



HAL
open science

Pour une compréhension du processus de révélation institutionnelle du handicap : de l'enseignement supérieur à l'intégration du monde professionnel

Sarah Richard

► To cite this version:

Sarah Richard. Pour une compréhension du processus de révélation institutionnelle du handicap : de l'enseignement supérieur à l'intégration du monde professionnel. Gestion et management. Université de Strasbourg, 2016. Français. NNT : 2016STRAB004 . tel-01398095

HAL Id: tel-01398095

<https://theses.hal.science/tel-01398095>

Submitted on 16 Nov 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Université de Strasbourg, Ecole de
Management

Laboratoire HUMANIS EA 1348



THESE POUR L'OBTENTION D'UN DOCTORAT EN SCIENCES DE GESTION

**POUR UNE COMPREHENSION DU PROCESSUS DE REVELATION
INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP : DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR A
L'INTEGRATION DU MONDE PROFESSIONNEL**

Présentée et soutenue publiquement le 10 juin 2016 par

Sarah Richard

JURY

Directrice : Isabelle Barth,

Professeur à l'Ecole de Management de Strasbourg

Rapporteurs : Yves Moulin,

Professeur à l'Université de Lorraine

Christophe Baret,

Professeur à l'Université d'Aix Marseille

Suffragants : Véronique Chanut,

Professeur à l'Université Paris 2 Panthéon-Assas

Florence Noguera,

Professeur à l'Université Paul-Valéry Montpellier 3

Alain Klarsfeld,

Professeur à Toulouse Business School

REMERCIEMENTS

J'ai tout d'abord une pensée particulière pour ma directrice de thèse, Isabelle Barth, sans qui cette recherche n'aurait ni pu démarrer, ni aboutir. Elle m'a accompagnée tout le long de mon cheminement vers l'aboutissement de ce travail. Elle m'a permis de découvrir et de m'ouvrir à des méthodologies que je n'avais jusque-là pas exploitées. Elle a su me soutenir et m'encourager lors des différentes étapes caractéristiques du parcours doctoral. Elle a été capable de me laisser des espaces d'autonomie adaptés tandis que nos échanges m'ont parallèlement permis d'acquérir les prémisses des compétences nécessaires à l'exercice du métier de chercheur.

Je remercie mes rapporteurs, Yves Moulin et Christophe Baret, ainsi que l'ensemble des membres du jury, Véronique Chanut, Florence Noguera et Alain Klarsfeld, pour avoir accepté de participer à ce jury de thèse et ainsi de commenter ce document. Les observations, critiques et suggestions constitueront une contribution utile à la poursuite de ma carrière de chercheur.

J'exprime ma reconnaissance envers la FNEGE pour m'avoir donné l'occasion d'approfondir mes connaissances méthodologiques grâce aux différents séminaires de recherche réalisés dans le cadre de l'intégration de la promotion CEFAG 2014. Je remercie Patrice Laroche et Véronique Perret d'avoir commenté mes travaux lors de ces séminaires. Le séjour réalisé en parallèle à l'étranger m'a permis d'enrichir l'expertise de mon sujet d'étude, dans une perspective internationale. J'exprime ainsi toute ma gratitude à Susan Corby qui m'a encadrée lors de mon passage à l'Université de Greenwich.

Je remercie l'ensemble des membres du laboratoire Humanis pour leurs remarques, leurs suggestions et leur regard bienveillant lors des différents séminaires de laboratoires au sein desquels nous avons présenté les différentes étapes de ce travail doctoral. Je leur suis reconnaissante d'avoir gardé leur porte ouverte et d'avoir été à l'écoute de mes interrogations ponctuelles.

J'exprime toute ma gratitude envers l'ensemble des doctorants du bureau 308 (porte à code 307) pour leur soutien et le réconfort dont ils ont fait preuve. La dynamique de recherche instaurée dans cet espace a facilité le dépassement des périodes éprouvantes de ce parcours. Les débats informels m'ont ainsi aidée à affiner la robustesse de mon travail. Enfin, les fous rires et l'autodérision quotidienne m'ont par ailleurs permis de conserver une prise de recul adéquate par rapport à ce projet.

Je remercie les différentes associations œuvrant dans le domaine du handicap ainsi que les partenaires de l'EM Strasbourg (Tremplin Etudes-Handicap-Entreprises, Hanploi&School, la FEDEEH, la mission handicap de l'Université de Strasbourg, les entreprises partenaires) que j'ai sollicités dans le cadre de la constitution de mon échantillon d'étude. Sans eux cette recherche n'aurait pas eu la substance nécessaire à l'élaboration d'un travail de nature scientifique.

Je remercie les services supports de l'EM Strasbourg et plus particulièrement le service recherche, le service reprographie et le service comptable, pour avoir, avec professionnalisme et dévotion, contribué au déroulement des aspects logistiques connexes à la thèse. L'accès aux colloques scientifiques, l'impression de la thèse ou encore l'organisation de la soutenance, n'auraient pu être menés à bien sans leur contribution.

Je remercie les relecteurs exploités tout au long de l'écriture de ce document. Ils m'ont alerté lorsqu'à tort, ma concentration extrême sur le sens des mots ne me permettait plus d'en considérer la forme.

Je suis reconnaissante envers les membres de ma famille et de ma belle-famille, pour avoir contribué à ma concentration sur ce projet. En assurant la garde de mon fils lors de mes différentes indisponibilités, ils m'ont permis de me consacrer pleinement à la construction de la thèse. Je les remercie également, ainsi que mes amis, pour avoir tenté de comprendre en quoi consistait cette période particulière de ma vie. C'est avec honneur que je leur présente aujourd'hui ce qu'ils considèrent à l'heure actuelle comme « un mémoire un peu plus long ».

J'ai enfin une pensée toute particulière pour mon compagnon, Fabien, qui a soutenu l'aboutissement de ce travail. Sa bienveillance, ses encouragements et son indulgence m'ont permis de ne pas avoir à choisir entre les projets d'ordres personnels et professionnels. Il a, non sans contraintes, pris le relais dans la gestion des affaires familiales, notamment lors de mon départ à l'étranger. Il a su déceler le sens de ce projet et en comprendre les enjeux. Nous pouvons aujourd'hui tous les deux être fiers (et soulagés) de l'achèvement de cette étape professionnelle singulière.

L'Université de Strasbourg n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

RESUME GENERAL DE LA THESE

Pour une compréhension du processus de révélation institutionnelle du handicap de l'enseignement supérieur à l'intégration du monde professionnel

A la suite des deux Guerres Mondiales, la considération sociétale du handicap a évolué. La société est désormais rendue partiellement responsable de sa génération (Marissal, 2009). Dès lors, afin d'améliorer la participation sociale et professionnelle de la population des personnes handicapées, les Etats ont peu à peu promulgué des lois antidiscriminatoires et mis en place un ensemble de politiques publiques en sa faveur (Lee, 2003; Le Clainche & Demuijnck, 2006). Ces politiques sont proposées en amont du monde professionnel, les étudiants pouvant en profiter dans le cadre de leurs études. Dès les études, les politiques ainsi établies préparent l'insertion professionnelle des étudiants handicapés.

Pour profiter des politiques publiques établies, il est néanmoins nécessaire que le handicap soit déclaré institutionnellement, c'est-à-dire qu'il soit déclaré auprès des instances de prise en charge de celui-ci. La révélation institutionnelle concerne d'ailleurs plus particulièrement les étudiants en situation de handicap. En effet, ceux-ci sont, pendant leurs études, particulièrement confrontés à ce dilemme puisqu'ils peuvent, d'une part, révéler leur handicap à leur établissement d'étude, et, d'autre part, révéler leur handicap légalement lorsqu'ils réalisent leurs premières expériences professionnelles.

Néanmoins, ce processus n'est pas systématique, le handicap étant souvent dissimulé, et ce, dès le cursus d'étude (Levet, 2007). La littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates explique la dissimulation du handicap par son caractère stigmatisant (Clair *et al.*, 2005 ; Ragins, 2008, Chadoir & Fisher, 2010). Néanmoins cette littérature est difficilement adaptable à notre objet d'étude. En effet, elle demeure sous-conceptualisée et se focalise sur la dimension interpersonnelle alors que les enjeux de la révélation du handicap se situent à l'échelle institutionnelle. Afin d'appliquer cette littérature au handicap, nous proposons de la compléter à l'aide des théories de la décision (Simon, 1991; Eisenhardt & Zbaracki, 1992).

Dans cette optique, et en nous appuyant sur les théories de la décision, l'objectif de la thèse est de comprendre le fonctionnement de la révélation institutionnelle du handicap des étudiants. Nous nous intéressons aux raisons, aux conséquences et aux stratégies de révélation.

L'étude de ce phénomène a été réalisée à l'aide d'une méthodologie qualitative, basée sur la conduite d'entretiens semi-directifs, de récits de vie, d'observations participantes et d'analyses de données secondaires. Afin d'obtenir une compréhension plus fine du processus de décision, nous avons interrogé les étudiants eux-mêmes ainsi que différents acteurs également impliqués dans la décision.

Nos résultats montrent que différentes raisons individuelles et environnementales influent sur la propension à la révélation. Les conséquences de la décision s'analysent en termes de confirmation et de disconfirmation des attentes initiales. La décision se matérialise également par l'adoption de quatre stratégies de révélation. Les attributs du processus de révélation institutionnelle témoignent de leur ancrage dans plusieurs approches de la décision, à savoir : l'approche de la rationalité limitée, l'approche sociocognitive et l'approche politique.

Mots clés : *gestion du handicap, révélation du handicap, révélation d'un stigmaté, qualification, théories de la décision*

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	11
CHAPITRE I : DE LA PRISE EN CHARGE MEDICALE A L'APPREHENSION MANAGERIALE, LA CONSTRUCTION DU HANDICAP COMME UN OBJET DE GESTION.....	27
INTRODUCTION	29
SECTION 1) D'UNE EVOLUTION SOCIETALE A L'EMERGENCE D'UN CADRE LEGAL.....	31
SECTION 2) TRADUCTION DES MODELES DU HANDICAP DANS LA MISE EN PLACE DES POLITIQUES EMPLOIS ACTUELLES: DU PANORAMA GENERAL AUX SPECIFICITES DU CONTEXTE FRANÇAIS	45
SECTION 3) L'INTEGRATION DU HANDICAP PAR LA SPHERE MANAGERIALE, ETAT DES LIEUX DES TRAVAUX GESTIONNAIRES.....	63
CONCLUSION	84
CHAPITRE II : ELABORATION D'UN CADRE CONCEPTUEL APPREHENDANT LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP	87
INTRODUCTION	89
SECTION 1) REVELATION DU HANDICAP : APPORTS ET LIMITES DES TRAVAUX FONDES SUR LA STIGMATISATION	91
SECTION 2) REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP : VERS L'ETUDE D'UN PROCESSUS DE DECISION	112
SECTION 3) REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP ET THEORIES DE LA DECISION : VERS L'ELABORATION D'UN CADRE CONCEPTUEL INTEGRATEUR	135
CONCLUSION	150
CHAPITRE III : UNE ETUDE QUALITATIVE EFFECTUEE DANS LE CONTEXTE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR.....	153
INTRODUCTION	154
SECTION 1) POSTURE EPISTEMOLOGIQUE, LOGIQUE ET NATURE DE LA RECHERCHE.....	157
SECTION 2) TERRAIN DE RECHERCHE ET COLLECTE DES DONNEES	167
SECTION 3) METHODE D'ANALYSE DES DONNEES	193
CONCLUSION	206
CHAPITRE IV : RAISONS, CONSEQUENCES ET STRATEGIES DE LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP: ANALYSE DES RESULTATS	209
INTRODUCTION	211
SECTION 1) LES RAISONS CONDUISANT A LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP	213
SECTION 2) LES CONSEQUENCES DE LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP	254
SECTION 3) LES STRATEGIES DE REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP	280
CONCLUSION	314

CHAPITRE V : LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP :	
DISCUSSION ET PRECONISATIONS MANAGERIALES	317
INTRODUCTION	319
SECTION 1) LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP : QUEL TYPE DE DECISION ?.....	321
SECTION 2) PRECONISATIONS MANAGERIALES : COMMENT OPTIMISER LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP ?.....	358
CONCLUSION	379
CONCLUSION GENERALE	381
BIBLIOGRAPHIE	399
LISTE DES TABLEAUX	433
LISTE DES FIGURES.....	437
INDEX.....	439

Introduction générale

Contexte de la recherche

Intérêts de la recherche

Démarche empirique

Design général

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 «*pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*», a amorcé de nombreuses évolutions en faveur de la prise en compte sociétale des personnes handicapées. Cette loi prévoit un ensemble de mesures visant à favoriser leur participation sociale et professionnelle (Reliance, 2006).

Une personne handicapée se définit, selon cette loi, comme une personne souffrant «*d'une limitation d'activité ou d'une restriction de participation à la vie en société subie dans un environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.*¹ »

Si de nombreuses dispositions sont actuellement prises pour favoriser l'insertion professionnelle du handicap et s'adressent ainsi aux personnes d'ores et déjà impliquées dans la vie active, des actions sont également entreprises pour faciliter l'accès à la qualification des personnes handicapées. L'adaptation possible de la scolarité et des études supérieures a pour objectif de renforcer les possibilités de montées en compétences des jeunes en situation de handicap (Didier-Courbin & Gilbert, 2005) en augmentant l'accessibilité des études supérieures.

Néanmoins, bénéficier des dispositifs facilitateurs nécessite que le handicap soit *révélé officiellement auprès des institutions proposant la mise en place de tels dispositifs*, c'est-à-dire qu'il soit **révélé institutionnellement**.

«*Nombre de candidats en sont encore à se demander s'ils doivent mentionner leur RQTH, alias Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé, sur leur CV, à l'entretien, ou jamais. Que faire?²*»; «*A quoi sert concrètement la RQTH ?³* ». Si nous analysons les discours issus des coupures de presse ou bien tenus sur les sites pour l'emploi des personnes handicapées, nous nous rendons compte que la révélation institutionnelle fait l'objet de nombreux débats. Reconnaître son handicap est à la fois perçu comme un atout : «*La reconnaissance de travailleur handicapé garantit plusieurs avantages. Parmi eux, les aménagements de poste en entreprise* »⁴, mais aussi comme un acte risqué : «*de nombreuses*

¹ Art.L.114

² <http://www.talenteo.fr>

³ <http://www.20minutes.fr/magazine/handicap>

⁴ <https://www.keljob.com/editorial/>

personnes handicapées préfèrent ne pas se déclarer car elles craignent d'être stigmatisées dans leur vie professionnelle quotidienne »⁵.

La révélation institutionnelle demeure ainsi considérée comme un acte ambivalent, ayant un ensemble de conséquences sur l'intégration sociale et professionnelle du handicap. De nombreuses personnes hésitent encore à effectuer cette démarche, et se privent dès lors des dispositifs facilitateurs créés par les politiques publiques établies en faveur du handicap (Dietrich & Pigeyre, 2012).

Nous proposons, dans le cadre de ce travail de thèse, d'étudier plus amplement l'ambivalence de cette décision. Nous souhaitons **comprendre le processus de révélation institutionnelle du handicap**.

Contexte de la recherche

Plusieurs constats témoignent de l'intérêt d'étudier ce sujet. Nous notons tout d'abord la place faible, bien que croissante, qu'occupe le handicap dans les recherches en sciences de gestion. Nous remarquons parallèlement que les travaux traitant de la révélation du handicap sont, malgré les intérêts académiques et managériaux associés, peu développés. Enfin, nous notons que le segment des recherches s'intéressant à la révélation a pour caractéristique et limite d'être sous-conceptualisé.

La place faible mais croissante du handicap dans les sciences de gestion

La réalité du handicap est définie depuis l'antiquité, période où les termes « d'infirme », « d'invalides » sont autant d'ancêtres terminologiques qui ont désigné ce que l'on qualifie aujourd'hui de « situation de handicap » (Hamonet, 2012). Ces termes se réfèrent à la façon dont le handicap a été pris en charge par la société, au fil du temps.

La considération du handicap par les sciences de gestion est beaucoup plus récente. Elle est consécutive à la création, suite aux deux Guerres Mondiales, de véritables approches légales (Goss et al., 2000 ; Marissal, 2009) dynamisant les politiques d'emplois mises en place en faveur du handicap. De nombreux pays se sont dotés d'un ensemble de mesures légales antidiscriminatoires visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Woodhams & Corby, 2007). Des mesures telles que les politiques préférentielles matérialisées par la création de quotas d'embauche ont ainsi été développées pour accélérer l'intégration professionnelle des personnes handicapées (Goss et al., 2000). La mise en place

⁵ <http://www.cadremploi.fr/editorial/>

d'aménagements de postes a, par ailleurs, tenté de faciliter le maintien dans l'emploi des bénéficiaires (Burkhauser et *al.*, 2012). Les cadres légaux ont, en raison des préoccupations managériales qu'ils ont créés, transformé le handicap en véritable objet de gestion, désormais considéré par la sphère managériale (Bruyère, 2000).

Les recherches ont tout d'abord été d'origine anglo-saxonne. La prolifération des travaux gestionnaires américains coïncide avec la promulgation, en 1990, de *l'Americans with Disabilities Act* (ADA) (Lee, 2001). Les personnes reconnues en situation de handicap peuvent bénéficier de politiques anti-discriminatoires et d'« aménagements raisonnables » (Baldrige et Veiga, 2001) lors de l'intégration dans l'emploi. Les chercheurs se sont ainsi intéressés à l'efficacité et aux limites des mesures proposées (Acemoglu & Angrist, 2001 ; Hotchkiss, 2004).

En France, le contexte légal a imposé le respect d'un quota d'embauche de personnes handicapées : les entreprises ou organisations publiques de plus de 20 salariés ont pour obligation de compter 6% de travailleurs handicapés parmi leurs effectifs (Reliance, 2006 ; Lovell et *al.*, 2010). La loi de 2005 demande également aux organisations de mettre en place des aménagements de poste à l'issue de l'intégration dans l'emploi. Néanmoins, malgré les avancées légales, le handicap fait l'objet d'un manque de travaux gestionnaires le considérant.

Si quelques travaux gestionnaires français relatent des différentes préoccupations managériales demeurant à l'égard de l'intégration du handicap par la sphère professionnelle (Nashberger, 2008 ; Barel & Frémeaux, 2012), et ce en lien avec les avancées législatives instaurées, la recherche sur le handicap conserve un ensemble de champs inexplorés. L'étude des lacunes ainsi identifiées constitue une possibilité de réflexion sur l'amélioration des conditions d'intégration professionnelle du handicap.

Nous proposons ainsi, par cette recherche, de **poursuivre le développement des travaux gestionnaires sur la thématique du handicap**, en nous intéressant à la problématique particulière de sa révélation institutionnelle.

La révélation institutionnelle, un prérequis non investigué

L'application des lois sur le handicap est soumise à une condition préalable nécessaire : sa reconnaissance auprès des institutions encadrant sa prise en charge, c'est-à-dire sa révélation institutionnelle. Améliorer l'intégration du handicap nécessite que celui-ci soit reconnu

institutionnellement pour que les personnes handicapées puissent bénéficier des dispositifs mis en place à leur intention.

Nous définissons la révélation institutionnelle⁶ comme *la révélation officielle du handicap auprès des instances de prise en charge de ce dernier*. Sans être révélé institutionnellement, le handicap ne peut être considéré par les institutions en question : les politiques publiques s'avèreraient ainsi caduques, puisqu'elles ne disposeraient d'aucun bénéficiaire. Cet acte officiel permet la mise en œuvre des avancées législatives amorcées à l'égard des personnes handicapées.

En France, la révélation institutionnelle du handicap permet de bénéficier des politiques de discrimination positive et des dispositifs compensatoires d'accès à l'emploi (Reliance, 2006). La mise en accessibilité n'étant pas réservée au milieu professionnel, l'accès aux dispositifs compensatoires existe en amont du marché du travail. Les étudiants en situation de handicap sont ainsi particulièrement concernés par la révélation institutionnelle. Ces derniers peuvent déclarer leur handicap à leur établissement d'étude en vue d'obtenir des aménagements de cursus⁷. Pendant cette période, les étudiants ont également la possibilité de faire reconnaître légalement leur handicap⁸ et de bénéficier des dispositifs compensatoires associés, notamment lors des premières expériences professionnelles. Ces deux types de révélation constituent deux sous-composantes de la révélation institutionnelle.

La révélation institutionnelle du handicap est, en tant que telle, peu étudiée par les sciences du management. L'étude de cette thématique est intégrée dans un champ de recherche plus large, s'intéressant à la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles (Driscoll et al., 1996). En effet, afin de mieux comprendre le dilemme « révélation versus dissimulation », trois modèles théoriques transversaux ont été développés (Clair et al., 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010). Ces modèles s'attachent à comprendre les causes, les conséquences et les stratégies de révélation ou de dissimulation d'un stigmaté invisible.

Contrairement à la révélation institutionnelle, la révélation interpersonnelle se définit comme la « *communication d'une information d'une personne A à une personne B* » (Cozby, 1973). Il s'agit d'un acte stratégique qui permet le développement et le maintien des interactions sociales (Collins & Miller, 1994; Laurenceau, et al., 1998). Alors que la révélation

⁶ Ce vocable a été spécifiquement utilisé pour notre recherche : la révélation institutionnelle renvoie à l'acte de l'individu vers l'institution et non pas l'inverse.

⁷ www.enseignementsup-recherche.gouv.fr

⁸ RQTH, fait référence à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé (Art L323.3 du code du travail)

interpersonnelle concerne uniquement les stigmates invisibles, la révélation institutionnelle concerne à la fois les attributs visibles et invisibles.

Néanmoins, malgré la richesse des modèles proposés, ces derniers n'ont fait l'objet que de très peu de développements empiriques (Chaudoir & Quinn, 2011). A l'heure actuelle, ces modèles demeurent positionnés à l'état de présupposés théoriques.

De plus, ces modèles sont surtout connus pour leur capacité à appréhender l'étude de la révélation interpersonnelle de l'orientation sexuelle (Croteau et *al.*, 2008). Ils sont, en l'état, peu adaptables à notre objet d'étude : la révélation institutionnelle du handicap

Nous proposons ainsi **d'effectuer l'une des premières études empiriques sur ce sujet**. Nous nous intéressons à un type de révélation particulier, celui de la révélation institutionnelle du handicap. Notre objectif n'est pas de tester les modèles existants, mais de comprendre une décision spécifique (révélation institutionnelle), appliquée à un objet particulier (le handicap). Cette compréhension s'appuie en partie sur les travaux traitant de la révélation interpersonnelle des stigmates.

La littérature sur la révélation : un segment sous-conceptualisé

La littérature sur la révélation est, d'une part, concentrée autour des trois modèles évoqués (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010). Elle est, d'autre part, ancrée dans le cadre théorique de la stigmatisation (Goffman, 1962). La décision de révéler ou de dissimuler un stigmate est ainsi motivée par l'évitement des conséquences négatives de la stigmatisation (De Jordy, 2008).

Si la stigmatisation constitue un cadre d'analyse intéressant, il demeure néanmoins insuffisant pour étudier le phénomène complexe de la révélation. Les modèles existants (Clair et *al.*, Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010) ont du mal à justifier leur rattachement complet à ce cadre d'analyse. Les facteurs considérés par les auteurs comme impliqués dans le processus de décision appartiennent en partie à des théories connexes (Sitkin & Weingart, 1995 ; Elliot, 1999 ; Hogg & Terry, 2000). De ce fait, ce segment de littérature demeure sous-conceptualisé. Dès lors, le manque de pouvoir explicatif de cette seule approche (la stigmatisation) nous conduit à proposer un cadre d'analyse global et intégrateur, permettant d'envisager la compréhension approfondie de l'ensemble des mécanismes caractérisant le processus de révélation.

En effet, afin de re-conceptualiser le segment de la littérature sur la révélation, nous proposons de considérer cet acte sous l'angle d'un processus décisionnel. L'individu fait le choix de révéler ou non son handicap selon un ensemble de facteurs susceptibles d'être intégrés dans les différents paradigmes de la décision (Robbins et *al.*, 2006).

Dans cette perspective, la décision peut être appréhendée au travers de cinq paradigmes. La littérature permet de distinguer le modèle de la rationalité totale (Von Neumann & Morgenstern, 1947), de celui de la rationalité limitée (Simon, 1974), ayant créé une rupture définitive avec ce premier paradigme. Les auteurs permettent également de définir une approche politique (Crozier & Friedberg, 1977), une approche sociocognitive de la décision (Tajfel, 1982 ; Shérif, 1966) et enfin le modèle de la poubelle (Cohen et *al.*, 1972).

L'avantage de ce cadre théorique transverse est de permettre d'intégrer le cadre théorique de la stigmatisation et l'ensemble des autres facteurs proposés par les modèles de la révélation (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fischer, 2010).

Pour articuler la littérature sur la révélation à celle relative aux théories de la décision, nous proposons, à travers cette recherche, **une relecture de cet acte au travers des théories de la décision**. Nous tentons de déceler les approches de la décision qui imprègnent le processus de révélation institutionnelle du handicap.

Objet de recherche, problématique et questions de recherche

La littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates fait l'objet de plusieurs critiques. Elle ne considère que l'interface interpersonnelle et, d'autre part, elle demeure sous-conceptualisée. Nous montrons qu'elle n'est pas directement adaptable à notre objet d'étude : le handicap. Ces limites nous conduisent à entamer une recherche approfondie sur **la révélation institutionnelle du handicap** en adoptant l'angle d'analyse **des théories de la décision**.

En ce sens, l'objectif de ce travail de thèse est de comprendre les raisons conduisant une personne à effectuer le choix de révéler institutionnellement un handicap

L'étude de ce phénomène a été effectuée auprès d'une population particulièrement concernée par la révélation institutionnelle : les étudiants en situation de handicap. Cette population est en effet touchée par la révélation institutionnelle dans le cadre des études supérieures et ce jusqu'à l'entrée dans la vie active. Pendant les études supérieures, les étudiants sont confrontés à deux dilemmes de révélation. Ils peuvent choisir de révéler leur handicap à leur

établissement d'étude en s'adressant à la mission handicap, et bénéficiaire d'aménagements de cursus. Ils peuvent également, en vue d'anticiper leur insertion professionnelle, choisir de déclarer légalement leur handicap (RQTH)⁹ et bénéficier des dispositifs issus de la loi de 2005 en matière d'accès à l'emploi (notamment l'obligation d'emploi et la mise à disposition d'aménagements du poste de travail) dans le cadre des stages par exemple.

Or, malgré les avantages explicites des dispositifs octroyés grâce à la révélation institutionnelle, ce processus n'est pas systématiquement effectué par les individus concernés (Dietrich & Pigeyre, 2012). La révélation est néanmoins empreinte dès cette période d'enjeux managériaux majeurs : elle permet, d'une part, de favoriser la participation sociale et professionnelle du handicap (Reliance, 2006) et, d'autre part, de concilier recrutement qualifié et réponse à l'obligation d'emploi, les entreprises éprouvant des difficultés en matière de recrutement de personnes handicapées qualifiées (Perotte, 2013).

Notre problématique s'intitule ainsi : *comment s'organise le processus de révélation institutionnelle du handicap ?*

A cette problématique, nous associons trois questions de recherche qui serviront de ligne directrice à ce travail de thèse :

Quelles sont les raisons de la révélation institutionnelle du handicap invoquées par les étudiants ?

Il s'agit d'étudier les raisons invoquées, c'est-à-dire perçues par les acteurs de la révélation. Ces raisons déclenchent, par la prise de décision, le passage entre dissimulation et révélation institutionnelle.

Quelles sont les conséquences de la révélation institutionnelle du handicap ?

Il s'agit d'envisager l'issue de la prise de décision. Nous abordons les conséquences positives et négatives découlant du choix de la révélation institutionnelle.

Quelles sont les stratégies de révélation adoptées par les étudiants ?

⁹ La révélation légale s'effectue par le biais d'une RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), qui a une valeur aux yeux de la loi. Elle permet l'acquisition d'un ensemble de droits en matière d'accès et d'adaptation de l'emploi. En revanche, la déclaration effectuée par l'étudiant à l'université demeure uniquement valable dans le contexte universitaire. Il n'existe pas de statut officiel d'étudiant handicapé.

Nous étudions la façon dont les actes se coordonnent dans la réalisation de la révélation. La coordination des actes est mise en relation avec leurs motivations sous-jacentes.

Contrairement à la **révélation interpersonnelle** du handicap qui implique uniquement les personnes en situation de **handicap invisible**, la **révélation institutionnelle** concerne, quant à elle, à la fois les **handicaps invisibles**, mais également **les handicaps visibles**. En effet, alors que pour une personne dont le handicap est visible la révélation interpersonnelle est effectuée *de facto*, la révélation institutionnelle demeure un choix personnel.

Précision terminologique (handicap)

Pour notre étude, nous utilisons la définition du handicap issue de la loi de 2005. Le handicap peut ainsi être considéré comme une « *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.* »¹⁰

Notre population d'étude étant constituée par des étudiants en situation de handicap dans l'enseignement supérieur, seront considérés uniquement les types de handicap existant dans cette institution. Vont ainsi être étudiés les troubles auditifs, visuels, cognitifs, psychiques, viscéraux et moteurs¹¹.

Intérêts de la recherche

Nous identifions les intérêts académiques et managériaux de notre recherche.

Intérêts académiques

Cette étude constitue, avant tout, l'une des premières études empiriques effectuée sur le sujet de la révélation. Les modèles de la révélation (Clair et *al.*, 2005 ; Chaudoir & Fisher, 2010), base de la littérature sur le sujet, demeurent positionnés à l'état de présupposés théoriques. Ces derniers n'ont été que très peu testés empiriquement (Chaudoir et *al.*, 2011).

Au-delà d'apporter les premières briques empiriques, cette étude a pour ambition d'adapter les modèles existants et de les remodeler pour les appliquer sur la thématique de la révélation institutionnelle du handicap.

¹⁰ Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

¹¹ Principaux handicaps répertoriés selon une étude recensant les handicaps présents dans l'enseignement supérieur français sur l'année 2012/13. https://www.sup.adc.education.fr/handiu_stat/hdrec.htm

Enfin, cette étude envisage de renforcer les bases théoriques de la littérature sur la révélation en démontrant l'intérêt d'étudier ce phénomène sous l'angle des théories de la décision. L'utilisation d'un tel cadre théorique permet dès lors d'intégrer les concepts initialement mobilisés par les auteurs (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010) dans un cadre plus global : celui des théories de la décision. Ce cadre réconcilie la théorie de la stigmatisation avec les différents paradigmes de la décision.

Intérêts managériaux

D'un point de vue managérial, notre travail permet aux étudiants d'optimiser leur révélation institutionnelle du handicap. En utilisant le terme optimisation, nous signifions que nous ne prenons de parti ni en faveur de la révélation, ni en faveur de la dissimulation. Il s'agit pour l'étudiant de prendre une décision se situant en adéquation avec son environnement, tout en donnant aux parties prenantes¹² de la révélation les ressources pour créer un environnement favorable à la prise de décision.

L'optimisation de la décision permet d'améliorer la réussite des études supérieures des individus confrontés au dilemme de la révélation. Ces derniers disposeraient de dispositifs judicieusement adaptés à leurs besoins pédagogiques. L'apprentissage de la maîtrise de ces dispositifs prend également part à un processus de socialisation organisationnelle. L'étudiant apprend petit à petit à gérer ses spécificités et à maîtriser les aménagements mis en place.

L'optimisation de la révélation institutionnelle contribue également à favoriser la réussite de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap. Elle permettrait, là aussi, d'obtenir les dispositifs judicieusement adaptés à la situation de travail. Toujours dans une logique de socialisation organisationnelle, l'étudiant apprend, lors des stages et des premières expériences professionnelles, à maîtriser les dispositifs mis en place ainsi qu'à être productif et opérationnel via leur utilisation.

Dans cette perspective, faciliter l'intégration professionnelle des étudiants handicapés, permet, *in fine*, aux entreprises de concilier recrutement qualifié et réponse à la contrainte légale. Elles auraient à disposition des personnes officiellement reconnues handicapées compétentes car qualifiées, et capables de travailler en maîtrisant les aménagements et leurs effets.

¹² Les parties prenantes de la révélation sont les différents acteurs qui à un moment ou un autre se retrouvent impliqués dans la prise de décision (famille, référents handicap, employeurs, managers).

Démarche empirique

Nous l'avons évoqué : notre but n'est pas de tester les modèles de la révélation sur le handicap. Nous souhaitons néanmoins nous inspirer de cette littérature, tout en l'adaptant, pour comprendre en profondeur le phénomène de la révélation institutionnelle du handicap, appliqué à la population des étudiants handicapés. Dans cette perspective, nous avons mené une étude qualitative au sein du terrain de l'enseignement supérieur français.

Le terrain de l'enseignement supérieur français est principalement composé d'universités, d'écoles de commerce et d'écoles d'ingénieur. Au sein de ce terrain, nous avons sélectionné différentes populations impliquées dans les démarches de révélations : les étudiants en situation de handicap, les référents handicap de l'enseignement supérieur, et enfin des référents handicap d'entreprises. Accéder aux avis d'acteurs nous a permis d'obtenir une vision globale et transverse du processus de révélation institutionnelle du handicap des étudiants.

Auprès des sources citées, la collecte des données a été basée sur la mobilisation de plusieurs méthodes. Nous avons eu majoritairement recours à des entretiens, 66 au total. Parmi les entretiens utilisés, nous distinguons des entretiens semi-directifs (Blanchet & Gotman, 2010) et des récits de vie (Bertaux, 2010). Vingt entretiens semi directifs ont été réalisés auprès des référents de l'enseignement supérieur et six auprès des référents d'entreprises, tandis que trente-neuf récits de vie ont été réalisés auprès d'étudiants en situation de handicap. Pour compléter et enrichir les données, nous avons parallèlement eu recours à des observations participantes et de la collecte de données secondaires.

Source	Méthode de collecte des données	Questions de recherche associées
Référents handicap enseignement supérieur (20 personnes)	Entretiens semi-directifs	<i>Raisons de la révélation du handicap</i>
Etudiants en situation de handicap (40 personnes)	Récits de vie	<i>Raisons, conséquences et stratégies de révélation du handicap</i>
Référents handicap d'entreprises (6 personnes)	Entretiens-semi directif	<i>Raisons de la révélation du handicap</i>
Etudiants en situation de handicap	Données secondaires, étude satisfaction vis-à-vis des dispositifs mis en place	<i>Conséquences de la révélation du handicap</i>
Réunions plurielles handicap, groupes de travail, événements divers	Observations participantes	<i>Raisons et conséquences de la révélation du handicap</i>

Tableau 1: Source de données, méthodologie de collecte et questions de recherche associées

Design général de la recherche

Notre travail de recherche se décline en cinq chapitres. Leur enchaînement vise à répondre à la problématique suivante : *comment s'organise le processus de révélation institutionnelle du handicap des étudiants ?*

Le premier chapitre a pour objectif de montrer comment le handicap est passé d'une caractéristique exclue par la société à une caractéristique protégée par les lois et désormais plus largement intégrée à la sphère managériale. Cette rétrospective est effectuée en analysant l'impact des conceptions du handicap sur ce cheminement sociétal. Nous décelons tout d'abord l'influence des conceptions du handicap (approches du handicap) sur l'évolution sociétale des considérations à son égard. Nous analysons ensuite comment l'émergence des conceptions du handicap a modelé les dispositifs législatifs existant à l'heure actuelle, légitimant aujourd'hui sa position en tant qu'objet de gestion. Nous explicitons par ailleurs l'appropriation de ce sujet par les travaux gestionnaires. Nous finalisons cette analyse en montrant en quoi le sujet de la révélation institutionnelle du handicap, peu traité par cette littérature, mérite d'être approfondi par la recherche.

Le second chapitre vise à explorer la littérature gestionnaire traitant du handicap et à analyser les travaux spécifiques à la révélation. Les travaux existants se centrent sur la thématique de la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles. Cette littérature est structurée, d'une part, autour du cadre théorique de la stigmatisation (Rumens & Broomfield,

2012) et, d'autre part, autour de trois modèles théoriques (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010). Nous présentons la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles et nous en explicitons les limites quant à l'appréhension de notre objet d'étude : la révélation institutionnelle du handicap. Dans un second temps, nous montrons que, pour contrer les limites de la littérature existante, la révélation pourrait être ré-analysée au travers des théories de la décision (Eisenhardt & Zbaracki, 1992 ; Lauriol, 1998 ; Laroche & Nioche, 2006). Nous nous appuyons sur les approches de la décision pour démontrer en quoi les travaux existants (stigmatisation et révélation interpersonnelle des stigmates) peuvent être relus en utilisant ce prisme d'analyse. Dans cette partie, nous présentons *in fine*, notre objet d'étude de façon détaillée et nous justifions le choix de nous intéresser à la population des étudiants handicapés.

Le troisième chapitre a pour objectif de détailler la stratégie de recherche déployée pour répondre à notre problématique et à nos questions de recherche. Il s'agit de passer du monde théorique au monde empirique. Nous détaillons ainsi la méthodologie adoptée. Nous explicitons, dans une première section les raisons de l'adoption d'une épistémologie interprétativiste pour cette recherche. Nous abordons le type de raisonnement déployé dans la construction de la thèse, ainsi que la nature de la recherche. Nous détaillons la stratégie de collecte de données. Nous présentons notre terrain de recherche : l'enseignement supérieur français. Nous explicitons par ailleurs les différentes sources de collecte de données choisies. Nous détaillons ensuite la construction de l'échantillonnage pour enfin développer les modalités de recueil de données et les choix d'analyses opérés.

Le quatrième chapitre permet, après avoir détaillé la stratégie de recherche déployée pour ce travail de thèse, d'aborder le cœur de notre démarche empirique. Nous développons nos résultats en mettant ainsi en exergue les raisons, les conséquences et les stratégies de la révélation institutionnelle du handicap par les étudiants.

Nous distinguons deux composantes¹³ de la révélation institutionnelle du handicap, à savoir la révélation institutionnelle exercée auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale. La première décision consiste à révéler son handicap auprès de la mission handicap pour bénéficier de dispositifs permettant d'assurer le suivi et surtout la réussite des études. La seconde décision consiste pour l'étudiant à effectuer les démarches de déclaration officielle et

¹³ Nous les nommerons aussi « contextes de décision »

administrative de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)¹⁴. La réalisation de cette démarche est pertinente pendant les études, puisqu'elle permet d'obtenir des dispositifs facilitant l'exercice des stages, des périodes d'apprentissage ou de professionnalisation. Ces deux décisions constituent deux composantes de la révélation institutionnelle.

Le cinquième chapitre consiste, après avoir répondu à nos trois questions de recherches, à discuter les résultats présentés en les reliant à la littérature approfondie au début de ce travail (chapitre 2 sections 1, 2 et 3). En lien avec les cinq conceptions de la décision précédemment développées (Eisenhardt & Zbaracki, 1992; Lauriol, 1998), nous tentons de comprendre quelles approches de la décision caractérisent la révélation institutionnelle du handicap. Nous analysons nos résultats au regard de ces approches, pour ensuite examiner la cohérence de ces rapprochements par rapport à la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates. Nous présentons ensuite les implications managériales de ce travail de thèse en envisageant la façon dont nous pourrions optimiser la révélation institutionnelle du handicap. Par optimisation, nous entendons nous assurer que la révélation soit réalisée dans un environnement adapté, afin de favoriser pour les étudiants leurs chances d'obtenir des conséquences favorables issues de la prise de décision.

¹⁴ Il existe différents types de reconnaissance administrative du handicap permettant de bénéficier de l'OETH, néanmoins les étudiants sont principalement concernés par la RQTH.

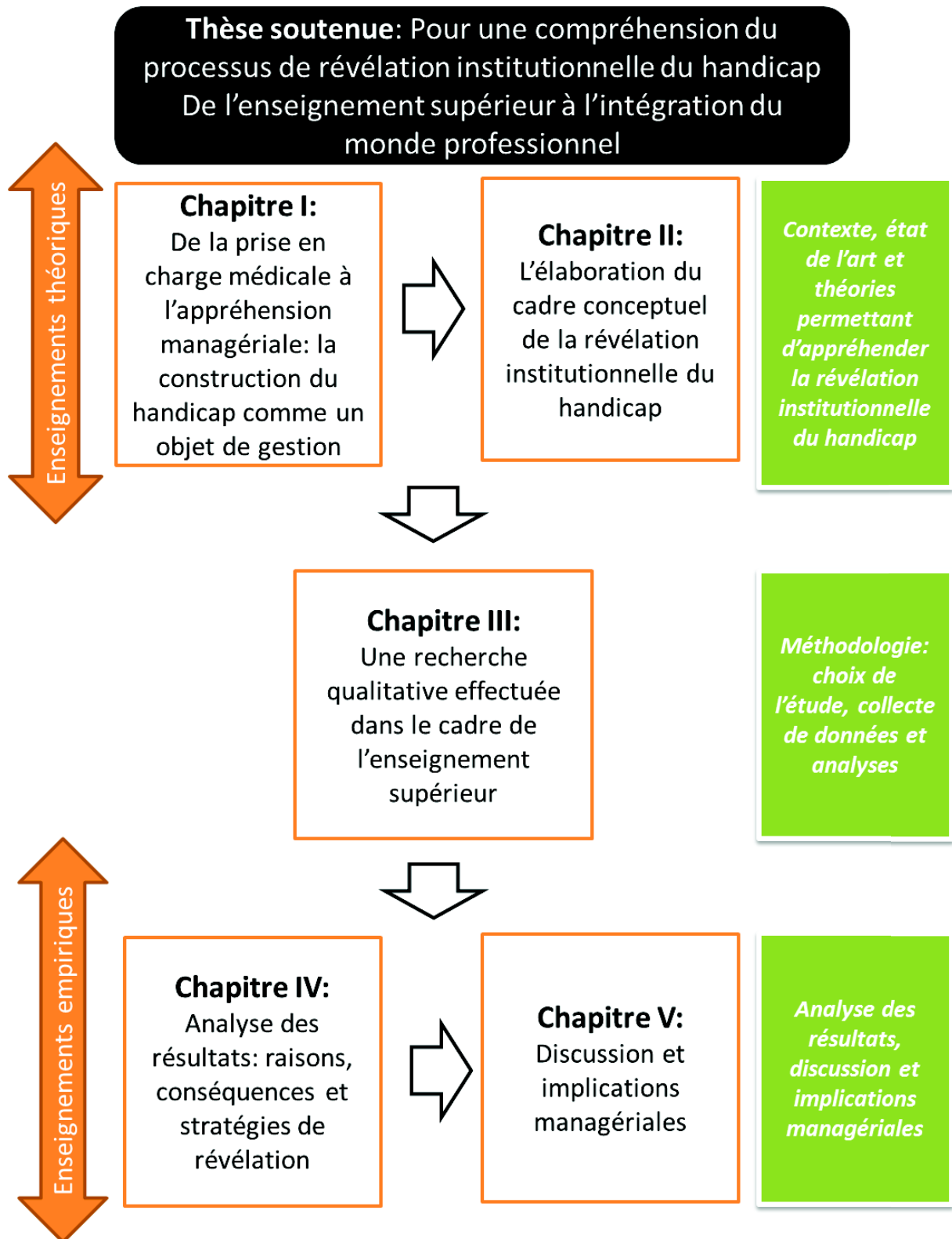


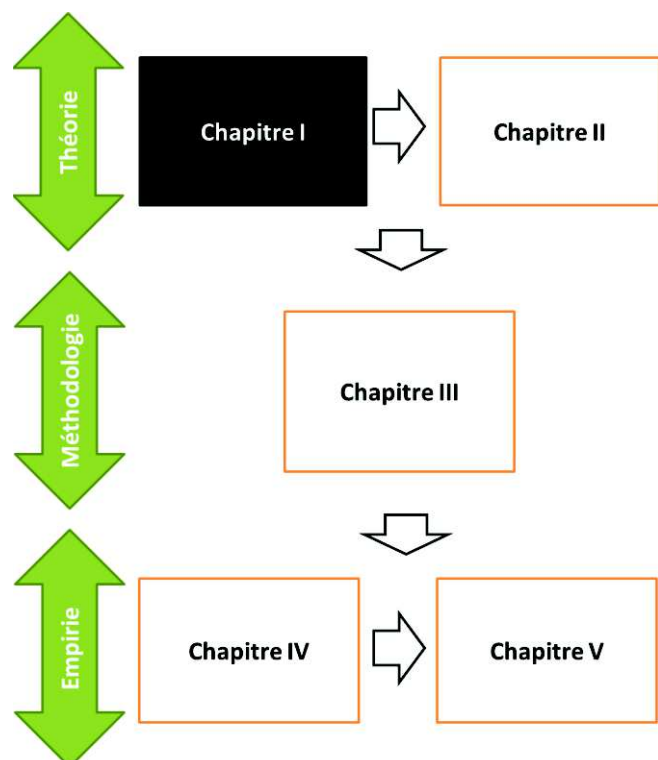
Figure 1: Design général de la recherche

Chapitre I : De la prise en charge médicale à l'appréhension managériale, la construction du handicap comme un objet de gestion

Section 1 : D'une évolution sociétale à l'émergence d'un cadre légal

Section 2 : Les modèles du handicap et la mise en place des politiques publiques

Section 3 : Intégration du handicap : état des lieux des travaux gestionnaires



Introduction

« On se rend bien compte que le fait de travailler sur le handicap revient à réfléchir sur le rapport à l'autre, à sa spécificité et sur l'aptitude à percevoir et prendre en compte cette spécificité. C'est une aptitude que l'entreprise attend d'un « bon » manager.¹⁵ »

Tout d'abord étudié par les disciplines médicales, le handicap est récemment devenu un objet de recherche intégré à part entière par les travaux gestionnaires. S'il apparaît aujourd'hui naturel que cette question soit traitée du point de vue de l'entreprise et des organisations (Colella & Bruyère, 2011) – illustrant ainsi les préoccupations contemporaines sur ce sujet – cette tendance, datant des années 1990 (Stone et al., 1992), est la résultante d'une véritable évolution sociétale.

En effet, la gestion du handicap par la sphère de l'entreprise est consécutive à l'établissement d'un arsenal législatif visant à protéger les personnes handicapées des discriminations d'accès et de maintien dans l'emploi (Bruyère, 2000 ; Le Clainche et Demujnck, 2006). La mise en place des mesures légales est elle-même issue d'une véritable évolution conceptuelle à l'égard du handicap, initiée à l'issue de la première Guerre Mondiale et renforcée à la suite du deuxième conflit. Cette évolution s'est matérialisée par la création « d'approches du handicap » (Marissal, 2009).

Dans cette optique, l'objectif de ce chapitre est de montrer comment le handicap est passé d'une caractéristique exclue par la société à une caractéristique protégée par les lois et désormais plus largement intégrée à la sphère managériale. Cette rétrospective est effectuée en analysant l'impact des conceptions du handicap sur ce cheminement sociétal. Cet exposé est ainsi décliné autour de trois axes majeurs :

- Nous décelons tout d'abord **l'influence des conceptions du handicap** (approches du handicap) **sur l'évolution sociétale** des considérations à l'égard handicap. Ce premier axe permet de considérer l'évolution historique de l'objet « handicap » et l'impact des Guerres Mondiales sur sa considération (section1).
- Nous analysons ensuite comment **l'émergence des conceptions du handicap a modelé les dispositifs législatifs existant** à l'heure actuelle à l'égard du handicap, légitimant aujourd'hui sa position en tant qu'objet de gestion. Cette perspective est

¹⁵ Postface de Alain Seguy, dans Tisserant, G. (2012). *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité? : Vers un management équitable de la singularité*. Pearson Education France (p.224).

développée à l'échelle internationale, en insistant plus particulièrement sur l'exemple de deux pays : la France et les Etats-Unis (section 2).

- Enfin, nous explicitons comment **les travaux de recherche en gestion se sont appropriés ce sujet émergent** en nous focalisant sur les difficultés rencontrées par la sphère managériale pour intégrer le handicap dans l'entreprise (section 3).

Cet état des lieux permet *in fine*, de conclure sur les éventuelles thématiques émergentes, dont l'appropriation permettrait d'améliorer l'intégration du handicap dans l'entreprise. Parmi les sujets émergents, nous retrouvons l'objet d'étude développé dans cette thèse : **la révélation du handicap.**

Section 1) D'une évolution sociétale à l'émergence d'un cadre légal

Selon la Convention des Nations-Unies sur le Droit des Personnes Handicapées, une personne handicapée se définit comme « *une personne qui présente des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à sa pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* ».

Bien que définie au cours du 20^{ème} siècle, la réalité du handicap est empreinte d'une existence ancestrale. Cependant, le handicap n'a pas toujours été désigné comme tel. Les termes « d'infirmes », « d'invalides » sont autant d'ancêtres terminologiques qui ont désigné, ce que l'on qualifie aujourd'hui de « situation de handicap » (Hamonet, 2012). Ces termes se réfèrent à la façon dont le handicap a été pris en charge par la société, au fil du temps. Les évolutions de considérations se sont accélérées à la suite des Guerres Mondiales, celles-ci ayant eu un véritable impact sur les conceptions du handicap, entraînant par la suite des avancées législatives et sociales à l'échelle supranationale, européenne et nationale.

Nous considérons tout d'abord l'évolution des conceptions du handicap au fil de l'histoire (1.1), pour ensuite envisager leur rupture initiée par les Guerres Mondiales (1.2). Enfin, nous analysons en quoi la rupture des conceptions a permis l'émergence d'avancées législatives et sociales à l'échelle supranationale, européenne et nationale (française) (1.3).

1.1) Le handicap exclu ou intégré, retour historique sur sa prise en compte sociétale

La terminologie associée à la qualification de ce qu'on appelle aujourd'hui « handicap » rend compte de la façon dont celui-ci est – ou a été – envisagé par la société et, par ailleurs, renvoie à la place qu'il occupait en son sein (Stiker, 2013). La place accordée au handicap a évolué au fur et à mesure des époques. Nous reviendrons tout d'abord sur l'évolution de la terminologie associée à cette notion (1.1.1), pour ensuite envisager en quoi cette terminologie a été illustrative de la considération du handicap au fil de quatre époques : l'Antiquité (1.1.2), le Moyen-Age (1.1.3), les Temps Modernes (1.1.4) et enfin l'époque révolutionnaire (1.1.4).

1.1.1) Terminologie du handicap

Le terme handicap résulte de la contraction de trois mots de la langue anglaise : « hand in cap » (la main dans le bonnet ou dans la casquette). Pour mieux comprendre cette notion et ce à quoi elle renvoie, il est utile de retracer les origines de son parcours sémantique.

D'origine britannique, ce terme a avant tout été utilisé pour qualifier une pratique d'échange qui visait à acquérir un objet appartenant à autrui en offrant en contrepartie de céder un objet de sa propre possession. Un arbitre désigné pour évaluer les différences de valeur entre les deux objets de la transaction était ainsi nommé « handicapper ». En effet, lorsque la valeur de la somme d'argent avait été définie par l'arbitre, le montant correspondant était déposé dans un couvre-chef, d'où la contraction des termes « hand-in-cap » (Hamonet, 2012).

En 1754, l'application de ce mot s'étend aux courses hippiques. Une course à handicap est une compétition où les participants ont des chances inégales face à la possibilité de vaincre. Les chevaux favorisés sont ainsi contraints de porter un poids plus important que les autres, afin de rétablir l'égalité: ce poids supplémentaire constitue un handicap. Pour la première fois, le terme handicap se voit associé à la notion d'égalité des chances (Hamonet, 2012).

Le terme est ensuite travaillé par l'académie française en 1913 et fait sa première apparition dans son dictionnaire en 1935. Il est désormais associé à la notion d'altération des capacités humaines. Dans la langue française, ce terme est doté aujourd'hui d'un double sens. Il conserve, d'une part, le sens originel issu des courses hippiques : « *Épreuve, course ou concours, dans lesquels les concurrents reçoivent ou rendent une avance de temps, de distance, de poids ou de points, de manière qu'ils aient tous, malgré leur valeur différente, une chance égale à la victoire* », et, d'autre part, il s'associe à la notion de désavantage : « *Désavantage quelconque supporté par un concurrent* » (Dictionnaire Larousse).

Néanmoins, avant d'aboutir au qualificatif « handicap », la réalité sous-jacente à cette situation a été nommée à l'aide d'innombrables substantifs. Les personnes ont respectivement été qualifiées « d'impotentes, invalides, infirmes, idiots, estropiées... » (Stiker, 2013). Au-delà d'étiqueter le désavantage, ces dénominations reflètent la façon dont la société considère et intègre le handicap.

1.1.2) L'Antiquité

Dès l'Antiquité, la société prend en charge la gestion des personnes perçues comme différentes. A cette époque, le terme handicap n'est pas employé, on parle alors de personnes « infirmes ». Le terme infirme vient du latin « fermus ». Il renvoie à celui qui n'est pas ferme et qui, par conséquent, est faible.

L'infirmité est, pendant cette période, perçue comme un maléfice. Les imperfections du corps sont culturellement associées à l'impureté de l'âme, qui va de paire avec la souillure

(Douglas, 1998). Un enfant né difforme est un signe des Dieux qui s'adressent à des individus fautifs (Sticker, 2013). Le terme infirme est empreint d'une connotation morale, causée par des croyances envers une justice suprême et divine. Cette connotation est en effet soutenue par les instances et les croyances religieuses : les mythes proférés encouragent alors les présomptions extraordinaires autour de l'infirmité.

La nature moralisante de l'infirmité, associée à son caractère extraordinaire, conduisent à la stigmatisation et à l'exclusion sociale des personnes qualifiées d'infirmes. Ce stigmate est renvoyé loin de l'espace social: les personnes sont exilées. L'infirmité est, à cette époque, totalement ignorée par la société. Des changements de considération s'opèrent néanmoins à l'entrée dans la période du Moyen-Age. Au lieu de susciter la crainte, les personnes infirmes deviennent socialement utiles : elles permettent aux personnes valides de s'acheter un salut (Sticker, 2013).

1.1.3) Le Moyen- Age

Au Moyen-Age, l'infirmité cesse d'être marginalisée. Au lieu de représenter une catégorie sociale distincte, elle est relayée au même rang que la pauvreté : la condition des pauvres est équivalente à celle des infirmes.

Contrairement à la période de l'Antiquité, cette caractéristique cesse d'être la représentation d'une faute commise qu'il faut expier. La personne infirme n'est pas à exclure, mais à aimer et assister. L'infirmité est cette fois-ci associée à un statut social, puisque d'un point de vue symbolique, sous le poids des instances et des croyances religieuses, l'existence du pauvre permet aux riches de racheter leurs péchés (Stiker, 2013). Les croyances lui confèrent une utilité sociale et une place spécifique dans la société. À cette époque, les autorités politiques et idéologiques s'exercent par les ordres féodaux et religieux. Sous l'emprise de ces instances et des dogmes associés, la société assiste à l'émergence du « devoir de charité », terme emblématique des us et coutumes caractérisant cette période. L'infirmité est désormais prise en charge et soulagée par l'hospitalité abbatiale (Doriguzzi, 1994). Après la Guerre de Cent ans, le secours des pauvres et des infirmes s'institutionnalise encore d'avantage.

Néanmoins, alors que des épidémies ravagent l'Europe, les populations fragiles et miséreuses sont tenues pour responsables. Le devoir de charité demeure, mais les personnes sont simultanément considérées comme nuisibles. Peu à peu, la montée des valeurs humanistes modifie encore une fois le statut attribué à l'infirmité (Doriguzzi, 1994).

1.1.4) Les Temps Modernes ou l'avènement de l'Humanisme

Le développement de la pensée humaniste encourage la naissance de valeurs sociales mises au service de la vision d'un homme idéal. On valorise ainsi la richesse, la puissance, la réussite, l'intelligence et le courage. Les personnes qui échouent représentent l'envers de cette vision idyllique de l'être humain. L'évolution de la pensée a deux conséquences majeures : la première relative à la vision de l'infirmité, et la seconde relative à la façon dont celle-ci est prise en charge par la société.

En effet, l'infirmité, est à nouveau investie d'un jugement moral : la pensée humaniste responsabilise les individus face à leurs échecs. L'infirmité est ainsi considérée comme la résultante d'un manque de vertu de la victime. Le devoir de charité perdure, mais il n'est plus que l'ombre de ce qu'il a été auparavant. Les personnes infirmes font l'objet d'un jugement ambivalent oscillant entre méfiance et pitié, ou entre charité et répulsion. Nous observons un véritable clivage entre la société détenant l'argent, le pouvoir et l'influence sociale et la société à l'époque considérée comme pitoyable et misérable (Doriguzzi, 1994).

La considération ambivalente de l'infirmité conduit au grand enfermement du 17^{ème} siècle. Celle-ci est à nouveau marginalisée et partage la condition des fous, des mendiants, des prostituées et des criminels ; une masse de population appelée « le pâtre », englobant l'ensemble de la misère. L'infirmité est ainsi enfermée dans l'hôpital général de Paris et est totalement exclue du monde social (Foucault, 1961). Cet enfermement qui donne lieu aux premières administrations de soins médicaux, perdure jusqu'à l'apparition d'une nouvelle ère : le Siècle des Lumières.

1.1.5) La philosophie des Lumières et l'époque révolutionnaire

Sous l'influence de la philosophie des Lumières, l'Etat prend désormais en charge certaines catégories de population, notamment les invalides de guerre. L'assistance de l'Etat est envisagée comme une solution à l'infirmité (Doriguzzi, 1994). Parallèlement, aucun rôle n'est accordé à cette population du point de vue de sa participation à la vie active.

Pendant cette période, la personne infirme se transforme en personne citoyenne dont les droits sont assurés par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (1789). Néanmoins, elle conserve un statut législatif assurant sa marginalité. Au lieu de responsabiliser la personne vis-à-vis de ses besoins, l'Etat fait appel au devoir de charité. Un comité de mendicité est ainsi créé : il assure aux vieillards indigents et aux infirmes un domicile de secours et une

structure asilaire. Le statut conféré demeure moins avantageux que celui de la personne active en vue d'éviter l'indigence volontaire.

Parallèlement, en dépit de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (1789), les personnes infirmes se voient refuser le droit au travail. Ainsi, bien que l'instauration de structures publiques assurant des ressources aux personnes infirmes reflètent une certaine avancée sociale, le devoir d'assistance protège paradoxalement l'ordre social établi (Doriguzzi, 1994). Les personnes infirmes sont exclues du système de production industriel émergent. Elles sont positionnées en marge de la société. Il faudra attendre l'avènement des deux Guerres Mondiales pour que cette image change réellement de nature.

Epoque	Antiquité	Moyen-Age	Temps modernes	Post-révolutionnaire
Terminologie	Infirmité	Infirmes, pauvre	Infirmes, vagabond, miséreux, fou	Infirmes
Conception	Résultante d'une faute	Utilité sociale : permet le salut des riches	Envers de l'homme idéal	Citoyen ayant des droits
Institutions soutenant la condition du handicap	Religion, mythes	Religion	Bourgeoisie, pouvoir laïc	Etat
Conséquences sur l'intégration du handicap	Exclusion, ignorance	Devoir de charité	Enfermement, marginalisation	Devoir d'assistance, exclu production industrielle

Tableau 2 : Evolution du handicap selon les époques

Ainsi, les conceptions du handicap ont évolué au fil des époques de l'histoire (Sticker, 2013). L'exclusion de l'infirmité pendant l'antiquité s'est peu à peu transformée en une intégration partielle du handicap par la société pendant l'époque post-révolutionnaire. Ce sont les Guerres Mondiales qui initient une véritable rupture dans la façon d'envisager et de traiter la question du handicap.

1.2) La rupture mondiale des conceptions : l'impact des Guerres Mondiales sur la législation à l'égard du handicap

Les deux Guerres Mondiales marquent un tournant et une accélération de la prise en compte du handicap à l'échelle internationale, en raison notamment de la nécessité de prendre en

charge les mutilés de Guerre. Le handicap se détache petit à petit de la responsabilité de la personne elle-même, le poids de l'environnement étant peu à peu considéré comme ayant un impact sur sa génération (Marissal, 2009). L'évolution des conceptions se déroule en deux phases: la première correspond à la simple prise en compte de la responsabilité de la société dans la génération du handicap (1.2.1). Cette phase illustre une conceptualisation du handicap basée sur ses caractéristiques médicales. La seconde phase correspond à une avancée conceptuelle supplémentaire en faveur d'un modèle biopsychosocial du handicap, envisageant sa génération comme la résultante des altérations en interaction avec l'environnement (1.2.2).

1.2.1) L'avènement des deux Guerres mondiales ou la responsabilisation de la société face au handicap

Dès la première Guerre Mondiale, l'identité de l'infirmes se modifie en raison de l'importance politique accordée aux mutilés de guerre (Winance, 2004). Alors qu'en France, jusqu'en 1914, le devoir d'assistance prime, à l'issue du premier conflit et de l'hécatombe humaine qu'il a engendré, la perception évolue : le mutilé est considéré comme un héros de la nation. Au-delà du devoir d'assistance, on lui octroie une véritable place dans la société tout en tentant de favoriser sa participation à la vie active. Cet élan d'intervention de l'Etat en faveur des personnes fragilisées rend compte de sa responsabilisation vis-à-vis des pertes psychiques et corporelles des individus ayant combattu, et de sa participation au processus de « réparation » des dommages causés (Romien, 2005).

Pendant la période du conflit même, c'est-à-dire entre 1914 et 1918, la participation à la vie économique des invalides est facilitée. La pénurie de main d'œuvre et la nécessité d'assurer la survie des populations facilite l'insertion sociale et professionnelle des invalides, l'industrie s'adapte à leurs capacités (Romien, 2005). Après la Guerre, le retour des personnes mobilisées pendant le conflit complexifie à nouveau l'insertion des invalides. Les employeurs cherchent avant tout à réembaucher la main d'œuvre valide. Le consensus adopté pendant le conflit à propos de l'aide à l'insertion des mutilés de guerre s'effrite (Romien, 2005). Ce revirement illustre le manque de préparation de la société d'après-guerre à la réinsertion sociale des « héros de la nation ». Le reclassement des mutilés est rendu plus difficile, mais devient un objectif politique (Winance, 2004). Le deuxième conflit mondial amplifie ce mouvement : la société gère de plus en plus de situations d'invalidité.

Les problématiques engendrées par les retours de guerre ne sont pas propres au système français. En effet, de nombreux pays souffrent à la fois de la pénurie de main d'œuvre et de

l'augmentation exponentielle de l'invalidité. La problématique est européenne et mondiale. Des mesures seront ainsi prises par des pays tels que l'Allemagne et l'Angleterre (Cohen, 2001), mais aussi par les pays Outre-Atlantique (Braddock & Parish, 2001; Kudlick, 2003). La gestion mondiale de cette problématique engendre une modification progressive des approches du handicap, conceptualisées par le biais de « modèles du handicap » ou « d'approches du handicap ».

1.2.2) Vers l'initiation de nouvelles conceptions du handicap : du modèle médical au modèle biopsychosocial

Ainsi, les deux Guerres Mondiales ont participé à la responsabilisation de la société vis-à-vis de la génération du handicap. Cette prise de conscience est à l'origine d'une véritable réflexion idéologique sur la nature du handicap lui-même (Fougeyrollas, 2002). La gestion de la réinsertion professionnelle des mutilés de guerre a en effet encouragé les intellectuels, les politiques et les professionnels à réfléchir à la définition du handicap et à la façon dont celui-ci entre en interaction avec son environnement.

Globalement, la réflexion porte sur trois modèles du handicap : un modèle médical, un modèle social et un modèle biopsychosocial (OMS, 2001).

A la sortie des Guerres Mondiales, le handicap est conceptualisé selon ses caractéristiques individuelles, biologiques et médicales. Il est la résultante d'une déficience ou d'une altération (Marissal, 2009). Cette première modélisation est élaborée en lien avec l'urgence sociétale relative à la prise en charge des mutilés de guerre. La société souhaite rapidement définir une relation de cause à effet entre les blessures, les traumatismes et les limitations d'activité en vue d'organiser les systèmes de compensations financières et matérielles (Romien, 2005). Ce modèle met la personne handicapée et sa déficience au centre de la conception du handicap. Dans cette optique, éliminer un handicap consiste à guérir ou à faire disparaître la déficience (Shakespeare & Watson, 1997 ; Woodhams & Danieli, 2000).

Dès les années 70, la pensée évolue. Le handicap commence à être envisagé comme un construit social, existant uniquement dans un environnement dévalorisant les différences (Woodhams & Danieli, 2000). Ce n'est ni l'individu, ni la déficience qui causent le handicap, mais l'environnement inadapté aux incapacités qui est à l'origine de son émergence. Faire disparaître le handicap consiste ainsi non pas à faire disparaître la déficience, mais à adapter

l'environnement (Finkelstein, 1993; Barnes, 1998). On parle ici d'un modèle social du handicap.

Résultant directement des débats politiques et scientifiques de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) de 1987 à 2000¹⁶ (Fougeyrollas, 2002), la définition du handicap prônée par la CIH (Classification Internationale du Handicap) est revue sous couvert de la CIF (Classification Internationale du Fonctionnement du Handicap et de la Santé). Les débats aboutissent à une approche nouvelle: l'approche biopsychosociale. 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, perçus 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).

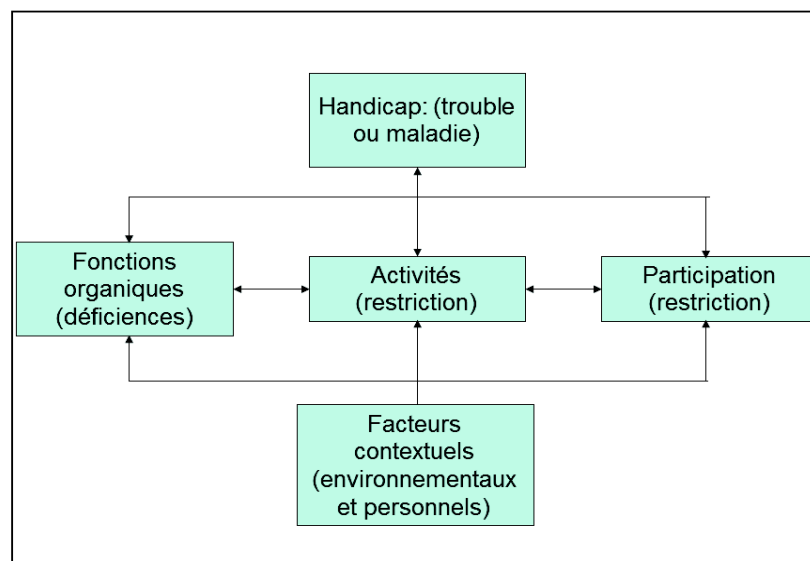


Figure 2: Modèle du handicap adopté par l'OMS en 2001 dans la CIF (Classification Internationale du Fonctionnement du Handicap et de la Santé)

Bien que cette dernière approche (biopsychosociale) ait l'avantage de prendre en compte l'implication conjointe des facteurs environnementaux et individuels dans la génération de la situation de handicap, de nombreux auteurs critiquent son appartenance encore trop marquée

¹⁶ Pendant cette période, une véritable réflexion politique a été conduite à l'OMS en vue d'adopter une définition et un modèle international du handicap. De nombreuses nations telles que le Québec, la France et les Etats-Unis ont été impliqués dans cette réflexion (Fougeyrollas, 2002).

au modèle médical (Shakespeare & Watson, 1997). Certains pays ont ainsi fait le choix de dépasser cette approche en adoptant une vision pleinement sociale du handicap (Degener, 2006).

Ainsi, à la suite des Guerres Mondiales, l'évolution des considérations du handicap s'est effectuée en deux temps. On a tout d'abord assisté à une prise en compte du handicap centrée sur une approche biomédicale. Ce modèle a par la suite été dépassé pour envisager une approche biopsychosociale du handicap. Cette évolution s'est accompagnée d'avancées législatives importantes ayant amorcé le développement de véritables politiques d'emploi en faveur du handicap.

1.3) Interaction entre les modèles du handicap et les avancées législatives

L'évolution des conceptions du handicap a été accompagnée par des avancées législatives majeures en matière d'intégration sociale et professionnelle du handicap. La réflexion internationale portée par l'OMS a eu une influence globale se répercutant à la fois sur les dispositions juridiques supranationales, mais aussi sur les dispositions juridiques européennes et françaises. Les dispositions supranationales ont de leur côté influé sur les dispositifs juridiques adoptés par l'Europe qui se sont répercutés sur les lois des pays membres, dont la France. Nous développerons dans cette partie, les trois niveaux d'influence : supranational (et international) (1.3.1), européen (1.3.2) et français (1.3.3).

1.3.1) Avancées législatives supranationales et internationales

A la suite des Guerres Mondiales et des conséquences humaines et sociétales engendrées, une institution supranationale est créée en vue de définir les conditions permettant de garantir la paix entre les pays anciennement en conflit. Ainsi, le 26 juin 1945, l'Organisation des Nations Unies (ONU) voit le jour. C'est dès lors par le biais de la promotion de la paix que seront inclus les premiers dispositifs relatifs à la promotion de l'égalité et donc à la protection des personnes handicapées (Mourgeon, 1967). Dans cette optique, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948) renforce la coopération internationale sur les sujets proches de cette thématique.

En 1966, des pactes internationaux¹⁷ sont rédigés pour souligner l'importance internationale accordée aux droits de l'homme et à l'égalité (Mourgeon, 1967). C'est par le biais de la

¹⁷ Après avoir voté la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'Assemblée générale souhaite une Charte des droits de l'Homme qui aurait force obligatoire. Elle a donc créé une Commission des droits de l'Homme,

reconnaissance des droits afférant à chaque personne – indépendamment de caractéristiques différentielles tel que le genre, l'origine ou le handicap –, que le principe de non-discrimination et de prise en compte politico-juridique du handicap, s'imisce dans les mentalités.

En 2006, les Nations Unies font un pas juridique supplémentaire en faveur de l'égalité. Cette avancée est cette fois-ci tournée spécifiquement vers la question du handicap. Des dispositions spécifiques aux personnes handicapées sont en ce sens intégrées par les Nations Unies au travers de la Convention des Nations Unies sur le Droit des Personnes Handicapées¹⁸. Cette convention a pour ambition d'élaborer une définition mondiale du handicap. En lien avec l'évolution de la réflexion conceptuelle initiée par l'OMS, cette définition intègre la dimension sociale du handicap. Ainsi « *par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* » (art.1). Le poids de l'environnement est souligné comme co-créateur du handicap comme le stipule l'approche biopsychosociale de celui-ci.

A l'échelle internationale, et parallèlement aux dispositifs juridiques instaurés par les Nations Unies, dont la portée est parfois contestable¹⁹, la législation s'organise. Au-delà de l'Europe, que nous aborderons ci-dessous, les Etats-Unis bénéficient également des mesures d'après-guerre en faveur de l'intégration des invalides. Le pays est en parallèle en proie à une montée de l'activisme sur les sujets de l'égalité et du handicap qui accélère la réflexion portée sur ce sujet. Dans ce contexte politique, mais aussi en raison de la contribution de ce pays aux débats initiés par l'OMS sur l'évolution des conceptions du handicap (Fougeyrollas, 2002), les Etats-Unis dépassent rapidement le modèle biopsychosocial prôné par l'organisation internationale en insistant sur la nature sociale du handicap²⁰ (Scotch, 2000) : le modèle social est adopté.

chargée de la rédiger. Deux textes complémentaires ont été élaborés: le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques PIDCP (1966).

¹⁸ La Convention relative au droit des personnes handicapées a été adoptée le 13 décembre 2006 par l'Assemblée Générale des Nations Unies.

¹⁹ La législation issue des Nations Unies est organisée en 3 niveaux ayant chacun des portées juridiques différentes : on a tout d'abord les résolutions qui n'ont aucune force obligatoire, puis les déclarations qui sont dépourvues de portée juridique mais qui ont une portée psychologique et morale. Seules les conventions sont dotées de la force juridique attachée aux traités unilatéraux (Mourgeon, 1967).

²⁰ Cette réflexion s'est effectué en amont du débat ayant conduit à l'adoption du modèle de l'OMS.

1.3.2) Les avancées législatives européennes

Au-delà de son existence à l'échelle mondiale, le principe d'égalité des droits est également partie intégrante de la création de l'Europe²¹. Ainsi le Traité de Rome en 1957, le traité de Maastricht en 1992, complété par le traité d'Amsterdam en 1997, qui sont ensuite consolidés par le Traité de Fonctionnement de l'Union Européenne, abordent ce sujet. Le Traité de Fonctionnement de l'Union Européenne inclut le principe de non-discrimination à l'égard du handicap à travers l'article 19. Néanmoins, à ce stade, même si les dispositions sont prises pour protéger la population des personnes en situation de handicap, nul effort n'est fait pour encadrer sa définition. On assiste à la simple intégration de cette caractéristique d'un point de vue légal.

Contrairement à la législation primaire européenne qui fait uniquement mention du principe de non-discrimination, la législation secondaire, c'est-à-dire les directives européennes, vont quant à elles s'inspirer pleinement de l'évolution des réflexions sur le handicap. La directive 2000/78/CE porte ainsi sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement dans l'emploi. De façon plus spécifique au handicap, la directive prévoit la mise en place d'aménagements de postes raisonnables pour faciliter son insertion dans l'emploi²². Elle admet de ce fait, qu'une action sur l'environnement permet un effacement d'une partie ou de la totalité des conséquences du handicap et s'inscrit dans l'approche biopsychosociale.

En 2010, la ratification de la Convention des Nations Unies sur le Droit des Personnes Handicapées²³ par l'Union Européenne colore l'orientation des dispositifs légaux et ce, de façon rétroactive. La charte de 2000/78/CE est réinterprétée au regard des nouveaux principes conventionnels. Le modèle biopsychosocial s'ancre davantage dans le droit européen.

In fine, les directives européennes s'appliquant à l'ensemble des Etats membres de l'Union Européenne, la législation nationale, et notamment française, évolue sous l'influence de cette directive (Cohu, et *al.*, 2005; Wuellrich, 2010; Heyer et *al.*, 2013). La France est de ce fait, soumise à la fois à l'influence des dispositifs mondiaux en s'étant engagée dans les chartes et conventions élaborées par les Nations Unies mais est également soumise, en tant que membre fondateur de l'UE, aux répercussions des directives européennes.

²¹ L'union Européenne a tout d'abord été appelée Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier.

²² « Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée » (art 5, directive 2000/70/CE)

²³ Elaborée par les Nations Unies en 2006.

1.3.3) Le cas du système français

En France, les mesures supranationales et européennes mises en place en faveur des mutilés de guerre ont influencé le corpus juridique instauré à l'égard de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Au sortir de la première Guerre Mondiale, et dans un contexte où l'on tente de se remettre socialement des impacts du premier conflit, les lois de 1916²⁴ puis de 1919 ouvrent le débat sur le sort des blessés de guerre et sur la réinsertion sociale de cette population. La première loi évoquée (1916) propose la mise en place d'emplois réservés aux anciens combattants de guerre. Par la suite, en 1919, l'objectif de la loi est d'accorder une pension d'invalidité aux militaires et un traitement social permettant la réorientation vers la réintégration sociale et la participation à la vie active. Les résultats de cette loi sont néanmoins limités. Les personnes handicapées éprouvent de réelles difficultés d'insertion : les possibilités offertes par le cadre légal ne correspondent pas à la réalité économique de l'époque (Romien, 2005).

La loi du 26 avril 1924 tente d'approfondir les bases de la réinsertion professionnelle. Il s'agit de la première loi instaurant des mesures pour l'emploi des travailleurs handicapés. Les entreprises de plus de 10 salariés sont ainsi soumises à une obligation d'embauche de 10%.²⁵ Les entreprises qui ne remplissent pas la contrainte légale doivent se soumettre à un système de redevance financière. L'argent est collecté par le fond commun des pensionnés de guerre. Cette évolution légale suscite de fortes critiques de la part du patronat accusant l'Etat de bousculer leur autorité (Romien, 2005).

Aux lendemains de la seconde Guerre Mondiale, la loi du 23 novembre 1957 marque un tournant vis à vis des politiques mises en place en faveur de l'invalidité. Au-delà de concerner uniquement les personnes abîmées par la Guerre, les mesures légales s'étendent à l'ensemble des personnes invalides. La notion d'invalidité disparaît au profit de l'utilisation du terme « *handicap* ». On définit pour la première fois la notion de travailleur handicapé²⁶ : une commission est ainsi créée pour reconnaître les situations pouvant relever du cadre juridique du handicap. Le quota d'embauche est abaissé à 3% et s'applique désormais aux entreprises de plus de 20 salariés (loi du 23 novembre 1957).

²⁴ Loi du 17 avril 1916

²⁵ Cette mesure concerne les militaires, les personnes détenant des pensions d'invalidité et les personnes accidentées au travail (loi du 26 avril 1924)

²⁶ Au sens de cette loi, est considéré comme travailleur handicapé « *toute personne dont les possibilités d'acquérir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.* »

La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées de 1975²⁷ prévoit la création d'une commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP)²⁸ dans chaque département. Cette instance est composée de l'ensemble des personnes et institutions qualifiées dans le département pour apprécier le handicap, proposer des solutions d'orientation et attribuer des aides. Elle permet également de désigner concrètement la personne handicapée. Cette désignation est la clé d'accès aux dispositifs proposés (Didier-Courbin & Gilbert, 2005). Néanmoins, aucune définition n'est réellement élaborée : conceptuellement, le handicap est encore rattaché à la notion d'invalidité, d'infirmité, renvoyant aux séquelles des maladies et des problématiques physiques²⁹ (Didier-Courbin & Gilbert, 2005). Parallèlement, les premières dispositions sont prises pour promouvoir l'accès à l'éducation des enfants en situation de handicap. La commission départementale d'éducation spécialisée (CDES) est créée et a pour objectif d'orienter, si nécessaire, la personne vers l'éducation spécialisée. L'intégration scolaire trouve ici son fondement juridique.

La loi de 1987 perfectionne le système de redevance financière proposé par la loi de 1924. Le versement de la contribution est désormais effectué par le biais d'un fond créé spécifiquement pour cet usage : l'Association de Gestion des Fonds Pour L'insertion Professionnelle du Handicap (AGEFIPH). Les fonds collectés ont pour objectif de développer la formation, l'insertion et l'activité des personnes handicapées³⁰. Le quota d'embauche est réévalué à 6% et est étendu au secteur public. Plusieurs modalités sont également prévues pour répondre à la contrainte légale : l'emploi direct, la sous-traitance au secteur protégé et l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle (DARES, 2005).

Sous l'emprise des réflexions internationales sur les conceptions du handicap dirigées par l'OMS (Fougeyrollas, 2002), et de leur traduction en l'an 2000 au travers des directives européennes (Hamonet, 2012), une évolution majeure de la législation française est conduite et matérialisée par la loi du 11 février 2005, loi n°2005-102 « *pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.* » Cette loi instaure pour la première fois une réelle définition juridique du handicap traduisant les avancées conceptuelles exercées à son égard (Marissal, 2009). Au sens de cette loi : « *Constitue un handicap, (...), toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle,*

²⁷ Loi n°75-534 du 30 juin 1975.

²⁸ « *UN BREF rappel du rôle des COTOREP* » [archive], sur www.juripole.fr

²⁹ Modèle médical

³⁰ AGEFIPH, Rapport d'activité 2013 : <https://www.agefiph.fr/Actus-Publications>

durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » Cette définition considère les effets de l'environnement et son impact sur le handicap en prônant un modèle pour une vie autonome dans une société accessible (Didier-Courbin & Gilbert, 2005). La loi modifie les modalités de calcul de l'obligation d'embauche et prévoit un fond de collecte spécifique³¹ au secteur public. Le respect de la contrainte légale est désormais contrôlé dans ce secteur. Les dispositifs spécifiques à la scolarisation sont également revus, ce afin de favoriser l'accès à la qualification des personnes en situation de handicap. On privilégie la scolarisation en milieu ordinaire qu'on associe à la possibilité d'obtenir des adaptations de parcours (Reliance, 2006). La loi se centre sur des actions de modification de l'environnement conformément à la philosophie du modèle biopsychosocial.

Ainsi, au fil du 20^{ème} et 21^{ème} siècle, les conceptions du handicap ont évolué en se répercutant sur les lois adoptées, mais aussi sur la prise en charge sociale de cette population. A l'issue des Guerres Mondiales, le handicap est envisagé selon ses propriétés médicales en lien avec une conception individuelle et médicale de celui-ci. Cette conception dessine les premières politiques mises en place en faveur de cette population à l'échelle internationale, européenne et française. Les années 70 font évoluer la réflexion sur le handicap vers une prise en compte des caractéristiques de la société comme génératrice de cette condition. Cette conception est adoptée par l'OMS en 2002. Néanmoins, bien qu'influente, la conception biopsychosociale du handicap n'a pas été intégrée par l'ensemble des pays, certains Etats ayant été jusqu'à dépasser ce modèle pour adopter une approche sociale (Degener, 2006). Les conceptions cohabitant encore à l'heure actuelle ont marqué de leur influence les dispositifs existant en matière d'intégration dans l'emploi.

³¹ FIPHFP : Fond pour l'Insertion Professionnelle Des personnes Handicapées de la Fonction Publique.

Section 2) Traduction des modèles du handicap dans la mise en place des politiques emplois actuelles: du panorama général aux spécificités du contexte français

Bien qu'ayant engendré une évolution globale de la considération du handicap d'un point de vue sociétal, l'approche biopsychosociale impulsée par l'OMS, n'a pas été adoptée par l'ensemble des pays du monde. Deux conceptions majeures du handicap cohabitent à l'heure actuelle : une approche biopsychosociale – telle que l'envisage l'OMS – et une approche sociale, dépassant les préconisations de l'OMS (Degener, 2006). Les conceptions ainsi adoptées marquent de leur influence les définitions juridiques du handicap auxquelles se rattachent les pays en question, ainsi que l'ensemble des politiques publiques en découlant. Nous décrivons tout d'abord la cohabitation des approches à travers l'étude des définitions juridiques du handicap (2.1) pour ensuite décliner son influence sur les politiques mises en place en faveur du handicap en détaillant l'exemple de deux pays : les Etats-Unis (approche sociale) et la France (approche biopsychosociale). Ces derniers sont emblématiques en raison de leur inscription dans chacune des approches présentées (2.2 ; 2.3)

2.1) L'empreinte élargie des modèles du handicap: panorama général

A l'échelle mondiale, les définitions légales du handicap ont fait l'objet de nombreux débats (Bickenbach et *al.*, 1999; Altman, 2001) et, malgré les efforts de l'OMS tendant vers l'instauration d'un cadre commun, il n'existe pas de définition universelle de celui-ci.

Parallèlement, bien que l'on n'observe pas de lien formel entre approches et définitions légales du handicap, de nombreux auteurs tendent à effectuer cette association (Woodhams & Danieli, 2000; Degener, 2006; Goss et *al.*, 2000), expliquant ainsi, grâce aux divergences d'approches, les différences observées au sein des dispositifs légaux et des politiques plus largement mises en place. Dans cette optique, on associe généralement, dans les travaux de recherche, les définitions européennes du handicap au modèle biopsychosocial (Goss et *al.*, 2000). Parallèlement, l'approche américaine et celle de ses pays voisins, tels que la Nouvelle Zélande (Degener, 2006), mais également l'Australie ou le Canada peuvent davantage être rattachés au modèle social, ces pays ayant dépassé les préconisations proposées par l'OMS. Ces pays envisagent en effet le handicap comme un construit social (modèle social). Au sein des pays d'approche biopsychosociale, certains travaux dénoncent parfois une orientation

encore trop médicale de certaines définitions et dispositifs (Barnes, 1998). Nous effectuons un panorama des approches existantes à l'échelle mondiale³².

2.1.1) Déclinaison des approches biopsychosociales au sein de l'Union Européenne

Au sein de l'Union Européenne, des pays tels que la France, et les Pays Bas ont pleinement adopté l'approche biopsychosociale, en conformité avec les normes de l'OMS et la directive européenne 2000/78/CE. 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, explicitée par la restriction de participation, sont pris en compte dans la définition française.

Des pays tels que l'Allemagne, l'Espagne et le Royaume-Uni s'inscrivent également dans cette approche, bien que les définitions soient encore perçues comme trop ancrées dans le modèle médical (Woodhams & Danieli, 2000; Degener, 2006). Les lois espagnoles et allemandes ont par exemple largement restreint les critères d'accessibilité au droit. Seuls les handicaps sévères sont considérés par la définition juridique: au-delà de 50% d'incapacités pour le premier et 33% pour le second (Cohu et al., 2005). Le Royaume-Uni conserve un statut à part, ayant adopté des dispositions s'apparentant aux initiatives légales implémentées outre-Atlantique (Goss et al., 2000), tout en conservant une définition principalement focalisée sur les incapacités (Shakespeare & Watson, 1997).

2.1.2) Déclinaison des approches sociales du handicap à l'échelle européenne et mondiale

Un modèle dépassant le cadre initié par l'OMS a principalement été implémenté outre-Atlantique par des pays tels que les Etats-Unis. En 1990 ces derniers ont promulgué *l'Americans with Disabilities Act* (ADA), loi emblématique de la protection du handicap. Les pays environnants ont également suivi cette tendance. Il existe en ce sens plusieurs façons d'ancrer le modèle social dans les définitions juridiques du handicap.

³² Parmi les pays présentés, nous n'évoquons pas les cas de l'Autriche et de l'Irlande qui ont une position plus ambiguë vis-à-vis des approches du handicap. Nous présentons ici une tendance globale qui peut néanmoins inclure des exceptions.

Tout d'abord, au lieu de considérer uniquement la personne atteinte d'un handicap, certaines définitions intègrent également les personnes associées à la personne handicapée, tels que les membres de la famille. Ces pays considèrent ainsi le handicap par association : c'est le cas de la Nouvelle Zélande (Degener, 2006) et de l'Australie³³.

Parallèlement, d'autres pays se rattachent au modèle social en incluant les situations "*de handicap présumé*" c'est-à-dire les situations où la personne est socialement considérée comme ayant un handicap, sans avoir de déficience avérée. Des pays tels que les Etats-Unis, le Canada et l'Australie prévoient cette éventualité. Ainsi, 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 altération* ³⁴ ». En effet, cette définition met en exergue la dimension subjective et relative du handicap: on peut être « perçu comme handicapé », sans altération avérée, mais simplement en raison du poids des normes sociales. La législation canadienne prévoit dans cette même perspective une situation de « handicap social » (art 10 (1) du Code).

Enfin, certains pays envisagent le modèle social en définissant le handicap par une liste non exhaustive de situations. Cette façon d'appréhender le handicap démontre par là même que celui-ci ne se résume pas à une liste de déficiences mais que certaines situations peuvent, sous l'emprise de conditions particulières, devenir handicapantes. Cette considération qui rejoint la notion de « handicap présumé », est adoptée par les Etats-Unis, le Canada et l'Australie. L'obésité, est, par exemple, considérée comme un handicap aux Etats-Unis depuis 1993 (Carpenter, 2006). Sous certaines conditions, l'Australie prévoit également sa prise en compte³⁵.

³³ Définition établie par l'Australia Human Right Commission. Le Royaume-Unis fait partie des pays protégeant aussi les personnes associées à la personne handicapée, mais la définition principale du handicap, trop centrée sur les déficiences ainsi que les critiques dont cette dernière fait l'objet, nous empêchent de positionner ce pays dans une approche sociale.

³⁴ "*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.*"(ADA, 1990).

³⁵ Guide to the Australian Disability law, Australia Human Rights Commission: <https://www.humanrights.gov.au/our-work/disability-rights/guides/brief-guide-disability-discrimination-act>

Pays	Modèle (définition du handicap)	Justification
Allemagne	<i>Biopsychosocial (critiqué)</i>	Considère uniquement les déficiences sévères (Cohu et al., 2005)
Royaume Unis	<i>Biopsychosocial (critiqué)</i>	Définition insistant sur les altérations des capacités et des fonctions (Woodhams & Danieli, 2000)
Espagne	<i>Biopsychosocial (critiqué)</i>	Considère uniquement les déficiences sévères (Cohu et al., 2005)
France	<i>Biopsychosocial</i>	La limitation de la participation sociale est intégrée, mais relié exclusivement aux altérations (Marissal, 2009)
Nouvelle zélande	<i>Social</i>	Inclut les personnes associées aux personnes handicapées (Degener, 2005)
Etats-Unis	<i>Social</i>	Définition non exhaustive/ intégration du handicap social (Lee, 2003)
Canada	<i>Social</i>	Définition non exhaustive/ intégration du handicap social (Art 10 (01 du Code)
Australie	<i>Social</i>	Intégration du handicap social/protection des personnes associées (Australian Human Right Commission)

Tableau 3: Ancrage des approches du handicap dans les définitions juridiques: une comparaison internationale

Ainsi, à l'échelle internationale, les approches du handicap et plus particulièrement deux d'entre elles (approche sociale et biopsychosociale) coexistent. Ces approches sont traduites par les définitions juridiques adoptées à l'égard de cette population. Les définitions juridiques étant elles-mêmes le point de départ des politiques handicap, les approches du handicap orientent globalement la façon dont vont s'articuler les politiques mises en place à son égard. Nous démontrons comment cette influence s'articule en présentant, d'une part, un pays ayant adopté une approche sociale (les Etats-Unis) et, d'autre part, un pays ayant adopté une approche biopsychosociale (la France).

2.2). Cas d'un pays d'approche « sociale » du handicap : les Etats Unis

Les Etats-Unis ont adopté une approche sociale du handicap. Cette adoption s'est matérialisée par la mise en place de la loi emblématique protégeant les personnes handicapées : *l'Americans with Disabilities Act* (1990). Cette loi tente de préserver les personnes handicapées des discriminations et de favoriser leur participation à la vie sociale et professionnelle. Elle couvre aussi bien le champ de l'emploi que celui de l'accès général à la vie sociale.

Plusieurs aspects de l'ADA³⁶ illustrent le rapprochement de la loi américaine avec une approche sociale du handicap. En effet, la façon dont le cadre légal permet de déterminer la

³⁶ *Americans with Disabilities Act* (1990).

population bénéficiaire de la loi (2.2.1), la façon dont celui-ci est appliqué (2.2.2), mais aussi l'importance accordée aux aménagements de poste dans le cadre des politiques d'emplois (2.2.3), sont autant d'éléments reflétant l'adoption du modèle social par ce pays. Nous décortiquons la structure du modèle social choisi par les Etats-Unis en considérant les limites et incohérences engendrées par une telle philosophie.

2.2.1) Impact sur la délimitation des bénéficiaires

La façon dont la loi permet de délimiter la population bénéficiaire des dispositifs juridiques en faveur du handicap, c'est-à-dire en adoptant une logique compréhensive incluant la notion de handicap social, est le premier dispositif reliant les Etats-Unis au modèle social du handicap.

En effet, pour qu'une personne puisse bénéficier des dispositions prévues par « *l'Americans with Disabilities Act* » (ADA), il est avant tout nécessaire que cette personne soit reconnue en situation de handicap au sens de cette loi³⁷. Ainsi, d'après la définition américaine du handicap, le potentiel bénéficiaire doit, soit avoir une altération quelconque, soit être perçu par la société comme ayant une altération. Cette dernière précision inclut la notion de handicap « social »³⁸ : on peut être considéré comme handicapé sans altération avérée.

Parallèlement, nous notons qu'aux Etats-Unis, le législateur a implanté une définition large et compréhensive du handicap. Le cadre légal spécifie un ensemble d'altérations couvertes par la loi, mais précise néanmoins que cette liste n'est pas exhaustive (ADA, Title 1), élargissant ainsi l'envergure des personnes potentiellement protégées par le cadre légal. Une multitude d'altérations sont ainsi considérées, ouvrant le champ des possibles en matière de reconnaissance du handicap.

Néanmoins, la protection par le cadre légal nécessitant que l'individu fasse valoir ses droits en justice (cf 2.2.2), c'est seulement à l'issue des procès conduits que l'on peut déterminer l'efficacité de l'adoption d'une telle logique. Or, du point de vue de l'exercice de la justice, le flou caractérisant les critères de définition du handicap a eu pour conséquences d'engendrer des problématiques de définition concrète des bénéficiaires de la loi. Dans les années 1990, la société accuse la justice fédérale d'appliquer une définition trop restrictive du handicap, remettant totalement en question l'esprit initial de la loi (Bruyère, 2000; Bradbury &

³⁷ Une personne est ainsi, au sens de l'ADA, handicapée si elle a 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* ».

³⁸ « *be regarded as disabled* » (Americans with Disabilities Act, title 1)

Jacobson, 2013). Ainsi, entre 1994 et 1998, sur 267 cas recensés, 28% sont rejetés, n'étant pas envisagés comme des situations de handicap par les tribunaux (Lee, 2001).

Les problématiques rencontrées vis-à-vis de la définition de la population handicapée associées aux nombreuses critiques du système (Bradbury & Jacobson, 2013) ont contribué à amplifier le rôle de la jurisprudence dans les affaires de discriminations portées en justice. Ces critiques ont conduit à l'amendement de l'ADA en 2008, désormais appelé : *Americans with Disability Act As Amended (ADAAA)*³⁹. En lien avec les difficultés rencontrées lors des procès, l'objectif de l'amendement est d'élargir l'envergure de la reconnaissance du handicap tout en clarifiant les définitions prévues par la loi de 1990.

L'amendement a ainsi permis de rétablir la cohérence entre le système judiciaire et l'esprit initial de la loi, en envisageant le handicap dans toute sa multiplicité et ses possibilités⁴⁰. Il redonne à l'environnement le rôle prôné par l'approche sociale du handicap.

2.2.2) Impact sur l'application du cadre légal

A l'échelle mondiale, deux approches légales prédominent en matière de protection des discriminations à l'égard du handicap. La première appelée « actor-led », permet aux individus de se prémunir des discriminations en faisant valoir leurs droits en justice. La seconde approche est plus interventionniste : l'Etat s'immisce directement dans les politiques emplois, en imposant des quotas d'embauche (Goss et al, 2000 ; Dickens, 2012). La littérature associe généralement l'approche interventionniste aux pays ayant adopté un modèle biopsychosocial du handicap, tandis qu'elle associe plutôt l'approche « actor-led » aux pays ancrés dans le modèle social du handicap (Degener, 2006)⁴¹. Parmi ces derniers, sont représentés les Etats-Unis.

Ainsi, contrairement à la plupart des pays européens (Cohu et al., 2005) les Etats-Unis ont fait le choix d'une politique non interventionniste sur la question du handicap. La politique

³⁹ En ce sens, la cadre légal (l'ADAAA) prévoit :

- D'élargir la notion de « domaine majeur de la vie quotidienne » (« major life activities »)
- De rendre moins contraignante la notion de « limiter substantiellement » (« Substantially limiting »)
- D'inclure la possibilité de considérer un handicap malgré l'adoption de mesures correctrices
- D'élargir les possibilités de reconnaissance résultant du fait « d'être considérés comme handicapé » (« be regarded as disabled »).

⁴⁰ Sous l'emprise de cette dernière mesure, les cours fédérales ont, selon la gravité de celle-ci, désormais tendance à envisager l'obésité comme un handicap (Ackerman, 2013)

⁴¹ Il ne s'agit là que d'une tendance, l'un des contre-exemple étant le Royaume-Uni, dont la législation est proche de celle des Etats-Unis, tout en ayant conservé une définition biopsychosociale, dont la frontière avec l'approche médical demeure subtile (Goss et al., 2000).

américaine s'articule ainsi 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), créée en 1964.

La loi stipule qu' « aucune entité ne peut discriminer une personne qualifiée sur la base de son handicap au regard de la sélection de sa candidature, de son embauche, de son avancement de carrière, de sa rémunération, de la formation professionnelle et d'autres aspects, conditions ou privilèges liés à l'emploi »⁴² (Title 1, sec 12112, ADA). Cette affirmation conserve un statut d'obligation morale de non-discrimination : le non-respect de l'ADA ne donnant pas lieu directement à une sanction judiciaire.

En effet, suite à l'occurrence d'un écart de traitement, l'employeur peut être sanctionné uniquement si l'individu discriminé demande à faire valoir le principe de non-discrimination en justice. Une commission indépendante, l'*Equal Employment opportunity Commission* (EEOC) permet le renforcement des droits individuels et la sanction de leur non-respect. Les compétences de cette commission concernent l'ensemble des critères de la diversité, parmi lesquels : l'âge, le sexe, la race, le handicap... Depuis 1972⁴³, cette autorité a son propre pouvoir inquisitorial, elle peut ainsi, suite à la plainte d'un individu, conduire des investigations en cas de présomption de discriminations de la part d'un employeur, mais aussi ordonner des sanctions légales à son égard. L'évaluation des plaintes s'effectue selon une logique de cas par cas, ayant pour objectif de permettre à l'individu de prouver le caractère handicapant et discriminant de la situation (Lee, 2001).

L'adoption d'une logique « actor-led » aux Etats-Unis a fait l'objet de nombreuses critiques. En 1992, le rapport du « Mental and Physical Disability Law Reporter », démontre que dans 92% des cas, l'employeur gagne les procès, questionnant ainsi la capacité de cette loi à protéger les individus et remettant en cause la réalité de l'évaluation au cas par cas. En 2014, sur les 25 369 plaintes déposées pour discriminations à l'égard d'un handicap auprès de l'EEOC, seules 3,7% des plaintes générales ont été envisagées comme des discriminations avérés. Près de 18% des plaintes ont été rejetées pour des défauts de respect des procédures administratives. Ces chiffres remettent encore aujourd'hui en question l'accessibilité à la justice dans le système américain.

⁴² ADA, Title I, sec 12112: General rule. No covered entity shall discriminate against a qualified individual on the basis of disability in regard to job application procedures, the hiring, advancement, or discharge of employees, employee compensation, job training, and other terms, conditions, and privileges of employment.

⁴³ Depuis l'implantation de l' Equal Employment Opportunity Act of 1972.

Ainsi, du point de vue de l'application de la loi, le modèle social se traduit aux Etats-Unis par l'adoption d'une stratégie de défense individuelle des droits et une évaluation du caractère discriminant et handicapant des situations au cas par cas. L'application de ce principe est cependant limitée par la réalité avérée des procès. Ceux-ci sont majoritairement favorables à l'employeur et questionnent de ce fait la capacité de la logique « actor-led » à dissuader des discriminations.

2.2.3) Impact sur les politiques d'intégration dans l'emploi

D'après l'approche sociale, le facteur concourant à la création d'un handicap est l'environnement qui s'avère inadapté à l'intégration du handicap. Si la plupart des lois s'intéressant à la question du handicap intègrent la dimension environnementale, les Etats Unis en ont fait une politique canonique d'accès à l'emploi. L'employeur est dans l'obligation de mettre en place des « *aménagements de poste raisonnables* » (Title 1, section 12111, ADA), afin de favoriser la participation professionnelle du handicap. Cette disposition s'applique en plus du principe d'accessibilité généralisée à la vie sociale et professionnelle prôné par la législation. Elle constitue une réelle spécificité de l'ADA (Bruyère, 2000).

En effet, selon la loi américaine, l'égalité d'accès à l'emploi s'effectue d'une part, par l'obligation de non-discrimination évoquée ci-dessus, et, d'autre part, par la mise à disposition d' « *aménagements de postes raisonnables* » pour les personnes reconnues comme handicapées au sens de l'ADA⁴⁴. Cette obligation s'applique si la mise en place de l'aménagement ne fait pas l'objet de « *contraintes excessives pour l'employeur* » (Title 1, section 12111, ADA). Ces contraintes sont appréciées au regard de la nature et du coût de l'aménagement mais aussi des ressources et de l'activité de l'entreprise. Afin d'obtenir un aménagement, il est nécessaire que l'individu fasse valoir sa situation de handicap auprès de l'employeur. L'aménagement est mis en place à l'issue du résultat de la négociation amorcée avec l'employeur. Le refus d'implémentation d'un aménagement pour une personne handicapée selon la loi constitue une discrimination. Dans ce cas, l'individu peut utiliser la voie juridique pour faire valoir ce droit.

L'obligation d'aménagements constitue une mesure spécifique à l'*Americans with Disabilities Act* (1990). Cette spécificité constitue à la fois une opportunité d'intégration du handicap,

⁴⁴ Un aménagement de poste raisonnable peut être défini comme « une modification ou une adaptation quelconque du poste, de l'environnement de travail, de la façon dont les tâches sont réalisées qui permettent à la personne de postuler, de réaliser les tâches affectées à l'emploi, ou de profiter d'un plein accès aux bénéfices pourvus » (Title 1, section 12111, ADA).

mais également un frein. Les employeurs craignent en effet l'ampleur des coûts liés à leur mise en place (Colella, 2001), malgré des études montrant que leur importance est en réalité mineure (Braddock & Bachelder, 1994). Cette crainte, associée au manque de connaissance du dispositif par les employeurs (Koch et al., 2003), font que ce dispositif demeure de façon générale sous exploité.

En dehors de l'obligation d'aménagements, d'autres dispositions légales adossées à cette loi, permettent une pleine adaptation de l'environnement à la situation de handicap. Ces dispositions touchent les bâtiments publics, les transports et les commerces (Title III, ADA), mais aussi le secteur de l'éducation. En effet, en matière d'accès à l'éducation, une loi parallèle l'*Individuals with Disabilities Education Act* (IDEA), implémentée en 1990, assure l'adaptation de l'éducation aux besoins individuels des élèves et étudiants en situation de handicap. Il vient compléter les mesures mises en place en matière d'intégration, en touchant cette fois-ci la question de l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées.

Le modèle social du handicap se traduit par des lois encourageant la pleine adaptation de l'environnement à la situation de handicap. Bien que critiquée, l'obligation de mise en place « *d'aménagements de postes raisonnables* » demeure la mesure canonique de l'ADA.

Influences	Loi Américaine (ADA)
Définition de la population bénéficiaire	Non exhaustivité des critères de définition, prise en compte du handicap social
Garantie d'application des cadres légaux	Logique actor-led : double système, loi et commission (EEOC) Individu protège ses droits par la voie juridique, appréciation au cas par cas
Dispositif d'intégration dans l'emploi	Obligation de mettre en place des aménagements de poste raisonnables en plus du principe d'accessibilité généralisée

Tableau 4: Influence des modèles du handicap, cas d'un pays d'approche sociale

Ainsi, les Etats-Unis ont adopté une approche sociale du handicap qui transparait par la définition juridique qualifiant cette population. La définition juridique étant la base permettant la mise en place des politiques handicap, l'influence du modèle social marque plus largement la façon dont le cadre légal est adopté, mais aussi l'orientation des politiques d'intégration dans l'emploi. Bien qu'idéale en apparence, cette approche fait dans son application concrète, l'objet de nombreuses limites liées aux difficultés d'application juridique d'une logique totalement compréhensive (Bruyère, 2000).

2.3) Cas d'un pays biopsychosocial : notre objet d'étude, le système français

Contrairement aux Etats-Unis, la France demeure, comme plusieurs de ses partenaires européens, un pays d'orientation biopsychosociale (Degener, 2006). La loi ayant définitivement marqué cet ancrage date du 11 février 2005 (loi n°2005-102). Cette dernière a permis une évolution des considérations du handicap en cohérence avec la direction donnée par l'Union Européenne. L'orientation biopsychosociale influe sur la façon dont on qualifie les bénéficiaires de la loi (2.3.1), la façon dont est appliqué le cadre légal (2.3.2), et enfin, les priorités données en matière de politiques d'accès à l'emploi (2.3.3).

2.3.1) Impact sur la délimitation des bénéficiaires

Etre bénéficiaire de la loi, signifie, en France, être administrativement reconnu comme travailleur handicapé, et pouvoir ainsi prétendre à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). Nous explicitons les modalités permettant d'obtenir une telle reconnaissance (2.3.1.1), pour ensuite caractériser la population des bénéficiaires (2.3.1.2).

2.3.1.1) Les modalités de délimitation des bénéficiaires

Pour rappel, nous distinguons en France : la définition du handicap, celle de la personne en situation de handicap et enfin, celle du travailleur handicapé. Au sens de la loi « *constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.* » Une personne handicapée est une personne souffrant d'une telle altération ou incapacité.

En France, être bénéficiaire de la loi revient à obtenir une reconnaissance administrative du handicap et être reconnu selon la définition du travailleur handicapé. En effet, la loi n°2005-102 du 11 février 2005 a repris dans son article 70 une définition du travailleur handicapé qui s'écarte de la définition générale du handicap. La notion de travailleur handicapé inclut « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites à la suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychique* » (art. L. 5113-1 du code du travail). L'intégralité des personnes handicapée n'est pas en mesure de pouvoir prétendre à l'obligation d'emploi (OETH).

Sont ainsi bénéficiaires de l'OETH:

- Les travailleurs ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui a remplacé depuis le 1er janvier 2006 les COTOREP.
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (AT-PM) ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, à condition que l'état d'invalidité ait réduit des deux tiers au moins leur capacité de travail ou de gain.
- Les titulaires d'une carte d'invalidité.
- Les titulaires d'une allocation adulte handicapé (AAH).
- Les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre

Parmi ces différents types de reconnaissance, la RQTH est la plus courante. Elle est détenue par 72 % des personnes reconnues administrativement (DARES, 2015).

La décision de reconnaître un handicap administrativement est prise par la *Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées*⁴⁵ (CDAPH), exerçant au sein de la Commission départementale des Personnes Handicapées (MDPH). La CDAPH est une commission pluridisciplinaire chargée d'attribuer les prestations de compensation, l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), la carte d'invalidité et la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). C'est ainsi elle qui est chargée de déterminer l'ensemble des personnes correspondant à la définition du travailleur handicapé.

La reconnaissance d'un handicap – la RQTH, ou tout autre reconnaissance permettant d'être bénéficiaire de l'OETH – engendre un ensemble de conséquences juridiques applicables à la personne qui déclare le handicap, mais touchant aussi l'employeur. Elle permet en effet à la personne de bénéficier des politiques d'action positives (cf. partie 2.3.2) et d'un ensemble d'aides prévues dans ce cadre.

⁴⁵Décret n°2005-1589 du 19 décembre 2005 relatif aux CDAPH

Afin d'attribuer la reconnaissance administrative du handicap, la CDAPH considère l'altération en question, mais aussi sa répercussion sur la capacité de la personne à obtenir ou conserver un emploi⁴⁶. Parallèlement, contrairement à la définition américaine, l'attribution de la reconnaissance administrative se fait selon des critères antérieurement définis par la loi. Elle n'est ni issue de la jurisprudence engendrée par les actions en justice, ni établie au cas par cas. Cependant, depuis 2005, l'évolution de la définition du handicap (et non pas celle du travailleur handicapé), qui prend désormais en compte le handicap psychique (Cuenot & Roussel, 2010), a globalement fait évoluer la considération du handicap vers une acceptation plus large des critères. Cette avancée est notable mais ne va pas jusqu'à adopter une approche totalement compréhensive du handicap, tel que cela a été le cas aux Etats-Unis.

2.3.1.2) Les bénéficiaires de la loi de 2005 : état des lieux

Nous tentons ici d'effectuer une photographie synthétique des caractéristiques de la population des travailleurs handicapés en France. Nous nous intéressons ici aux personnes en situation de handicap et reconnues administrativement en tant que travailleur handicapé⁴⁷. Cet état des lieux est issu de la dernière étude en date de la DARES⁴⁸, recensant les données de 2013.

En 2013, 2,4 millions de personnes de 15 à 64 ans déclarent une reconnaissance administrative du handicap. Si nous ajoutons les personnes souffrant d'un trouble les gênant dans la vie quotidienne, la population des personnes handicapées (au sens large) peut être estimée à 5,5 millions de personnes.

Du point de vue des caractéristiques individuelles, les hommes bénéficient plus souvent d'une reconnaissance administrative du handicap que les femmes (1 276 000 reconnaissances, contre 1 109 000 reconnaissances). Les personnes handicapées sont parallèlement plus âgées que la population totale en âge de travailler : près de 50% ont plus de 50 ans, contre 30% pour la population générale. Enfin, si nous nous intéressons au diplôme détenu, près de la moitié des personnes ayant une reconnaissance administrative du handicap, ne possède aucun diplôme, contre 28% pour la population générale. *In fine*, seuls 11% des hommes et 15% des

⁴⁶Guide pratique MDPH, Partie 1, Fiche n°IV-1.

⁴⁷ Les études sur le handicap prennent généralement en compte deux types de définition, l'une basée sur les bénéficiaires de l'OETH et une autre basée sur la simple détention d'un problème de santé gênant la vie quotidienne. Nous considérons majoritairement la première définition.

⁴⁸ Barhoumi, M. & Chabanon, L., (2015) Synthèse stat, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques, Emploi et chômage des personnes handicapées, numéro 17, novembre 2015.

femmes reconnues comme handicapés ont un diplôme équivalent ou supérieur à bac +2, contre 27% et 31 % pour la population générale.

Nous l'avons évoqué, la reconnaissance administrative du handicap comprend plusieurs types de reconnaissance. Ainsi 72% des personnes reconnues ont une RQTH, 14 % sont victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, 10% ont des pensions d'invalidité, 1% sont titulaires de la carte d'invalidité avec une incapacité supérieure à 80%, 2% sont allocataires de l'AAH, et enfin, 1% sont des mutilés de guerres et assimilés. Parallèlement, le nombre de demandes de reconnaissance administrative est passé de 785 000 personnes en 2007, à 1 171 000 en 2012.

Si nous nous intéressons plus spécifiquement à la RQTH puisqu'elle est la reconnaissance la plus commune, 95 % des dossiers envoyés annuellement reçoivent une réponse favorable. L'AAH est quant à elle accordée dans environ 70% des cas.

Enfin, nous caractérisons la situation des personnes handicapées sur le marché du travail. La population affiche tout d'abord un taux d'emploi de 37% en 2013, contre 65% pour la population générale. Parallèlement, sur les 25,5 millions de personnes en emploi en 2013, 3,4 disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap. Les personnes détenant une reconnaissance administrative de leur handicap travaillent plus souvent dans le secteur privé (74%, contre 69% pour l'ensemble de la population). Elles exercent plus souvent des emplois d'ouvrier que la population générale (34% contre 21%), tandis qu'elles exercent moins souvent des professions intermédiaires (20 % contre 15%) ou des professions intellectuelles supérieures (7% contre 17%). Enfin, Les personnes handicapées travaillent plus fréquemment à temps partiel (30% contre 18%), mais elles sont par contre plus souvent embauchées en CDI (83% contre 77%) que la population générale.

Ainsi en cohérence avec l'approche biopsychosociale, les définitions juridiques du handicap – c'est-à-dire celle du handicap et celle du travailleur handicapé – permettent de délimiter les bénéficiaires des dispositions légales en tenant compte à la fois des altérations, mais aussi des caractéristiques de l'environnement. Contrairement à l'approche américaine, dans la philosophie française, la définition des bénéficiaires demeure plus cadrée. Nous notons malgré tout une évolution récente vers un élargissement des situations prises en compte, qui a notamment conduit à une augmentation exponentielle des demandes de reconnaissance du handicap. Malgré la contrainte légale, la situation des personnes handicapées sur le marché du travail rend compte du désavantage subi par cette population.

2.3.2) Impact sur l'application du cadre légal

Contrairement aux Etats-Unis, et conformément à d'autres pays européens ayant adopté une approche biopsychosociale (Cohu et *al.*, 2005), la France a mis en place une politique interventionniste de prévention contre les discriminations à l'égard du handicap⁴⁹. L'Etat s'immisce directement dans l'élaboration des politiques emplois et oblige les entreprises de plus de 20 salariés à compter parmi leurs effectifs, une population de 6% de travailleurs handicapés (loi n°2005-102 du 11 février 2005). Au-delà de la prévention des discriminations qui s'effectue par le biais des quotas d'embauche, le pays s'est également muni d'un système de réaction contre les discriminations.

En vertu du système de prévention des discriminations, la loi prévoit une obligation d'embauche des travailleurs handicapés. Même si l'embauche directe demeure la voie idéale quant à l'intégration du handicap dans l'emploi, il ne s'agit pas de la seule façon de répondre à la contrainte légale. En dehors de l'embauche directe, la loi prévoit en effet quatre modalités d'acquittement de l'obligation d'emploi. Ces modalités sont :

- La passation de contrats de sous-traitance (fournitures, prestations de services) avec le secteur protégé, ceci dans la limite de 50% de l'obligation, soit 3% des effectifs (art. L5212-6 et R5212-5 à R5212-9 du code du travail)
- L'accueil des personnes handicapées stagiaires au titre de la formation professionnelle (art L.5212-7, R5212-10, R5212-11 du code du travail), dans la limite de 2% de l'effectif.
- Le paiement de la contribution à l'Association de Gestion de L'Emploi et de la formation pour les Personnes handicapées (AGEFIPH) pour le secteur privé et au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). La contribution est calculée en fonction du nombre d'unité manquante par rapport au 6% (articles L. 5212-9 et suivants et D. 5212-19 et suivants du Code du travail).
- La passation d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'insertion professionnelle (Art. L5212-8, L5212-17, R5212-12 à R5212-18).

⁴⁹ Si la plupart des pays d'approche biopsychosociale ont fait le choix des politiques de quota, une exception demeure : le Royaume Uni, qui lui a privilégié une approche actor-led, s'apparentant au modèle américain (Woodhams & Corby, 2007).

Sur cette dernière modalité, l'avantage des accords est que la gestion des fonds alloués au handicap est effectuée en interne à l'entreprise. Le montant alloué à l'accord et à la mise en place des actions qu'il intègre, correspond au montant de la contribution à verser initialement à l'AGEFIPH.

L'argent issu des contributions (AGEFIPH ou FIPHFP) est ensuite réattribué à l'amélioration de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. On parle ainsi de contribution et non de pénalité financière. Le montant est réparti selon différents domaines d'intervention tels que : l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi, la préparation à la formation professionnelle, la compensation du handicap et la mobilisation des entreprises⁵⁰. L'employeur ou le travailleur handicapé peut faire appel à ces fonds en cas de besoin.

Parallèlement, l'effet dissuasif de la contribution semble avoir porté ses fruits puisqu'on observe une diminution forte des établissements contribuant. En 2007, la recette de l'AGEFIPH était en effet de 621 millions d'euros (plus de 48000 établissements contribuant), contre 421 millions d'euros en 2014 (moins de 43000 établissements contribuant)⁵¹.

Néanmoins, malgré les effets positifs avérés de ce système sur l'intégration en emploi des personnes handicapées (DARES, 2014), les discriminations n'ont pas été totalement éradiquées. Le système de prévention est ainsi couplé à un système de réaction contre les discriminations.

En effet, l'individu a deux moyens lui permettant de se défendre contre une discrimination perçue à son égard. Il peut avoir recours à la voie judiciaire classique. Il dépose ainsi une plainte à l'inspection du travail qui peut établir une enquête et renvoyer l'affaire en justice. En utilisant toujours la voie classique, il a également la possibilité de porter directement l'affaire devant le conseil des prud'hommes (Corby & Burgess, 2014).

La deuxième voie envisageable est celle du recours à une autorité administrative indépendante : le Défenseur Des Droits (DDD), créée en 2008⁵². Cette autorité évalue si la plainte fait l'objet d'une intervention nécessaire de sa part. Bien que le règlement à l'amiable soit privilégié, le DDD est susceptible d'ordonner une mise en demeure, une injonction ou bien de renvoyer l'affaire en justice. 12% des plaintes reçues par celui-ci concernent le

⁵⁰ Rapport annuel AGEFIPH (2014)

⁵¹ Rapport annuel AGEFIPH (2014)

⁵² Regroupe les missions du médiateur de la république, du défenseur des enfants, de la haute Autorité de Lutte contre les discriminations (HALDE).

handicap. Du point de vue de l'emploi, 80% des plaintes ont trait au développement de carrière après la survenance d'un handicap. Un autre sujet de préoccupation majeur, émergeant en raison de l'augmentation du nombre d'étudiants handicapés inclus dans le milieu ordinaire⁵³, concerne l'accessibilité des études supérieures.

Ainsi, en matière de prévention contre les discriminations, l'approche interventionniste, adoptée par la France suit la tendance européenne des pays ayant opté pour l'approche biopsychosociale. Cette approche ne permettant pas l'évitement de toutes les inégalités de traitement, elle est couplée d'un système de réaction contre les discriminations.

2.3.3) Impact sur les politiques d'emplois

L'approche biopsychosociale a – en raison de son impact sur la délimitation des bénéficiaires et sur la façon dont est appliquée la contrainte légale par extension une influence sur la mise en œuvre des politiques pour l'emploi. Nous abordons ainsi les différentes politiques d'emplois mises en place en France. Cette analyse est effectuée au travers de trois politiques illustrant l'influence de la conception biopsychosociale. Il s'agit des politiques d'action positives relatives au recrutement des travailleurs handicapés, des politiques requérant la mise en place des aménagements de postes, et enfin des politiques instaurant des dispositifs favorisant l'accès à la qualification et donc à la gestion de l'employabilité des personnes handicapées.

En instaurant un quota d'embauche appliqué en vertu du respect du principe d'égalité des chances (Wuhl, 2008) – les personnes handicapées étant deux fois plus touchées par le chômage que les personnes valides (DARES, 2014) –, la France met désormais en œuvre une politique préférentielle d'accès à l'emploi. La loi n°2005-102, permet en effet, à compétences égales, de favoriser le recrutement d'une personne en situation de handicap. Ces dispositions sont mises en place en vue de favoriser l'égalité des chances.

Parallèlement, afin d'améliorer l'intégration dans l'emploi, l'employeur est légalement tenu de prendre, en fonction des besoins de la situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi, de conserver un emploi correspondant à ses qualifications, de l'exercer, et d'y progresser. L'employeur doit donc mettre en place des aménagements de poste raisonnables. Pour ce faire, il peut solliciter les

⁵³ Le Défenseur Des Droits 2005-2015 : 10 ans d'action pour la défense des droits des personnes handicapées, rapport thématique, février 2015.

aides de l'AGEFIPH ou du FIPHFP. Le seul cas où cet aménagement n'est pas dû est le cas où il constituerait une charge disproportionnée pour l'employeur.

Enfin, les difficultés de recrutement étant souvent liées à un manque de qualification des personnes handicapées (Perotte, 2013), 80% d'entre elles n'ayant pas le Bac (DARES, 2014), en 2012, 16% des aides de l'AGEFIPH sont dédiées à la question de la formation professionnelle. En 2014, c'est 166,8 millions d'euros dépensés sur ce poste là, ce qui constitue une augmentation de 6% des dépenses par rapport à 2013⁵⁴.

La question de la qualification a parallèlement été prise en charge dès en amont du monde professionnel, la loi de 2005 ayant donné une impulsion à la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire, en donnant le droit d'inscription dans l'établissement le plus proche du domicile. Ce sont ainsi de plus en plus d'enfants handicapés qui intègrent la voie classique. En 2014, 258710 élèves handicapés ont ainsi été intégrés en milieu ordinaire (contre 151500 en 2005)⁵⁵. L'enseignement supérieur s'est également emparé du sujet en signant des chartes handicap en 2007 pour les universités et en 2008 pour les Grandes Ecoles. Ces chartes organisent la mise en place de structures handicap permettant l'accompagnement et l'adaptation des parcours des étudiants. Une structure d'accueil dotée de ressources humaines et financières est désormais obligatoire dans les universités⁵⁶ afin de répondre à la demande croissante des étudiants.⁵⁷

Ainsi, conformément à l'approche biopsychosociale du handicap, les politiques d'intégration françaises questionnent l'environnement dans lequel évolue la personne handicapée. Les mesures prévues visent une pleine intégration sociale et professionnelle de cette dernière. Contrairement aux Etats-Unis, la politique d'emploi canonique de la loi de 2005 n'est pas la notion d' « aménagement raisonnable ». Ce dispositif est également important en France mais son fonctionnement est assuré et pérennisé par le système de contribution mis en place à partir de la politique de quota, qui constitue, quant à lui, le cœur et le moteur de l'approche légale française.

⁵⁴ Rapport annuel AGEFIPH (2014)

⁵⁵ Le Défenseur Des Droits 2005-2015 : 10 ans d'action pour la défense des droits des personnes handicapées, rapport thématique, février 2015.

⁵⁶ Conférence des présidents des universités, Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université, guide pratique (2012).

⁵⁷ Le nombre d'étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur augmente chaque année. Actuellement (année 2012/2013), 14321 étudiants sont inscrits dans l'enseignement supérieur, soit une augmentation de près de 20% par rapport à l'année passée. (Recensement des étudiants en situation de handicap Année universitaire 2012-2013 et évolutions : https://www.sup.adc.education.fr/handiu_stat/hdrec.htm).

Influences	Loi française
Définition de la population bénéficiaire	Critères définis, définition considérant l'environnement, mais demeurant liée aux altérations. Détermination des bénéficiaires cadrée.
Garantie d'application du cadre légal	Logique interventionniste : la prévention des discriminations est effectuée par le biais d'un quota d'embauche. Approche couplée par un système de protection contre les discriminations (voie juridique)
Dispositif d'intégration dans l'emploi	Obligation de mettre en place des aménagements de poste inclus dans le principe d'accessibilité généralisée. Majorité des dispositifs financés par le système de contribution

Tableau 5: Influence des modèles du handicap, cas d'un pays d'approche biopsychosociale

Ainsi, l'évolution de la réflexion intellectuelle sur la prise en compte du handicap permet aujourd'hui la coexistence de deux visions: une approche biopsychosociale, soutenue par l'OMS et une approche sociale, dépassant les préconisations de l'organisation. Ces approches imprègnent les définitions juridiques adoptées à l'égard du handicap.

Les approches du handicap ainsi créées ont orienté les dispositifs légaux mis en place en sa faveur. Si les deux approches conduisent à des axes de développement communs, tels que la mise en place d'actions tentant d'effacer le poids de l'environnement dans la génération du handicap, elles font en parallèle l'objet de politiques bien spécifiques. Ces spécificités s'appliquent à la façon dont le cadre légal délimite les bénéficiaires des dispositifs proposés, mais aussi à la façon dont les lois sont appliquées. L'approche sociale privilégie en ce sens une politique d'application du droit au cas par cas associée à une logique « actor-led », tandis que l'approche biopsychosociale est plus codifiée, tout en étant couplée à un système de protection des discriminations d'orientation interventionniste.

Néanmoins, malgré les disparités constatées, le développement de ces approches illustre une prise en compte croissante du handicap et ce plus particulièrement du point de vue de son intégration professionnelle. A travers l'évolution des conceptions du handicap, la mise en place des lois et des dispositifs en découlant, le handicap devient un objet intégré à part entière par la sphère managériale. Il se transforme en véritable objet de gestion vis-à-vis duquel l'entreprise doit s'adapter.

Section 3) L'intégration du handicap par la sphère managériale, état des lieux des travaux gestionnaires

Reflet de l'impulsion donnée à l'intégration professionnelle du handicap, l'essor des lois le régissant, a été accompagné par l'amplification des travaux gestionnaires sur cette thématique. Si cet essor s'est effectué à l'échelle mondiale, la littérature gestionnaire sur le handicap a surtout vu son intérêt s'intensifier suite à la mise en place de *l'Americans with Disabilities Act* (1990) aux Etats-Unis⁵⁸. Ainsi, la majorité des travaux fondateurs sont issus du contexte anglo-saxon Nord-Américain⁵⁹. Ces travaux relatent les différentes préoccupations managériales demeurant à l'égard de l'intégration du handicap par la sphère professionnelle, ce en lien avec les avancées législatives instaurées. Plusieurs sujets ont dès lors été abordés par les chercheurs :

- Un premier courant de recherche se centre sur les inégalités de traitement perçues et vécues par les personnes en situation de handicap en matière d'accès à l'emploi. Ces inégalités reflètent de ce fait la nécessité de légiférer (3.1).
- Un second courant aborde les limites des dispositions légales mises en place. Ces limites sont, d'une part, relatives aux difficultés qu'éprouvent les entreprises pour répondre à la contrainte légale ; elles sont, d'autre part, liées à l'effet réel des lois sur l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées et des paradoxes qu'engendrent les améliorations constatées (3.2).
- Afin de répondre aux limites citées, un dernier courant s'intéresse, au contraire, aux opportunités demeurant et permettant une pleine intégration du handicap dans l'emploi (3.3).

Néanmoins, l'essor de la littérature gestionnaire sur le handicap étant relativement récent, cette littérature présente encore des champs inexplorés. Comblé certaines lacunes génèrerait des leviers supplémentaires pour améliorer la participation sociale et professionnelle du handicap.

3.1) Handicap et emploi : une revue des inégalités perçues et vécues

Malgré la mise en place de lois protectrices, les inégalités de traitement persistent à l'égard du handicap (Colella & Bruyère, 2011). Ces écarts se manifestent par l'apparition de

⁵⁸ La base de recherche Business source premier fait ainsi état d'environ 551 travaux sur le handicap (utilisation des mots clés « Disability » & « Employment » entre 1960 et 1990. Entre 1990 et 2013, ce sont 2669 articles qui sont publiés sur cette même thématique. La recherche sur le handicap a ainsi augmenté de plus de 80% après l'implémentation de la loi américaine (1990).

⁵⁹ Nous considérerons des travaux Américains, Français, Anglais et quelques travaux d'autres pays.

comportements discriminatoires : la personne est ainsi mise à l'écart sur la simple base d'une particularité catégorielle (Louvet, 2007; Rohmer & Louvet, 2011). Les inégalités et écarts constatés se traduisent à la fois par les chiffres de l'emploi des pays légiférant sur le handicap – les personnes handicapées étant davantage touchées par le chômage (Lee, 2003; Amira & Meron, 2004) – mais sont également perçues par les personnes elles-mêmes. Deux types de discriminations peuvent être distinguées (Jones, 1997) : les discriminations relatives à l'accès à l'emploi (*access discrimination*), empêchant la personne d'intégrer le monde du travail et les discrimination liées au traitement dans l'emploi (*treatment discrimination*), intervenant cette fois-ci après l'embauche de la personne et ayant un impact sur le déroulement de la carrière.

Nous effectuons une revue des travaux explicitant les écarts de traitement lié, d'une part, à l'accès à l'emploi (3.1.1), et, d'autre part, au traitement dans l'emploi (3.1.2), pour enfin envisager les explications théoriques justifiant l'émergence de celles-ci (3.1.3).

3.1.1) Handicap et inégalités d'accès à l'emploi

Les discriminations d'accès à l'emploi (*access discriminations*) liées au handicap, ont, depuis quelques années, fait l'objet de travaux de recherche approfondis (Hernandez et al., 1998; Mabett, 2005 ; Amadiou, 2007).

En France, les pratiques de *testing*⁶⁰ ont notamment permis de montrer que, toutes choses égales par ailleurs, une personne handicapée en situation de recherche d'emploi obtient 15 fois moins de réponses qu'une personne valide (Amadiou, 2007; Amadiou, 2008). Des recherches américaines ont parallèlement tenté de considérer la discrimination à l'embauche sur une population spécifique, celles des personnes en situation de handicap de niveau de qualification élevée (Perry et al, 2000). Les recherches ont ainsi permis de montrer que malgré l'importance du niveau de qualification, la mention d'un handicap a des répercussions sur la perception du candidat à l'embauche et, de ce fait, sur sa chance d'être employé (Perry et al., 2000). La discrimination persiste indépendamment du niveau de qualification (Braddock & Bachelder, 1994). D'après Colella (et al., 1997), les écarts de recrutement s'expliqueraient par l'anticipation des attentes relatives à la productivité de la personne, ainsi

⁶⁰ Le *testing*, test de situation ou test de discrimination, est une forme d'expérimentation sociale en situation réelle légalement reconnue et destinée à déceler une situation de discrimination. On compare le comportement d'un tiers envers deux personnes ayant exactement le même profil pour toutes les caractéristiques pertinentes en situation de recherche d'emploi, à l'exception de celle que l'on soupçonne de donner lieu à discrimination.

que par les stéréotypes relatifs à l'adéquation du handicap avec le poste de travail (*job-fit stereotypes*).

Stone & Williams (1997) ont approfondi cette question en tentant de comprendre à quels freins se heurtaient les personnes handicapées tout au long du processus d'embauche. Les auteurs ont ainsi constaté que dès le début du processus de recrutement et notamment la phase de définition de fonction, des risques d'exclusion s'installent à l'égard du handicap. Ces risques perdurent tout au long des étapes du processus et touchent dès lors la campagne de recrutement, la phase de sélection des candidatures, l'emploi de tests de recrutement et enfin la phase de sélection finale (Stone & William, 1997).

Néanmoins, le lien entre la présence d'un handicap et la survenue des discriminations n'est pas systématiquement avéré. Un ensemble de facteurs favorisent ou inhibent son occurrence (Cesare et *al.*, 1990).

Stone et Stone (2015) ont tenté de modéliser les facteurs favorisant la discrimination à l'embauche des vétérans, lesquels sont assimilés la plupart du temps à la catégorie des personnes handicapées (Stone & Stone, 2015). Ainsi les attributs des vétérans, les caractéristiques du recruteur, mais aussi la nature de l'emploi et les caractéristiques de l'organisation vont influencer sur la survenance ou non d'une discrimination. De façon parallèle, d'autres travaux ont démontré que l'individu a, notamment en adoptant une stratégie de révélation du handicap, lui aussi un rôle actif dans l'évitement des discriminations. En effet, si le handicap est révélé à un moment clé pendant le processus de recrutement, c'est-à-dire le plus tôt possible (Hebl & Skorinko, 2005), les risques de discriminations s'affaiblissent (Hebl & Kleck, 2002). En outre, les effets dépendent de la nature du handicap et notamment du fait que la personne soit responsable ou non de son occurrence. On a tendance à être plus indulgent envers les personnes qui ne sont pas responsables de leur handicap (Hebl & Kleck, 2002).

Au-delà de la phase de recrutement, les inégalités de traitement perdurent une fois l'accès à l'emploi établi et touchent un ensemble de dispositifs de gestion des ressources humaines.

3.1.2) Handicap et inégalités de traitement dans l'emploi

La carrière d'une personne débutant dès son intégration dans l'emploi, les discriminations vécues en amont de l'intégration sont susceptibles de perdurer en aval de la phase de

recrutement. Celles-ci touchent différentes étapes de la relation d'emploi et sont issues de différents facteurs d'influence (Stone & Colella, 1996).

Les écarts de traitement en emploi sont ainsi tout d'abord perçus de façon très globale, à travers une impression générale de traitement moins favorable. Cette impression est liée à différentes situations ou interactions subies. Les personnes handicapées sont de leur point de vue davantage assujetties à des discriminations indirectes et des injustices procédurales⁶¹ (Snyder et al., 2009). Parallèlement, les personnes ont à la fois une vision plus négative de la façon dont elles sont managées, mais aussi une vision plus négative de leur activité professionnelle globale (Jones, 2013). L'impact se fait par conséquent ressentir sur la satisfaction au travail ainsi que sur l'engagement organisationnel. Des études ont dès lors pu faire le lien entre les discriminations d'accès à l'emploi et la baisse de la satisfaction au travail (Perry et al., 2000), démontrant ainsi les conséquences néfastes sur le long terme d'une mauvaise expérience du marché du travail.

Les interactions au travail sont également transformées par la présence d'une situation de handicap. La qualité de la relation entre le manager et la personne en situation de handicap (LMX⁶²) est modifiée, notamment lorsque la personne handicapée fait preuve de comportements flatteurs à l'égard du manager. En effet, la relation interpersonnelle serait de meilleure qualité avec une personne handicapée qu'avec une personne valide (Colella & Varma, 2001) et l'évaluation du subordonné (personne handicapée) serait par conséquent influencée. Ces travaux soulignent l'importance pour la personne handicapée de s'engager dans des tactiques d'influence, visant à orienter positivement l'évaluation des performances (Colella & Varma, 2001).

De même, d'un point de vue interpersonnel, l'évaluation des performances au travail est soumise à l'influence du handicap. Les travaux montrent, selon les cas, que la personne est évaluée de façon plus positive (surtout si le handicap est perçu comme ne relevant pas de la responsabilité de la personne) qu'une personne valide (Miller & Werner, 2005). Ce phénomène est expliqué, d'une part, par la capacité des personnes à passer par-delà les jugements initiaux à l'égard du handicap en raison du contact quotidien avec la personne

⁶¹ La justice procédurale est une des trois composantes de la justice organisationnelle (Greenberg & Folger, 1983). La théorie de la justice organisationnelle est utilisée pour décrire le rôle de l'équité dans l'organisation. Trois types de justices sont ainsi déclinées : la justice distributive, qui renvoie à l'équité des récompenses reçues ; la justice procédurale, qui renvoie à l'équité des procédures permettant l'attribution des récompenses et, enfin, la justice interactionnelle qui renvoie à la qualité du traitement interpersonnel.

⁶² Leader Member Exchange

handicapée, et, d'autre part, par l'influence prégnante des normes sociales au travail (Ren, Paetzold, & Colella, 2008).

Les écarts de traitements sont par ailleurs inhérents à de nombreux dispositifs de gestion des ressources humaines tels que : l'accès aux métiers et à la formation, la politique salariale, le temps de travail et la mobilité.

En effet, dans un contexte de raréfaction de l'activité professionnelle, la population étudiée fait état d'un manque de qualification, complexifiant la conciliation entre prise en compte du handicap et gestion des compétences. Les personnes en situation de handicap sont ainsi surreprésentées dans les fonctions d'ouvriers et d'employés et sous représentées dans les fonctions d'agents de maîtrise et de cadres (Braddock & Bachelder, 1994 ; Amira & Meron, 2004; Bahroumi & Chabanon, 2015). Ce décalage est à la fois issu des difficultés d'accès à la formation initiale (Levet, 2007), mais relève également d'un accès plus retreint à la formation professionnelle continue. Cette restriction concerne l'accès à des dispositifs de formation officiels (Braddock & Bachelder, 1994), mais également l'acquisition de savoir informels (Klimoski & Donahue, 1997).

Du point de vue des politiques salariales, de nombreuses études font état d'un différentiel de salaire entre personnes valides et handicapées. Baldwin & Choe (2014) constatent ainsi que 10% des différences salariales observées entre personnes valides et handicapées masculines sont dues aux discriminations. Ce pourcentage s'élève à 20% si l'on considère la population féminine. Ces constats peuvent être nuancés selon le type de handicap, les différences de salaires s'aggravant en fonction de sa sévérité (Baldwin & Marcus, 2007), mais également en fonction des attentes sociales négatives générales engendrées par sa présence (Baldwin & Johnson, 1998). Cependant, selon Jones (2011), il est délicat d'attribuer le différentiel salarial aux discriminations, la notion de productivité n'étant pas prise en compte dans les études. Cet auteur montre ainsi qu'en contrôlant la productivité, le différentiel salarial disparaît (Jones & Latreille, 2011). Enfin, les différences salariales dépendent aussi du climat de l'entreprise. Ainsi, dans des entreprises évaluées positivement (par les personnes handicapées) sur des aspects tels que la justice et la responsabilité sociale, les différentiels salariaux ont tendance à disparaître (Schur, et *al.*, 2009).

De surcroît, la répartition du temps de travail constitue également un dispositif créateur d'inégalités de traitement à l'égard du handicap. Schur (2003), montre ainsi que les temps partiels, sont pour les personnes en situation de handicap le résultat des contraintes liées à

leurs problématiques de santé, et non pas un choix, tel que c'est le cas pour les personnes valides. Ces inégalités sont également perçues du point de vue de l'accès aux mobilités. Les personnes en situation de handicap perçoivent ces dispositifs comme plus contraignant, que les perçoivent les personnes valides (Baldwin & Schumacher, 2002).

Ainsi, les différences de traitement à l'égard des personnes handicapées touchent aussi bien leur accès à l'emploi que leur traitement tout au long de leur carrière, de nombreux processus RH perpétuant le maintien des inégalités. La correction de ces inégalités est loin d'être naturelle puisqu'elle est liée à des phénomènes sociaux largement ancrés dans le monde du travail (Colella & Bruyère, 2011)

Inégalités observées/processus RH	Description	Auteurs
<i>Accès à l'emploi</i>	Plus de difficultés d'insertion sur le marché du travail	Amira & Meron, 2004 ; Perry <i>et al.</i> , 2000 ; Colella <i>et al.</i> , 1997 ; Stone & Stone, 2015
<i>Perception générale de la situation d'emploi</i>	Perception de discriminations ponctuelles, injustices procédurales. Impact sur la satisfaction et l'engagement organisationnel	Snyder <i>et al.</i> , 2009 ; Perry <i>et al.</i> , 2000 ; Jones, 2013
<i>Relation leader member exchange (LMX)</i>	Qualité de la relation et évaluation du subordonné augmentée dans le cas de comportements flatteurs de la part du subordonné	Colella & Varma, 2001
<i>Evaluation de la performance</i>	Evaluation plus positive	Miller & Werner, 2005 ; Ren <i>et al.</i> , 2008
<i>Types de métiers et d'emploi</i>	Davantage représentés sur les fonctions employés et ouvriers	Amira & Meron, 2004 ; Braddock & Bachelder, 1994)
<i>Dispositifs de formation</i>	Moindre accès à la formation formelle et informelle	Braddock & Bachelder, 1994; Klimoski & Donahue, 1997
<i>Différentiel de salaire</i>	Salaire moins élevé, différence aggravée selon la gravité du handicap et amoindrie selon le climat organisationnel	Baldwin & Marcus, 2007 ; Baldwin & Johnson, 1998; Jones & Latreille, 2011; Schur <i>et al.</i> , 2009
<i>Temps de travail</i>	Davantage de temps partiel subi	Schur, 2003
<i>Mobilité</i>	Davantage de mobilité contrainte	Baldwin & Schumacher, 2002

Tableau 6: Synthèse des inégalités de traitement observées à l'égard du handicap sur le marché du travail

3.1.3) Handicap et inégalités de traitement : quelles explications potentielles ?

Les éléments factuels et avérés, telles que la nécessité de mettre en place des aménagements pour optimiser l'intégration dans l'emploi (Befort, 2002) ou bien la difficulté de trouver des personnes en situation de handicap qualifiées (Amira & Meron, 2004 ; Levet, 2007),

n'expliquent pas la totalité des inégalités de traitements subies par les personnes handicapées. Des phénomènes cognitifs, psychologiques et sociaux participent à l'émergence des différences observées en situation d'emploi.

La théorie de la bidimensionalité du jugement social : on peut de façon générale scinder le jugement social en deux dimensions sous-jacentes : la désirabilité sociale et l'utilité sociale (Cambon et *al.*, 2006). Cette dernière dimension renvoie à la valeur économique d'une personne. Des recherches approfondies sur l'origine des comportements discriminatoires à l'égard du handicap montrent que le jugement social à son égard est ambivalent. On a en effet tendance à expliquer la réussite sociale d'une personne valide par la compétence (utilité sociale), tandis qu'on va expliquer celle d'une personne handicapée par le courage (désirabilité sociale) (Louvet & Rohmer, 2010). De nombreuses recherches démontrent ainsi que les personnes handicapées sont perçues comme moins compétentes que les personnes valides, et que, sous le poids des normes sociales, elles auront, par effet compensatoire, tendance à être considérées comme plus désirables (Louvet et *al.*, 2009). Ces recherches posent la question de la valeur économique de la personne handicapée (Louvet, 2007), dans un monde où cette dimension est largement favorisée.

Stigmatisation, modifications des croyances et des interactions: le handicap est considéré comme un stigmaté, c'est-à-dire un attribut dévalué socialement (Goffman, 1963). Cette considération guide les interactions sociales envers les personnes handicapées. La stigmatisation est, par ailleurs, souvent associée à la génération de stéréotypes, c'est-à-dire de croyances générales socialement partagées à l'égard d'une catégorie sociale (Fiske & Gilbert, 1998). Les stéréotypes à l'égard du handicap sont multiples ; on leur attribue une humeur dépressive, un caractère asocial, de moindres capacités productives (Colella & Bruyère, 2011). Le stigmaté étant parallèlement connoté moralement (Heatherton, 2000), les personnes sont généralement tenues pour responsables de leur stigmaté. Le stigmaté ayant enfin un caractère anxiogène expliqué par la peur de la contamination, les interactions sociales se trouvent modifiées par sa présence : on va avoir tendance à éviter d'interagir (Hahn, 1988). La stigmatisation et ses conséquences expliquent ainsi les phénomènes d'évitement et de mise à l'écart du handicap.

Biais positif et « norm to be kind » : les personnes en situation de handicap, souffrent au contraire, d'un manque de feedback négatif et d'une surévaluation de leur performances (Colella, et *al.*, 1998 ; Colella & Bruyère, 2011) qui peuvent s'expliquer par une norme

sociale prégnante : la « *norm to be kind* » (devoir d'être gentil). Les personnes les moins chanceuses vont en ce sens être traitées de façon plus indulgente expliquant ainsi le manque d'objectivité de certains jugements.

Néanmoins, au-delà des biais liés aux observateurs (les personnes interagissant avec la personne handicapée), des facteurs liés à la « victime » elle-même contribuent à la génération de ces inégalités. Les personnes handicapées partagent en effet les jugements effectués à leur égard (Louvet et *al.*, 2009) justifiant et perpétuant les comportements évoqués par le biais de l'auto-censure (Super & Block, 1992).

Ainsi les comportements discriminatoires évoqués sont perpétués par des phénomènes psychologiques et sociaux qu'il est difficile de contrer. Les inégalités constatées et persistantes justifient l'arsenal législatif mis en place en faveur des personnes en situation de handicap. Ce constat souligne également leur efficacité partielle, de nombreuses failles du système concourant au maintien des inégalités.

3.2) Des lois protectrices ? Les limites des dispositifs juridiques anti-discriminatoires

Les inégalités constatées peuvent, au-delà des stéréotypes et de la perception négative à l'égard de cette population, s'expliquer par des failles et ambiguïtés liées à la législation (internationale) sur le handicap.

Nous explicitons ainsi en quoi l'efficacité des lois fait débat (3.2.1), nous envisageons ensuite les difficultés rencontrées par les parties prenantes de l'intégration du handicap (l'employeur et l'employé) quant à l'appropriation du cadre légal (3.2.2), pour enfin considérer les difficultés spécifiques à la mise en place des aménagements de poste raisonnables (3.2.3), obligation spécifique aux lois sur le handicap.

3.2.1) Efficacité de la contrainte légale : état des lieux contrasté

L'efficacité de la contrainte légale fait l'objet de nombreux débats (Bruyère, 2000 ; Le Clainche & Demujnck, 2006 ; Jones, 2013) : les chercheurs pointent tantôt ses effets positifs, tantôt ses effets négatifs. Nous effectuons un état des lieux des travaux tentant de trancher cette question (3.2.1.1) en déclinant également les stratégies de réponses adoptées par les employeurs pour répondre à la contrainte légale (3.2.1.2).

3.2.1.1) Amélioration ou détérioration de l'emploi ?

Les effets des lois internationales sur le handicap ont été largement étudiés (Le Clainche & Demuijnck, 2006). Les recherches font part d'un état des lieux contrasté sur leur efficacité (Woodhams & Corby, 2007; Bradbury & Jacobson, 2013).

Ainsi, dans plusieurs pays, les travaux ont tendance à mettre en exergue un effet délétère de la contrainte légale sur l'intégration des personnes en situation de handicap. Les lois auraient failli à leur but initial qui était d'augmenter le taux d'emploi des personnes en situation de handicap. Aux Etats-Unis, des études rendent ainsi compte d'une baisse soudaine de l'emploi des personnes handicapées après la promulgation de *l'Americans with Disabilities Act* (Acemoglu & Angrist, 2001). Une décroissance de l'emploi ou, au mieux, une absence d'effet a également été pointée du doigt en Angleterre (Bell & Heitmueller, 2009). Les raisons invoquées sont le faible niveau de conscience du cadre légal ainsi qu'une mauvaise évaluation de la réalité des procédures d'aménagements de postes. En France, le constat est ambivalent. Alors qu'on observe une augmentation de l'emploi direct des personnes handicapées – il atteint 2,4% d'emploi direct en 2006 et 3,1% en 2012 dans le secteur privé, contre 3,8% en 2006 et 4% en 2010 dans le secteur public – cette augmentation ne semble pas se traduire du point de vue du taux d'emploi général des personnes handicapées, stabilisé autour de 37% (Bahroumi & Chabanon, 2015). Parallèlement, les travaux soulignent l'efficacité limitée des dispositifs d'emploi mis en place par le secteur protégé, ceux-ci conduisant à un risque de cloisonnement des populations en raison du manque d'investissement dans la formation professionnelle des travailleurs handicapés (Baret, 2013).

Néanmoins, d'autres travaux sont davantage prudents quant à se prononcer sur l'inefficacité des lois. En effet, aux Etats-Unis, la baisse de participation à la vie professionnelle des personnes handicapées, seraient non pas due à des difficultés d'insertion, mais davantage à l'effet des lois sur les reconnaissances du handicap, de nombreuses personnes qui n'étaient pas reconnues handicapées l'étant désormais (Hotchkiss, 2004). Cette augmentation est la résultante de l'élargissement de la définition du handicap (Ackerman, 2013). Dans cette même perspective, la France a, de façon parallèle, vu sa population de personnes handicapées doubler – entre 2002 et 2008 le nombre de personnes handicapées reconnues administrativement est passé de 1,3 millions à 2,5 millions –, ce qui expliquerait potentiellement l'absence d'effet sur le taux d'emploi général.

Conjointement, aux Etats-Unis, les auteurs soulignent que pour certains types de handicap, la situation se serait au contraire améliorée (Hotchkiss, 2004). En effet, le taux d'emploi aurait décliné pour les personnes ayant des maladies professionnelles, mais aurait été amélioré pour les personnes ayant des limitations physiques sévères et ne se faisant pas reconnaître en situation de handicap (Schwochau & Blanck, 2003). En Angleterre, les travaux font part de l'amélioration des dispositifs RH et de leur effets sur l'intégration effective du handicap (Woodhams & Corby, 2007).

Néanmoins, même si selon Acemoglu & Angrist (2001) le différentiel d'intégration dans l'emploi pré et post ADA ne s'explique pas uniquement par l'augmentation de la population, il est difficile de tirer une conclusion générale à partir des recherches conduites. Celles-ci utilisent pour la plupart des échelles de mesure du handicap différentes, empêchant la réalisation de comparaison (Kruse & Schur, 2003) et de déduction d'un résultat global.

3.2.1.2) Stratégies de réponse à la loi

Les chiffres tentant d'analyser l'impact des lois sur les politiques handicap et sur l'intégration dans l'emploi ne permettant pas d'aboutir à des conclusions uniformes, des chercheurs se sont dès lors intéressés en profondeur aux stratégies de réponse à la contrainte légale (Point et *al.*, 2010; Barel & Frémeaux, 2012). Ces travaux, qui tentent de comprendre en quoi les entreprises « jouent le jeu » de l'intégration du handicap, souhaitent appréhender l'appropriation par l'employeur de la logique interventionniste adoptée par le système français.

Ainsi, Point (et *al.*, 2010) identifient deux stratégies opposées de réponse à la contrainte légale : une stratégie réactive, dont l'objectif est uniquement de répondre à la contrainte légale, sans autre visée philanthropique, et une stratégies proactive, visant à profiter de la contrainte légale afin de mettre en place une véritable politique d'intégration du handicap. Barel & Frémeaux (2012) affinent par la suite ces stratégies à l'aide de la typologie des approches du droit de Ewick & Silbey (1998)⁶³. En combinant ces approches, c'est-à-dire la perception de la loi avec les notions d'attitudes réactives et pro-actives, les auteurs déclinent plusieurs sous-attitudes : une attitude réactive instrumentale (l'intégration du handicap relève de choix gestionnaires) ; une attitude réactive passive (attitude minimaliste, résistance à

⁶³ Les auteurs identifient 3 approches du droit : le jeu (instrumentalisation du droit en fonction de ses intérêts), la résistance (refus ou crainte du droit) et la conformité (reconnaissance d'une autorité du droit).

l'égard de la loi) ; une attitude proactive contrainte (pas d'engagement, faute de moyens) et enfin, une attitude proactive: permettant le développement d'une réelle politique handicap.

Bien que ces travaux soient spécifiques au contexte français, les études internationales n'ont pas manqué de souligner les disparités organisationnelles dans la prise en compte du handicap (Stone & Stone, 2015) et les effets positifs de leur existence sur le traitement des personnes en situation de handicap (Moore et *al.*, 2007 ; Schur et *al.*, 2009).

Ainsi, les effets de la contrainte légale à l'égard du handicap font à ce jour l'objet de nombreux débats. Les travaux s'accordent néanmoins sur la mise en évidence de bonnes pratiques d'entreprises ayant un effet positif sur l'intégration du handicap (Moore et *al.*, 2007) et regrettent que cette optique ne soit pas partagée par l'ensemble des employeurs (Schwochau & Blanck, 2003; Point et *al.*, 2010). L'état des lieux mitigé est néanmoins lié aux difficultés d'application des dispositions légales, et non pas seulement à la mauvaise volonté de l'employeur.

3.2.2) Appropriation du cadre légal : les difficultés rencontrées par les parties impliquées

L'état des lieux contrasté résulte notamment de difficultés auxquelles font face les parties prenantes de l'intégration du handicap, lorsqu'elles tentent de répondre à la contrainte légale. Ainsi, les employeurs mais aussi les employés, relèvent de nombreux freins quand ils tentent de s'approprier la loi.

3.2.2.1) Application de la loi : les difficultés rencontrées par les employeurs

Aux Etats-Unis, l'adoption d'une définition compréhensive du handicap rend l'interprétation des textes complexe pour l'employeur (Schwochau & Blanck, 2003), lequel doit lorsqu'un employé s'adresse à lui pour une requête, savoir si la situation relève ou non du handicap (Lee, 2003). La complexité d'interprétation des textes engendre dès lors des craintes de contrevenir par inadvertance à la loi (Rush, 2012), en rejetant des situations qui rentrent dans le cadre du champ du handicap. Ces problématiques sont particulièrement exacerbées vis-à-vis de la notion juridique affirmant que la personne peut être « considérée comme handicapée » (Lee, 2003).

En France, la complexité des systèmes d'aides et de contribution est également soulevé comme constituant un frein à l'engagement de l'employeur dans des actions en faveur de l'accompagnement des individus en situation de handicap (Naschberger, 2008).

Les ambiguïtés relevées sont d'autant plus problématiques que le manque de maîtrise et de connaissance des dispositifs a tendance à se répercuter sur la ligne managériale et sur l'ensemble des employés, contraignant encore davantage la réussite de l'intégration du handicap (Cunningham & James, 1998).

3.2.2.2) Judiciarisation du handicap, les difficultés rencontrées par les employés

L'appropriation du cadre légal est également complexe pour les personnes handicapées elles-mêmes. Celles-ci manquent parfois des ressources matérielles et informationnelles nécessaires à la prise en main totale des dispositifs instaurés en leur faveur. Les difficultés présentées sont éprouvées par les individus vivant majoritairement dans les pays ayant adopté une approche judiciaire du handicap (actor-led)⁶⁴.

Aux Etats-Unis, les lois sur le handicap semblent avoir eu une portée conséquente. En effet, après la mise en place de l'ADA, l'EEOC⁶⁵ a enregistré une augmentation des plaintes de 40% (Bruyère, 2000). Les employés semblent ainsi se servir des dispositifs mis en place en leur faveur. Ils éprouvent néanmoins beaucoup de difficultés à faire valoir leurs droits une fois l'affaire de discrimination portée en justice : la plupart des procès sont favorables aux employeurs (gains dans 92% des cas). En effet, les cours de justice ayant, au début de la mise en place de la loi, adopté une interprétation très restrictive de la définition du handicap, en contradiction avec la logique d'origine (Lee, 2001), de nombreuses personnes se sont vues déboutées pour la raison qu'elles « n'étaient pas handicapées au sens de la loi ».

La prescription légale rattachant les Etats-Unis au modèle social et 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 valoir ce droit sont déboutées à l'exception de celles invoquant l'obésité après 1993 (Lee, 2003 ; Carpenter, 2006). La question des aménagements de poste, qui représente 50% des plaintes conduites (Crampton & Hodge, 2003) est, de même, particulièrement difficile à faire valoir en justice. Les juges hésitent à imposer cette contrainte aux employeurs (Gutman, 2009).

⁶⁴ Nous considérerons ainsi les travaux anglais et américains dans cette sous-partie.

⁶⁵ Equal Employment Opportunity Commission

Les difficultés d'interprétation de la loi influencent l'ensemble de la conduite des procès consécutifs aux actes discriminatoires. En effet, au-delà de la reconnaissance du handicap, la complexité d'appréhension de la définition légale engendre des disparités de traitements au sein des Cours fédérales: certaines Cours de justice sont plus indulgentes que d'autres (Mello, 1999) tandis que certains types de handicap bénéficient d'un traitement privilégié (Colella & Bruyère, 2011 ; Lee, 2001).

Enfin, l'ensemble des coûts engendrés par les procès, aussi bien financiers – l'accès à la justice n'étant pas forcément gratuit dans les pays adoptant des logiques judiciaires (Dickens, 2012)⁶⁶ – mais également liés à la longueur des procédures, sont autant d'éléments qui sont préjudiciables à la défense des droits individuels. Les procès sont stressants, énergivores, plongeant les individus dans les abîmes administratifs et sont d'autant plus lourds pour les personnes dont le handicap met en jeu l'espérance de vie (Mello, 1999).

Ainsi, les limites des lois instaurées à l'égard du handicap pèsent sur les employeurs, mais aussi sur les employés.

3.2.3) Une problématique particulière : les aménagements de poste raisonnables

Le droit à des aménagements de poste raisonnables constitue une particularité d'application de l'ADA (Bruyère, 2000 ; Colella & Bruyère, 2011) et de la plupart des lois traitant la problématique du handicap (Foster, 2007; Baumgärtner, 2015). Cette spécificité, contraignante pour l'employeur, fait l'objet de controverses internationales (Lee, 1997). Elle présente également des problématiques pour l'individu souhaitant avoir recours à ce dispositif.

3.2.3.1) Le point de vue de l'employeur

La mise en place d'un aménagement de poste constitue la disposition légale la plus complexe et la plus délicate à mettre en place (Konrad et *al.*, 2013) celle-ci ayant en parallèle des enjeux forts du point de vue de la réussite de l'intégration d'une personne et de ses altérations dans l'emploi (Burkhauser et *al.*, 2012).

Les employeurs font part de différentes craintes liées à la mise en place de ce dispositif. Celui-ci est tout d'abord perçu comme coûteux (Cunningham & James, 1998 ; Acemoglu &

⁶⁶ Depuis 2013, au Royaume Uni, une personne souhaitant porter plainte va devoir déboursier en moyenne 1200 livres. L'introduction de la taxe de justice a engendré une réduction de près de 70% des procès conduits (documentation du Trade Union Congress, TUC).

Angrist, 2001), cette perception influant sur la volonté d'embauche des personnes handicapées. Parallèlement, les employeurs craignent les poursuites juridiques et les abus du système de la part des bénéficiaires de ce dispositif (Acemoglu & Angrist, 2001). De surcroît, certaines altérations demeurent difficiles à « aménager » en raison de leur nature épisodique (Unger et *al.*, 2005 ; Mello, 1999). Enfin, la longueur de la mise en place du processus (Cleveland et *al.*, 1997), les nécessités de restructurations sous-jacentes qui pèsent à la fois sur l'employeur, mais aussi sur les collègues de travail (Colella, 2001; Baumgärtner, 2015), sont autant d'éléments rebutant les acteurs impliqués dans la mise en place des aménagements. Les aménagements tels que la délégation de temps libre, mais également les reclassements, sont ceux perçus comme les plus délicats à implémenter (Befort, 2002).

Parallèlement, le système est, de façon générale perçu comme sous exploité, les employeurs n'ayant qu'une connaissance restreinte des dispositifs existants (Koch et *al.*, 2003).

Enfin, il semblerait que davantage de personnes seraient concernées par les aménagements comparativement au nombre de demandeurs réels (Baldrige & Veiga, 2001). Ce constat souligne que le premier frein lié à la mise en place d'un aménagement pour un employeur est la probabilité réduite qu'un salarié lui en face la demande (Baldrige & Swift, 2011). Dans cette perspective, de nombreux travaux se sont intéressés à l'ensemble des facteurs influant sur l'initiation d'une requête d'aménagement de la part d'un employé. Ainsi, des facteurs individuels, tels que les caractéristiques personnelles et la perception de ses propres compétences (Baldrige & Swift, 2011 ; Cleveland et *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, jouent un rôle non négligeable (Baldrige & Veiga, 2001 ; Cleveland et *al.*, 1997). Les requêtes sont plus faciles à initier lorsque les aménagements sont de moindre ampleur (Baldrige & Veiga, 2001).

Au-delà de la charge pesant sur l'employeur, la mise en place d'un aménagement constitue parfois un dispositif lourd à mettre en place pour son bénéficiaire (Mc Laughlin & Gray, 1998).

3.2.3.2) Le point de vue du bénéficiaire

La première difficulté à laquelle est soumis l'employé vis-à-vis de la mise en place d'un aménagement et de son acceptation de la part de l'employeur (Florey & Harrison, 2000). Si l'aménagement est accepté, l'enjeu suivant est de garantir la réussite de son implémentation. Si l'aménagement est refusé, l'individu peut se poser la question du recours en justice.

Ainsi la procédure d'aménagement nécessitant l'accord préalable de l'employeur, de nombreux travaux se sont intéressés aux facteurs influençant l'acceptation de la procédure par celui-ci. 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 (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 ; Mitchelle & Kovera, 2006). Enfin, l'ampleur et le type d'aménagements demandés (Balsler, 2007), mais aussi les facteurs tels que les coûts et bénéfices associés à leur mise en place concrète, influent sur la décision finale (Colella et *al.*, 2004; Paetzold et *al.*, 2008; Burkauser et *al.*, 2012).

Si l'aménagement est accepté, la procédure est loin d'être achevée, de nombreux facteurs concourant encore à la réussite du dispositif, c'est-à-dire à sa capacité à compenser le handicap. Or, de nombreux travaux montrent qu'à ce stade, les individus sont victimes de conflits interpersonnels, de situation de harcèlement, d'un manque de support organisationnel ayant pour conséquence de contrecarrer les effets positifs du dispositif (Baumgärtner, 2015). La réussite et la durabilité des aménagements sont en parallèle largement dépendant de la réaction des collègues et de leur interprétation de la situation (Colella, 2001; Colella et *al.*, 2004), de nombreux facteurs ayant un impact sur le jugement de la justesse de celui-ci (justice distributive et procédurale). Le type de handicap, le type d'aménagement, l'impact de l'aménagement sur leur propre travail sont autant d'éléments qui vont affecter leur jugement et qui vont faciliter ou contraindre l'efficacité du dispositif.

Enfin, si l'aménagement est refusé, l'individu sera confronté aux aléas du système judiciaire, si celui-ci souhaite faire valoir ce droit par le biais d'un recours en justice (Crampton & Hodge, 2003 ; Gutman, 2009).

Ainsi, la contrainte légale internationale à l'égard du handicap fait encore l'objet de nombreuses limites empêchant une pleine efficacité du système. Ces limites sont ressenties par l'employeur, mais pèsent aussi sur le bénéficiaire, les craintes les plus explicites étant liées à la mise en place des aménagements de poste. Cependant, au-delà de failles constatées, la contrainte légale constitue également un support permettant le développement de nombreuses opportunités d'intégration du handicap.

3.3) Les opportunités d'intégration du handicap

Les failles du système légal, c'est-à-dire leur incapacité à contrer l'ensemble des inégalités de traitement à l'égard du handicap, n'empêchent pas, de façon parallèle, le développement de véritables opportunités d'intégration de celui-ci dans l'emploi. Ces opportunités, largement considérées par les chercheurs (Mitchell et *al.*, 1997; Klimoski & Donahue, 1997), ne pourraient se développer sans l'appui du cadre légal, celui-ci ayant impulsé un élan vers une évolution des pratiques.

Nous considérons les travaux traitant des opportunités d'intégration du handicap permises par la contrainte légale. Nous faisons ainsi état des prescriptions énoncées par les différents auteurs. Nous recensons de ce fait la littérature préconisant la modification des processus RH (3.2.1), mais aussi celle suggérant l'implication des parties prenantes (3.2.2). Ces actions sont, d'après les auteurs, susceptibles d'améliorer la situation des personnes handicapées dans l'emploi. Enfin, nous considérerons l'impact potentiel de l'intégration du handicap sur l'ensemble de l'organisation, tel qu'il a été envisagé par la littérature (3.3.3).

3.3.1) Agir sur les processus RH

En appui des lois existantes, l'amélioration de l'emploi des personnes en situation de handicap passe, d'après la littérature, par une évolution et une vigilance particulière portée sur l'ensemble des dispositifs RH.

L'intégration réussie du handicap pourrait tout d'abord être issue d'une attention portée aux procédures de recrutement. Celles-ci doivent permettre aux candidatures des personnes en situation de handicap de passer les différentes étapes de sélection. Les premières améliorations sont à effectuer vis-à-vis de la définition de fonction des postes (Colella & Bruyère, 2011). Pour être adaptée à la candidature d'une personne handicapée, la définition de fonction gagnerait non pas à être centrée sur les tâches et les méthodes du poste de travail, mais au contraire, à mentionner les résultats attendus (Brannick et *al.*, 1992). Les personnes

en situation de handicap sont en effet susceptibles, par les moyens de compensation qu'elles mettent en place, de réaliser leur travail différemment des process classiquement envisagés (Mitchell et *al.*, 1997). Penser les postes en termes de résultats permettrait en ce sens de réfléchir à la façon dont la mise en place des aménagements contribuerait à l'atteinte des attentes du poste.

Au-delà de la définition de fonction, les étapes subséquentes devraient également être adaptées aux situations de handicap. La campagne de recrutement nécessite ainsi d'être établie en utilisant des sources de recrutements alternatives aux procédures classiques, permettant d'atteindre la population des personnes handicapées (Barclay et *al.*, 2012). Les supports de recrutement, mais aussi l'ensemble des outils d'aide utilisés, devraient être rendus accessibles (Klimoski & Donahue, 1997). Barclay (et *al.*, 2012) proposent dans cette optique d'utiliser des méthodes davantage basées sur l'évaluation comportementale. Enfin, la phase d'intégration du nouvel embauché, devrait quant à elle, permettre la clarification des attentes (liées au handicap) entre l'employeur et l'employé, en vue d'éviter toute déception de l'une ou l'autre partie (Colella, 1994). Il est aussi souligné que d'autres personnes en situation de handicap internes à l'entreprise, devraient être impliquées dans le processus de recrutement afin d'apporter leur point de vue et d'enrichir les pratiques (Klimoski & Donahue, 1997).

Parallèlement, les dispositifs de gestion de carrière sont à redéfinir en adéquation avec les spécificités du handicap. Les auteurs proposent en ce sens des systèmes de gestion de carrières flexibles réalisés au cas par cas (Klimoski & Donahue, 1997; Baumgärtner, 2011). L'importance est également donnée à la mise en place d'un dispositif de management de la performance permettant un feedback critique et constructif à la personne, afin d'éviter les travers de la « norm to be kind » (Jones, 1997; Barclay et *al.*, 2012) et contribuer à l'évolution réelle de la personne. Les auteurs proposent en complément la mise en place de tuteurs et de mentors pour accompagner la carrière de la personne, ainsi que la mise en place d'un management bienveillant (Barth & Ramboarison Lalao, 2011). La présence d'autres personnes en situation de handicap constituant, *a priori*, des « exemples à suivre » peut également s'avérer être un atout (Jones, 1997).

Enfin, malgré leur complexité, les aménagements de postes constituent, selon la littérature, une opportunité supplémentaire contribuant à compenser les conséquences du handicap dans l'entreprise. Les recherches ont ainsi pu montrer qu'en dépit des *a priori* à ce sujet, les aménagements de postes sont dans la réalité peu coûteux à mettre en place (Schartz, et *al.*,

2005. Lee (1997) montre ainsi que 62% des aménagements auraient un coût inférieur à 500\$. De surcroît les aménagements auraient, malgré les difficultés déjà mentionnées, des bénéfices évidents pour l'individu et pour l'organisation. Ils favoriseraient le retour et le maintien dans l'emploi (Colella & Bruyère, 2011). Ils permettraient à l'entreprise d'employer, de retenir et de développer les talents des employés en évitant les coûts liés à la formation de nouveaux entrants. Ils amélioreraient la productivité tout en favorisant le développement de la diversité (Schartz et al., 2006). Dans l'absolu, ils permettraient à la personne handicapée de s'épanouir en entreprise au même titre qu'un salarié ordinaire. En outre, plus l'environnement de travail est flexible et décentralisé, plus cette adaptation est facilitée (Baumgärtner et al., 2015).

Ainsi, d'après la littérature, de nombreux dispositifs RH peuvent, après avoir été repensés, être source d'opportunités d'intégration du handicap. Cependant, le rôle joué par les dispositifs dépend, d'après la littérature, de l'implication de nombreuses parties prenantes.

3.3.2) Impliquer l'ensemble des parties prenantes

Garantir la réussite de la mise en place des dispositifs handi-accueillants passe, selon les auteurs, par l'implication d'un ensemble de parties prenantes, touchées plus ou moins directement par l'arrivée d'une personne handicapée en entreprise.

L'employeur est, en ce sens, l'un des principaux piliers de la mise en place des démarches handi-accueillantes. Il est, d'une part, le garant du maintien d'une culture organisationnelle portée sur cette question-là (Jones, 1997), tout en soutenant les décisions prises en faveur de la personne handicapée (Naschberger, 2008). Selon les situations, les personnes vont en effet être très sensibles au support organisationnel perçu (Baumgärtner et al., 2014). Néanmoins, la plupart du temps, les décisions ne sont pas prises directement par l'employeur, mais par un ensemble de ressources spécifiquement dédiées à la gestion du handicap (les référents handicap). La présence de ces ressources humaines illustre la volonté de l'entreprise de s'impliquer sur cette thématique (Barel & Frémeaux, 2010).

Parallèlement, en France, les travaux soulignent également le rôle non négligeable des employeurs du secteur protégé, qui, par la mise en place d'environnements capacitants (Vidal-Gomel et al., 2012) et la poursuite de stratégies d'ordre économiques et médico-sociales (Baret, 2012), participent à l'effort d'intégration des populations ne pouvant accéder au milieu traditionnel de l'emploi.

Au-delà de l'employeur lui-même, la ligne managériale et les collègues constituent des piliers primordiaux quant à la réussite de l'intégration d'une personne handicapée, de nombreuses résistances pouvant être décelées de la part de ces parties prenantes (Wehman, 2003 ; Paetzold et *al.*, 2008). Ainsi les personnes touchées directement par l'arrivée d'un collaborateur handicapé doivent être sensibilisées à la question du handicap et leurs ressentis doivent être pris en compte dans les décisions prises en faveur de la personne intégrée (Jones, 1997). En articulant l'animation du dialogue social autour du sujet du handicap, les organisations syndicales peuvent constituer un intermédiaire intéressant (Blatgé, 2010), susceptible de favoriser son acceptation par les collègues.

Enfin, il est primordial d'impliquer la personne handicapée elle-même dans les décisions prises à son égard, celle-ci étant la mieux placée pour savoir ce dont elle a besoin (Jones, 1997). La mise en place des dispositifs est de surcroît facilitée si elle fait l'objet d'une acceptation par la personne concernée, puisque les aménagements sont paradoxalement assimilés à de véritables étapes de changement, engendrant des craintes et des résistances de la part des bénéficiaires (Baumgärtner, 2015). L'implication des salariés handicapés doit aussi permettre de cerner leurs attentes et de les confronter à la réalité du projet de l'entreprise, pour éviter toute déception ultérieure (Colella, 1994). Par ailleurs les travaux soulignent l'intérêt de sensibiliser les personnes handicapées aux biais de jugement qu'elles sont en mesure de rencontrer dans l'environnement professionnel, en vue de leur apprendre à y faire face (Jones, 1997).

Ainsi, la littérature propose une réflexion sur les processus organisationnels, mais également sur l'implication des parties prenantes de l'intégration du handicap, pour améliorer les conditions de participation du handicap dans l'emploi. Ces leviers permettent par ailleurs d'avoir les ressources matérielles et humaines favorisant l'appropriation du cadre légal. En outre, au-delà de faciliter la réussite de l'insertion ou du maintien en activité d'un point de vue individuel, une telle démarche semble avoir des effets positifs se répercutant plus largement sur l'organisation.

3.3.3)... pour des bénéfices se répercutant sur l'organisation

Intégrer la personne handicapée dans l'entreprise reflète l'implication plus globale de l'organisation en faveur de valeurs fortes et consensuelles (Naschberger, 2008), telles que l'égalité et la diversité (Barth & Falcoz, 2007 ; Klarsfeld, 2010 ; Klarsfeld et *al.*, 2012). Nous évoquons ici le « *business case du handicap* ».

L'intégration réussie du handicap a, d'après la littérature, avant tout des effets positifs sur la personne elle-même. Ces effets se feraient ressentir sur la motivation et la satisfaction de celle-ci (Baumgärtner et *al.*, 2015), et plus largement sur les performances au travail et sur la productivité (Colella & Bruyère, 2011). Au-delà des mesures individuelles, certains dispositifs mis en place et susceptibles d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés, optimisent indirectement la gestion des ressources humaines en fidélisant et mobilisant les salariés autour de sujets ayant trait au bien-être au travail (Naschberger, 2008)

D'après certaines études, l'intégration du handicap aurait également pour effet de donner du sens au travail des personnes chargées de cette intégration – les référents handicap – (Barel & Frémeaux, 2010). En effet, promouvoir librement – c'est-à-dire sans trop de contraintes organisationnelles – l'emploi des personnes handicapées constitue un aspect valorisant de l'activité professionnelle exercée par ces personnes. Cette activité est d'ailleurs d'autant plus valorisante lorsque les démarches sont perçues comme favorables pour les bénéficiaires.

Parallèlement, la promotion du handicap, lorsqu'elle implique les organisations syndicales, a pour effet de structurer le dialogue social autour de cette question-là (Blatgé, 2010). Elle renforce la dynamique de négociation au niveau de la branche et du groupe, en faveur d'un sujet consensuel (Maggi-Germain & Blatgé, 2010).

Enfin, la promotion du handicap est susceptible de renforcer l'image de marque de l'entreprise du point de vue de son engagement socialement responsable (Naschberger, 2008; Blatgé, 2010). En effet, lorsque de telles démarches sont engagées, les entreprises n'hésitent dès lors pas à communiquer autour de cette thématique et des dispositifs mis en place (Maggi-Germain & Blatgé, 2010). Néanmoins pour que l'image renvoyée soit cohérente avec les pratiques coordonnées, il est nécessaire que l'insertion du handicap soit plus largement inclus dans la mise en place d'un réel projet en faveur de la diversité, et ceci, en lien avec la stratégie de l'entreprise (Barth & Falcoz, 2007).

Ainsi, malgré les contraintes et les limites relevées, l'implantation des lois antidiscriminatoires en faveur du handicap a permis une appropriation de la thématique du handicap par l'entreprise. Au-delà des difficultés éprouvées par les employeurs et les bénéficiaires, des avancées réelles relatives à l'évolution des pratiques, ont pu être constatées. Néanmoins, l'attrait académique autour du handicap étant encore récent, des problématiques d'intégration de celui-ci persistent. Des leviers d'intégration supplémentaires pourraient être

découverts à l'aide de travaux de recherche ultérieurs, s'intéressant à des sujets non encore investigués par la littérature.

Conclusion

Ce chapitre nous a permis d'effectuer un état des lieux des considérations du handicap par les travaux gestionnaires, tout en explicitant le contexte sociétal d'émergence de ces travaux et son influence sur les thématiques investiguées.

Nous avons constaté que les Guerres Mondiales ont initié une rupture internationale des conceptions du handicap, amorçant la réflexion vers un modèle médical du handicap, rapidement rattrapé par une approche biopsychosociale (Fougeyrollas, 2002), voire sociale de celui-ci (Shakespeare & Watson, 1997). Dans ce contexte mouvant, les premiers dispositifs légaux protégeant les personnes handicapées à l'égard des discriminations ont été mis en place.

Peu à peu, les nouvelles conceptions du handicap (approches sociale et biopsychosociale), cohabitant encore à l'heure actuelle, ont marqué de leur influence les définitions juridiques du handicap (Degener, 2006), les logiques d'application du cadre légal (Goss et *al.*, 2000) et plus largement l'orientation des politiques publiques en faveur de l'emploi. La France et les Etats-Unis sont deux exemples emblématiques de ce marquage. Les politiques mises en place ont conjointement permis de transformer le handicap en véritable objet de gestion intégré par la sphère managériale (Colella & Bruyère, 2011).

En réponse au développement des lois et des préoccupations managériales consécutives, la littérature gestionnaire s'est construite autour du handicap, tentant de s'approprier les avancées légales initiées (Lee, 2001 ; 2003). Les travaux s'intéressent ainsi aux inégalités persistantes en matière d'accès et de traitement dans l'emploi illustrant, de ce fait, la nécessité de légiférer (Ren et *al.*, 2008). Ils se centrent parallèlement sur les limites de la contrainte légale (Burkhauser et *al.*, 2012), mais également sur les opportunités d'intégration permises par les lois (Barclay et *al.*, 2012), ces dernières ayant été le support de l'évolution des pratiques.

La littérature étant néanmoins récente – l'essor date des alentours des années 1990 – elle présente encore des champs de recherche inexplorés. L'étude de ces derniers pourrait permettre de découvrir d'autres leviers d'intégration du handicap dans l'entreprise.

Dans cette perspective, nous notons que la contrainte légale et les politiques emplois initiées, se situent au cœur de l'intégration du handicap, celles-ci organisant les dispositifs publiques plus largement mis en place en faveur de cette population. Néanmoins, pour que ces

dispositifs puissent être implémentés, il est nécessaire qu'ils s'appliquent à des bénéficiaires. Il est en ce sens requis que la personne handicapée accepte d'intégrer les politiques handicap proposées, et qu'elle révèle officiellement son handicap.

L'action de révéler officiellement un handicap pour prétendre aux dispositifs proposés par les différentes politiques publiques, constitue ce que nous nommons dans ce travail de thèse : **la révélation institutionnelle**. La révélation institutionnelle consiste, dans cette recherche, à *révéler un handicap auprès d'une instance permettant la prise en charge de celui-ci*. Elle constitue un pré-requis permettant de bénéficier des dispositifs prévus en faveur du handicap tels que les aménagements de postes ou les politiques préférentielles d'intégration dans l'emploi.

Or, si la révélation institutionnelle paraît évidente, elle l'est beaucoup moins pour les personnes handicapées elles-mêmes (Levet, 2007). Les articles managériaux montrent ainsi que la révélation officielle du handicap constitue un parcours du combattant pour les services des ressources humaines qui peinent à connaître la situation de leurs salariés (Eychenne, 2012). Le handicap est, en effet, souvent dissimulé dans l'entreprise (Dietrich & Pigeyre, 2012). Cette constatation expliquerait une partie des difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs, lorsqu'il s'agit d'intégrer des personnes handicapées (Perotte, 2013). La dissimulation du handicap est, par ailleurs, amplifiée lorsque les recruteurs sont amenés à embaucher des personnes dont le trouble est invisible. Parmi les populations touchées par la problématique de la révélation institutionnelle, nous retrouvons celle des étudiants en situation de handicap, soumis à ce dilemme dès leur cursus d'étude (Levet, 2007).

Néanmoins, bien que cette question (la révélation institutionnelle) constitue un pré-requis nécessaire à la mise en place des politiques emplois, la révélation demeure très peu traitée par la littérature gestionnaire sur le handicap (Bertrand et *al.*, 2014). La question de la révélation est incluse dans une littérature connexe, celle de la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles.

Ainsi, nous avons dans cette thèse, le projet d'explorer la thématique de la révélation et plus particulièrement celle de la révélation institutionnelle du handicap. Nous souhaitons comprendre comment la population des personnes handicapées s'approprie cette décision.

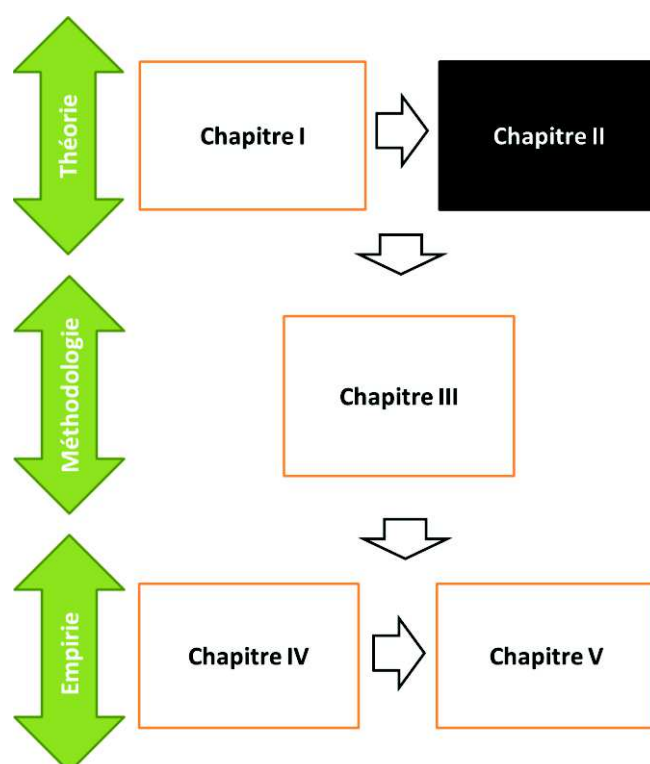
Dès lors, dans le prochain chapitre nous examinons la littérature de la révélation, en tentant d'identifier des ponts communs, nous permettant de mobiliser et d'appliquer ces travaux à la population des personnes handicapées.

Chapitre II : Elaboration d'un cadre conceptuel appréhendant la révélation institutionnelle du handicap

Section 1 : Apports et limites de la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates

Section 2 : Révélation du handicap, vers l'étude d'un processus de décision

Section 3 : Elaboration d'un cadre conceptuel intégrateur



Introduction

A l'issue du chapitre I, nous avons pu constater que la recherche sur le handicap a connu une importance croissante depuis les deux Guerres Mondiales (Marissal, 2009). Cette considération est liée à l'émergence des politiques publiques et légales mises en place pour favoriser la participation sociale et professionnelle du handicap (Lee, 1997 ; Barel & Frémeaux, 2009). Celui-ci est en ce sens devenu un véritable objet de gestion considéré par la sphère managériale (Colella & Bruyère, 2011).

Pour que les personnes handicapées puissent bénéficier des politiques mises en place, il est néanmoins nécessaire que le handicap soit révélé **institutionnellement**, c'est-à-dire qu'il soit révélé *auprès des instances proposant lesdits dispositifs*.

Si nous nous référons à la littérature s'intéressant au handicap, nous pouvons constater que la recherche sur la révélation, et particulièrement sur la révélation institutionnelle, y est peu traitée (Bertrand et al., 2014). La question de la révélation est envisagée par une littérature gestionnaire connexe s'intéressant à la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles (Mc Laughlin & Gray, 1998; Quinn & Chaudoir, 2009; Chaudoir & Quinn, 2010).

« *Ne révèle pas aux autres le malheur qui te frappe* » (Pindare). Cette citation illustre l'ambivalence caractérisant l'acte de révéler. En effet, si la révélation interpersonnelle est généralement envisagée comme un acte quotidien permettant le développement des interactions sociales (Collins & Miller, 1994), la révélation d'informations sensibles – tels que les stigmates (Goffman, 1963) – peut, au contraire, s'avérer socialement contreproductive. Le handicap étant considéré comme un stigmate (Susman, 1994), sa révélation constitue un véritable dilemme social.

Ainsi, après avoir exploré la littérature gestionnaire traitant du handicap, l'objectif de ce chapitre est d'analyser les travaux spécifiques étudiant la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles. Cette littérature est structurée, d'une part, autour du cadre théorique de la stigmatisation (Rumens & Broomfield, 2012) et, d'autre part, autour de trois modèles théoriques (Clair et al., 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010). Ces modèles analysent les causes et les conséquences de la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles.

Dans un premier temps, nous présentons la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles et nous en explicitons les limites quant à l'appréhension de notre objet d'étude : la révélation institutionnelle du handicap (section 1).

Dans un second temps, nous montrons que pour contrer les limites de la littérature existante, la révélation pourrait être réanalysée au travers des théories de la décision (Eisenhardt & Zbaracki, 1992 ; Lauriol, 1998 ; Laroche & Nioche, 2006). Les théories de la décision, c'est-à-dire l'approche rationnelle, l'approche de la rationalité limitée, l'approche politique, l'approche sociocognitive et le modèle du Garbage Can, sont déclinées dans cette partie (section 2).

Enfin, nous nous appuyons sur les approches de la décision pour élaborer un cadre conceptuel intégrateur des travaux sur la révélation. Nous démontrons en quoi les travaux existants sur la révélation peuvent être relus en utilisant le prisme des théories de la décision. Dans cette partie, nous présentons *in fine*, notre objet d'étude de façon détaillée (section 3).

Section 1) Révélation du handicap : apports et limites des travaux fondés sur la stigmatisation

Dans cette première section, nous effectuons un état de l'art des travaux sur la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles. Nous abordons les enjeux spécifiques à la révélation des stigmates (1.1). Nous décrivons les trois modèles de la révélation dominant la littérature (1.2). Nous explicitons les limites de cette littérature quant à l'appréhension de notre objet d'étude, la révélation institutionnelle du handicap (1.3).

1.1) De la révélation interpersonnelle des informations neutres à la révélation d'un stigmaté : des enjeux spécifiques

La révélation interpersonnelle est traditionnellement considérée comme un acte ayant une place à part entière dans le développement des interactions sociales : elle en permet le maintien et le renforcement (1.1.1). Au-delà de ses effets bénéfiques, la révélation de certaines informations peut au contraire engendrer des effets sociaux contreproductifs. Il s'agit notamment du cas de la révélation des stigmates: c'est-à-dire des « *attributs dévalués socialement* » (Goffman, 1963) (1.1.2). Si la révélation de ce type d'information (les stigmates) s'apparente à un choix risqué, l'acte inverse (la dissimulation) fait l'objet de conséquences négatives propres, complexifiant de ce fait, la prise de décision (1.1.3).

1.1.1) La révélation : une composante des interactions sociales

Définie comme la communication d'une information verbale d'une personne A à une personne B (Cozby, 1973), la révélation interpersonnelle revêt un rôle stratégique dans la construction et le maintien des relations sociales (Collins & Miller, 1994; Laurenceau et *al.*, 1998). Bien qu'en apparence totalement anodin, cet acte influence sensiblement le déroulement et l'occurrence des interactions sociales.

La « *révélation interpersonnelle* » (« *self-disclosure* ») est un concept avant tout étudié par les travaux en psychologie (Cozby 1972 ; 1973). Au-delà de la transmission d'informations, la révélation peut être distinguée selon trois paramètres : le nombre d'informations révélées ; le caractère plus ou moins intime de celles-ci et enfin, le temps investi dans l'échange d'informations (Cozby, 1973). La réaction d'autrui est influencée par le positionnement de la révélation du point de vue de ces différents paramètres (Levinger & Senn, 1967).

L'acte de révélation est issu d'un besoin naturel de communiquer, de construire des relations sociales et d'être honnête avec les autres (Cozby, 1973). L'impact bénéfique de cet acte a été

mis en évidence pour différentes dimensions relatives aux échanges sociaux. La révélation contribuant au développement des relations de proximité (Laurenceau, et *al.*, 1998), révéler des informations personnelles permet aux individus de mieux se connaître les uns et les autres, afin d'aboutir à des liens plus forts et de meilleure qualité (Phillips et *al.*, 2009). Par sa vocation à solidifier les relations sociales, cet acte peut également être considéré comme déterminant l'appréciation réciproque des interlocuteurs (Forgas & George, 2001 ; Collins & Miller, 1994). Enfin, les bénéfices de la révélation peuvent être étendus au champ de la cognition sociale. En effet, en générant de l'empathie, ainsi qu'en favorisant la construction d'une confiance réciproque, il a été démontré que ce processus pouvait agir positivement sur les attitudes explicites à l'égard de l'exogroupe⁶⁷ (Turner et *al.*, 2007).

Néanmoins, malgré les bénéfices affichés, les individus ne sont pas tous égaux face au désir de s'épancher sur les informations qui les concernent. La propension à révéler des informations dépend notamment du sexe, de l'origine et de la culture de la personne (Cozby, 1973). Elle peut également être affectée par des facteurs liés à la personnalité telle que l'anxiété (Meleshko & Alden, 1993), ou des facteurs plus temporaires comme l'humeur (Forgas, 2011).

Au-delà des différences individuelles, l'acte de révéler est également influencé par les caractéristiques mêmes de l'information échangée : toute information n'est pas bonne à révéler. La sensibilité de certaines informations est en effet susceptible de venir contrecarrer les bénéfices initialement vantés (Collins & Callahan, 2012).

1.1.2) La révélation : un acte parfois risqué

Bien que gratifiante et stratégique, utilisée à tort, la révélation interpersonnelle peut, s'avérer socialement contreproductive et perturber les interactions sociales. Dans cette perspective, la révélation interpersonnelle de stigmates, c'est-à-dire « *d'attributs dévalués socialement* » (Goffman, 1963), est illustrative de l'ambivalence du processus de décision. Elle engendre des conséquences sociales particulières (Frable et *al.*, 1990).

Les règles strictes et implicites définissant les interactions sociales permettent de définir le contexte dans lequel la révélation est appropriée (Collins & Miller, 1994). Dans cette optique, les travaux de Lombardo & Wood (1979) démontrent qu'utilisée de façon hasardeuse, cet acte s'apparente à une réaction sociale inadaptée. En effet, alors qu'à un degré poussé, la

⁶⁷ Selon la théorie de l'identité sociale, l'exo-groupe constitue l'ensemble des groupes sociaux ayant une identité sociale différente du groupe de référence. Le groupe de référence ne peut pas s'y identifier (Tajfel, 1974).

révélation d'informations personnelles est inappropriée, on considère qu'une personne échangeant peu, fait preuve d'isolement social. Ce sont ainsi les personnes affichant un degré de révélation modéré qui obtiennent le plus de satisfaction vis-à-vis de leurs échanges sociaux (Lombardo & Wood, 1979).

Au-delà de l'impact de la quantité d'informations, la nature de celles-ci influence le risque associé à l'acte de révéler. Les personnes porteuses d'un stigmaté ont ainsi une caractéristique distinctive qui les conduit à être dévaluées auprès d'autrui (Major & O'Brien, 2005). Parmi ces personnes à risques, on distingue celles qui sont discréditées (dont le stigmaté est visible) et celles qui sont discréditables (dont le stigmaté est invisible) (Goffman, 1963).

Parallèlement, le dénominateur « stigmaté » s'applique à un nombre large d'attributs. Il renvoie aux caractéristiques personnelles telles que la race (Stone et al., 1992 ; Howarth, 2006 ; Heslin et al., 2012), la transexualité ou l'orientation sexuelle (Law et al., 2011), la situation sociale (Phelan et al., 1997 ; Bourguignon & Herman, 2005; Karren & Sherman, 2012), le handicap (Susman, 1994 ; Beart et al., 2005); aux actes subits tels que les abus sexuels (Bonanno et al., 2002), ou enfin aux actes réalisés tels que l'avortement (Major & Gramzow, 1999) ou encore l'échec entrepreneurial (Wiesenfeld et al., 2008).

La révélation interpersonnelle d'un stigmaté a pour particularité de soumettre l'individu qui révèle au risque de stigmatisation (Clair et al., 2005; Ragins, 2008), un phénomène remettant en cause l'identité complète de la personne (Goffman, 1963; Crocker et al., 1998). Ce dernier est largement étudié (Crandall et al., 1997; Boyce et al., 2007) celui-ci ayant un ensemble d'impacts négatifs sur la cible (Croteau, 1996; Boatwright et al., 1996; Hebl & Kleck, 2002). En effet, Link et Phelan (2001) envisagent la stigmatisation comme « *la co-occurrence d'un processus de labellisation, de stéréotypisation, de perte de statut et de discriminations* ». La stigmatisation est personnellement, interpersonnellement et socialement coûteuse (Dovidio et al., 2000; Goffman, 1963). Elle engendre potentiellement une baisse de l'estime de soi, de la réussite et affecte également la santé de sa victime (Blascovich et al., 2001; Major & O'Brien, 2005). La stigmatisation a pour particularité d'être toujours associée à des conséquences négatives.

Ainsi, en perturbant les interactions sociales, la révélation d'un stigmaté s'apparente à un acte social à caractère risqué. S'il s'agit en apparence d'un phénomène à éviter, la décision

opposée : la dissimulation, implique elle aussi un ensemble de conséquences négatives (DeJordy, 2008).

1.1.3) Révélation versus dissimulation : un véritable dilemme

Si la révélation d'un stigmaté est susceptible d'engendrer des conséquences négatives d'un point de vue intra personnel, interpersonnel et social, l'acte inverse (la dissimulation), a, lui aussi, des conséquences négatives inattendues qu'il convient de mettre à jours (Major & Gramzow, 1999; DeJordy, 2008).

Dejordy (2008) souligne plusieurs types d'effets inattendus liés à la dissimulation. Celle-ci serait négativement corrélée à la « vérification de soi »⁶⁸ et positivement corrélée à l'isolement social. La dissimulation est également susceptible d'encourager un « épuisement identitaire », l'individu ne se reconnaissant plus dans les interactions. Enfin, la dissimulation est susceptible de conduire à une dissonance cognitive entre l'identité sociale virtuelle de la personne et son comportement réel (la dissimulation), engendrant ainsi des problématiques d'identification vis-à-vis de l'identité sociale en question (le stigmaté). D'un point de vue cognitif, Lane & Wegner (1995) montrent que conserver des informations secrètes perturbe les activités cognitives.

De surcroît, si la question de la dissimulation fait depuis quelques années l'objet d'un intérêt managérial (Day & Schoenrade, 1997; Flett, 2012), c'est que les conséquences identitaires observées, vont, en situation professionnelle, se répercuter sur le plan inter-individuel et organisationnel. Le désengagement du contexte social est ainsi négativement corrélé à la prise d'initiatives et à la collaboration. L'épuisement identitaire est quant à lui négativement corrélé aux performances individuelles et organisationnelles ainsi qu'à la capacité à prendre des décisions. Enfin, la dissonance cognitive est susceptible d'engendrer une perception altérée de l'environnement organisationnel et de modifier la façon dont les frontières entre la vie personnelle et professionnelle sont gérées (Dejordy, 2008).

Paradoxalement, au-delà des effets négatifs de la dissimulation, les travaux démontrent que malgré le caractère stigmatisant de l'attribut révélé, la révélation conduit parfois à un ensemble d'effets positifs. En effet, cette décision est associée à un impact notable sur la satisfaction professionnelle (Lane & Wegner, 1995 ; Griffith & Hebl, 2002) ainsi que sur l'engagement organisationnel (Day & Schoenrade, 1997). Des expériences interpersonnelles

⁶⁸ Le concept de « vérification de soi » (Swann., Polzer, Seyle, & Ko, 2004) fait référence au fait que les individus souhaitent être vus et compris en accord avec leurs propres croyances et perceptions d'eux-mêmes.

positives sont également associées à l'acte de révéler. Ces expériences concernent l'acceptation sociale (Corrigan et al., 2009), le développement de soutien professionnel par le biais des réseaux dédiés (cas de l'homosexualité féminine) (Boatwright et al., 1996) et la perception positive de l'acte par la ligne managériale (Day & Schoenrade, 1997). Enfin, des effets intrapersonnels positifs sont soulignés. Ils concernent le bien-être psychologique (Lane & Wegner, 1995) et la réduction des conflits de rôles (Day & Schoenrade, 1997).

Type de conséquence	Conséquences	Auteurs
<i>Effets individuels négatifs inattendus de la dissimulation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Isolement social - Epuisement identitaire - Dissonance cognitive - Perturbation des activités cognitives 	Lane & Wegner (1995) ; De Jordy (2008)
<i>Effets organisationnels négatifs inattendus de la dissimulation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Diminution prise d'initiative - Diminution collaboration - Diminution performance individuelle et organisationnelle - Perception altérée de l'organisation 	De Jordy (2008)
<i>Effets positifs inattendus de la révélation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation satisfaction professionnelle - Augmentation engagement organisationnel - Expériences interpersonnelles positives - Bien- être psychologique - Diminution des conflits de rôles 	Lane & Wegner (1995) ; Boatwright et al., (2009) ; Day & Schoenrade (1997) ; Griffith & Hebl (2002); Corrigan et al., (2009)

Tableau 7: Synthèse des conséquences de la révélation et de la dissimulation

Ainsi, nous avons pu constater que la révélation a un rôle majeur dans le développement des interactions sociales. Ce rôle peut néanmoins être perturbé par les caractéristiques de l'information révélée. En effet, si l'information constitue un attribut stigmatisé, la révélation est susceptible d'engendrer des conséquences négatives. Par ailleurs, l'acte inverse, la dissimulation, est aussi associé à un ensemble d'effets néfastes, notamment sur le plan managérial. Ainsi, bien qu'anodine en apparence, la révélation d'attributs stigmatisés s'apparente à un véritable dilemme social intégrant des enjeux propres.

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

Afin de mieux comprendre le dilemme auquel font face les personnes porteuses d'un stigmata, la littérature recense actuellement trois modèles théoriques anglo-saxons

appréhendant la révélation des stigmates dans une perspective interpersonnelle (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 transversalité le cheminement vers le dévoilement des identités sociales stigmatisées. Ainsi, le modèle de Clair (et *al.*, 2005) appréhende le processus de révélation dans sa globalité (1.2.1), le modèle de Ragins (2008) tente de comprendre comment la révélation exercée dans la sphère professionnelle se traduit dans la sphère privée (1.2.2). Enfin, Chaudoir & Fisher (2010) insistent sur une compréhension particulièrement psychologique de la décision et de ses conséquences (1.2.3). En ce sens chaque modèle a une vision spécifique du processus. Nous analysons ces modèles en adoptant un point de vue comparatif (1.2.4).

1.2.1) Le modèle de Clair et al., (2005) : 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.

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, 1974 ; 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), mais aussi la norme du milieu qui renvoie au fait que certains secteurs, culturellement plus ouverts que d'autres au dévoilement des stigmates (Friskopp & Silverstein, 2010) influent 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. Les relations avec autrui 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 / bénéfiques).

Par ailleurs, les auteurs déclinent la phase de *décision* en différentes *stratégies* de dissimulation et de révélation. En effet, afin de dissimuler une identité invisible, l'individu peut avoir recours à :

- La fabrication : il s'agit d'une stratégie qui consiste à fournir des fausses informations sur soi et à se créer une identité sociale de façade.
- La non divulgation : l'individu empêche activement les autres d'acquérir de l'information.
- La discrétion : l'individu évite les situations où il aurait à dévoiler l'identité sociale invisible.

Parallèlement, afin de révéler une identité sociale, l'individu peut avoir recours à :

- La signalisation : cette stratégie consiste à ne pas déclarer ouvertement l'identité sociale mais à émettre des sous-entendus, donner des indices qui permettent d'en supposer l'existence.
- La normalisation : il s'agit de révéler l'identité, tout en faisant en sorte de la rendre commune, banale.
- La différenciation : elle consiste à mettre en avant les différences issues de l'identité invisible et à les faire valoir en tant que telles.

Ces stratégies 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. Ils définissent ainsi différents stades intermédiaires. Bien qu'identifiées, ces stratégies ne sont pas incluses en tant que variables dans le modèle.

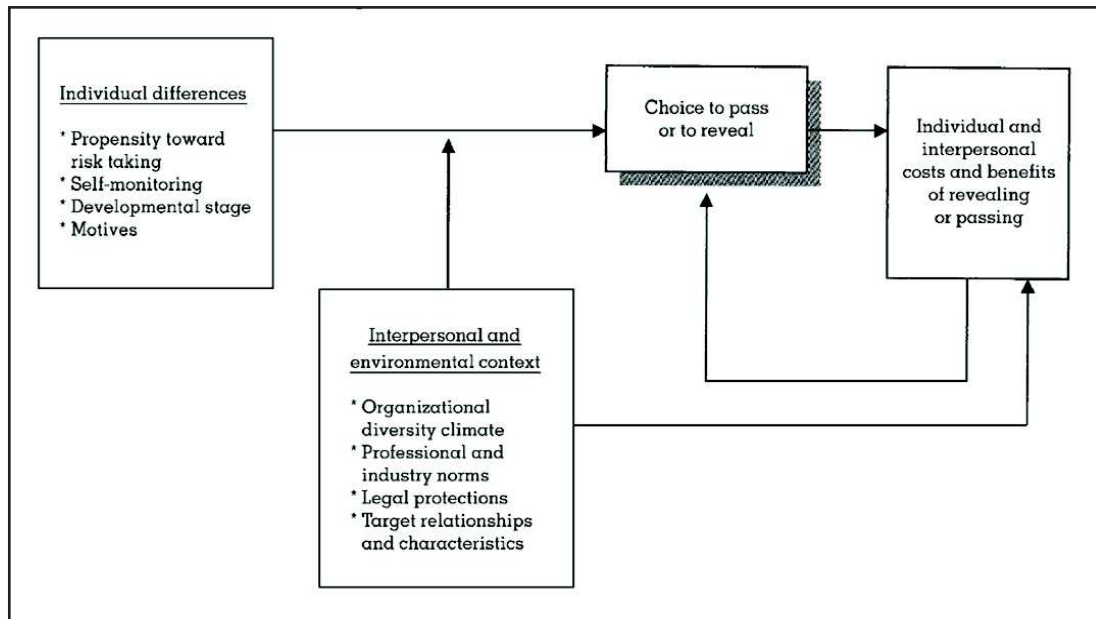


Figure 3 : Modèle de Clair (et al., 2005)

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

1.2.2) Le Modèle de Ragins (2008) : 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 révélation totale et nulle. Ce modèle a pour ambition d'élargir son application au contexte non professionnel.

Dans ce modèle, afin de déterminer l'issue de la décision à prendre, les individus anticipent les conséquences potentiellement associées à la révélation. L'anticipation est liée aux caractéristiques des stigmates (Jones et al., 1984). Elle est également influencée par des facteurs psychologiques tels que l'importance accordée par l'individu à l'identité sociale considérée – notamment dans la construction de sa propre identité (Hogg & Terry, 2000) –, 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)). L'anticipation des conséquences est encore déterminée par un ensemble de facteurs environnementaux, tels que le support institutionnel et les relations de soutien, (Sarason et al., 1990), mais aussi la présence d'autres personnes partageant le stigmate (Jones et al., 1984).

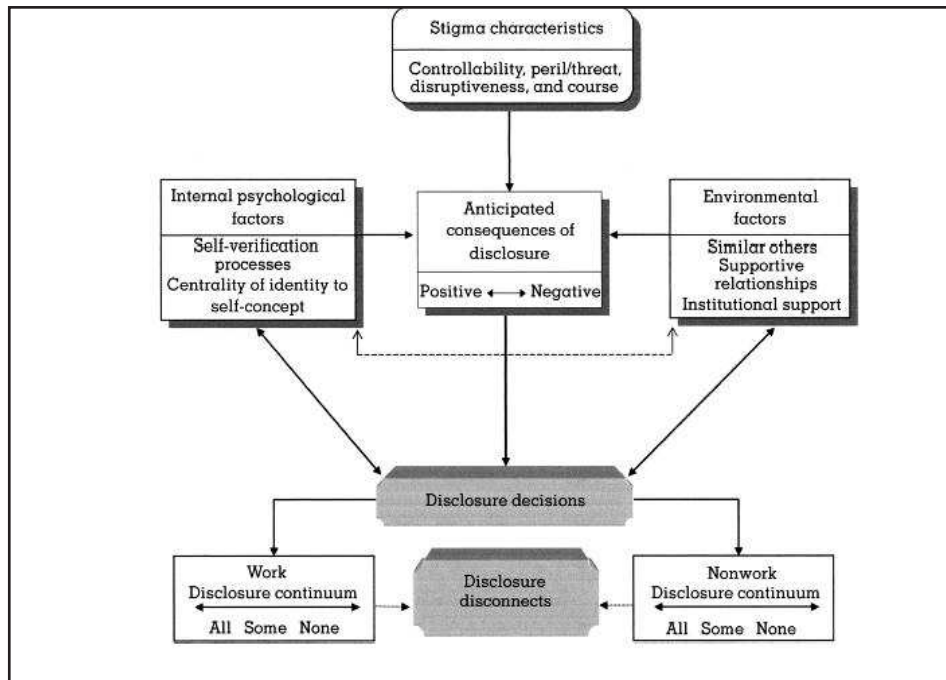


Figure 4: Modèle de Ragins (2008)

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

1.2.3) Le modèle de Chaudoir et Fisher (2010): Pour une compréhension psychologique globale du processus de révélation d'un stigmaté

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

Dans ce modèle, la révélation est caractérisée par les attributs des informations partagées. 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'évitements (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.

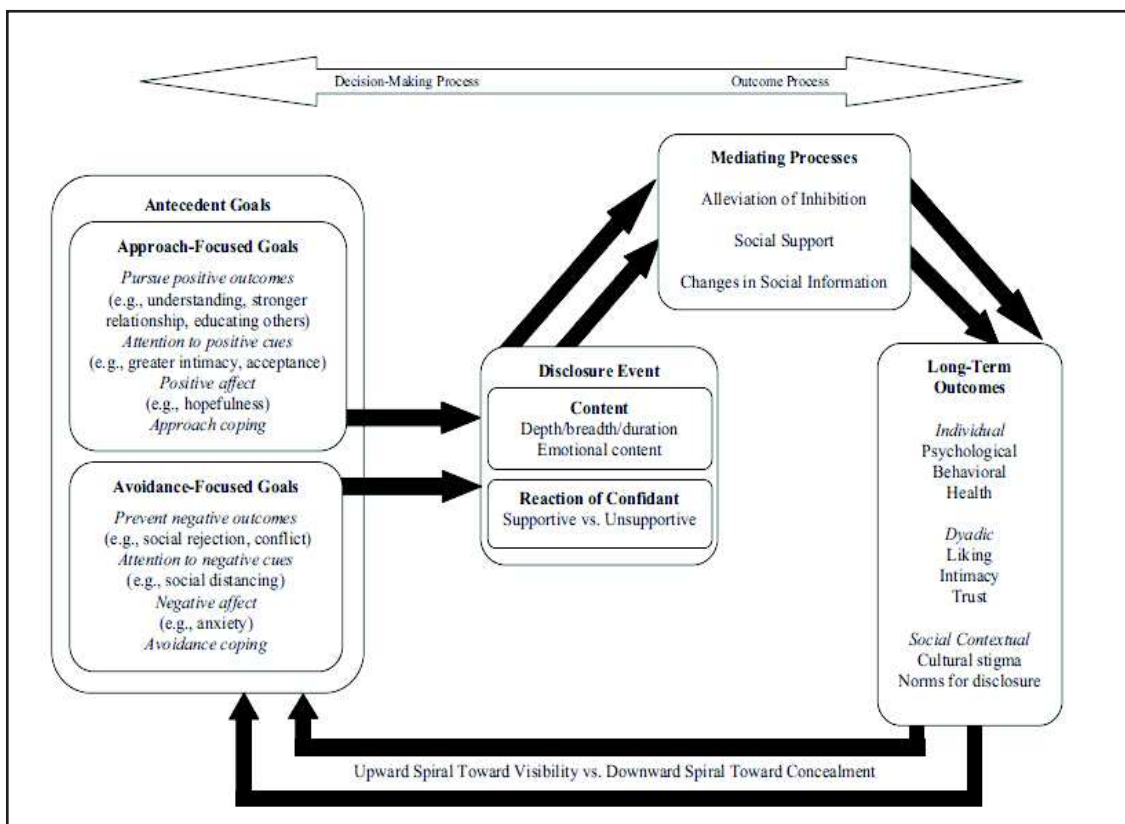


Figure 5: Modèle de Chaudoir & Fisher (2010)

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

1.2.4) Une lecture comparative des apports et limites des modèles

Après avoir présenté les modèles existants, nous en proposons une lecture transverse et comparative. Cette lecture nous permet d'identifier les points forts et les limites de chacun des modèles dans leur appréhension de la révélation interpersonnelle des stigmatés invisibles.

Ainsi, les antécédents individuels sont mentionnés dans les trois modèles comme facteur d'influence de la révélation. Le modèle de Ragins (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 ; Hogg & Terry, 2000). Il intègre également l'influence du type de stigmaté en se basant en partie sur la typologie établie par Jones (et *al.*, 1984)⁶⁹. Enfin, le modèle de Chaudoir et Fisher (2010) insiste sur le double système motivationnel combinant buts d'approche et d'évitement présent dans le modèle comportemental de Elliot (1999)⁷⁰.

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 stigmaté.

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 (2008).

Les conséquences de l'acte de révélation, mais aussi l'influence de celles-ci sur les prises de décisions subséquentes (feedback) sont particulièrement bien développées dans les modèles de Clair (et *al.*, 2005) et Chaudoir et Fisher (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 Fisher (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.

⁶⁹ Les travaux de Goffman (1963), repris par Jones et *al.*, 1984) distinguent 6 dimensions des stigmatés : leur contrôlabilité ou origine, leur impact sur les relations sociales, leur caractère anxigène ou menaçant, leur évolution, l'aspect esthétique et leur visibilité.

⁷⁰ Ce modèle est décliné ultérieurement (partie 1.3.1.3)

	Clair et <i>al.</i> , 2005	Ragins, 2008	Chaudoir & Fisher, 2010
<i>Facteurs individuels</i>	+	++	+++
<i>Facteurs environnementaux</i>	++	++	-
<i>Stratégies</i>	++	-	+
<i>Conséquences</i>	++	-	++

Tableau 8: Synthèse des apports et limites des modèles⁷¹

Ainsi, d'après les modèles explicités, nous constatons que les approches adoptées par les auteurs sont chacune spécifiques, mais néanmoins complémentaires pour appréhender la révélation interpersonnelle des stigmates. Si l'on s'intéresse néanmoins à notre objet d'étude, le handicap, nous constatons, qu'en l'état, ces modèles font l'objet de plusieurs limites quant à leur application à la révélation institutionnelle.

1.3) Des modèles mobilisables pour étudier la révélation institutionnelle du handicap ?

L'attention portée au sujet de la révélation interpersonnelle a permis le développement de trois modèles théoriques tentant de comprendre le phénomène dans toute sa complexité (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010). Nous cherchons à comprendre les limites auxquelles ils sont soumis. En effet, bien que principalement basés sur le cadre théorique de la stigmatisation, ces modèles gagneraient à davantage asseoir leur positionnement théorique (1.3.1). De plus, notre objet d'étude étant la révélation institutionnelle du handicap – et non pas de l'ensemble des identités stigmatisées –, ces modèles sont difficilement transférables en l'état à l'étude du handicap (1.3.2).

1.3.1) La stigmatisation : une approche incomplète pour appréhender la révélation

A l'instar du modèle de Chaudoir et Fisher (2010), que les auteurs ont ultérieurement appliqué aux personnes victimes du SIDA (Chaudoir et *al.*, 2011), les modèles présentés n'ont fait l'objet d'aucune application empirique. Ils demeurent encore aujourd'hui positionnés à l'état de présupposés théoriques. Conjointement, afin d'asseoir leur robustesse théorique, ces modèles sont censés être rattachés au cadre conceptuel de la stigmatisation (Goffman, 1963). Néanmoins, en réalité, peu de variables sont réellement analysables sous cet angle-là. Nous présentons ainsi les principes généraux de la théorie de la stigmatisation (1.3.1 1), pour

⁷¹ Ce tableau décrit l'importance accordée par les modèles aux différents facteurs présentés. Le – signifie absence du facteur en question, tandis que le nombre de + explicite l'ampleur de la considération du facteur en question.

ensuite identifier les variables lisibles à travers ce prisme d'analyse (1.3.1.2). Nous considérons *in fine* les variables appartenant davantage à des cadres théoriques connexes (1.3.1.3).

1.3.1.1) Le cadre théorique de la stigmatisation : principes généraux

Définie, comme « *la co-occurrence d'un processus de labellisation, de stéréotypisation, de perte de statut et de discriminations* » (Link & Phelan, 2001), la stigmatisation est un processus social survenant uniquement lors des interactions sociales. Ce phénomène implique un percevant (la personne qui stigmatise) et une cible (la personne stigmatisée) (Dovidio et al., 2000). Il ne peut y avoir de stigmatisation sans environnement stigmatisant. Les stigmates sont en effet dépendants du contexte dans lequel ils sont détectés. Ils ne sont pas liés à une personne mais à une situation sociale donnée. Enfin, contrairement aux stéréotypes, la stigmatisation renvoie exclusivement à des conséquences négatives (Major & O'Brien, 2005) : ces conséquences sont intrapersonnelles, interpersonnelles et sociales (Major & O'Brien, 2005). En raison des effets néfastes auxquels la stigmatisation renvoie, les personnes susceptibles de subir ce processus social tenteront de l'éviter (Miller & Major, 2000). En d'autres termes, plus les risques de stigmatisation sont élevés plus la révélation du stigmate est compromise.

Les dimensions des stigmates : les stigmates peuvent être distingués selon différentes dimensions sous-jacentes (Goffman, 1963 ; Jones et al., 1984 ; Beatty & Kirby, 2006) :

- leur contrôlabilité ou origine (*origin*) : cette dimension renvoie à la responsabilité de la personne vis-à-vis de l'existence du stigmate. L'obésité est en ce sens perçue comme un stigmate contrôlable.
- leur impact sur les relations sociales (*disruptivness*) : certains stigmates constituent un frein à la survenance des interactions sociales. Il s'agit notamment du cas des handicaps altérant les capacités de communication.
- leur caractère anxigène ou menaçant (*threat*) : la schizophrénie est par exemple, perçue comme plus menaçante que le handicap physique.
- leur évolution (*course*) : renvoie au caractère stable ou évolutif du stigmate
- leur aspect esthétique (*aesthetical quality*)
- leur visibilité (*concealment*) : Goffman (1963) distingue les personnes discréditées (dont le stigmate est visible) et les personnes discréditables (dont le stigmate est dissimulable).

Le positionnement du stigmate sur les différentes dimensions a un impact sur le degré de stigmatisation.

Types de stigmates : au-delà des dimensions des stigmates : la littérature fait référence à plusieurs types de stigmates (Bos et al., 2013). Nous distinguons le stigmate public qui renvoie à la réaction d'autrui face à une personne porteuse d'un stigmate ; l'auto-stigmate, qui renvoie aux conséquences intrapersonnelles issue de la possession d'un stigmate; le stigmate par association, qui renvoie à la stigmatisation des personnes associées à une personne porteuse d'un stigmate (Kulik et al., 2008; Pryor, et al., 2012). Enfin, la littérature évoque également le stigmate structurel, qui est défini comme la légitimation et la perpétuation du stigmate par les institutions sociétales.

Stratégies de management des stigmates : Bien que, dans certaines situations, la stigmatisation soit inévitable, il existe néanmoins des possibilités de s'y adapter. Plusieurs auteurs, parmi lesquels nous retrouvons les chercheurs étudiant la révélation, identifient des stratégies de management des identités stigmatisées : celles-ci s'apparentent à des techniques de contrôle de l'information (Griffin, 1992; Clair et al., 2005). Les stratégies d'origine datent néanmoins des travaux canoniques de Goffman (1963). Ce dernier parle ainsi de stratégie de **dissimulation** (dissimuler intentionnellement les attributs du stigmate), de **recouvrement** (faire valoir une identité moins stigmatisée que l'identité réelle de l'individu), de **révélation partielle** (choisir ce que l'on souhaite révéler, à qui on veut le révéler) et enfin, de révélation intentionnelle du stigmate.

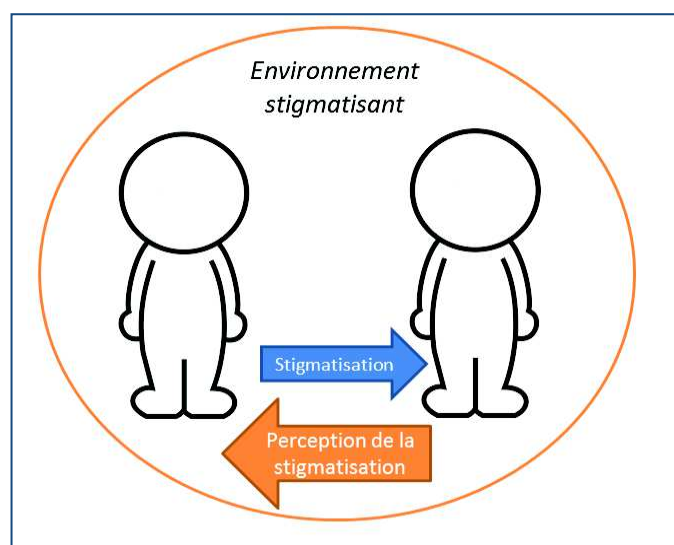


Figure 6: Théorie de la stigmatisation: principes généraux

1.3.1.2) Les variables ancrées dans le cadre théorique de la stigmatisation

Parmi les variables des modèles présentés, certaines sont directement lisibles sous l'angle du cadre théorique de la stigmatisation. Nous distinguons, parmi elles, des variables indépendantes et des variables dépendantes.

En effet, du point de vue **des variables indépendantes**, nous pouvons supposer que **l'environnement interpersonnel et organisationnel** (Clair et *al.*, 2005. Ragins, 2008) influe sur la révélation, la stigmatisation étant liée à un environnement social donné. Ainsi, dans un environnement interpersonnel et organisationnel stigmatisant, le stigmaté ne sera pas révélé. **Le type de stigmaté** peut également avoir un effet sur la décision, certains stigmatés étant plus stigmatisant que d'autres (Ragins, 2008). Enfin, **les conséquences négatives anticipées** (Ragins, 2008) sont, d'après cette théorie, susceptibles d'avoir un impact sur la décision : plus il y a des conséquences négatives anticipées, moins le stigmaté sera révélé.

Parallèlement, les variables dépendantes, telles que les **conséquences négatives perçues** suite à la prise de décision (Clair et *al.*, 2005 ; Chaudoir & Fisher, 2010), sont également rattachées au cadre théorique en question, la stigmatisation ayant en effet un ensemble de conséquences néfastes.

1.3.1.3) Des variables faisant références à des cadres théoriques connexes

Contrairement aux variables déclinées précédemment, un ensemble de facteurs mobilisés par les auteurs (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010) font, non pas référence au cadre théorique de la stigmatisation, mais à un ensemble de cadres d'analyse extérieurs, d'influences diverses.

Ainsi, la notion de propension à prendre des risques (Sitkin & Weingart, 1995) citées par Clair (et *al.*, 2005) est issue des théories économiques tentant d'analyser les comportements en situations incertaines (principalement les comportements financiers). La propension à prendre des risques – elle-même influencée par l'historique des résultats obtenus (Sitkin & Pablo, 1992) – est un déterminant individuel de la prise de risques (Sitkin & Weingart, 1995). Ce concept s'inscrit dans la tradition des théories alternatives à la théorie de l'Utilité Espérée

(SEU) (Von Neumann & Morgenstern, 1947), amorcées par Kahneman & Tversky (1979), par le biais de la « *prospective theory* »⁷².

Les concepts de vérification de soi (*self-verification*) et de centralité de l'identité (*centrality of identity*) font, quant à eux, référence à la théorie de l'identité sociale (Turner, 1985; Hogg & Terry, 2000 cités par Ragins, 2008)⁷³. Cette théorie considère la construction de l'identité comme une catégorisation de l'individu au sein de différentes catégories sociales. La perception de la réalité sociale est ainsi composée d'endo-groupes (personnes occupant la même catégorie sociale) et d'exo-groupes (personnes appartenant à une autre catégorie sociale). La vérification de soi (Ragins, 2008) correspond ainsi au besoin d'être considéré en référence aux catégories que l'on s'auto-attribue, tandis que la centralité de l'identité correspond à l'importance prise par les catégories en question, dans la construction de l'identité. Le concept de *self-monitoring* (Snyder, 1974 cité par Clair et al., 2005) peut également être rattaché à ce courant, celui-ci faisant référence à la façon dont les personnes adaptent leurs comportements aux normes et attentes sociales. La notion de norme est en effet prégnante dans la théorie de l'identité sociale (Hogg & Reid, 2006).

Enfin, le modèle de Chaudoir & Fisher (2010) fait référence aux motivations d'approches et d'évitements (Elliot, 1999). Selon l'auteur (Elliot, 2008, page 3) « *la motivation d'approche peut être définie comme l'activation de comportements par, ou l'orientation de comportements vers, des stimuli positifs (objets, évènements, possibilités) ; tandis que la motivation d'évitement peut être définie comme l'activation de comportements par, ou l'orientation de comportements à l'égard de stimuli négatifs (objets, évènements, possibilités)* ». Cette théorie d'origine phylogénétique⁷⁴ insiste sur le rôle fonctionnel de ces deux types de motivations. Celles-ci permettraient, par l'évitement des stimuli négatifs (menaces) et par l'attirance envers les stimuli positifs (prospérité), de favoriser la survie de l'espèce humaine.

Ainsi, les modèles de la révélation ont été construits à partir de variables issues du cadre théorique de la stigmatisation, complétée par des variables issues d'un ensemble de cadres

⁷² Contrairement à la théorie de l'utilité espérée (SEU) qui affirme que l'individu, en situation incertaine tente de maximiser son utilité dans l'absolu, la théorie prospective démontre au contraire que la prise de comportement risqué est issue de facteurs externes, tels que la valence des résultats (maximiser les gains ou diminuer les pertes). Le choix adopté ne sera pas forcément celui permettant la maximisation de l'utilité, mais correspondra davantage à la représentation que le décideur se fait de l'utilité en question, celle-ci ayant un impact sur la façon d'envisager les probabilités (Tversky & Kahneman, 1991).

⁷⁴ La phylogénétique renvoie à l'étude de l'évolution des espèces vivantes.

d'analyses connexes. Ces derniers renvoient eux-mêmes à des inspirations variées. Les influences sont sociologiques, économiques, psychologiques (sociale) et phylogénétiques.

Cadre théorique associé Type de variables	Stigmatisation	Théories connexes
<i>Variable indépendante</i>	-Facteurs interpersonnels et environnementaux (Clair et <i>al.</i> , 2005 ; Ragins, 2008) -Conséquences négatives anticipées (Ragins, 2008) -Type de stigmaté (Ragins)	-Différences individuelles (self monitoring, propension à prendre des risques) (Clair et <i>al.</i> , 2005) -Facteurs psychologiques internes (Self-verification, centralité de l'identité) (Ragins, 2008) -Buts d'approches et d'évitement (Chaudoir & Fisher, 2010)
<i>Variables dépendantes</i>	Conséquences négatives de la révélation (Clair et <i>al.</i> , 2005)	

Tableau 9: Rattachement théorique des variables issues des modèles de la révélation

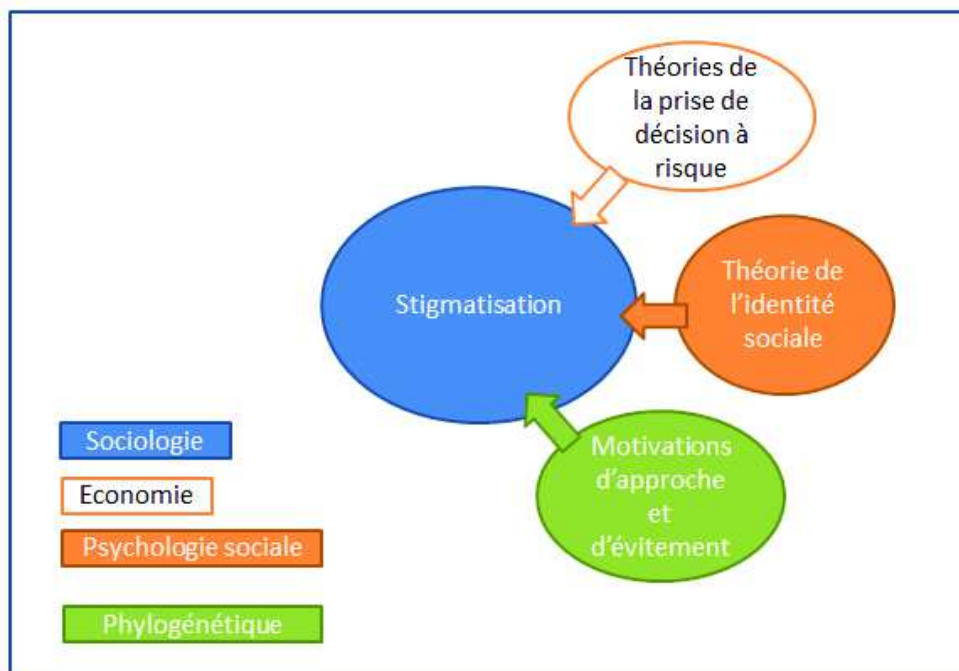


Figure 7: Courants d'influence des modèles de la révélation

Pour conclure, la mobilisation par les auteurs (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010) d'autres cadres théoriques que celui de la stigmatisation, démontre l'incapacité de ce dernier à appréhender, dans toute sa finesse, le processus de révélation des stigmatés. Cette mobilisation illustre également le manque de stabilité conceptuelle des modèles existants : ces derniers mobilisent des cadres d'analyses issues de nombreuses influences dont la compatibilité n'a pu être contrôlée.

1.3.2) Les limites d'application des modèles existants

Si nous tentons désormais d'identifier les possibilités d'application des modèles de la révélation à l'étude du handicap, deux constats peuvent être effectués. Premièrement, les modèles évoqués prennent peu en compte les spécificités liées au stigmate du handicap (1.3.2.1). Conjointement, ces modèles s'intéressent uniquement à la révélation interpersonnelle, un niveau d'analyse insuffisant pour étudier la complexité du phénomène de la révélation du handicap (1.3.2.2).

1.3.2.1) Le handicap : un stigmate spécifique

Bien que les modèles discutés précédemment permettent d'appréhender le processus de révélation des identités stigmatisées, certaines spécificités associées à l'objet handicap (Woodhams & Danieli, 2000)⁷⁵ sont susceptibles de modérer les résultats présupposés par les auteurs.

Dans cette perspective, il convient tout d'abord de revenir sur le concept de *propension à prendre des risques* (Sitkin & Weingart, 1995, cité par Clair et al., 2005). En effet, la révélation est associée à des risques en raison de sa capacité stigmatisante (Bos, et al., 2013). Cette affirmation s'applique d'autant plus au handicap que celui-ci 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. En l'empêchant d'accéder aux 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).

⁷⁵ Les auteurs ont montré que contrairement à d'autres identités faisant partie de la diversité, le handicap recouvre des réalités multiples, ce qui en complexifie son appréhension (Woodhams & Danieli, 2000)

Parallèlement, les variables psychologiques mobilisées par Ragins (2008) – *vérification de soi*⁷⁶ et *centralité de l'identité* – sont aussi à interroger dans le cadre d'une application au handicap. Concernant l'orientation sexuelle, il paraît en effet 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 de cette variable au handicap est questionnable de par le statut accordé à l'identité sociale 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 élément culturel, notamment les personnes sourdes (Reagan, 1995). Ainsi l'effet de la centralité de l'identité sociale est, dans l'hypothèse d'une application au handicap, moins susceptible d'influencer le processus de révélation, les personnes en situation de handicap ayant tendance à rejeter cette catégorisation.

De ce fait, certaines variables mobilisées par les modèles de la révélation interpersonnelle et notamment la propension à prendre des risques (Sitkin & Weingart, 1995, cité par Clair et al., 2005), mais aussi la centralité de l'identité (mobilisée par Ragins, (2008)) sont susceptibles d'avoir un impact modéré par les spécificités liées au handicap.

1.3.2.2) La révélation interpersonnelle : un niveau d'analyse insuffisant

Si l'ensemble de la littérature s'intéressant à la révélation des stigmates s'applique au niveau interpersonnel (Driscoll et al., 1996; Phillips et al., 2009), il ne s'agit pas du seul niveau pertinent pour étudier la révélation du handicap.

En effet, l'essor des lois anti-discriminatoires et des politiques mises en place pour favoriser sa participation sociale et professionnelle (Bertrand et al., 2014) rendent compte d'un deuxième niveau d'analyse possible : **la révélation institutionnelle**. Dans la plupart des pays ayant légiféré, les personnes handicapées peuvent en effet bénéficier d'aménagements de poste en milieu professionnel (Burkhauser et al., 2012), ou bien être bénéficiaires d'une obligation d'emploi (Le Clainche & Demuijnck, 2006). Nous remarquons ainsi, qu'afin d'être considéré, le handicap doit être révélé.

Pour pouvoir bénéficier des dispositifs prévus par les politiques d'emploi, la révélation interpersonnelle ne suffit pas. Il est nécessaire que le handicap soit révélé officiellement et ce

⁷⁶ Le concept de vérification de soi (self-verification), renvoie au fait que les individus ont besoin qu'autrui les perçoive tels qu'ils se perçoivent eux-mêmes (Swann. et al., 2004).

du point de vue des institutions qui le prennent en charge. Le handicap peut ainsi être déclaré interpersonnellement, sans pour autant être connu officiellement et, par la suite, sans pouvoir être pris en charge par les institutions.

Afin de nous adapter à cette spécificité, nous n'envisageons pas dans cette étude la révélation interpersonnelle, mais la révélation officielle auprès des institutions de prise en charge du handicap. Nous appelons ce niveau d'analyse « *la révélation institutionnelle* », en considérant les raisons et la façon dont le handicap peut être déclaré officiellement auprès des institutions initiatrices des politiques handicap.

Nous envisageons ici la notion d'institution selon sa définition d'usage, c'est-à-dire désignant communément « *des structures organisées ayant pour fonction de maintenir un état social* » (Tournay, 2011)⁷⁷. Les « institutions du handicap » permettent de maintenir l'égalité des chances par la mise en place de dispositifs compensant le désavantage induit par la situation. Au-delà des politiques emplois où l'Etat joue ce rôle institutionnel, dès l'accès à l'éducation des instances existent et tentent de promouvoir une pleine inclusion du handicap. Ces institutions ont été stabilisées en France suite à la loi de 2005.

Ainsi, contrairement aux autres identités stigmatisées, les personnes en situation de handicap sont soumises à plusieurs dilemmes de révélation. Celles portant un **handicap invisible** sont avant tout confrontées au dilemme de la **révélation interpersonnelle**, mais elles sont par ailleurs confrontées au dilemme de la **révélation institutionnelle**. Les personnes en situation de **handicap visible** sont, quant à elles, non soumises au dilemme de la révélation interpersonnelle mais demeurent concernées par la **révélation institutionnelle**. En effet, malgré la visibilité du handicap, déclarer celui-ci d'un point de vue officiel demeure un choix personnel.

Niveau de révélation	Handicap concerné
<i>Révélation interpersonnelle</i>	Handicap invisible
<i>Révélation institutionnelle</i>	Handicap invisible + Handicap visible

Tableau 10: Niveau de révélation selon le type de handicap

Ainsi, cette section nous a permis de constater que l'attention portée au phénomène de la révélation a engendré le développement de trois modèles théoriques tentant d'analyser les

⁷⁷ Selon l'auteur cette notion d'usage diffère du sens étymologique « Prendre le parti d'appréhender l'institution dans son acception étymologique, c'est-à-dire c'est l'aborder comme un processus tendant momentanément vers une plus grande stabilisation des pratiques » (Tournay, 2011, p1).

causes et les conséquences de ce processus de décision (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010). Néanmoins, malgré leurs atouts, ces modèles sont sujets à de nombreuses limites. Ils ont tout d'abord été très peu testés empiriquement (Chaudoir et *al.*, 2011). En dehors de leur référence à la théorie de la stigmatisation – insuffisante pour étudier le phénomène complexe de la révélation – leur ancrage théorique demeure non stabilisé. Enfin, en l'état, ces modèles sont difficilement applicables au handicap et ce pour deux raisons : d'une part, les spécificités liées à cet objet sont susceptibles de modifier les effets des facteurs sélectionnés par la littérature existante et, d'autre part, l'angle d'analyse choisi (révélation interpersonnelle) semble peu approprié à l'étude de la révélation du handicap. Les enjeux de la révélation du handicap se situent davantage à un niveau institutionnel, ce deuxième niveau de révélation permettant aux personnes handicapées de bénéficier des dispositifs mis en place à leur égard.

Nous proposons, dans la section suivante (section 2), un prisme d'analyse permettant de combler les limites de la littérature existante, tout en s'adaptant à l'étude spécifique de la révélation institutionnelle du handicap : il s'agit des théories de la décision.

Section 2) Révélation institutionnelle du handicap : vers l'étude d'un processus de décision

Dans cette section, nous montrons que les limites de la littérature actuelle, c'est-à-dire le manque d'ancrage théorique des modèles évoqués mais également les limites de leur application à l'étude du handicap, peuvent être contrées en abordant une vision plus large de la révélation. Nous proposons d'aborder la révélation sous l'angle d'un cadre d'analyse transverse : celui des théories de la décision. Nous effectuons de ce fait le lien entre décision et révélation (2.1) pour ensuite présenter les différentes approches ou modèles de la décision (2.2).

2.1) La révélation : un processus de décision ?

La révélation (interpersonnelle ou institutionnelle) consiste à effectuer un choix entre révéler ou dissimuler un handicap. Nous montrons en quoi les caractéristiques de cet acte permettent de l'envisager comme un processus de prise de décision au sens des théories de la décision (Eisenhardt & Zbaracki, 1992). Nous identifions ainsi les similarités entre le processus de décision et le processus de révélation (2.1.1). Nous explicitons ensuite la coexistence de plusieurs visions de la décision (2.1.2), pour enfin envisager les intérêts d'avoir recours à une telle assimilation (2.1.3).

2.1.1) Révélation et décision : des dimensions communes

La révélation interpersonnelle peut être définie comme « *le partage d'informations avec autrui, et ce à travers la communication verbale et par le biais des interactions sociales* » (Croteau et al., 2008). Nous avons parallèlement défini la révélation institutionnelle comme « *le fait de révéler une information auprès d'instances officielles, encourageant le développement de politiques dédiées (handicap, sexe...)* ». La révélation institutionnelle implique néanmoins des interactions sociales car il est peu probable que la mise en place des dites politiques s'effectue sans interface humaine.

Nous l'avons évoqué, la révélation demeure une option possible, mais non systématique, l'individu ayant la possibilité de dissimuler l'information en question (identité stigmatisée). Ainsi, la révélation ou la dissimulation constituent deux options envisageables lorsqu'il s'agit de dévoiler une identité sociale stigmatisée. En réalité, on distingue davantage de possibilités, certains auteurs ayant identifié plusieurs stratégies de révélation et de dissimulation (Goffman, 1963 ; Griffin, 1992; Clair et al., 2005).

Impliquant les notions de choix, d'alternatives et de conséquences associées à chaque option, la révélation (interpersonnelle ou institutionnelle) peut en ce sens être envisagée comme un processus de décision. En effet, selon la littérature, « *le processus de prise de décision peut être envisagé comme le choix d'une option parmi plusieurs, basé sur une évaluation des résultats potentiels. Cet acte implique un jugement et une évaluation du processus lui-même. Le jugement s'opère même en l'absence de choix* » (Robbins et al., 2013). La décision correspond ainsi à l'apparition d'un problème ou d'une divergence entre un état de chose actuel et une chose souhaitée. Chaque décision implique l'interprétation et l'évaluation de nombreuses informations afin de déterminer l'option la plus pertinente parmi les choix possibles (Robbins et al., 2013).

Face au dilemme de la révélation institutionnelle du handicap, l'individu évalue, analyse et interprète les résultats potentiels de son choix. Cet état des lieux lui permet de déterminer l'option la plus pertinente en rapport avec son environnement.

2.1.2) La décision et ses approches multiples

Les définitions de la décision décrites ci-dessus font référence à la conception d'un individu ayant les motivations et les capacités d'envisager les conséquences de ses choix. Néanmoins, ces caractéristiques renvoient à une vision spécifique de l'agent décideur, celle d'un individu rationnel (Simon, 1986). Cette perspective ne constitue pas l'unique façon d'envisager la décision, de nombreux courants, issus de disciplines multiples, ayant en effet tenté d'appréhender la façon dont les individus identifient, structurent les problèmes, évaluent les solutions et optent pour les actions à engager (Lauriol, 1998).

Ainsi, Eisenhardt & Zbaracki (1992) envisagent les conceptions de la décision selon trois courants distincts : le modèle rationnel (Simon, 1979), le modèle politique (Quinn, 1980) et le Garbage Can (Cohen et al., 1972). Le modèle rationnel peut être distingué en deux courants, faisant référence à deux types de rationalités distinctes: la rationalité substantive et la rationalité procédurale (Simon, 1976)⁷⁸.

De nombreux auteurs envisagent la rationalité substantive (aussi appelée totale) et la rationalité procédurale (aussi appelée rationalité limitée) sur un *continuum* (Nutt, 1989; Cosier & Schwenk, 1990) : la rationalité limitée demeurerait ainsi une forme de rationalité

⁷⁸ Le comportement est substantivement rationnel quand il est en mesure d'atteindre les buts donnés à l'intérieur des limites imposées par les conditions et les contraintes données, tandis que le comportement est rationnel de manière procédurale quand il est le résultat d'une réflexion appropriée (Simon, 1979).

imparfaite. Néanmoins, d'autres travaux remettent en cause ce *continuum*, envisageant la rationalité limitée comme en rupture totale avec la vision de l'homme rationnel, telle qu'elle est envisagée par les sciences économiques et mathématiques (Simon, 1978 ; Eisenhardt, 1989).

Plus récemment, les travaux de Lauriol (1998) ont mis en évidence l'intérêt d'envisager un quatrième (ou cinquième selon les auteurs) modèle de la décision, au sein duquel le social s'immiscerait dans les choix d'action : il s'agit de l'approche sociocognitive (Gilovich & Griffin, 2010).

Ainsi, nous constatons que de nombreuses disciplines et de nombreux courants de pensée ont alimenté la construction des théories de la décision. En distinguant l'approche rationnelle de l'approche de la rationalité limitée, nous relevons cinq façons distinctes d'envisager le processus de décision. De par leur caractère transverse, les théories de la décision disposent de nombreux atouts pour permettre l'étude du phénomène complexe et multidimensionnel de la révélation. Ces atouts sont présentés ci-dessous.

2.1.3 Intérêts d'appréhender la révélation sous l'angle des théories de la décision

Envisager la révélation sous l'angle des théories de la décision revêt différents intérêts. Ce cadre d'analyse transverse permet en effet de répondre à la limite majeure identifiée au sein de la littérature sur la révélation interpersonnelle (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chadoir & Fisher, 2010) à savoir sa sous-conceptualisation, tout en permettant une adaptation flexible à notre objet d'étude : la révélation institutionnelle du handicap.

Les théories de la décision constituent avant tout une approche transverse susceptible de relier le cadre théorique de la stigmatisation et l'ensemble des concepts connexes mobilisés par les auteurs (cf 1.3.1.3). Etant donné que plusieurs approches de la décision coexistent (Moulin, 2001), ces dernières constituent un cadre d'analyse intégrateur pouvant accueillir l'ensemble des concepts mobilisés précédemment dans une optique complémentariste et non plus antinomique.

Relier ainsi le processus de révélation avec les théories de la décision permettrait de stabiliser l'ancrage théorique des modèles correspondants (Clair et *al.*, Ragins, 2008 ; Chadoir et Fisher, 2010).

Parallèlement, grâce à sa transversalité, ce cadre d'analyse aurait également pour avantage d'être assez flexible pour appréhender les spécificités associées à notre objet d'étude : la révélation institutionnelle du handicap. Ce cadre d'analyse nous permettrait ainsi d'appréhender un objet d'étude relativement nouveau (la révélation institutionnelle du handicap) en nous inspirant, par ailleurs, des travaux ayant trait à un phénomène connexe mais proche : la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles.

Ainsi l'utilisation de ce cadre d'analyse permettrait de contribuer à la stabilisation théorique de l'ensemble de la littérature sur la révélation en se proposant comme un cadre théorique intégrateur.

2.2) Développement des théories de la décision

Nous recensons actuellement cinq façons d'appréhender la décision en gestion (Lauriol, 1998)⁷⁹. D'un point de vue gestionnaire, les travaux sur la décision distinguent ainsi le modèle de la rationalité totale (Von Neumann & Morgenstern, 1947), de celui de la rationalité limitée (Simon, 1979 ; Tversky & Kahneman, 1974). Il est encore possible de distinguer les approches politique (Crozier & Friedberg, 1977), sociocognitive (Tajfel, 1982) et enfin, le modèle du *Garbage Can* (Cohen et al., 1972). Ces modèles sont présentés ci-dessous (2.2.1 à 2.2.5).

Pour chacun des courants, nous considérons la conception du décideur (acteur principal de la décision), la conception du processus de décision lui-même et enfin, la conception de l'environnement dans lequel s'opèrent les choix.

2.2.1) Le modèle de la rationalité totale ou substantive

Suite à l'intérêt développé par les sciences pour le hasard, le paradigme de la décision rationnelle dans sa forme totale ou substantive a émergé. Ce paradigme est issu des sciences mathématiques, statistiques et économiques. Il comprend l'ensemble des théories appelées également théories classiques de la décision et a dominé les travaux scientifiques jusqu'aux années 1970 (Simon, 1976).

2.2.1.1) La conception du décideur

Selon la littérature traitant de la rationalité substantive (Langley, 1989 ; Lauriol, 1998 ; Garvin & Roberto, 2001), le décideur rationnel présente plusieurs caractéristiques :

⁷⁹ Nous utilisons la distinction des courants effectuée par Lauriol (1998), car c'est l'un des premiers à envisager l'approche sociocognitive, pertinente du point de vue de nos travaux. Néanmoins, contrairement à Lauriol (1998), nous distinguons la rationalité totale de la rationalité limitée, cette deuxième conception ayant amorcé un point de rupture dans l'histoire des théories de la décision (Eisenhardt & Zbaracki, 1992).

- Il est omniscient et occupe une place centrale dans l'action en disposant de toutes les informations nécessaires pour traiter un problème clairement identifié. Il a une connaissance exhaustive et exacte en toutes données passées, présentes et à venir.
- Il est parallèlement doté d'une capacité cognitive suffisante pour en effectuer le traitement. La rationalité totale suppose que l'information soit parfaite (disponible aussitôt et sans frais), mais aussi que l'agent analyse cette somme de connaissances et en use de sorte à maximiser son utilité.
- Il est capable de définir des préférences claires et stables, cohérentes les unes par rapport aux autres et hiérarchisées. Il dispose de buts dont il a une claire conscience, l'objectif majeur étant de maximiser son utilité. L'homme rationnel est en ce sens un calculateur cherchant à déterminer quelle décision offre une rémunération maximale pour un coût minimal. Ces calculs s'effectuent dans une perspective égoïste, tendant à satisfaire les seuls intérêts du décideur.
- Enfin, il est capable de développer un raisonnement de type synoptique qui lui permet de comparer de manière exhaustive l'ensemble des alternatives et de choisir celle qui optimisera ses préférences.

Ce modèle suppose ainsi que l'acteur ait, d'une part, l'envie, mais aussi les capacités de traitement des informations nécessaires pour sélectionner, en fonction des contraintes de l'environnement, l'action permettant l'atteinte de résultats *optimum* dans une perspective égoïste.

2.2.1.2) La conception de la décision et de l'environnement

Le modèle rationnel de la prise de décision (rationalité totale ou substantive) suppose que le comportement humain est doté d'objectifs définis (Simon, 1976). La rationalité du comportement ne dépend de l'acteur qu'en finalité. Une fois les buts fixés, le comportement rationnel (la décision) est entièrement déterminé par les caractéristiques de l'environnement dans lequel il a lieu.

La décision se focalise ainsi sur l'interaction entre les buts établis du décideur et ses capacités cognitives suffisantes. L'approche rationnelle renvoie également à une vision particulière de l'environnement dans lequel la décision s'opère. En effet, l'environnement est perçu comme intelligible, incluant le passé, le présent et le futur (Simon, 1986). Ainsi appréhendé par l'acteur, ses caractéristiques permettent de prédire les comportements (Laroche & Nioche,

2006). A tels éléments environnementaux correspondent tels comportements humains. L'imprévisible n'est pas envisagé.

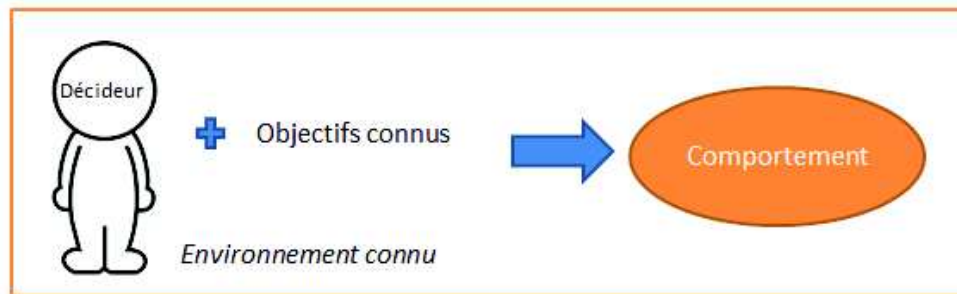


Figure 8: Modèle de la rationalité totale: principes généraux

Le modèle classique de la rationalité parfaite fait rapidement l'objet de critiques, de nombreux auteurs évoquant les décalages entre le comportement tel qu'il est défini dans les modèles statistiques et probabilistes et le comportement réel du décideur (Simon, 1979 ; Kahneman & Tversky, 1986).

2.2.2) Le modèle de la rationalité limitée

L'approche de la rationalité limitée se situe dans le prolongement des travaux sur la rationalité puisque le décideur est clairement identifié et doté d'objectifs planifiés (Simon, 1986). Néanmoins ce courant se situe en réalité en rupture totale avec les présupposés du modèle de la rationalité. Il affirme contrairement au postulat du premier modèle, que l'homme n'a ni la volonté, ni les capacités d'exercer un jugement rationnel (Simon, 1978). En effet, la décision ne peut être séparée du processus cognitif de traitement de l'information qui l'engendre, lequel est limité. Celui-ci contraint les capacités de traitement et d'intégration des informations (Simon, 1976).

Ce courant distingue deux approches sous-jacentes. L'une envisage la rationalité comme un processus de prise de décision basé sur la construction d'un modèle simplifié ne retenant que les caractéristiques essentielles (en laissant de côté leur caractère complexe) (Simon, 1979). L'autre envisage la décision comme un processus victime des capacités cognitives limitées du décideur et fonctionnant ainsi à l'aide d'heuristiques (Tversky & Kahneman, 1974). Ces deux approches sont similaires quant à l'affirmation de l'impossibilité conférée à l'être humain d'avoir un jugement rationnel. Néanmoins, les processus limitants mais aussi les raisons de leur existence, diffèrent selon les auteurs. En effet, alors que Simon envisage la limitation du

jugement cognitif selon un réalisme computationnel – la rationalité est inadaptée aux traitements des informations –, Kahneman et Tversky (1974 ; 1986 ; 1991) supposent que cette limitation est nécessaire à l'atteinte d'activités cognitives plus complexes (Gilovich & Griffin, 2010).

2.2.2.1) Conception du décideur

Le courant de la rationalité limitée réinterprète la conception du décideur. Celui-ci est envisagé d'une part comme un calculateur rationnel optimisateur et, d'autre part, comme un individu limité dans ses capacités cognitives et sa volonté de calcul.

Le décideur n'a tout d'abord pas la volonté d'exercer un jugement rationnel, lequel serait inadapté à l'appréhension de son environnement (Simon, 1976). Il examine, à partir d'une appréciation de ce qu'il considère comme acceptable ou satisfaisant, les options disponibles et choisit la première satisfaisant son critère d'acceptabilité ou de satisfaction (Lauriol, 1998). Le jugement de l'acceptabilité s'effectue de façon séquentielle, le décideur analyse les options une à une, jusqu'à trouver le premier compromis satisfaisant.

Parallèlement, le décideur n'a ni les capacités lui permettant de traiter l'ensemble des informations présentes dans son environnement, ni une vision synoptique de la situation appréhendée. Il conserve une vision imparfaite, contrainte par les mécanismes de sa propre cognition.

Le processus de traitement de l'information permettant au décideur d'intégrer les données de son environnement est limité par les capacités cognitives de ce dernier. Son jugement fait ainsi l'objet de biais cognitifs. Afin d'analyser la situation, le décideur a en effet recours à des heuristiques, lesquelles sont des stratégies cognitives simplistes et des raccourcis mentaux économiques, l'autorisant plus rapidement à trouver des solutions acceptables mais pas toujours correctes (Martinez, 2010). Kahneman et Tversky (1972 ; 1996) identifient plusieurs heuristiques utilisées dans le cadre de l'exercice des choix quotidiens. Il s'agit de l'heuristique de disponibilité, l'heuristique de représentativité ou encore du biais d'ancrage (Tversky & Kahneman, 1974).

2.2.2.2) Conception de la décision

Selon cette conception, la décision est avant tout séparée des processus qui l'y conduisent. La rationalité limitée est aussi appelée la rationalité procédurale (Simon, 1976). Le jugement

pourrait ainsi être rationnel dans l'absolu ; il ne l'est pas, en partie en raison des processus de sélection, d'attribution ou de construction cognitive (Lauriol, 1998), sous-jacents à la prise de décision.

Parallèlement, la décision ne se limite pas à traiter les données en fonction de préférences établies. Elle consiste à identifier l'univers des possibles en opérant un processus délibératif, de sorte à aboutir à une solution satisfaisante. Dans cette optique, il n'y a pas d'issue unique mais une multitude d'issues permettant l'établissement d'un compromis acceptable par le décideur. Le comportement est ainsi le résultat d'une délibération appropriée entre les alternatives disponibles (Simon, 1976).

Enfin, la décision est envisagée comme un processus imparfait et ambivalent car lié à de nombreux biais cognitifs et heuristiques. Ces biais génèrent des écarts de performance entre les attentes et les conséquences réelles des choix. Si les heuristiques sont nécessaires à la prise de décision car elles facilitent grandement les processus de jugement en évitant la réalisation systématique de calculs complexes, elles sont également néfastes car elles engendrent des erreurs de traitement de l'information (Martinez, 2010).

Encadré 1 : Principaux biais et heuristiques décisionnels

Le biais de confirmation fait référence à la façon dont l'être humain a tendance à rechercher des informations qui renforcent les choix passés et à négliger celles qui contredisent les jugements antérieurs (Mynatt et *al.*, 1977). Nous accordons ainsi trop de poids aux informations concordantes et pas assez d'importance aux informations contradictoires.

Le biais d'ancrage fait partie des biais développés par Tversky & Kahneman, (1974). Ce biais illustre la tendance à se focaliser dès le départ sur les informations initialement fournies au point de ne plus s'adapter aux informations plus récentes. Le cerveau accorde ainsi une importance démesurée aux premières informations qu'il capte, donnant un poids excessif aux premières impressions dans l'élaboration d'un jugement.

Le biais de disponibilité (Tversky & Kahneman, 1974) est relatif à la tendance à fonder des jugements sur les informations immédiatement disponibles en mémoire et à donner un accès privilégié aux événements qui ont suscité de vives émotions. Les événements à caractère émotionnel voient ainsi leur probabilité d'occurrence augmenter du point de vue du jugement humain, et ce indépendamment des probabilités de survenances réelles.

Le biais de représentativité (Tversky & Kahneman, 1974) : illustre la tendance d'une personne à baser son jugement sur les données relatives à la classe d'appartenance du sujet. Il néglige ainsi les informations réelles en raison d'une ressemblance à une catégorie donnée.

Enfin, **d'autres biais** ont été identifiés dans le contexte spécifique de la stratégie d'entreprise et s'appliquent ainsi à la prise de décision du dirigeant (Schwenk, 1984). Ces biais spécifiques se produisent en lien avec les différentes étapes du processus de décision.

2.2.2.3) Caractérisation de l'environnement

Tout comme l'approche rationnelle, le courant de la rationalité limitée met davantage l'accent sur le décideur plutôt que sur l'environnement dans lequel s'exerce la décision.

Ce sont les travaux sur la rationalité limitée dans un contexte stratégique qui ont amorcé la perception du poids de l'environnement et son impact sur l'émergence des biais cognitifs (Lauriol, 1998 ; Laroche & Nioche, 2006). C'est en effet sur l'environnement que les travaux ont tenté d'agir pour résoudre les capacités limitées des décideurs.

L'environnement est envisagé comme complexe, ambigu, turbulent et mouvant. Les informations multiples et changeantes ne peuvent être traitées dans leur totalité par les processus de traitement de l'information humain, puisque ces processus sont limités. L'environnement apparaît ainsi comme extérieur et non palpable. Les interactions humaines, intégrées dans cet environnement participent à la génération de complexité et à l'impossibilité d'appréhension des situations dans leur globalité. C'est l'interaction entre l'environnement et les systèmes cognitifs qui est génératrice des biais évoqués (Schwenk, 1984; Schwenk, 1995).

L'environnement, dans un contexte stratégique (Laroche & Nioche, 2006) est également envisagé comme contraignant la décision. Il cadre la décision puisque des procédures organisationnelles se sont développées pour aider les dirigeants à prendre des décisions non biaisées. Ces procédures constituent des appuis d'aide à la décision permettant de répondre aux limites cognitives du dirigeant. Néanmoins, simultanément, les procédures aidantes sont également envisagées comme génératrices d'heuristiques spécifiques et participant à la complexité de la situation à appréhender (Laroche & Nioche, 2006).

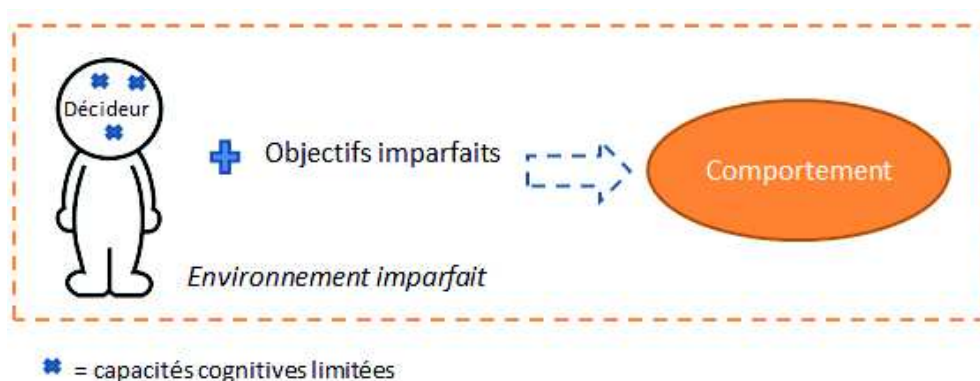


Figure 9: Modèle de la rationalité limitée: principes généraux

Ainsi, le modèle de la rationalité limitée a pour avantage d'intégrer les limites du système cognitif, expliquant dès lors pourquoi, en situation réelle, l'homme n'adopte pas systématiquement un comportement suivant les lois probabilistes. Bien qu'ayant constitué de nombreux apports, et ce pour plusieurs disciplines des sciences de gestion (Chanut et *al.*, 2012), ce modèle a néanmoins pour inconvénient de demeurer principalement centré sur l'acteur en omettant les effets de son interaction avec son environnement. Il sous-estime notamment l'impact de la présence des autres acteurs. Ce facteur est justement pris en compte par l'approche politique de la décision (Crozier & Friedberg, 1977).

2.2.3) Le modèle politique

Les bases de la vision politique de la décision se retrouvent dans la littérature en sciences politiques des années 1950. Ce modèle s'inscrit dans la poursuite des principes avancés par le modèle de la rationalité limitée mais intègre également les rationalités limitées des autres acteurs, extérieurs aux décideurs et ce dans un contexte où les intérêts divergent (Crozier & Friedberg, 1977). Selon cette conception, l'individu serait rationnel lorsqu'il agit seul mais cette rationalité est entravée dès lors que la décision met en jeu les intérêts d'autrui dans un contexte de décision collective. Ce courant raconte comment les rationalités limitées des uns et des autres se confrontent tout en permettant à chacun de répondre à des objectifs personnels (Lauriol, 1998 ; Chanut et *al.*, 2012).

2.2.3.1) Conception du décideur (aussi dénommé l'acteur)

Selon la littérature politique (Quinn, 1980), les décideurs sont ici envisagés comme des parties prenantes ayant des intérêts divergents vis-à-vis de l'issue de la décision. Les différents individus impliqués dans un processus de prise de décision tentent dès lors, par l'orientation donnée à la décision de modifier les structures de pouvoir mises en place en amorçant des tactiques politiques (Eisenhardt & Zbaracki, 1992).

Les travaux de Crozier et Friedberg (1977) insistent parallèlement sur la notion d'objectifs communs. Ils dénomment alors « acteurs » tous les individus qui participent à une action (décision) et qui ont des objectifs communs pour cette action. Les acteurs sont ainsi à énumérer en fonction d'une situation. La présence d'objectifs communs n'est pas contradictoire à la présence simultanée d'intérêts divergeants.

Selon les auteurs (Crozier & Friedberg, 1977), les acteurs sont motivés par trois principes :

- Ils n'acceptent jamais d'être traités comme des moyens au service des organisations, ils ont chacun des buts et des objectifs propres.
- Les acteurs recherchent dans l'action des possibilités de jeux autonomes, c'est-à-dire des zones de liberté, dénommées aussi « zones d'incertitude » caractérisant les ambiguïtés de leur rôle de décideur.
- Les ambiguïtés des rôles des acteurs (zones d'incertitudes) sont mises à profit en vue de l'obtention de pouvoir et la mise en exergue d'atouts pour satisfaire leurs propres intérêts.

En ce sens, les acteurs impliqués dans une prise de décision tentent de maximiser leurs gains et de diminuer leurs pertes. Au-delà de la simple notion d'utilité, la notion de gain et de perte renvoie à la volonté de s'implanter dans le système relationnel et à l'octroi de zones de libertés. Pour satisfaire les intérêts évoqués, les acteurs disposent de moyens d'action, parmi lesquels les zones d'incertitudes déjà détenues et les sources de pouvoir. Les zones d'incertitudes conditionnent elles-mêmes l'existence du pouvoir en octroyant des marges de manœuvre aux acteurs.

2.2.3.2) La conception du processus de prise de décision

La décision est envisagée comme un processus émergeant suite à des conflits mettant en jeu des intérêts divergeants, mais aussi comme un processus par lequel les conflits peuvent être résolus (Lauriol, 1998). Elle est considérée comme « *l'ensemble de processus d'ajustements conflictuels entre logiques d'action divergentes dotées de rationalités limitées* » (Lauriol, 1998).

L'utilisation du pouvoir, témoignant de la volonté des parties de satisfaire leurs propres intérêts, s'exerce de différentes manières :

- Par des tactiques de manipulation et de contrôle des informations (Pettigrew, 2014)
- Par des pratiques d'opportunisme et d'optimisation du temps (Quinn, 1980)
- Par une combinaison des tactiques évoquées (Eisenhardt & Bourgeois, 1988)
- Par l'utilisation des zones d'incertitudes (Crozier & Friedberg, 1977)
- Par la mise en œuvre de coalitions (March, 1962 ; Lauriol, 1998)

Dans cette optique la résolution du conflit – et donc le choix de l'issue décisionnelle –, semble être élaborée en fonction du poids de l'acteur le plus puissant (March, 1962), ou de celui ayant dégagé les zones d'incertitudes les plus importantes (Crozier & Friedberg, 1977).

2.2.3.3) Caractérisation de l'environnement

Selon la conception politique de la décision, les comportements politiques s'exercent dans un contexte organisationnel impliquant de nombreux acteurs (Eisenhardt & Bourgeois, 1988).

Dans cette optique, les comportements politiques et les conflits d'intérêt sont inhérents et essentiels à l'organisation : ils la caractérisent et permettent les changements ainsi que les processus d'adaptations en son sein (Quinn, 1980). L'organisation, en tant que coalition d'individus détenant des intérêts divergeants et en compétition, constitue le système politique (March, 1962 ; Eisenhardt & Zbaracki, 1992). Elle est également la scène des différents conflits qui s'exercent (Lauriol, 1998). Elle est ainsi envisagée comme un environnement instable, car dépendant des intérêts des acteurs en présence.

Pour Crozier & Friedberg (1977), l'organisation est une composante du système d'action concret⁸⁰. Dans cette perspective, elle entre en interaction avec les acteurs et exerce une influence sur les opportunités de la situation. Elle a un impact sur le système de régulation des relations ainsi que sur les systèmes d'alliances.

Selon Lauriol (1998), l'organisation constitue un cadre réfrétant l'exercice des jeux de pouvoir par les acteurs. Elle participe à la limitation des zones d'incertitudes et donc à la délimitation des jeux possibles. Les programmes et les actions routinières de l'organisation guident les décideurs en contraignant le système d'action. Ces routines pallieraient également les limites cognitives des décideurs impliqués dans les systèmes d'action (Lauriol, 1998)

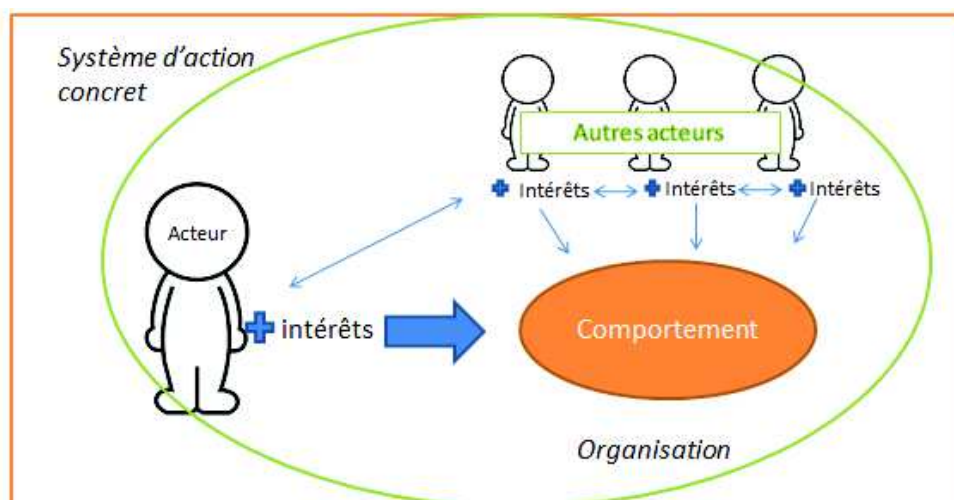


Figure 10: Modèle politique: principes généraux

⁸⁰ Le système d'action concret est constitué de l'acteur ainsi que de la situation d'action (Crozier & Friedberg, 1977).

Bien que poursuivant l'approfondissement des limites du modèle rationnel en intégrant le rôle des jeux politiques et des routines organisationnelles dans la formulation des rationalités limitées et intersubjectives, ce modèle est critiqué comme constituant une faible révision de l'approche rationnelle (Padioleau, 1989). De plus, le modèle politique envisage l'influence des relations interpersonnelles uniquement par les jeux de pouvoir qu'elle est susceptible d'engendrer. Or, au-delà des jeux de pouvoir, le contexte social pèse sur la décision par le biais des processus identitaires et des normes qu'il soulève (Gilovich & Griffin, 2010).

2.2.4) L'approche sociocognitive

Au-delà de l'intégration des jeux de pouvoir, l'approche sociocognitive s'intéresse de façon approfondie à l'influence de l'environnement social sur le processus de décision. Tout comme l'approche de la rationalité limitée, ce courant intègre les processus de traitement de l'information et leurs limites. Il envisage conjointement le poids du social dans la régulation des activités cognitives et l'influence du contexte d'action dans lequel elles se déroulent. Les activités cognitives ne résultent pas uniquement de processus de traitement de l'information, mais elles ont un caractère social, car elles s'inscrivent dans un contexte de relations sociales (Lauriol, 1998 ; Gilovich & Griffin, 2010).

2.2.4.1) Les niveaux d'analyse de l'approche sociocognitive

Selon Lauriol (1998), l'approche sociocognitive s'intéresse à quatre niveaux de production des connaissances sociales :

- Le niveau des productions culturelles, c'est-à-dire les méta-systèmes qui créent et structurent les différences sociales au nom de principes généraux.
- Le niveau des positions et des statuts entre les groupes qui nécessite des coordinations intergroupes.
- Le niveau du groupe impliqué dans une situation décisionnelle
- Le niveau des processus intra-individuels développés par chacun des membres particuliers dans le cadre d'une décision collective.

Si certaines recherches privilégient le niveau des processus intra-individuels en étudiant comment les contenus et la mobilisation des conduites sociales sont articulées autour de processus de formation de représentations sociales dans le cadre de décisions collectives (Lauriol, 1998; Forbes & Milliken, 1999), nous nous focaliserons sur les coordinations intergroupes. En effet, contrairement aux autres travaux mobilisant ce cadre d'analyse, notre

étude concerne une décision majoritairement individuelle. Nous n'avons pas la possibilité d'étudier les représentations partagées, génératrices de connaissances, puis de conduites sociales du point de vue du groupe impliqué dans la décision.

Nous pouvons néanmoins envisager la décision comme l'interaction entre un individu appartenant à un groupe donné, dans un environnement doté d'une signification sociale et intégrant potentiellement des groupes sociaux. Pour nous, le groupe n'est pas directement impliqué dans la prise de décision, mais fait partie intégrante de l'identité de l'individu qui décide (Brewer, 1991). L'individu est, dans notre étude et ce malgré l'impact du contexte interpersonnel, l'acteur principal de la prise de décision.

Pour envisager cet angle d'analyse, nous utilisons principalement les théories de l'identité sociale (Tajfel, 1974; Hogg & Terry, 2000) et des relations intergroupes (Tajfel, 1982).⁸¹

2.2.4.2) Conception du décideur

L'être humain est ici considéré comme une espèce sociale évoluant dans un contexte social (Gilovich & Griffin, 2010). Il juge et se comporte selon cet ancrage social.

En tant qu'espèce sociale, l'homme vit et agit dans un monde constitué de groupes auxquels il est susceptible de s'affilier (Ashforth & Mael, 1989). La façon dont il pense et agit est guidée par l'appartenance à ces groupes sociaux. Cette appartenance affecte sa perception de la situation et de ce fait, la prise de décision. Ce processus s'effectue sans que le décideur en ait pleinement conscience (Brewer, 1991 ; 2007 ; Yzerbyt & Demoulin, 2010).

L'attribution des appartenances groupales par l'individu et l'établissement des frontières entre les groupes s'effectue par un processus de **catégorisation sociale**, affiliant l'individu à un ensemble de groupes donnés. La catégorisation sociale permet de considérer la façon dont le soi est conceptualisé dans les contextes intergroupes. Les catégories sociales⁸² (Hogg & Terry, 2000) créent et définissent la place d'un individu dans la société (Tajfel, 1972 ; Turner, 1985). De façon subséquente, elles engendrent la constitution d'une **identité sociale** propre à l'individu. L'identité sociale renvoie ainsi, à la connaissance d'un individu de son appartenance à un certain groupe social porteur de valeurs dans lesquelles il se reconnaît (Tajfel, 1972 ; 1974). Il s'agit de l'aspect du soi qui dérive des appartenances à des groupes. L'identité sociale n'est pas constituée d'une seule catégorie sociale, mais d'une combinaison

⁸² Nous utiliserons les termes « catégories sociales » et « groupes sociaux » de façon interchangeable (Hogg & Terry, 2000).

de multiples appartenances (Tajfel, 1979 ; 1982 ; 2010). Un individu peut ainsi être simultanément affilié à la catégorie sociale des femmes, des personnes âgées et d'une minorité ethnique donnée.

Afin de mieux comprendre ce phénomène d'affiliation, la notion de **prototype** est primordiale. En effet, les groupes sont représentés sous forme de prototypes constituant des ensembles d'attributs standards les caractérisant et les distinguant les uns par rapport aux autres (Hogg & Terry, 2000). Ces caractéristiques comportent les croyances, les attitudes, les émotions et comportements attendus par rapport à un groupe donné. Les prototypes ont pour effet de maximiser les différences intergroupes et de minimiser les différences intragroupes (Hogg & Reid, 2006). La catégorisation sociale s'effectue ainsi par un processus de dépersonnalisation en assimilant cognitivement le soi au prototype du groupe (Hogg & Terry, 2000). L'assimilation cognitive à un prototype donné est dépendante du contexte. Les catégories sont activées selon leur pertinence par rapport au contexte environnant : c'est le phénomène de **saillance**.

Dès l'activation d'une catégorie sociale, un processus de comparaison s'effectue et l'individu compare son groupe avec les groupes pertinents de son environnement (Tajfel, 1979 ; 1982). Ceci lui permet de constituer son **endo-groupe** (ensemble des membres appartenant à son propre groupe) et les **exo-groupes** (ensemble des membres n'appartenant pas à son groupe d'affiliation).

Le processus de catégorisation sociale a un véritable rôle fonctionnel. En effet, selon cette approche le percevant social ne détient pas l'ensemble des capacités cognitives nécessaires pour interpréter un environnement socialement complexe (Fiske & Guibert, 1998). La catégorisation permet de simplifier l'environnement, créant des catégories sur la base d'attributs que les objets semblent avoir ou ne pas avoir en commun (Yzerbyt & Demoulin, 2010). Ce processus a également pour fonction de réduire les incertitudes : les catégorisations permettent d'offrir des schémas de prédiction comportementaux en se référant au prototype du groupe en question (Hogg & Terry, 2000). Enfin, l'assimilation à des catégories sociales répond à une motivation sociale de base, celle de maintenir une **identité sociale positive** (Fiske & Guibert, 1998 ; Fiske, 2008).

Ainsi, à travers la théorie de l'identité sociale et celle des relations intergroupes, le décideur est perçu comme affilié à des groupes d'appartenance, qualifiés de groupes sociaux ou de catégories sociales. Au-delà de simplement affilier le décideur et de lui conférer une identité,

les phénomènes de catégorisation modifient la façon dont les jugements et les décisions s'effectuent.

2.2.4.3) Conception de la décision

Les phénomènes de catégorisation sociale ont un impact sur la perception des situations, la façon dont s'ordonnent les interactions et par conséquent sur la façon dont les décisions sont prises. La décision est ainsi sous l'emprise des phénomènes inter-groupes.

Les groupes et leurs relations sont définis par le phénomène **d'ethnocentrisme** (Tajfel, 1979 ; 1982). Du point de vue des jugements et des comportements, les individus ont tendance à privilégier l'endo-groupe et à dénigrer l'exo-groupe. La cohésion et la coopération sera ainsi observée avec les membres de l'endo-groupe tandis que la compétition sera favorisée avec les membres de l'exo-groupe. D'un point de vue écologique, ce phénomène a un caractère fonctionnel car il favorise l'atteinte des objectifs et des intérêts personnels du groupe dans un contexte de partage de ressources considérées comme rares (Shérif, 1966). Selon Stephan & Stephan (1996) les ressources peuvent être distinguées selon leur caractère matériel ou symbolique. Les ressources en compétition peuvent être constituées de valeurs et de croyances.

Le phénomène d'ethnocentrisme caractérisant les relations intergroupes est ainsi susceptible de produire un ensemble de biais de jugement et de comportement (Brewer, 1999 ; O'Brien & Crandall, 2003). On distingue dans la littérature un triptyque de biais (Fiske, 2008) allant des jugements au comportement : il s'agit des stéréotypes, des préjugés et des attitudes.

Les **stéréotypes** renvoient à des croyances sur-généralisées effectuées sur la base des caractéristiques de la catégorie sociale d'appartenance (Fiske & Lee, 2008). Le contenu des stéréotypes renvoie souvent aux deux dimensions du jugement social : la compétence et l'agrabilité (Fiske et al., 2002). Les **préjugés** sont, quant à eux, considérés comme des attitudes biaisés teintées d'une connotation négative. Ils sont souvent envisagés comme la composante évaluative des stéréotypes (Allport, 1954 ; Fiske, 2008). **Les discriminations** constituent, dans cette optique, des comportements consistant à agir dans la lignée des stéréotypes en niant l'égalité de traitement entre les groupes et en adoptant ainsi des comportements injustes (Fiske, 2008 ; Dovidio & Gartner, 2010). Les discriminations peuvent avoir des formes ouvertes : écarter volontairement la personne des interactions sociales, ou bien des formes plus subtiles : éviter les interactions (Yzerbyt & Demoulin, 2010).

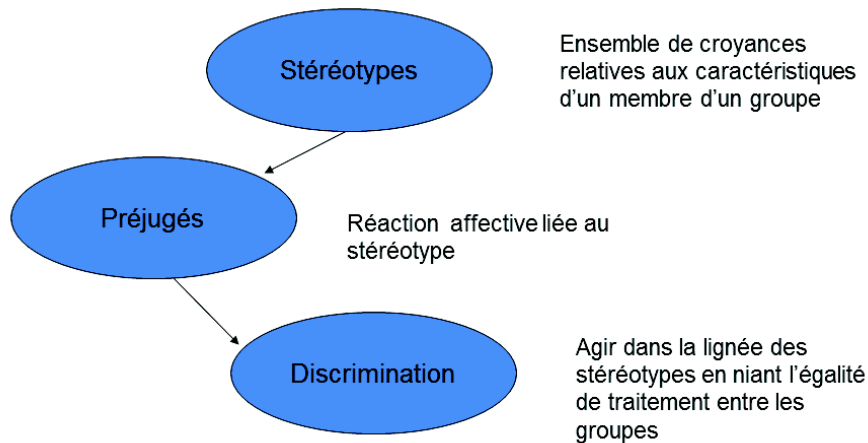


Figure 11: Liens entre les stéréotypes, les préjugés et la discrimination (Fiske, 2008)

Les biais évoqués sont modulés par le statut du groupe. Nous distinguons les réactions des groupes dominants et celles des groupes dominés (Yzerbyt & Demoulin, 2010). Alors que les groupes dominants manifestent des comportements discriminatoires pour maintenir leur statut avantageux, les groupes dominés (ou stigmatisés) tentent soit de disconfirmer les stéréotypes⁸³, soit, au contraire, en l'absence de conscience du désavantage, ne réagissent guère car ils se perçoivent moins stigmatisés que les autres membres de leur endo-groupe (Branscombe et *al.*, 1999).

Au-delà des biais de jugement, l'affiliation à des catégories produit des comportements normés, tels que la cohésion, la coopération, les comportements collectifs ou l'influence mutuelle (Tajfel, 1982; Turner, 1999).

Ainsi, selon cette approche, la décision est le fruit des relations intergroupes imbriquées dans des phénomènes de compétition, de coopération et modulées par des phénomènes statutaires. Cette conception renvoie à une approche particulière de l'environnement dans lequel s'exerce la décision.

2.2.4.4) Conception de l'environnement

L'approche sociocognitive insiste principalement sur la nature sociale de l'environnement. Selon cette approche, l'environnement est principalement composé d'autres identités sociales combinant plusieurs appartenances groupales, c'est-à-dire des personnes faisant, selon le

⁸³ En tentant de disconfirmer les stéréotypes, les groupes dominés se confrontent à la menace du stéréotype. En effet, l'effort mis dans la disconfirmation peut avoir un impact sur la performance (Steele & Aronson, 1995).

contexte environnemental, l'objet de processus de catégorisation sociale spécifiques (Hogg & Reid, 2006).

De par les processus de catégorisation sociale opérant, la réalité externe est divisée en groupes sociaux. L'organisation par groupe permet, au regard de phylogénie, de garantir la survie de l'espèce par les processus de coopération intra-groupes. Les groupes sont en compétition les uns avec les autres pour des ressources symboliques ou matérielles considérées comme rares (Stephan & Stephan, 1996). Les groupes sont associés à des statuts : on distingue les groupes dominants, des groupes dominés. Cette distinction statutaire oriente les interactions. L'environnement ainsi organisé est générateur de biais de perception et de comportements (Dovidio & Gartner, 2010).

L'environnement est parallèlement considéré comme contraignant les processus de catégorisation puisque, selon ses caractéristiques, il amorce l'activation d'une catégorie sociale donnée. En ce sens, les catégories sociales sont activées selon leur pertinence par rapport au contexte. Ainsi, lorsque certaines catégories sont accessibles en mémoire et adaptées à l'environnement social, elles deviennent saillantes. Du point de vue de leur accessibilité, les catégories peuvent être accessibles car elles sont importantes et fréquemment employées dans le contexte considéré (accessibilité chronique) ou bien parce qu'elles sont perceptuellement saillantes (accessibilité situationnelle). Du point de vue de la concordance avec l'environnement, les catégories peuvent être activées selon les différences et similitudes avec le groupe (concordance structurelle) ou bien selon les comportements observés (concordance normative) (Hogg & Terry, 2000).

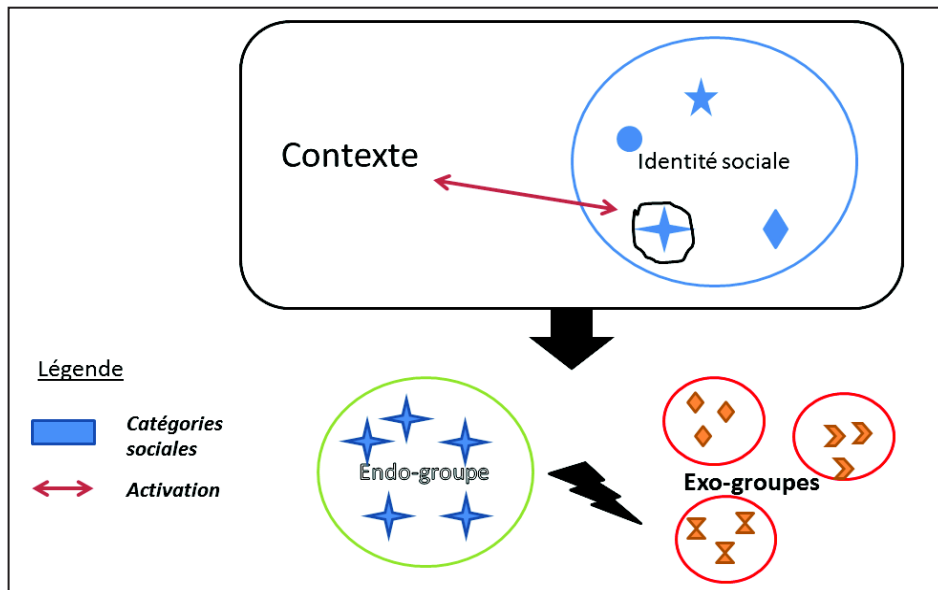


Figure 12 : Approche sociocognitive : apports de la théorie de l'Identité Sociale et des relations Intergroupes

Ainsi, l'approche sociocognitive complète l'approche de la rationalité limitée et l'approche politique en incluant le poids du social dans la décision. Dans le cadre de notre recherche, nous nous intéressons particulièrement aux phénomènes identitaires et aux phénomènes d'interactions entre les groupes sous-jacents à cette approche (Tajfel, 1974 ; Turner, 1985). Ceux-ci ont un impact prouvé sur les logiques de prise de décision.

Bien qu'intégrant plus amplement les caractéristiques de l'environnement social, l'approche sociocognitive ne fait que prolonger le courant de la rationalité limitée, en ajoutant une contrainte supplémentaire : le caractère social des objets et des personnes. Seul le modèle du Garbage Can (Cohen et *al.*, 1972), se situe en rupture réelle avec cette approche.

2.2.5) Le modèle du « Garbage Can »

Le modèle du Garbage Can s'inscrit en réaction au modèle rationnel et politique de la décision. Il répond aux critiques des approches précédentes en expliquant les mécanismes de prise de décisions exercées dans un monde instable et incertain (Cohen et *al.*, 1972). Il constitue parallèlement le seul modèle rompant définitivement avec l'idée de rationalité en niant l'existence des motivations anticipées.

2.2.5.1) Conception du décideur

Dans cette approche, le décideur est envisagé comme un protagoniste aux préoccupations multiples, idiosyncratiques et instables. Ses préférences et ses objectifs demeurent non déterminés (Cohen et *al.*, 1972). La décision prise par celui-ci dépend ainsi davantage des opportunités, de la chance et du hasard plutôt que d'objectifs et d'intérêts établis.

Au-delà du hasard, afin d'évoluer dans l'action et d'en percevoir les finalités, le décideur procède par essai-erreurs (Eisenhardt & Zbaracki, 1992), sans pour autant comprendre les causes sous-jacentes à l'issue des décisions entreprises. De par l'instabilité du contexte, il ne peut parallèlement se référer à aucune situation similaire pour déterminer ses préférences. L'issue de la décision n'est ainsi, en aucune façon, le reflet de ses propres volontés.

Du point de vue de sa participation à la prise de décision, Cohen (et *al.*, 1972), soulignent l'instabilité de l'implication des décideurs. En effet, l'implication accordée dépend de leur temps, de leur intérêt et de leurs préoccupations potentielles par rapport à la problématique soulevée par la décision. En ce sens, il est, d'après les auteurs, difficile de déterminer quelles sont les parties prenantes d'une décision donnée.

2.2.5.2) Vision du processus de prise de décision

La décision est, dans cette optique, totalement dépendante des opportunités de choix. Elle constitue une occasion qui permet aux parties de soulever des problèmes ou d'appréhender des solutions.

Le processus de décision n'est pas défini dans une optique linéaire telle que l'envisagent les approches précédentes. Il relève d'une solution qui cherche un problème ou d'un problème qui recherche une solution ; d'un décideur qui recherche une décision, ou d'une décision qui cherche un décideur (Cohen et *al.*, 1972). Ses parties prenantes sont constituées par ceux qui peuvent y accorder de l'attention, soit des personnes concernées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisation. Cette vision de la décision est inspirée de la métaphore de la poubelle, puisque chaque participant va y insérer ce dont il est porteur.

Contrairement aux autres modèles, la décision n'est pas le résultat d'antécédents clairement déterminés ; elle a tendance à se former dans et par l'action. Les objectifs s'éclaircissent ainsi au fur et à mesure de l'évolution des actions, même si on ne peut clairement définir les causalités ayant permis d'aboutir à un choix donné (Lauriol, 1998).

2.2.5.3) Conception de l'environnement

Les mots clés qui caractérisent l'environnement du modèle du Garbage Can sont l'ambiguïté, l'incertitude et l'instabilité.

Le processus de formation de la décision s'opère ainsi dans des **anarchies organisées** (March & Olsen, 1975) où les technologies sont floues et mal maîtrisées. Encore une fois, la chance et le hasard demeurent les maîtres-mots témoignant de l'organisation de cet environnement. Les ambiguïtés causales pesant sur le processus même de prise de décision caractérisent également l'environnement organisationnel (Cohen et *al.*, 1972).

De par l'importance des ambiguïtés de l'environnement, il demeure impossible de se référer à des situations identiques afin de comprendre le système dans lequel la décision évolue (Eisenhardt & Zbaracki, 1992).

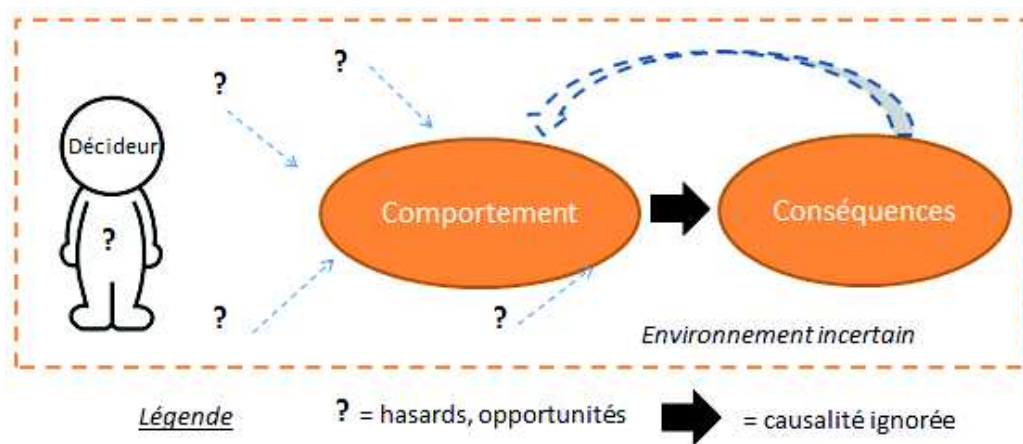


Figure 13: Modèle du Garbage Can: principes généraux

Après avoir évoqué les mécanismes sous-jacents à chacune des approches de la décision, nous les synthétisons dans le tableau présenté ci-dessous (cf. tableau 11).

Modèle de la décision	Conception du décideur	Conception de la décision	Conception de l'environnement
Modèle rationnel	<ul style="list-style-type: none"> - Omniscient -Capacité cognitives suffisantes -Objectif clairs (maximisation de l'utilité) -Raisonnement synoptique : comparaison de l'ensemble des options possibles 	<ul style="list-style-type: none"> -Dépend de l'acteur du point de vue des buts -Déterminée par les caractéristiques de l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> -Environnement intelligible (connaissance du passé, présent et futur) -Permet la prédiction des comportements
Modèle de la rationalité limitée	<ul style="list-style-type: none"> -N'a ni la volonté ni les capacités cognitives pour adopter un jugement rationnel -Les capacités cognitives sont limitées (fonctionne à l'aide d'heuristiques) -Jugement séquentiel -Adopte le premier compromis satisfaisant 	<ul style="list-style-type: none"> -Séparée des processus qui l'y conduisent -Processus délibératif permettant d'aboutir à une solution satisfaisante -Imparfaite et ambivalente 	<ul style="list-style-type: none"> -Complexe, ambigu, turbulent et mouvant -Contraint la décision (cadrage) -Les procédures organisationnelles amplifient ou permettent de résoudre certains biais cognitifs.
Modèle politique	<ul style="list-style-type: none"> -Parties prenantes du processus de décision : ont des objectifs communs pour une action -Satisfont leurs intérêts à l'aide de moyens d'action -Maximisent leurs gains (système relationnel, moyens d'action) 	<ul style="list-style-type: none"> -Emerge d'un conflit entre acteurs -Est aussi un processus de résolution de conflit -Est influencée par les jeux de pouvoir des acteurs -Va dans le sens du plus puissant 	<ul style="list-style-type: none"> -Coalition d'individus détenant des intérêts divergents -Scène de conflits -Composante du système d'action -Contraint l'action : favorise ou limite les jeux de pouvoirs
Modèle sociocognitif (niveau inter-groupe)	<ul style="list-style-type: none"> -Doté d'une identité sociale composée par différentes catégories sociales -Distingue son endogroupe et son exogroupe -N'a pas les capacités cognitives pour traiter l'environnement social -Est affilié à un groupe doté d'un statut -Souhaite maintenir une identité sociale positive -Active l'une ou l'autre catégorie sociale selon la pertinence du contexte 	<ul style="list-style-type: none"> -Sous l'emprise des phénomènes intergroupes -Ethnocentrisme est générateur de biais de perception influant sur les comportements -Ces biais diffèrent en fonction du statut du groupe 	<ul style="list-style-type: none"> -Socialement complexe -Composé d'identités sociales et de groupes sociaux (catégories sociales) -Selon ces caractéristiques permet l'activation de l'une ou l'autre catégorie sociale
Modèle du garbage can	<ul style="list-style-type: none"> -Protagoniste aux préoccupations multiples, idiosyncratiques et instables -Procède par essais-erreurs -Ne comprend pas les causalités sous-jacentes -S'implique aléatoirement dans le processus de prise de décision 	<ul style="list-style-type: none"> -Issue de la chance et du hasard -Solution qui cherche des problèmes et problème qui cherche des solutions -Parties prenantes aléatoires -Se forme dans l'action 	<ul style="list-style-type: none"> -Instabilités, ambiguïtés, incertitudes -Organisations : anarchies organisées -Technologies floues et non maîtrisées -Situation idiosyncratiques

Tableau 11: Synthèse des modèles de la décision

Ainsi, les approches théoriques de la décision peuvent être regroupées selon cinq courants majeurs. Nous distinguons l'approche de la rationalité totale (Von Neumann & Morgenstern, 1947), la rationalité limitée (Simon, 1978 ; Kahneman & Tversky, 1974), le modèle politique

de la décision (Crozier & Friedberg, 1977), l'approche sociocognitive (Tajfel, 1974), et enfin le modèle du Garbage Can (Cohen et *al.*, 1972). Ces approches se définissent par la façon dont elles envisagent le rôle du décideur, le processus de décision lui-même et enfin, les caractéristiques de l'environnement dans lequel s'effectuent les choix.

Si ces approches sont adaptées pour étudier la révélation institutionnelle du handicap et contrer les limites de la littérature existantes, elles devraient, de par leur caractère transversal, d'ores et déjà imprégner les travaux existant sur la révélation. L'objectif de la section suivante est de relier la littérature sur la décision avec celle sur la révélation.

Section 3) Révélation institutionnelle du handicap et théories de la décision : vers l'élaboration d'un cadre conceptuel intégrateur

Les modèles de la décision constituent une approche globale et transverse pertinente pour analyser la révélation institutionnelle du handicap. Afin d'envisager cette décision sous l'angle des théories adéquates, nous proposons de rapprocher ces deux domaines de la littérature. Nous relierons, dans cette section, la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmatisés et celle sur les processus de décision (Eisenhardt & Zbaracki, 1992).

Pour ce faire, nous envisageons tout d'abord le processus de révélation selon les différentes approches de la décision. Il s'agit de proposer différentes façons de considérer la révélation du handicap, en nous basant sur les conceptions de la décision évoquées précédemment (3.1). Nous identifions ensuite les approches de la décision déjà intégrées à la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmatisés. Nous considérons ainsi les paradigmes de la décision dominants de cette littérature (3.2). Les paradigmes identifiés sont susceptibles d'imprégner notre objet d'étude : la révélation institutionnelle du handicap. *In fine*, en nous appuyant sur les théories appliquées, nous présentons notre objet de recherche et les enjeux spécifiques de nos travaux (3.3).

3.1) Traduction de la révélation au travers des modèles de la décision

En tant qu'acte nécessitant l'opération d'un choix entre plusieurs options, la révélation peut être assimilée à un processus de prise de décision (Robbins et al., 2013). Nous identifions ici les caractéristiques de la révélation, revues sous l'angle des différents paradigmes de la décision. Les paradigmes de la rationalité totale (3.1.1), de la rationalité limitée (3.1.2), de l'approche politique (3.1.3), de l'approche sociocognitive (3.1.4) et enfin du Garbage Can (3.1.5) sont ainsi appliqués à la révélation.

3.1.1) La révélation sous l'angle du courant rationnel (rationalité substantive)

Selon l'approche rationnelle, l'individu qui révèle son handicap a des motivations clairement définies en amont du processus de révélation. Ces motivations visent à maximiser les bénéfices issus de la décision.

L'environnement dans lequel est prise la décision influe sur la révélation du handicap. Ce dernier est analysé et pris en compte par le décideur. L'individu est seul impliqué dans l'acte de révéler, l'issue de la décision ne dépend pas d'objectifs partagés.

Enfin, l'individu est en capacité d'obtenir l'ensemble des informations qui lui permettent de peser exhaustivement les coûts et bénéfices de l'option choisie. La décision n'engendre pas de conséquences inattendues, la révélation du handicap est effectuée une fois pour toute.

3.1.2) La révélation selon l'approche de la rationalité limitée

Selon cette approche, l'individu ne détient pas la totalité des informations lui permettant de peser de façon absolue les conséquences de la démarche de révélation institutionnelle du handicap. En situation réelle, il n'a guère le temps d'envisager l'ensemble des options possibles. De surcroît, les heuristiques et biais de perception distordent la perception des conséquences anticipées de sa révélation.

L'individu est ainsi à la recherche d'une solution satisfaisante, d'un compromis entre les différents coûts et bénéfices liés à la révélation. Ce compromis est cohérent avec les motivations initiales du décideur. Ce dernier effectue, par exemple, la balance entre le risque de stigmatisation lié à la révélation et le risque d'échec professionnel, conséquent à la dissimulation car lié à l'absence de mise à disposition d'aménagements de poste.

L'expérience des conséquences d'une première situation de révélation institutionnelle permet au décideur de réajuster son comportement. Une expérience positive est ainsi susceptible de conduire à la réitération du comportement, alors qu'une expérience négative est susceptible de modifier les décisions ultérieures.

3.1.3) La révélation selon l'approche politique

D'après ce courant, l'individu n'est pas seul impliqué dans le processus de révélation institutionnelle du handicap. D'autres acteurs exercent une influence sur son choix. Le choix de l'individu est ainsi potentiellement biaisé en raison de la détention de zones d'incertitudes de la part des autres acteurs. Des personnes connexes, intéressées par les aboutissants de la décision, peuvent, par la mise en œuvre de pratiques de dissimulation des informations, orienter l'issue du choix. Il peut s'agir d'empêcher l'individu d'acquiescer des informations sur les conséquences réelles de son choix. Il peut également s'agir de marchander la révélation du handicap en proposant, par exemple, d'échanger la révélation contre l'obtention de dispositifs d'aménagements.

L'individu qui révèle son handicap à l'institution a lui-même des marges de manœuvre qui lui permettent d'optimiser les intérêts issus de son choix. Il positionne ses intérêts au détriment de ceux des autres acteurs. Il peut ainsi, pour satisfaire ses intérêts personnels, lui aussi,

dissimiler certaines informations relatives à son handicap, ou bien demander des dispositifs particuliers en échange de la révélation. La révélation institutionnelle du handicap s'apparente sous cet angle à un processus de négociation entre l'individu qui révèle et l'institution. Chacun tente de satisfaire ses intérêts à l'aide de moyens d'action. Les stratégies identifiées par la littérature sur la révélation (Goffman, 1963 ; Griffin, 1992 ; Clair et *al.*, 2005), pourraient dès lors constituer des moyens d'action.

3.1.4) La révélation sous l'angle de l'approche sociocognitive

D'après l'approche sociocognitive, la personne qui fait le choix de révéler – ou non – son handicap a sa propre identité sociale, laquelle est composée de différentes catégories sociales. L'identité sociale contient la catégorie sociale « handicap ». L'endo-groupe est ainsi constitué par des personnes, elles-aussi en situation de handicap. L'appartenance à la catégorie « handicap » a des effets sur la façon dont la personne pense, se comporte et agit.

La personne qui révèle son handicap craint les biais intergroupes issus du phénomène d'ethnocentrisme caractérisant les relations entre les groupes sociaux. La personne anticipe les stéréotypes, les préjugés et les comportements discriminatoires, potentiellement générés par la révélation. Ces phénomènes sont susceptibles d'être amplifiés puisque les personnes handicapées font partie des groupes « dominés ». La révélation ou la dissimulation du handicap sont ainsi potentiellement réalisées dans l'optique de maintenir une identité sociale positive.

Certains environnements sont davantage favorables à la révélation dans la mesure où ils permettent une activation facilitée de la catégorie sociale « handicap ». La révélation dépend dès lors du contexte et de sa capacité à permettre l'amorçage de l'identité sociale à révéler.

3.1.5) La révélation sous l'angle du Garbage Can

Selon cette dernière vision de la décision, l'individu n'a pas d'attentes claires envers l'issue de la révélation ou de la dissimulation institutionnelle. Les attentes ne sont pas déterminées en amont.

La révélation est effectuée dans un contexte fluctuant et incertain. Le contexte d'exercice de la décision ne permet pas d'envisager les résultats potentiels du choix effectué.

L'individu s'engage tantôt dans un processus de dissimulation, tantôt dans un processus de révélation, selon les opportunités et les hasards de la situation, sans qu'on puisse attribuer une causalité réelle à son action.

Enfin, la formation des objectifs de la révélation est la conséquence, et non pas la cause de la décision effectuée. L'occurrence de plusieurs décisions permet petit à petit de dessiner l'orientation des comportements, bien que le décideur ne comprenne pas les causalités réelles de ses actions.

3.2) Révélation et décision : des approches présupposées par les travaux existants

La littérature sur la révélation est d'une part structurée autour du cadre théorique de la stigmatisation (Frable, Platt et Hoey, 1998) et s'articule d'autre part, autour de trois modèles conceptuels transverses tentant de comprendre les causes, les conséquences de la révélation des stigmates invisibles (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010). Cette littérature est ici ré-envisagée à travers le prisme des théories de la décision (3.2.1 ; 3.2.2). Il s'agit d'identifier les visions de la décision imprégnant d'ores et déjà la littérature sur la révélation interpersonnelle.

3.2.1) Relecture ad hoc de la théorie de la stigmatisation à l'aide des approches de la décision

Le handicap étant considéré comme un stigmate, c'est-à-dire un attribut dévalué socialement (Goffman, 1963). La décision de révéler un handicap consiste à éviter l'ensemble des conséquences négatives afférentes au processus de stigmatisation (DeJordy, 2008). L'évitement de la stigmatisation est un objectif sous-jacent à l'acte de révélation. Parallèlement, la stigmatisation est non pas rattachée à un individu mais à un environnement social donné (Dovidio et *al.*, 2000).

Analyser la révélation en utilisant le cadre théorique de la stigmatisation revient ainsi à envisager ce choix sous l'angle de conceptions spécifiques de la décision.

Nous analysons ainsi en quoi la stigmatisation – cadre d'analyse majeur de la littérature sur la révélation – est à la fois rattachée au courant de la rationalité limitée (3.2.1.1) mais aussi à l'approche sociocognitive (3.2.1.2).

3.2.1.1) Rapprochement de la stigmatisation et du courant de la rationalité limitée

Le rapprochement entre le courant de la rationalité limitée et la théorie de la stigmatisation peut être effectué en raison des conséquences négatives générées par l'occurrence de ce phénomène social. La stigmatisation est intra-personnellement, inter-personnellement et socialement coûteuse (Dovidio et *al.*, 2000). Il s'agit dès lors d'un phénomène à éviter.

Un décideur porteur d'un attribut stigmatisé tente dans l'exercice de ses choix, de réduire les risques de stigmatisation (Miller & Major, 2000). Il anticipe ainsi les coûts potentiellement engendrés par la stigmatisation avant de se positionner. Entre deux options possibles, il choisit celle minimisant l'émergence de ce type de risques. Conformément à cette approche, l'individu calcule les coûts et bénéfices issus de la décision.

Le décideur – porteur d'un stigmaté –, est lorsqu'il effectue ses calculs néanmoins contraint par la réalité sociale environnante. La détention d'un tel attribut, le rend dépendant des mécanismes sociaux afférents aux relations intergroupes. Ces mécanismes l'empêchent d'avoir une appréhension complète et juste du contexte de décision. L'option choisie sera en ce sens toujours imparfaite et ambivalente car elle fait l'objet de biais de jugements constituant aussi des raccourcis cognitifs (à caractère social). L'individu n'a pas les capacités cognitives pour prévoir l'ensemble des conséquences de la décision. En ce sens la rationalité demeure limitée et dépendante des capacités cognitive du décideur.

Ainsi, le cadre théorique de la stigmatisation – dominant la littérature sur la révélation – peut être analysé sous l'angle de la rationalité limitée. Ce rattachement est pertinent en raison des objectifs d'évitement de la stigmatisation mis en œuvre par l'individu porteur d'un stigmaté mais également en raison des contraintes sociales limitant les capacités cognitives de ce dernier

Nous revenons sur les biais générés par la nature profondément sociale de la stigmatisation en approfondissant son lien avec l'approche sociocognitive.

3.2.1.2) Lien entre la stigmatisation et l'approche sociocognitive

Le stigmaté (attribut dévalué socialement) constitue par nature une réalité sociale. La stigmatisation, c'est-à-dire l'occurrence des conséquences négatives engendrées par cette dévaluation (Major & O'Brien, 2005 ; Bourguignon & Herman, 2005) est en effet l'issue d'une situation sociale particulière, et non pas un phénomène rattaché à un individu. Il n'y a

en ce sens pas de stigmatisation sans environnement social stigmatisant (Miller & Major, 2000). La stigmatisation dépend des interactions sociales dans la mesure où elle implique la reconnaissance d'une différence portée par la cible et une dévaluation de celle-ci de la part du percevant (Dovidio et al., 2000). La stigmatisation est ainsi influencée par la nature sociale de l'environnement, conformément à ce qu'envisage l'approche sociocognitive (chapitre 2, section 2, partie 2.2.4).

Parallèlement, supposer l'existence de stigmates ou d'identités stigmatisées, revient à envisager la réalité comme composée d'un ensemble de groupes sociaux dotés de statuts différents. Les groupes ne portant pas de stigmate sont considérés comme des groupes de statuts « élevés » ou « dominants », ceux portant au contraire un stigmate, sont considérés comme des groupes « dominés » (Gilovich et al., 2010). La détention d'un statut « dominant » versus « dominé » a un impact sur le fonctionnement psychologique de la personne et par conséquent sur la façon dont celle-ci envisage la réalité. *In fine*, cette contrainte s'étend à la manière dont la personne effectue ses choix.

Enfin, la stigmatisation est elle-même illustratrice des interactions entre les groupes sociaux. Elle illustre la présence du phénomène d'ethnocentrisme caractéristique de l'approche sociocognitive (Gilovich & Griffin, 2010). Les personnes stigmatisées sont ainsi considérées comme faisant partie de l'exo-groupe. La stigmatisation - composée elle-même de stéréotypes, préjugés et comportements d'évitements - est également une composante des biais de jugement et de décision générés par les relations intergroupes. La stigmatisation de l'exo-groupe a un rôle fonctionnel puisqu'elle permet, pour le percevant, la conservation de ressources matérielles ou symboliques (Dovidio et al., 2000), en évitant les interactions avec le groupe stigmatisé. Elle favorise ainsi le maintien d'une estime de soi positive. La stigmatisation a également des propriétés auto-protectrices pour la cible (Crocker & Major, 1989). En effet, l'individu stigmatisé, peut, pour se protéger attribuer systématiquement les comportements - par exemple les écarts de traitement - et jugements d'autrui à ce phénomène social. Ces agissements lui permettent d'éviter de remettre en question ses propres caractéristiques personnelles (Crocker & Quinn, 2000).

Dès lors, la stigmatisation peut être rattachée au courant de l'approche sociocognitive pour trois raisons, à savoir : la nature par essence sociale de la stigmatisation, la psychologie particulière attribuée aux identités sociales stigmatisées et *in fine*, le rôle joué par la stigmatisation dans le phénomène d'ethnocentrisme caractérisant les relations intergroupes.

Ce phénomène est sous-jacent à l'approche sociocognitive. Conformément au postulat de l'approche sociocognitive, être porteur d'un stigmate ou interagir avec une personne ou un groupe porteur, contraint socialement la décision de par les biais sociaux engendrés par les interactions.

3.2.2) Relecture ad hoc des modèles de la révélation

Après avoir appréhendé le cadre théorique de la stigmatisation sous l'angle des théories de la décision, nous adoptons une analyse similaire des modèles de la révélation interpersonnelle des stigmates (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010). Chacun des modèles est ainsi analysé (3.2.2.1 à 3.2.2.3).

3.2.2.1) Le modèle de Clair (et *al.*,2005)

Ce modèle, envisage, nous le rappelons, le processus de révélation comme la résultante de facteurs individuels, modulés par un contexte environnemental et interpersonnel qui influent sur la décision de révéler un stigmate. La décision engendre un ensemble de coûts et bénéfices qui eux-mêmes, ont un impact sur les décisions adoptées dans le futur. Ce modèle souligne l'existence de différentes stratégies de révélation.

Ce modèle est avant tout rattaché au courant de la rationalité limitée. En effet, l'influence de la propension à prendre des risques est directement inspirée des biais cognitifs identifiés par Kahneman et Tversky (1974). Parallèlement, ce modèle met en exergue l'impact des motivations individuelles antécédentes à la décision, soulignant ainsi, conformément au courant identifié, l'existence d'objectifs définis en amont de la décision. Enfin, les coûts et bénéfices perçus à l'issue de la décision ont un impact sur les décisions futures, soulignant les possibilités de réajustement décisionnel.

Parallèlement, les auteurs soulignent l'impact des normes sociales sur la prise de décision (self-monitoring) et d'autre part, le poids des interactions sociales (environnement interpersonnel). En soulignant ainsi le poids du social dans la prise de décision, ce modèle s'ancre également dans l'approche sociocognitive.

3.2.2.2) Le modèle de Ragins (2008)

Le modèle de Ragins (2008) envisage surtout la révélation du point de vue de ses antécédents. Il insiste sur les facteurs psychologiques et environnementaux impliqués dans le processus décisionnel.

Tout comme le modèle de Clair (et *al.*, 2005), le modèle de Ragins (2008) s'ancre dans l'approche de la rationalité limitée. Il tient en effet compte des conséquences anticipées, intervenant en amont de la décision. L'individu a des attentes claires par rapport à l'issue de ses actions. Il tient compte des dimensions du stigmatisme (Ragins, 2008), intégrant ainsi le calcul des coûts liés à la stigmatisation dans la volonté de révéler ou non le stigmatisme : plus le stigmatisme est susceptible de d'engendrer l'occurrence de la stigmatisation, plus les conséquences anticipées seront négatives et moins ce dernier sera révélé. La rationalité demeure néanmoins limitée et non pas totale puisque de nombreuses variables (psychologiques et environnementales) viennent interférer avec l'anticipation des conséquences perçues de la décision, soulignant ainsi l'impossibilité de les déterminer dans l'absolu.

Ce modèle peut conjointement être rapproché de l'approche sociocognitive. Il intègre en effet l'impact de la vérification de soi, concept découlant directement de la théorie de l'identité sociale. Ce concept renvoie au besoin d'être perçu par les autres tel que l'individu se perçoit lui-même (Swann et *al.*, 2004). Ce modèle souligne également l'importance, pour l'individu, de conserver une identité sociale cohérente. Cette variable a d'autant plus d'impact si l'individu accorde parallèlement une forte importance à l'identité sociale considérée (Ragins, 2008). Ces présupposés soulignent, une fois de plus, l'impact des phénomènes identitaires (au sens social) sur les comportements.

3.2.2.3) Le modèle de Chaudoir & Fisher (2010)

Le modèle de Chaudoir & Fisher (2010) se rattache également au courant de la rationalité limitée. En effet, Chaudoir et Fisher (2010) ont pour particularité de distinguer deux types de motivations impliquées dans la prise de décision : les motivations d'approches et d'évitements (Elliot, 1999). Le type de motivation détermine le comportement et les conséquences perçues à l'issue de la révélation. Ainsi, conformément au modèle de la rationalité limitée, les objectifs sont clairement identifiés en amont de la décision. Enfin, tout comme Clair (et *al.*, 2005), Chaudoir et Fisher (2010) envisagent, par le biais d'une boucle de rétroaction, la possibilité de réajuster la décision, soulignant l'impossibilité pour l'individu d'anticiper l'ensemble des résultats de ses actions.

Parallèlement, parmi les conséquences de la décision, ce modèle souligne l'impact de la révélation sur le **stigmatisme culturel** (Bos et *al.*, 2013). Ce concept renvoie à la façon dont les institutions font perdurer le processus de stigmatisation. Il souligne ainsi, par la boucle de

rétroaction, l'impact des normes sociales sur la prise de décision, liant également ce modèle à l'approche sociocognitive.

Modèles	Facteurs	Approche de la décision correspondante
Clair et al., 2005	Propension à prendre des risques, influence des motivations, boucle de feedback avec possibilité de réajuster les comportements	Rationalité limitée
	Self-monitoring et impact de l'environnement interpersonnel	Approche sociocognitive
Ragins, 2008	Impact des coûts et bénéfices anticipés et du type de stigmatisme venant moduler la perception des coûts et bénéfices anticipés	Rationalité limitée
	Vérification de soi et importance attribuée à l'identité sociale, stigmatisation (dévaluation de l'identité sociale)	Approche sociocognitive
Chaudoir & Fisher, 2010	Type d'objectifs, boucle de feedback	Rationalité limitée
	Stigma culturel et culture favorable à la révélation (poids des normes sociales)	Approche sociocognitive

Tableau 12: Rattachement des composantes des modèles de la révélation aux paradigmes de la décision

Paradigme	Clair et al., 2005	Ragins 2008	Chaudoir et Fisher, 2010
<i>Rationalité limitée</i>	+++	++	+++
<i>Modèle politique</i>			
<i>Sociocognitif</i>	+	+++	+
<i>Garbage Can</i>			

Tableau 13: Degré d'ancrage des modèles de révélation dans les approches de la décision⁸⁴

Ainsi, les trois modèles caractérisant la littérature sur la révélation des stigmates peuvent majoritairement être rapprochés des courants de la rationalité limitée et de l'approche sociocognitive. Nous ne retrouvons ni l'influence des modèles rationnel et politique, ni celle du Garbage Can. La décision demeure soumise à des limites cognitives, éliminant ainsi l'influence du modèle de la rationalité totale. De surcroît, malgré l'impact du contexte interpersonnel sur la décision, l'individu prend sa décision de façon solitaire, ne laissant pas la place à l'occurrence des jeux de pouvoirs. Enfin, bien que le décideur apprenne dans l'action grâce aux processus de réajustements permis par les modèles (boucles de feedback),

⁸⁴ Les signes positifs soulignent l'importance du rapprochement entre un modèle de la révélation et une approche de la décision donnée. L'absence de signe illustre l'absence de rapprochement possible.

contrairement aux principes sous-tendant le modèle du Garbage Can, les objectifs de la décision sont clairement identifiés en amont de l'action.

La littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles étant imprégnée de l'approche sociocognitive et du modèle de la rationalité limitée, nous nous attendons à ce que ces approches influent également sur le processus de révélation institutionnelle du handicap. C'est donc en nous appuyant sur les théories de la décision, que nous déclinons notre objet de recherche : **la révélation institutionnelle du handicap**.

3.3) Déclinaison de l'objet de recherche

La littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates fait l'objet de plusieurs critiques. Elle est, d'une part, uniquement focalisée sur l'interface interpersonnelle et omet l'interface institutionnelle. Elle demeure, d'autre part, sous-conceptualisée. En l'état, elle n'est pas directement adaptable au handicap.

Ces limites nous conduisent à entamer une recherche approfondie sur **la révélation institutionnelle** du handicap en adoptant **l'angle d'analyse des théories de la décision**. Nous décrivons tout d'abord notre objet de recherche et la population étudiée (3.3.1). Nous envisageons ensuite les enjeux de la recherche (3.3.2), la problématique et les questions de recherche (3.3.3) et le niveau d'analyse (3.3.4). Nous terminons par quelques précisions terminologiques (3.3.5).

3.3.1) Objet de recherche et population étudiée

En envisageant la révélation institutionnelle du handicap sous l'angle des théories de la décision, l'objectif de ce travail de thèse est de comprendre les raisons conduisant une personne à effectuer le choix de révéler institutionnellement un handicap et d'optimiser la prise de décision.

Il s'agit d'identifier les conditions dans lesquelles la révélation est la mieux adaptée à son environnement, ce en vue de favoriser la réussite de la décision⁸⁵. Nous nous intéressons ainsi à l'ensemble des étapes du processus de décision caractérisant la révélation institutionnelle du handicap.

⁸⁵ Nous ne prenons de parti, ni en faveur de la révélation, ni en faveur de la dissimulation.

Cette étude est néanmoins appliquée à une population particulière, celle des étudiants en situation de handicap, particulièrement concernée par le dilemme de la révélation institutionnelle dès les études supérieures.

La question de la révélation institutionnelle touche en effet de nombreuses populations, confrontées à la réalisation de démarches de déclaration de leur handicap auprès d'une institution. L'institution peut être l'Etat : la personne déclare son handicap au sens de la loi. Il peut aussi s'agir d'une institution scolaire : le handicap est par exemple déclaré pour bénéficier d'un parcours scolaire adapté. Nous faisons, par révélation institutionnelle, référence à la déclaration du handicap auprès de l'ensemble des instances permettant à la personne d'obtenir des accompagnements. Il s'agit globalement de toutes les politiques publiques proposant des dispositifs facilitateurs.

Si nous nous intéressons par exemple au domaine de l'emploi, la révélation institutionnelle concerne les potentiels travailleurs handicapés. En effet, les personnes handicapées en situation d'emploi, ont la possibilité de faire reconnaître officiellement et de façon légale leur handicap par le biais de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)⁸⁶. Cette opportunité leur permet de bénéficier d'un ensemble de dispositifs en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi. Ces dispositifs incluent la possibilité de bénéficier de l'obligation d'embauche⁸⁷, mais aussi celle de prétendre à l'obtention d'aménagements de poste.

Néanmoins, le processus de révélation institutionnelle est amorcé en amont du monde professionnel et ce dès les études supérieures. En effet, le handicap peut être dissimulé dès cette période-là (Levet, 2007). La population des étudiants en situation de handicap est ainsi particulièrement touchée par la révélation institutionnelle jusqu'à l'entrée dans la vie active.

Pendant les études supérieures, les étudiants sont confrontés à deux dilemmes de révélation. Ils peuvent choisir de révéler leur handicap **à leur établissement d'étude** en s'adressant à la mission handicap⁸⁸. Ce premier type de révélation institutionnelle leur permet de bénéficier de dispositifs d'aménagement de cursus ayant pour objectif d'optimiser la réussite des études. Les étudiants peuvent également, en vue d'anticiper leur insertion professionnelle, choisir de

⁸⁶ Loi N° 2005-102 du 11 février 2005

⁸⁷ Nous faisons ici référence à l'obligation d'intégrer un quota de 6% de travailleurs handicapés incombant aux entreprises françaises de plus de 20 salariés. Si la population reconnue par la RQTH n'est pas la seule à pouvoir prétendre à l'obligation d'embauche, la RQTH constitue la principale reconnaissance adoptée par les étudiants.

⁸⁸ Les missions handicap ont été mises en place dans les Universités et les Grandes Ecoles suite à la signature de chartes handicapés signées respectivement en 2007 et 2008.

déclarer légalement leur handicap (RQTH)⁸⁹ et de prétendre aux dispositifs issus de la loi de 2005 en matière d'accès à l'emploi (notamment l'obligation d'emploi et la mise à disposition d'aménagements du poste de travail). Pour les étudiants, ces dispositifs s'appliquent dans le cadre des premières expériences professionnelles telles que les stages, les apprentissages et les années de césure. La révélation légale est ainsi souvent effectuée dans la continuité de la révélation établie auprès de l'établissement d'étude.

Ainsi, notre recherche s'intéresse aux deux types de révélations évoquées précédemment : **la révélation auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale**. Ces décisions touchent les étudiants lors de leur passage entre les études et le monde professionnel. Ces deux types de décision se réfèrent à une déclaration auprès d'une institution proposant des dispositifs facilitateurs. Elles peuvent dès lors être perçues comme deux déclinaisons de la révélation institutionnelle.

3.3.2) Enjeux de la recherche

La révélation institutionnelle est tout d'abord dotée d'un enjeu de société. En effet, d'un point de vue global, la révélation institutionnelle permet de favoriser la participation sociale et professionnelle du handicap. La législation croissante à son égard a en effet responsabilisé les pouvoirs publics à l'égard de sa prise en compte (Lee, 1997 ; Lee, 2003). Au-delà de favoriser la participation des personnes handicapées à la vie sociale et professionnelle, la révélation institutionnelle constitue un prérequis nécessaire à la mise en place, au maintien et au développement des politiques publiques élaborées en faveur du handicap. En effet, sans révélation institutionnelle les politiques mises en place n'auraient pas lieu d'être, puisqu'elles ne disposeraient d'aucun bénéficiaire. Mettre en place des dispositifs permettant de favoriser la participation sociale et professionnelle du handicap suppose avant tout d'avoir identifié des utilisateurs potentiels, c'est-à-dire des personnes handicapées souhaitant adopter les dispositifs proposés et ayant officiellement déclaré cette volonté.

De même, dans le contexte de l'enseignement supérieur, la révélation institutionnelle a un rôle majeur. Les institutions de l'enseignement supérieur sont partie intégrante du mouvement de responsabilisation sociétale à l'égard du handicap. Des services permettant de favoriser la participation à la vie sociale et professionnelle des personnes handicapées ont ainsi été créés

⁸⁹ La révélation légale s'effectue par le biais d'une RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), qui a une valeur aux yeux de la loi. Elle permet l'acquisition d'un ensemble de droits en matière d'accès et d'adaptation de l'emploi. En revanche, la déclaration effectuée par l'étudiant à l'université demeure uniquement valable dans le contexte universitaire. Il n'existe pas de statut officiel d'étudiant handicapé.

dans les établissements. Dès 2007 pour les universités et 2008 pour les Grandes Ecoles, les établissements de l'enseignement supérieur ont, suite à la signature de chartes, développé des structures mettant à disposition des ressources matérielles et humaines facilitant la prise en compte individualisée du handicap dans le cadre des études supérieures. Des missions handicap se sont structurées autour de dispositifs d'accompagnement, ayant pour objectif de permettre l'adaptation du parcours pédagogique des étudiants mais également de favoriser leur insertion professionnelle. Néanmoins, afin de pouvoir bénéficier des dispositifs facilitateurs évoqués, les étudiants handicapés doivent avant tout révéler leur handicap auprès des institutions qui mettent à disposition ces adaptations.

Ainsi, dans le cadre des études, la révélation est empreinte d'enjeux managériaux majeurs. De par le rôle joué à l'égard de la réussite des études, elle permet de participer à la qualification du handicap. Parallèlement, de par son rôle en matière d'insertion dans l'emploi, elle permet de contribuer à l'acquisition des premières expériences professionnelles. Par conséquent, elle contribue globalement à concilier le recrutement de compétences et la réponse à l'obligation d'emploi imposée aux entreprises de plus de vingt salariés. Ces enjeux sont à ce jour primordiaux, les entreprises éprouvant encore des difficultés pour recruter des personnes handicapées qualifiées (Perotte, 2013). Celles-ci peinent à embaucher les 6% de travailleurs handicapés qui s'imposent à elles, notamment lorsqu'elles sont à la recherche de compétences pointues.

Or, si l'on s'intéresse à cette question, c'est que malgré les avantages explicites des dispositifs octroyés grâce à la révélation institutionnelle, ce processus n'est pas systématiquement effectué par les individus concernés (Dietrich & Pigeyre, 2012). Le handicap est notamment dissimulé, et ce dès le cursus d'étude (Levet, 2007).

3.3.3) Problématique et questions de recherche

En raison des enjeux managériaux associés au dilemme de la révélation institutionnelle du handicap et ce particulièrement auprès de la population des étudiants, notre thèse vise à comprendre ce processus de prise de décision.

Notre problématique s'intitule ainsi : *comment s'organise le processus de révélation institutionnelle du handicap des étudiants ?*

A cette problématique, nous associons trois questions de recherche qui serviront de ligne directrice à ce travail de thèse :

1) *Quelles sont les raisons de la révélation institutionnelle du handicap par les étudiants?*

Il s'agit d'étudier les raisons invoquées, c'est-à-dire perçues par les acteurs de la révélation. Ces raisons déclenchent, par la prise de décision, le passage entre dissimulation et révélation institutionnelle.

2) *Quelles sont les conséquences de la révélation institutionnelle du handicap ?*

Il s'agit d'envisager l'issue de la prise de décision. Nous abordons les conséquences positives et négatives découlant du choix de la révélation institutionnelle. Les conséquences sont abordées d'un point de vue intra-individuel, interpersonnel, social et organisationnel.

3) *Quelles sont les stratégies de révélation développées par les étudiants ?*

Nous décrivons les stratégies de révélation, c'est-à-dire les logiques d'action adoptées par les étudiants. Nous étudions également dans cette partie, les raisons ayant conduit à l'adoption des différentes stratégies que nous identifions.

3.3.4) Niveau d'analyse (révélation)

La révélation interpersonnelle - traitée par la littérature existante (Phillips et *al.*, 2009) - concerne uniquement le handicap invisible puisqu'il s'agit de communiquer l'information à autrui. Une personne en situation de handicap visible n'a pas besoin de révéler son handicap de façon interpersonnelle. Celui-ci est en effet identifiable, puisqu'il est explicitement perçu par les uns et les autres.

Néanmoins, en changeant de niveau d'analyse et en nous positionnant du point de vue de la révélation institutionnelle, cette perspective change. **La révélation institutionnelle concerne à la fois les handicaps invisibles, mais également les handicaps visibles.** En effet, alors que pour une personne dont le handicap est visible, la révélation interpersonnelle est effectuée *de facto*, la révélation institutionnelle demeure un choix personnel.

Type de littérature	Type de stigmates	Niveau de révélation
Littérature existante	Stigmates invisibles	Révélation interpersonnelle
Littérature existante	Handicaps invisibles	Révélation interpersonnelle
<i>Etude en cours</i>	<i>Handicaps invisibles</i>	<i>Révélation institutionnelle</i>
<i>Etude en cours</i>	<i>Handicaps visibles</i>	<i>Révélation institutionnelle</i>

Tableau 14: Littérature, niveau de révélation et types de stigmates

3.3.5) Précision terminologique (handicap)

Pour notre étude, nous utilisons la définition du handicap issue de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005. Le handicap peut ainsi être considéré comme une « *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* ». Un travailleur handicapé est ainsi une personne dont le handicap va être reconnu au sens de la définition de la loi de 2005, en milieu professionnel par le biais des instances dédiées.

Notre population d'étude étant constituée par des étudiants en situation de handicap, nous précisons qu'il n'existe pas de statut d'étudiant handicapé. Les personnes disposent d'aménagements si une problématique de santé a un impact sur la poursuite d'étude⁹⁰. Dans le cadre de notre recherche, nous avons néanmoins fait le choix de nous concentrer sur une population susceptible de pouvoir bénéficier plus tard d'une RQTH. En effet, l'objet de cette recherche est aussi de considérer l'évolution de la révélation entre les études et le monde professionnel. Parallèlement, ne seront considérés que les types de handicap existants dans l'enseignement supérieur, tous les types de handicap ne sont pas compatibles avec la poursuite d'étude. Vont ainsi être étudiés les troubles auditifs (surdité, défiance auditive), visuels (c civit , défiance visuelle), cognitifs (dyslexie...), psychiques (schizophrénie, dépression...), viscéraux (maladies impliquant le système digestif...) et moteurs⁹¹.

Nous nous intéressons aux handicaps visibles et invisibles. Parmi les handicaps visibles, nous retrouvons principalement la c civit  et les troubles moteurs lourds. Si nous nous intéressons aux handicaps invisibles, nous retrouvons les déficiences auditives, les troubles « dys », les maladies invalidantes, les troubles psychiques. Certains troubles moteurs légers peuvent aussi être considérés comme invisibles.

Dans le cadre de notre travail, nous avons conscience que la frontière entre le domaine du visible et de l'invisible est parfois tenue.

⁹⁰ Conférence des présidents des Universités, Guide de l'accompagnement de l'étudiant handicapé à l'université, Guide Pratique (2012)

⁹¹ Principaux handicap répertoriés selon une étude recensant les handicaps présents dans l'enseignement supérieur français sur l'année 2012/13. https://www.sup.adc.education.fr/handiu_stat/hdrec.htm

Conclusion

L'objectif de ce deuxième chapitre était d'explorer la littérature spécifique à la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles. Il s'agissait d'appliquer cette littérature à l'étude du handicap.

Nous avons ainsi pu constater que la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates est principalement centrée sur le cadre théorique de la stigmatisation (Goffman, 1963). Elle est également organisée autour de trois modèles analysant le processus de révélation dans toutes ses étapes (ses causes et ses conséquences) (Clair *et al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010). Cette littérature présente néanmoins plusieurs limites pour être mobilisée en l'état sur la question du handicap. En effet, elle demeure tout d'abord sous-conceptualisée. Parallèlement, certaines spécificités liées à notre objet d'étude (le handicap) complexifient la possibilité d'adapter les travaux existants. Enfin, nous notons que contrairement aux recherches disponibles, notre étude se situe sur un niveau d'analyse particulier : l'échelle institutionnelle, non pris en compte par les recherches précédentes. Ces limites nous conduisent à nous éloigner partiellement des travaux évoqués jusque-là.

Pour contrer les limites de la littérature, nous proposons, dans le cadre de notre travail de thèse, de relire la révélation sous l'angle des théories de la décision (Von Neumann & Morgenstern 1947 ; Kahneman & Tversky, 1974 ; Simon, 1979 ; Quinn, 1980 ; Gilovich & Griffin, 2010). Nous avons tout d'abord montré qu'en tant que choix, le processus de révélation constitue une décision. Nous avons ensuite investigué les principes sous-tendant chaque modèle de la décision, c'est-à-dire le modèle rationnel, celui de la rationalité limitée, le modèle politique, l'approche sociocognitive et enfin, le modèle du Garbage Can. Nous nous sommes plus particulièrement intéressée à la caractérisation du décideur, la caractérisation de la décision elle-même, mais aussi à l'appréhension de l'environnement dans lequel s'opèrent les choix.

Après avoir décliné les approches de la décision existantes, nous avons effectué une relecture de la littérature sur la révélation sous l'angle des théories de la décision. Nous avons ainsi pu constater que deux paradigmes imprègnent particulièrement les travaux existants : ceux de la rationalité limitée et l'approche sociocognitive. Nous nous attendons à ce que ces paradigmes étayent également notre objet d'étude : la révélation institutionnelle du handicap.

L'étude de la révélation institutionnelle du handicap est, dans le cadre de notre recherche, réalisée auprès d'une population particulière, celle des étudiants en situation de handicap.

Ceux-ci sont particulièrement confrontés à ce dilemme pendant leurs études. Les étudiants sont tout d'abord soumis au dilemme de la révélation auprès de leur établissement d'étude, puis au dilemme de la révélation légale, lorsque les premières expériences professionnelles sont effectuées (stages, apprentissages...). La révélation fait, dès les études, l'objet d'enjeux majeurs, le handicap étant dissimulé institutionnellement dès cette période-là (Levet, 2007).

Nous étudions ainsi les raisons, les conséquences et les stratégies de révélation institutionnelles du handicap des étudiants dans le cadre des études supérieures, et ce jusqu'à la transition avec le monde du travail. Notre problématique s'intitule : *comment s'organise le processus de révélation du handicap des étudiants ?*

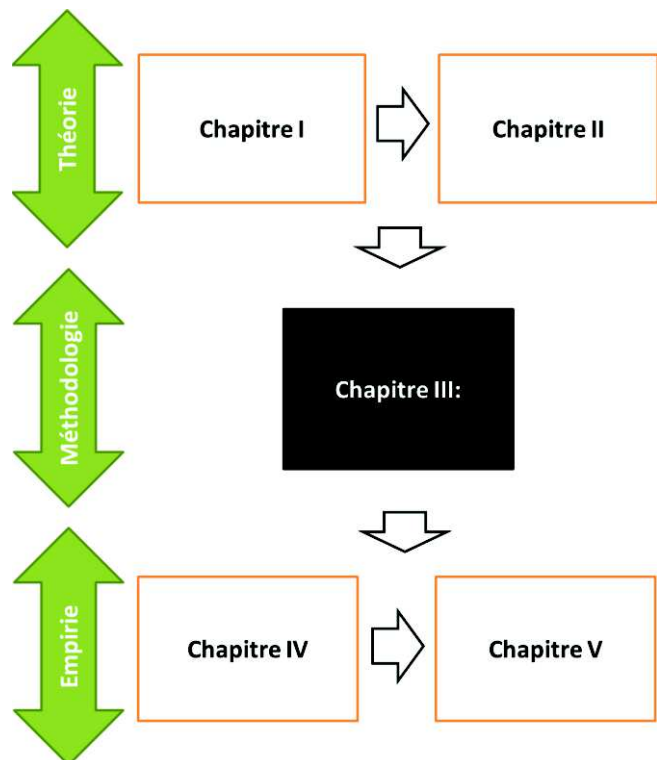
Afin de répondre à notre problématique et à nos questions de recherche, une étude qualitative basée sur la conduite d'entretiens semi-directifs, de récits de vie, de récolte de données secondaires et d'observations participantes a été réalisée. Cette étude, réalisée sur le terrain de recherche de l'enseignement supérieur français, est présentée dans le chapitre suivant.

Chapitre III : Une étude qualitative effectuée dans le contexte de l'enseignement supérieur

Section 1 : Posture épistémologique, logique et nature de la recherche

Section 2 : Terrain de recherche et collecte des données

Section 3 : Méthode d'analyse des données



Introduction

A l'issue du premier chapitre de ce travail de thèse, nous avons pu précisément définir notre objet de recherche : nous nous intéressons à la révélation du handicap. A l'issue du deuxième chapitre, nous avons proposé de revoir cet objet d'étude en l'analysant plus spécifiquement sous l'angle des théories de la décision (Eisenhardt & Zbaracki, 1992). Contrairement à la littérature existante, les enjeux de la révélation du handicap ne se situent pas à un niveau interpersonnel, mais institutionnel⁹². Nous nous intéressons à une population particulièrement soumise aux démarches de révélation institutionnelle du handicap : celle des étudiants handicapés. Notre travail envisage de répondre à une problématique centrale : *comment s'organise le processus de révélation institutionnelle du handicap ?* Elle se décline en trois questions de recherche visant à comprendre les raisons, les conséquences et les stratégies de révélation.

Ce chapitre a désormais pour objectif de détailler la stratégie de recherche déployée pour répondre à notre problématique et à nos questions de recherche. Il s'agit de passer du monde théorique au monde empirique. Nous détaillons ainsi la méthodologie adoptée.

Nous explicitons, dans une première section (1), les raisons de l'adoption d'une épistémologie interprétativiste pour cette recherche. Nous abordons dans cette même section le type de raisonnement déployé dans la construction de la thèse, ainsi que la nature de la recherche. Nous avons adopté un raisonnement abductif et conduit une étude de nature qualitative.

Dans une seconde partie, nous détaillons la stratégie de collecte de données (2). Nous présentons notre terrain de recherche : l'enseignement supérieur français. Nous explicitons les différentes sources de collecte de données choisies : nous avons en effet interrogé trois types de populations concernées par la révélation du handicap. Nous détaillons ensuite la construction de notre échantillon. Sa recherche a été principalement basée sur la technique du choix raisonné. Nous développons enfin les modalités de recueil de données, à savoir principalement la conduite d'entretiens, complétée par des observations participantes et la collecte de quelques données secondaires.

Dans une dernière section, nous exposons les choix d'analyses opérés (3). Nous avons eu recours à différents temps d'analyse. Nous avons adopté une technique de codage ouverte,

⁹² Nous définissons la révélation institutionnelle comme le fait de révéler un handicap de façon officielle, auprès des institutions proposant la mise en place de dispositifs en faveur du handicap. La révélation institutionnelle permet aux personnes handicapées de bénéficier des politiques publiques qui leur sont destinées.

combinant différentes pratiques de codage. L'objectif sous-jacent a été de mener les analyses jusqu'à la conceptualisation des données.

Section 1) Posture épistémologique, logique et nature de la recherche

L'épistémologie a pour objet l'étude des sciences. Elle s'interroge sur ce qu'est la science en discutant la nature et la méthodologie d'accès à la connaissance (Perret & Seville, 2007). L'explicitation des présupposés épistémologiques du chercheur permet de contrôler la cohérence de la démarche de la recherche (Perret & Séville, 2007), mais aussi d'asseoir sa légitimité et sa validité (Avenier & Gavard-Perret, 2008). Les choix effectués en termes de logique et de nature de la recherche, doivent être réalisés en cohérence avec la posture épistémologique initiale. Certaines logiques, ou méthodes, sont incompatibles entre elles (Avenier & Gavard-Perret, 2008). Nous montrons, dans cette partie, en quoi les choix de la posture épistémologique (1.1), de la logique de recherche adoptée pour ce travail (1.2), mais aussi de la nature de la recherche (1.3), ont été établis en cohérence les uns avec les autres.

1.1) Posture épistémologique

Si pour Avenier & Thomas (2011) la recherche doit s'inscrire dans un paradigme épistémologique particulier, Dumez (2011 ; 2012) nous invite, au contraire, à emprunter des éléments intéressants dans chacun des paradigmes, pour rendre la démarche scientifique la plus solide possible. Ces auteurs s'accordent néanmoins sur le principe que ces emprunts doivent permettre de placer la rigueur et la cohérence au centre de la recherche (Avenier & Thomas, 2011 ; Dumez, 2011). Si le parti pris de Dumez (2011) nous semble pertinent, nous adoptons néanmoins, dans ce travail, les préceptes du paradigme interprétativiste.

Nous présentons dans un premier temps les fondements épistémologiques des paradigmes existants (1.1.1), pour ensuite expliciter en quoi la façon d'envisager notre objet de recherche (1.1.2), mais également la conduite du processus de recherche lui-même (1.1.3), témoignent de notre ancrage dans le paradigme interprétativiste.

1.1.1) Epistémologie : des questions nécessaires à la légitimation du travail de recherche

Toute démarche de recherche nécessite de s'interroger sur la nature de la connaissance produite, sur la façon dont celle-ci est engendrée, et enfin sur le statut qu'on lui attribue : c'est ce qu'on nomme l'épistémologie. On distingue trois paradigmes épistémologiques majeurs : les paradigmes positiviste, interprétativiste et constructiviste. Des distinctions sont à l'heure actuelle, effectuées au sein même du paradigme constructiviste (Avenier & Thomas, 2013) ; néanmoins nous nous contentons de décliner les trois postures principales.

Nous récapitulons rapidement les grands principes épistémologiques des courants dominants, dans l'optique de positionner notre ancrage dans la partie suivante (1.1.2). Nous explicitons ainsi, en quoi les courants diffèrent du point de vue en raison de la façon dont ils envisagent la nature de la connaissance, le cheminement effectué pour atteindre la connaissance, et enfin, les critères de validité des connaissances produites (Perret & Seville, 2007).

La nature de la connaissance : envisage la nature de la réalité elle-même et son caractère plus ou moins appréhendable. Selon le paradigme positiviste, la réalité existe en elle-même : elle a une essence propre et est objectivable. Selon les paradigmes interprétativistes et constructivistes, la réalité a, au contraire, un statut plus précaire : elle n'est pas directement atteignable. La réalité et le chercheur sont interdépendants. Ce postulat remet en cause le positionnement objectif du chercheur vis-à-vis de son matériel de recherche.

Le cheminement vers la connaissance : le paradigme positiviste vise à atteindre des connaissances sous formes de lois universelles expliquant la réalité. L'interprétativisme permet, quant à lui, d'envisager les interprétations et le sens que donnent les acteurs à la réalité qu'ils appréhendent. Il s'agit dès lors de déceler les intentions, les attentes et les motivations des acteurs vis-à-vis d'un objet réel donné. Weber (1922) distingue deux niveaux de compréhension : le premier niveau se réfère aux individus qui comprennent et interprètent les événements ; le second niveau s'applique aux chercheurs qui réinterprètent les significations subjectives. Si les paradigmes interprétativistes et constructivistes partagent cette vision de la compréhension, le premier d'entre eux donne à voir la réalité des acteurs étudiés, tandis que le second affirme que la compréhension participe à la construction de la réalité des acteurs.

Validité : pour le paradigme positiviste, les critères de validité sont universels. L'interprétativisme insiste quant à lui sur le caractère idiographique des situations étudiées. Selon Denzin (1984), il s'agit de savoir si l'interprétation est révélatrice de l'expérience vécue, si elle est enracinée historiquement et temporellement et, enfin, si elle est cohérente et permet une compréhension de la réalité sociale. La validité est aussi conditionnée par les capacités d'empathie du chercheur, celles-ci permettant une appropriation de la réalité des acteurs. Pour le paradigme constructiviste, la connaissance doit être adéquate, c'est-à-dire convenable par rapport à une situation donnée (Glaserfeld, 1988). Elle doit également être enseignable, c'est-à-dire reproductible, intelligible et constructible (Le Moigne, 1995).

Paradigmes Fondements épistémologiques	Le positivisme	L'interprétativisme	Le constructivisme
Nature de la réalité	Indépendance du sujet et de l'objet Hypothèse déterministe	Dépendance entre le sujet et l'objet Hypothèse intentionnaliste	
Chemin de la connaissance	La découverte Pour quelles causes ? Privilégier l'explication	Interprétation Pour quelles motivations les acteurs agissent ? Privilégier la compréhension	La construction Pour quelles finalités ? Privilégier la construction
Valeur de la connaissance	Vérifiabilité Confirmabilité Réfutabilité	Idiographie Empathie (révélatrice : expérience vécue par les acteurs)	Adéquation Enseignabilité

Tableau 15 : Position épistémologique des paradigmes positivistes, interprétativistes et constructivistes (Perret & Girod-Séville, 2007)

La spécification d'un référentiel épistémologique a un impact sur l'ensemble de la conduite de la recherche. Nous positionnons désormais notre étude dans l'un des paradigmes évoqués : l'interprétativisme.

1.1.2) Positionnement de notre recherche : définition de l'objet de recherche

Pour Charreire et Huault (2001), il n'existe ni d'objet spécifique ni de projet de recherche dévolu à un paradigme épistémologique particulier. Dans le cadre de notre étude, cela signifie que la révélation institutionnelle du handicap est susceptible d'être étudiée – et la revue de la littérature le montre – selon les différents paradigmes présentés. Nous démontrons dans cette partie en quoi la façon dont nous mobilisons la littérature existante, mais aussi dont nous formulons l'objet de recherche, nous positionne davantage dans une optique interprétativiste.

La façon dont nous envisageons la **nature de la réalité** dépend de la façon dont la littérature suppose elle-même la nature de la révélation. Or, les théories mobilisées, parmi lesquelles on retrouve l'approche sociocognitive de la décision (Tajfel, 1982 ; Turner, 1985), soulignent l'ancrage social de l'être humain, ainsi que la nature sociale de l'objet étudié. Si nous supposons que les acteurs et leur appréhension de la révélation sont socialement construits, nous supposons par conséquent une telle influence vis-à-vis du chercheur lui-même, ainsi que vis-à-vis de la façon dont il va aborder la recherche.

Chemin de la connaissance : nous avons fait le choix d'opter pour une compréhension fine, c'est-à-dire processuelle et dynamique, du phénomène émergent de la révélation

institutionnelle du handicap, en raison notamment de la difficulté à rendre les modèles existants opérationnels (cf. modèles révélation interpersonnelle des stigmates invisibles chapitre 2, section 1). Les questions de recherche ont ainsi été formulées en termes d'organisation de l'objet de recherche et de raisons invoquées par les acteurs. Le projet de thèse vise ainsi, en cohérence avec la logique interprétativiste, à comprendre en profondeur les raisons et les motivations des acteurs de la révélation.

Si nous nous intéressons désormais au troisième fondement épistémologique ; **la valeur accordée à la connaissance**, celui-ci est davantage traduit par la méthodologie utilisée pour conduire notre présente recherche.

Paradigmes	L'interprétativisme	Argument positionnant notre étude
Fondements épistémologiques		
Nature de la réalité	Dépendance entre le sujet et l'objet Hypothèse intentionnaliste	Utilisation de théories supposant la construction sociale de tout objet ou comportement.
Chemin de la connaissance	Interprétation Pour quelles motivations des acteurs ? Privilégier la compréhension	Choix d'une compréhension fine et en profondeur de l'objet Formulation problématique/questions de recherche : fonctionnement, raisons ?

Tableau 16: Justification de la posture interprétativiste en lien avec la définition de notre objet de recherche⁹³

1.1.3) Positionnement de notre recherche : conduite de la recherche

Si le questionnement épistémologique ne se limite pas à la méthodologie, il influence la manière de conduire la recherche (Avenier & Gavard Perret, 2008). Nous montrons en quoi la méthodologie de la recherche, mais aussi la façon d'envisager l'analyse des résultats, nous rapprochent des préceptes interprétativistes.

Les méthodologies de recueil de données utilisées, c'est-à-dire les entretiens semi-directifs (Blanchet & Gotman, 2010) et les récits de vie (Bertaux, 2010), ne sont pas spécifiques au paradigme interprétativiste, mais elles sont néanmoins cohérentes avec ses principes.

⁹³ La valeur que nous attribuons à la connaissance se traduit davantage par la façon dont nous conduisons notre recherche et non pas dans la définition de l'objet. L'expérience vécue par les acteurs a notamment été récoltée grâce à une méthodologie de recueil de données particulière : celle des récits de vie.

En effet, en tant que « *fait de parole produit à l'initiative du chercheur* » (Blanchet & Gotman, 2010) les entretiens ont pour avantage de laisser la place à l'interdépendance du chercheur et de l'objet de recherche. Ils permettent également une compréhension fine du point de vue de l'acteur et de son univers mental (Baumard *et al.*, 2007). Les interactions engendrées laissent ainsi la place à la génération d'empathie de la part du chercheur. Celle-ci se matérialise, par exemple, par diverses formes de relance effectuées lors des échanges (Romelaer, 2005).

Situés dans la tradition de l'enquête ethnosociologique, les récits de vies ont, quant à eux, l'avantage d'ancrer l'expérience individuelle historiquement et temporellement (Atkinson, 1998). L'expérience est situationnelle : on tente à travers le récit « *d'identifier les rapports sociaux, les logiques et contradictions inhérentes aux situations, les logiques d'action et les mécanismes sociaux générateurs de conduites sociales* » (Bertaux, 2010, p 15). Les récits de vies permettent en ce sens une compréhension idiographique du phénomène étudié.

Au-delà de la méthodologie de recueil des données, nous mobilisons des méthodes d'analyse des données ouvertes et itératives (Lincoln & Guba, 1985). Il s'agit de favoriser l'interprétation, par le chercheur, des réalités intersubjectives énoncées par les acteurs (Weber 1922).

Paradigmes	L'interprétativisme	Argument positionnant notre étude
Fondements épistémologiques		
Nature de la réalité	Dépendance entre le sujet et l'objet Hypothèse intentionnaliste	Méthodologie (entretien et récits de vie) laissant la place à l'occurrence des interactions sujet/objet
Chemin de la connaissance	Interprétation Pour quelles motivations des acteurs ? Privilégier la compréhension	Méthodologie (entretiens/récits de vie) permettant une prise en compte fine du point de vue de l'acteur, compréhension de son expérience. Méthode d'analyse ouverte laissant la place aux interprétations propres du chercheur
Valeur de la connaissance	Idiographie Empathie (révélatrice : expérience vécue par les acteurs)	Méthodologie (récits de vie) accordant une place à la dimension historique et temporelle de la révélation Situation d'interaction chercheur/objet permettant la génération d'empathie.

Tableau 17: Justification du positionnement interprétativiste: conduite de la recherche

1.2) Logique de raisonnement mobilisé

L'entendement humain peut être caractérisé selon différentes logiques de raisonnement sous-jacentes. Ces logiques sont au nombre de trois et sont toutes mobilisables dans le cadre d'un travail de recherche. Elles ont pour point commun de permettre la génération de connaissances, mais elles utilisent néanmoins un cheminement différent pour l'atteindre.

1.2.1) Trois logiques possibles

Le déroulement d'une recherche en sciences sociales est susceptible de mobiliser différents types de raisonnement, parmi lesquels : l'approche déductive, traditionnellement mobilisée par les travaux positivistes ; l'approche inductive, et enfin, l'approche abductive (Charreire & Durieux, 2007 ; Dumez, 2013).

La déduction est avant tout un moyen de démonstration (Grawitz, 1996) : si des hypothèses sont valides, alors la conclusion doit être valide. Cette vérification est établie au regard de lois universelles, en accord avec le paradigme positiviste. Si la conclusion est déjà présumée dans les prémisses (Vergez & Huisman, 1960), cela signifie qu'aucun fait nouveau n'émerge, excepté si cette dernière s'avère inexacte et nécessite l'établissement d'un nouveau raisonnement. L'objectif de la déduction est de vérifier les hypothèses initialement formulées. La déduction s'avère ainsi pertinente dans le cadre de champs particulièrement bien construits théoriquement. Elle semble, au-delà de son incompatibilité avec le paradigme épistémologique interprétativiste, peu adaptée à notre recherche. En effet, les modèles de la révélation existants (cf : modèles révélation interpersonnelle des stigmates invisibles, chapitre 2, section 1) sont peu stabilisés théoriquement et difficilement applicables au handicap : ils ne sont pas testables en l'état. Nous nous inspirons de ces modèles, mais nous n'envisageons pas de les tester empiriquement.

L'induction permet sur la base de cas ou d'observations, de faire émerger des grands principes théoriques dans une optique de généralisation (Chalmers, 1987). L'induction confère à la découverte une constance *a priori*. Le risque est, d'une part, d'aboutir à des résultats peu novateurs d'ores et déjà traités par la littérature existante et ignorés par le chercheur et, d'autre part, que l'observation suivante contredise la proposition théorique initiale. Dans notre cas, il aurait été peu pertinent de faire table rase de la littérature existante, puisque bien qu'incomplète, cette littérature constitue la base des travaux sur la révélation.

Si l'induction est souvent associée à la recherche qualitative, en réalité, la plupart des chercheurs vont privilégier **l'abduction** (Charreire & Durieux, 2007). L'objectif de l'abduction est d'établir un système d'observations pour proposer de nouvelles conceptualisations théoriques, sans aller jusqu'à proposer des lois universelles. Le raisonnement abductif autorise également une démarche hybride, qui consiste à procéder par allers-retours entre les observations et les connaissances théoriques tout au long de la recherche. Le chercheur peut ainsi mobiliser des concepts initiaux, donner un premier sens aux observations par ce biais puis, grâce à des allers-retours entre le terrain et la théorie, il enrichit et remet en question les éléments premièrement mobilisés (Charreire & Durieux, 2007 p 72). Pour Dumez (2013), l'abduction implique, à un moment ou à un autre, un fait surprenant qui nécessite justement l'élaboration de nouvelles hypothèses.

C'est finalement cette logique qui apparaît être la plus adaptée à l'appréhension de notre objet d'étude.

1.2.2) Intérêts et déroulement de l'approche abductive

Ainsi, le manque de stabilité théorique des modèles appréhendant la révélation interpersonnelle des stigmates et l'impossibilité parallèle de faire table rase desdits modèles, nous conduit à adopter une démarche abductive. Cette démarche hybride est composée d'allers-retours entre la théorie et le terrain. Elle semble constituer l'approche la plus appropriée pour étudier la révélation institutionnelle du handicap.

En effet, cette approche nous permet d'opérer une première appréhension du terrain en ayant par ailleurs à l'esprit les concepts initialement mobilisés par la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates. Elle nous autorise, au fur et à mesure des rapprochements théoriques et empiriques amorcés, à expliciter les faits ambigus, les données surprenantes, à l'aide de nouveaux développements théoriques. Ces derniers viennent compléter et enrichir les concepts initialement investis.

Concrètement, la démarche abductive s'est déroulée en plusieurs phases. Nous avons tout d'abord effectué une première étude de terrain en utilisant le prisme d'analyse de la littérature sur le handicap et sur la révélation interpersonnelle des stigmates invisibles. Cette première phase nous a ainsi permis de retrouver, par la démarche empirique, des concepts initialement mobilisés par la littérature, mais également d'identifier des variables non présumées par les auteurs mobilisés. Un premier essai de conceptualisation a été effectué en utilisant la théorie

de la stigmatisation, théorie d'ores et déjà rattachée aux travaux existants. Une deuxième puis une troisième étude de terrain ont, par la suite, été réalisées. Cette deuxième phase empirique a permis d'approfondir les résultats de la première étude, tout en démontrant le faible pouvoir explicatif du cadre théorique proposé (la stigmatisation). Au fur et à mesure des réflexions, le choix s'est porté sur l'utilisation d'un cadre d'analyse englobant, permettant l'intégration de variables nouvelles, tout en autorisant parallèlement le rattachement des variables issues du champ théorique de la stigmatisation. Les théories de la décision ont ainsi éclairé nos données, à l'issue de ce cheminement intellectuel alternant entre théorie et empirie. Elles nous ont permis de quadriller pertinemment notre terrain.

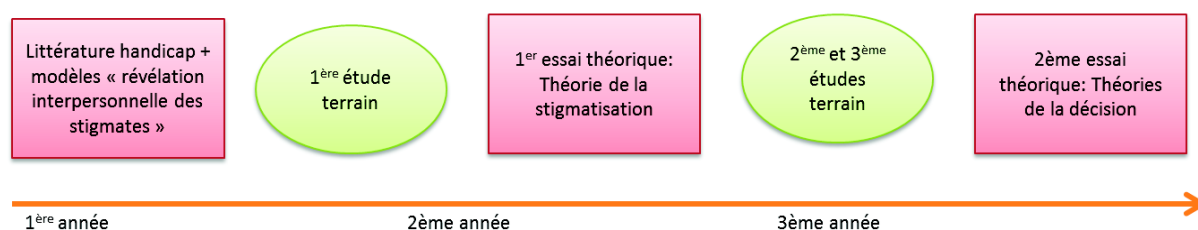


Figure 14: Allers-retours théoriques et empiriques opérés pendant le processus de recherche

1.3) Choix d'une étude qualitative

On distingue deux types d'approches des données : l'approche qualitative et l'approche quantitative. Ces approches sont souvent considérées comme antinomiques, mais elles présentent néanmoins des possibilités d'usages complémentaires (Baumard & Ibert, 2007). Pour notre étude, nous avons fait le choix de nous centrer sur une approche qualitative. Nous présentons rapidement les forces de l'approche qualitative (1.3.1), pour ensuite justifier son usage dans le contexte de notre recherche (1.3.2).

1.3.1) Caractéristiques des études qualitatives

Contrairement à la recherche de nature quantitative, la recherche qualitative est centrée sur l'étude des mots et des significations (Miles & Huberman, 2003). Elle se caractérise également par des orientations de recherche particulières : il s'agit plutôt de construire que de tester. Parallèlement, en tenant compte des interactions avec le terrain et des interprétations propres du chercheur, les résultats issus de l'analyse qualitative s'imprègnent d'une subjectivité particulière. Enfin, d'un point de vue pratique, ce type de recherche autorise une plus grande flexibilité dans la conduite de la recherche et dans l'analyse subséquente des données, de par sa capacité à prendre en compte l'imprévu (Baumard & Ibert, 2007).

Miles & Huberman (2003) insistent sur les forces multiples des données qualitatives : elles se centrent sur des événements qui surviennent dans des contextes naturels, elles bénéficient d'un ancrage de proximité puisqu'elles sont contextualisées, et enfin, elles permettent de connecter les significations au monde social environnant.

1.3.2) Compatibilité des objectifs de la recherche avec l'approche qualitative

Maxwell (2012) identifie cinq objectifs qui peuvent être atteints par la recherche qualitative. Nous montrons en quoi les objectifs de notre recherche sont compatibles avec les objectifs identifiés par Maxwell (2012, p 29).

« La recherche qualitative permet de comprendre le sens donné par l'acteur aux événements, situations, expériences et actions dans lesquelles ils sont engagés. Le mot sens inclut les cognitions, les affects et les intentions. » Dans notre étude, nous souhaitons en effet comprendre quel est le sens donné par les personnes concernées aux démarches de révélation institutionnelle du handicap. Nous nous intéressons à la perception des acteurs tout au long du processus de prise de décision.

« Dans ce type de recherche, le contexte particulier dans lequel les participants agissent est également appréhendé. Il s'agit d'entrevoir l'influence de ce contexte sur l'action. » Notre étude tente de comprendre l'impact de l'environnement dans lequel se prend la décision sur les motivations des acteurs. Nous interrogeons les parties prenantes du processus décisionnel en mobilisant par ailleurs différents contextes organisationnels.

« La recherche qualitative a pour objectif de comprendre les processus sous-tendant les événements et actions. L'intérêt réside autant dans le fonctionnement que dans les résultats. » L'étude de la révélation s'effectue en s'intéressant à l'ensemble des étapes sous-jacentes au processus de prise de décision. Nous nous intéressons également aux modes de coordination des actions en identifiant les stratégies de révélation.

« Ce type d'approche a également pour avantage d'autoriser l'anticipation de phénomènes nouveaux, inattendus. L'ouverture et la flexibilité qui la caractérisent permet de modifier au fil du processus de recherche, le design de celui-ci. » L'objectif de l'étude de la révélation institutionnelle du handicap est justement de se détacher des travaux existants (cf. modèles sur la révélation des stigmates invisibles, chapitre 2, section 1), pour nous permettre de découvrir toutes les spécificités associées à cette prise de décision. Cette démarche nous a permis d'intégrer des développements théoriques nouveaux en mobilisant les théories de la décision.

« Enfin, elle permet le développement d'explications causales. De par les débats discutant l'appréhension de la causalité par les approches qualitatives (Layder, 1990 ; Maxwell, 2004), on parlera plutôt de causalités locales (Miles & Huberman, 2003). » La causalité renvoie ici à appréhender comment X joue un rôle dans l'expression de Y et quel est le processus sous-tendant ce rôle (Maxwell, 2004). Dans cette optique, notre étude se propose d'identifier le rôle des facteurs individuels et environnementaux caractérisant la prise de décision, et ce tels que les acteurs l'expriment. Les rôles identifiés demeurent néanmoins contextualisés, et constituent de ce fait des causalités locales et non des lois générales.

Objectif de la recherche qualitative (Maxwell, 2012)	Objectifs de notre étude
<i>Comprendre le sens que donnent les acteurs aux événements, situations, actions rencontrés</i>	Compréhension du sens donné par les acteurs, tout au long du processus de prise de décision
<i>Comprendre le contexte dans lequel les acteurs agissent et quel influence il a sur l'action</i>	Interrogation de l'environnement (acteurs impliqués) de la décision Mobilisation de différents contextes organisationnels de prise de décision
<i>Comprendre les processus sous-tendant les actions</i>	Etude de l'ensemble des étapes sous-jacentes au processus de révélation
<i>Identifier des phénomènes non anticipés</i>	Découverte des spécificités associées à la révélation institutionnelle du handicap
<i>Développer des explications causales (causalités locales)</i>	Identification des variables individuelles et environnementales caractérisant la prise de décision

Tableau 18: Compatibilité des objectifs de la recherche qualitative avec ceux affichés par notre étude, d'après Maxwell (2012)

Cette première section nous a permis de justifier l'ancrage épistémologique de notre recherche. Nous avons ainsi fait le choix d'adopter une posture interprétativiste. La démarche de raisonnement sous-tendant notre étude est abductive : nous avons de ce fait effectué de nombreux allers-retours entre le terrain et la théorie. Notre recherche est de nature qualitative et répond de ce fait aux différents objectifs de la recherche qualitative, à savoir : la compréhension des événements par la perception des acteurs impliqués ; la compréhension contextualisée ; l'appréhension des processus sous-tendant les actions ; l'identification de faits inattendus, et enfin le développement de causalités locales (Maxwell, 2012).

Après avoir défini la posture, le raisonnement et la nature de la recherche, nous nous intéressons désormais à la méthodologie adoptée pour collecter les données. Nous détaillons plus particulièrement le terrain de recherche, les sources de données utilisées, les stratégies d'échantillonnage, ainsi que les modalités de collecte des données.

Section 2) Terrain de recherche et collecte des données

Notre étude s'intéressant à la révélation institutionnelle du handicap par les étudiants, notre terrain d'étude est l'enseignement supérieur français, environnement au sein duquel les étudiants sont conduits à réaliser les démarches de révélation. Dans cette partie, nous caractérisons notre terrain de recherche, ainsi que les populations ayant servi de sources à la collecte des données (2.1). Nous présentons ensuite la méthodologie d'échantillonnage (2.2), pour enfin détailler les différentes stratégies de collecte adoptées (2.3).

2.1) Terrain de recherche et sources de données

A l'aide de chiffres clés, nous présentons un état des lieux synthétique de l'enseignement supérieur français (2.1.1), nous justifions par ailleurs les sources de données choisies pour étudier notre objet de recherche (2.1.2).

2.1.1) Une étude réalisée dans l'enseignement supérieur français

L'enseignement supérieur français regroupe une multitude d'établissements différents, ainsi qu'un large panel de formations initiales. Bien que minoritaires, les étudiants en situation de handicap occupent une place d'importance croissante au sein de ce milieu. Nous présentons ci-dessous une liste globale mais non exhaustive des établissements de l'enseignement supérieur présents dans le système français (2.1.1.1). Nous caractérisons ensuite la situation des étudiants handicapés au sein de cet environnement (2.1.1.2).

2.1.1.1) Caractéristiques de l'enseignement supérieur français

En 2014, l'enseignement supérieur en France représente 2 470 700 étudiants inscrits. Ces étudiants sont majoritairement répartis dans les universités, les écoles d'ingénieurs et de commerce et les filières courtes proposées en lycée, c'est-à-dire les Brevets de Technicien Supérieur (BTS) ainsi que les Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles (CPGE). D'autres écoles spécialisées viennent compléter ce paysage⁹⁴.

La France métropolitaine et la France d'outre-mer comptent 74 universités et 22 « autres établissements universitaires ». Ces derniers établissements désignent les établissements de types universitaires. L'Université Paris-Dauphine relève, par exemple, de cette catégorie d'établissement.

⁹⁴ <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid92179/reperes-et-references-statistiques-édition-aout-2015.html>

Les 74 universités accueillent 1 531 300 étudiants. Les formations proposées à l'université sont le droit et les sciences politiques (209 161 étudiants), les sciences économiques et de gestion et l'administration économique et sociale (235 555 étudiants), les sciences (333 225 étudiants), les sciences humaines (483 029 étudiants) le sport (Staps) (50 980 étudiants) et enfin, la médecine et les filières de santé (219 329 étudiants). 110 Instituts Universitaires techniques (IUT) sont actuellement associés aux universités. Les autres établissements universitaires accueillent, quant à eux, 60 500 d'étudiants.

En France, les écoles de commerce (publiques et privées comprises) sont au nombre de 198 et accueillent 137 000 étudiants. Les écoles d'ingénieurs sont, quant à elles, au nombre de 257 et accueillent 138 600 étudiants. Enfin, les écoles normales supérieures sont au nombre de 5 et accueillent 5 800 étudiants.

Les formations de l'enseignement supérieur proposées au sein des lycées, c'est-à-dire les Classes Préparatoires aux Grandes Ecoles (CPGE) ou les Brevets de Technicien Supérieur (BTS) accueillent respectivement 81 700 et 232 700 étudiants.

Au-delà des filières évoquées, on compte encore un nombre non négligeable d'écoles spécialisées, parmi elles : des écoles juridiques et administratives, des écoles de journalisme, des écoles paramédicales, des Instituts Universitaires de Formation des Maîtres (IUFM).

Le paysage ici tracé constitue le terrain sur lequel les étudiants handicapés sont confrontés à la révélation institutionnelle du handicap.

2.1.1.2) Situation des étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur français

Sur les 2 470 700 étudiants ayant intégré l'enseignement supérieur, seuls quelques-uns déclarent un handicap. Les étudiants handicapés déclarés sont 18 862 à avoir intégré l'enseignement supérieur en 2012/2013, ce qui représente 0,98% des inscrits. Ce chiffre constitue une augmentation de 18,53% par rapport à l'année 2011/2012. 76,3% d'entre eux sont en licence, 22,40% en master et, 1,31 % en doctorat⁹⁵. A la rentrée 2014, ils sont 18 200 à avoir déclaré un handicap. 90 % d'entre eux étudient à l'université⁹⁶.

⁹⁵ https://www.sup.adc.education.fr/handiu_stat/hdrec.htm

⁹⁶ Nous nous baserons sur des chiffres des années 2012/ 2013 et 2013/2014. La totalité des informations de 2013/2014 n'ayant pas encore été publiée par l'éducation nationale.

En 2012/2013, les principaux troubles constatés sont les troubles moteurs (24,8% des étudiants), les troubles du langage et de la parole (20,9% des étudiants), les troubles viscéraux⁹⁷ (13,4%) et les troubles psychiques (12,7%).

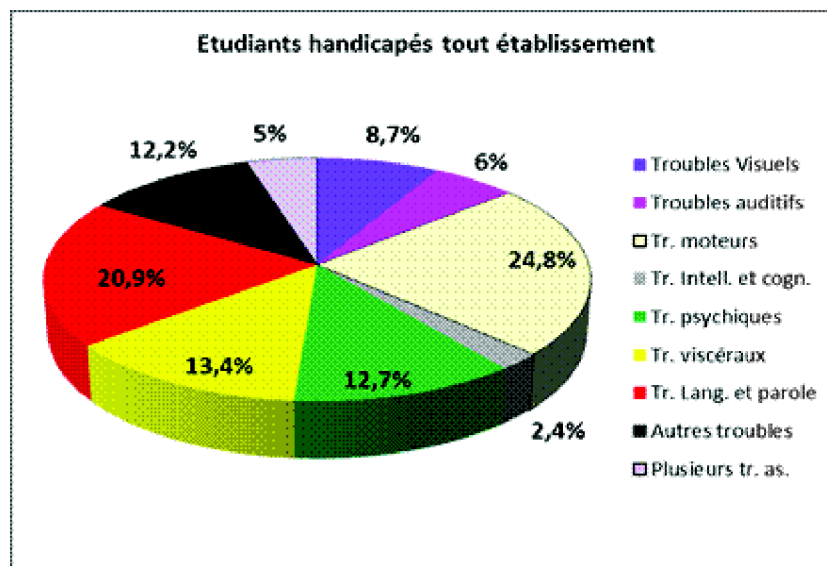


Figure 15: Types de troubles présents dans l'enseignement supérieur⁹⁸

En 2013/2014, les étudiants handicapés sont 91,7% à aller à l'université, 4,7% à aller en BTS ou en prépa, 3,6% à se diriger vers des écoles d'ingénieur. A l'université, plus de 35% d'entre eux étudient les sciences humaines et sociales, 26% le droit et les sciences économiques, 18% les sciences, 4% la santé, et 3% le sport. 12%, enfin sont dans des IUT.⁹⁹

⁹⁷ Les déficiences générales et viscérales font références à toutes les maladies atteignant le cœur, les reins, les poumons, le système digestif...

⁹⁸ Chiffres éducation nationale 2013

⁹⁹http://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/8/EESR8_ES_2_les_etudiants_handicapes_dans_l_enseignement_superieur.php

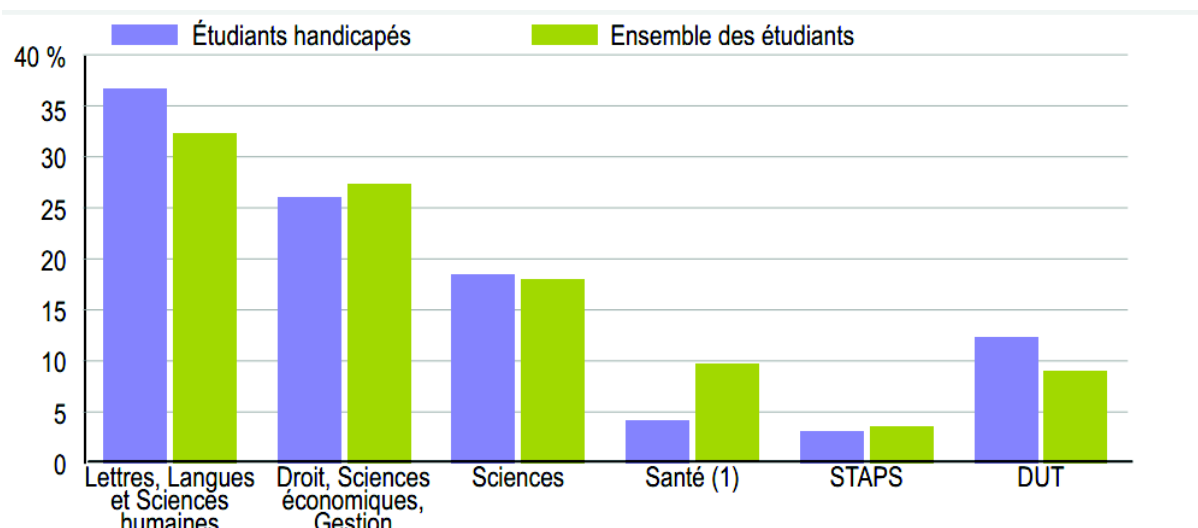


Figure 16: Filières universitaires suivies par les étudiants handicapés par rapport à la population générale (chiffres éducation nationale 2013)

La révélation institutionnelle permet l'obtention d'un ensemble d'aménagements de cursus. En 2012/2013, plus des trois quarts (78%) des étudiants handicapés bénéficient d'un aménagement des modalités de passation des examens. Parmi les étudiants qui bénéficient d'aménagements pour la passation des épreuves, 94% bénéficient d'un temps majoré.

Enquête 2013 Aménagements Hors BTS – CPGE	% obs.
Temps majoré	67,5%
Autre	18,7%
Salle particulière	14,8%
Mise à disposition de matériel pédagogique adapté	10,3%
Secrétaire	8,8%
Temps de pause	7,0%
Documents adaptés	6,3%
Epreuves aménagées	4,7%
Interprètes LSF, codeurs LPC, autre aide à la communication	1,0%

Tableau 19: Types d'aménagements issus de la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude (chiffres éducation nationale 2013)

La mise en place des aménagements est encadrée par les missions handicap. Ces structures ont été implantées en 2007 dans les universités et en 2008 dans les grandes écoles.

2.1.2) Sources de données

La décision de révéler le handicap implique, au-delà des étudiants eux-mêmes, plusieurs populations d'individus. Les étudiants sont en effet au cœur du processus de décision, mais

d'autres acteurs sont parallèlement concernés par la révélation institutionnelle du handicap. Ces acteurs interviennent dans le processus décisionnel en ayant notamment un rôle d'orientation et d'information des individus. Pour notre étude, nous avons ainsi recensé trois populations concernées par la révélation institutionnelle du handicap : les étudiants en situation de handicap, les référents handicap de l'enseignement supérieur, et enfin, les référents handicap d'entreprise. La combinaison de ces trois sources de données nous a permis d'obtenir une compréhension plus fine et contextualisée du phénomène étudié.

Nous explicitons de ce fait l'intérêt d'avoir interrogé des étudiants en situation de handicap (2.1.2.1), des référents handicap de l'enseignement supérieur (2.1.2.2), et enfin, des référents handicap d'entreprises (2.1.2.3). Nous justifions, *in fine*, l'intérêt d'avoir combiné le recueil des données auprès de ces trois sources différentes (2.1.2.4).

2.1.2.1) Les étudiants en situation de handicap : des acteurs au cœur des démarches de révélation

Les étudiants en situation de handicap constituent notre principale source de recueil de données. Ils sont les principaux acteurs des démarches de révélation, cette décision relevant de leur libre arbitre. Pendant leurs études, ils se retrouvent en effet confrontés à un premier dilemme¹⁰⁰ : celui de révéler le handicap auprès de l'établissement d'étude (la mission handicap). Ils sont, toujours pendant les études, soumis à un second dilemme consistant à révéler le handicap légalement¹⁰¹, lors des premières expériences professionnelles réalisées dans le cadre des études.

En tant qu'acteur de la démarche, ils sont dès lors susceptibles de nous décrire l'historique de leur cheminement décisionnel. Simultanément, ils sont en mesure de relater leurs craintes et leurs attentes vis-à-vis de la révélation, tout en explicitant l'évolution de la prise de décision.

Nous nous intéressons ici à la perception du dilemme de révélation, telle qu'elle est vécue par le décisionnaire. Nous nous situons ainsi dans une démarche wébérienne selon laquelle nous tentons de comprendre le sens donné par les acteurs aux démarches de révélation qu'ils effectuent (Weber, 1922).

¹⁰⁰ Ce dilemme existait déjà dans l'enseignement secondaire. Néanmoins, pendant l'enseignement secondaire, les élèves n'étant pas majeurs, ce sont les parents qui prennent la décision. Pendant les études ce n'est plus le cas, l'étudiant doit faire son propre choix.

¹⁰¹ Pour rappel, nous distinguons dans notre étude deux types de révélation institutionnelle du handicap : la révélation auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale (chapitre 2, section 3, partie 3.3).

2.1.2.2) Les référents handicap de l'enseignement supérieur

Au-delà des étudiants eux-mêmes, d'autres acteurs annexes contribuent au cheminement de la décision et sont concernés par la révélation. Les référents handicap de l'enseignement supérieur sont par exemple impliqués dans le processus de prise de décision dans la mesure où ils informent et orientent les étudiants vis-à-vis des démarches sous-jacentes au processus de révélation, mais aussi vis-à-vis des dispositifs octroyés grâce à la révélation.

Nous le rappelons, dès 2007 pour les Universités et 2008 pour les Grandes Ecoles, les établissements de l'enseignement supérieur ont, suite à la signature de chartes, développé des structures mettant à disposition des ressources matérielles et humaines facilitant la prise en compte individualisée du handicap dans le cadre des études supérieures : il s'agit des missions handicap. Ces structures permettent d'adapter le parcours pédagogique des étudiants, mais également de favoriser leur insertion professionnelle¹⁰². Les référents handicap, opérant au sein de ces structures, orientent les étudiants vis-à-vis des droits consécutifs à la révélation institutionnelle du handicap.

Les référents handicap ont un rôle crucial vis-à-vis de l'accompagnement des démarches de révélation institutionnelle. Ils ont pour mission d'accueillir, d'accompagner et d'être les interlocuteurs privilégiés des étudiants en situation de handicap. Ils contribuent parallèlement au suivi et à la mise en place des aménagements d'examens, de concours et de parcours d'étude permis par la révélation. Ils sont également chargés de communiquer et de sensibiliser les différents acteurs de l'établissement – étudiants inclus – par rapport aux dispositifs existants.

Ainsi, la population des référents est intéressante dans la mesure où elle est partie prenante de l'écosystème de la révélation, puisqu'elle aiguille les étudiants au regard de leurs droits en la matière. Parallèlement, étant l'interface permettant l'obtention desdits dispositifs, cette population a également une connaissance transverse des situations rencontrées par les étudiants, lorsqu'il s'agit de prendre la décision.

Le recueil des données effectué auprès des référents handicap de l'enseignement supérieur nous a conduit à obtenir une vision transverse des démarches de révélation des étudiants, tout en permettant d'envisager leur rôle dans l'écosystème de la décision.

¹⁰² <http://www.cpu.fr/wp-content/uploads/2013/11/Guide-handicap-web2.pdf>

2.1.2.3) Les référents handicap d'entreprises

A l'instar des établissements de l'enseignement supérieur, les entreprises sont susceptibles d'avoir, en leur sein, des structures chargées de l'accompagnement du handicap. Il s'agit des missions handicap. Le rôle des missions handicap est avant tout d'aider l'entreprise à répondre à son obligation d'emploi, mais aussi d'intégrer le handicap dans l'ensemble des dispositifs RH. Les missions handicap permettent également d'accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur vie professionnelle tout en sensibilisant l'ensemble du personnel à cette problématique¹⁰³.

En ayant dès lors un rôle d'accompagnement des salariés en situation de handicap, les référents handicap d'entreprise sont en capacité d'aiguiller les personnes handicapées vers les démarches de révélation institutionnelle. Elles mettent en place des systèmes d'information et de diffusion vis-à-vis des droits et des démarches de révélation. Elles guident simultanément la mise en place des aménagements de postes potentiellement issus de cet acte.

Ainsi, lors d'un stage, d'un apprentissage ou d'une année de césure, l'étudiant en situation de handicap doit s'adresser au référent handicap de l'entreprise afin de faire valoir sa situation. Cette valorisation constitue un prérequis à l'identification des aménagements nécessaires au bon déroulement de son expérience professionnelle.

Les référents handicap d'entreprise nous ont permis d'acquérir une vision transverse des pratiques de révélation institutionnelle du handicap, et ce spécifiquement du point de vue de la révélation légale. En tant qu'interlocuteur privilégié, la population des référents handicap d'entreprise nous a aidés à caractériser l'écosystème de la révélation légale.

2.1.2.4) Combiner les sources de données pour favoriser la validité de notre étude

Nous étudions la révélation institutionnelle du handicap à travers la perception qu'en ont trois types d'acteurs : les étudiants handicapés eux-mêmes, les référents handicap de l'enseignement supérieur et les référents handicap d'entreprise. La combinaison de ces trois sources de données permet, au-delà d'obtenir un plus grand nombre de données, d'accroître la validité interne de notre étude.

Selon Miles & Huberman (2003), la validité renvoie à l'obtention de résultats justes et plausibles par rapport au terrain d'étude et à la théorisation antérieure. Maxwell (2012)

¹⁰³ <http://www.missionhandicap.com/temoignage-handicap/Club-Med/Rendre-les-metiers-accessibles-a-tous-les-salaries-est-un-des-objectifs-de-la-Mission-Handicap>

identifie huit méthodes permettant d'éviter l'écueil de l'invalidité¹⁰⁴. Parmi ces huit propositions, l'utilisation de plusieurs sources de données, telle que nous l'avons exercée, en adresse trois d'entre elles. Combiner les sources de données relève d'un processus de triangulation au sens de Denzin (1970). Son avantage est d'augmenter l'ampleur des données générées et donc d'ouvrir les possibilités d'interprétation (Lincoln & Cuba, 1990). Dans notre étude, ce processus permet également d'accroître la richesse des informations obtenues. Enfin, la confrontation des points de vue ici générée permet potentiellement de faire émerger des contradictions caractéristiques de points sensibles du phénomène de révélation.

Alors que la population des référents handicap de l'enseignement supérieur et la population des référents handicap d'entreprise viennent compléter la perception des raisons de la révélation, l'analyse des conséquences et des stratégies de révélation a été effectuée en mobilisant uniquement le point de vue des étudiants.

Questions de recherche	Sources de données correspondantes (population)
<i>Quelles sont les raisons de la révélation institutionnelle du handicap invoquées par les étudiants ?</i>	Etudiants handicapés, référents handicap de l'enseignement supérieur, référents handicap d'entreprise
<i>Quelles sont les conséquences perçues de la révélation institutionnelle du handicap ?</i>	Etudiants handicapés
<i>Quelles sont les stratégies de révélation adoptées ?</i>	Etudiants handicapés

Tableau 20: Liens entre les questions de recherche et les sources de recueil de données

Ainsi, cette partie nous a permis de caractériser notre terrain de recherche, mais aussi les différentes sources de données utilisées pour comprendre la révélation institutionnelle du handicap. Nous nous intéressons désormais aux modalités d'échantillonnage de ces populations.

2.2) Méthode de sélection de l'échantillon

L'échantillonnage sert à représenter, de façon adéquate et juste, la population que l'on veut étudier. Comme la plupart des études qualitatives (Maxwell, 2012), nous avons eu recours à la méthode du choix raisonné.

¹⁰⁴ Pour Maxwell (2012), huit méthodes permettent d'assurer la validité des données. Il est avant tout nécessaire d'avoir un investissement long terme sur le terrain. Il convient d'assurer l'obtention de données riches, ainsi que d'obtenir la validation des résultats par le répondant lui-même. Il est possible d'intervenir sur les données (au sens de l'expérimentation), mais aussi de rechercher des éléments dissonants. De surcroît, la triangulation de données ou bien l'utilisation d'une analyse chiffrée peuvent également être utilisées. Enfin, il peut être intéressant d'effectuer des comparaisons en ayant recours à un groupe contrôle.

La technique du choix raisonné se distingue de la sélection probabiliste en reposant principalement sur le jugement (Royer & Zarlowski, 2007). Le choix raisonné consiste à sélectionner les lieux, les activités ou les personnes permettant d'obtenir des informations pertinentes et contribuant à répondre adéquatement aux questions de recherche (Palys, 2008). L'objectif est ainsi : d'obtenir un échantillon représentatif et typique du phénomène étudié ; de capturer l'hétérogénéité des situations ; de relever des cas critiques ; de comparer les situations entre elles ; de sélectionner le groupe le plus approprié pour répondre aux questions du chercheur (Maxwell, 2012). La stratégie d'échantillonnage par choix raisonné a été facilitée par la fonction de référente handicap occupée en parallèle de la thèse, dans une école de commerce française. Cette position nous a permis d'avoir la légitimité et les connaissances nécessaires pour mobiliser les réseaux handicap adéquats et utiles à la collecte des données (2.1.1). Cette méthode a ainsi été utilisée pour sélectionner les étudiants (2.2.2), les référents handicap de l'enseignement supérieur (2.2.3) et enfin, les référents handicap d'université (2.2.4).

2.2.1) La posture du chercheur, une aide à la constitution de l'échantillon

Notre thèse a été réalisée dans le cadre d'un financement particulier. En effet, en parallèle de la réalisation de la thèse, nous exerçons une mission pour l'établissement auquel nous étions rattachée. Notre contrat de mission consistait à occuper un poste de référente handicap.

Nous occupons ce poste de référente handicap dans une école de commerce, composante d'une université généraliste. Cet établissement accueille environ 3000 étudiants. Parmi eux, entre 8 et 20 étudiants se déclarent en situation de handicap chaque année (révélation auprès de l'établissement d'étude).

Dans notre établissement, ce poste a pour particularité d'être rattaché à la mission handicap de l'université. La mission handicap de l'université est ainsi en charge des démarches de déclaration du handicap. En tant que référente de la composante, nous sommes, quant à nous, chargée, à la suite des déclarations, d'assurer la mise en place des aménagements de cursus préconisés par la mission handicap. Nous avons également pour rôle d'orienter les étudiants vers la mission handicap de l'université.

Notre fonction a ainsi été utile au déroulement de ce travail de thèse, elle nous a à la fois donnée une expertise sur le sujet du handicap, tout en nous facilitant l'accès à des échantillons de personnes concernées par la révélation. Elle nous a permis de solliciter, en toute légitimité,

les associations exerçant dans le champ du handicap, et d'obtenir rapidement des témoignages d'étudiants ou de référents handicap.

Elle nous a également donnée l'opportunité d'avoir accès à des observations participantes internes et externes à notre organisation, où nous pouvions user de notre position d'acteur. Nous avons en effet intégré différents groupes de travail traitant de sujets liés à l'accompagnement du handicap dans les études supérieures¹⁰⁵. Nous étions davantage dans une logique d'observation participante que de recherche intervention, puisqu'en tant que référente de la composante et non pas de l'ensemble de l'université, nos marges de manœuvre demeuraient réduites.

Si cette position nous a permis d'obtenir une expertise sur le sujet du handicap, elle n'est pas sans limites. Les observations participantes remettent en effet en cause l'objectivité du chercheur vis-à-vis des données (Journé, 2008).

Consciente de cette limite, nous avons, afin d'assurer le caractère scientifique de nos résultats, effectué une démarche de collecte de données rigoureuse. Nous avons triangulé nos données, nos méthodes de collecte et d'analyse (Thurmond, 2001), et nous avons parallèlement veillé à ce que les données mobilisées, excepté les observations participantes, soient externes au chercheur, c'est-à-dire non modifiées par celui-ci.

2.2.2) Sélection des étudiants en situation de handicap

La recherche des étudiants s'est effectuée en mobilisant, grâce à notre position, des réseaux handicap. Nous avons tout d'abord sollicité des missions handicap de l'enseignement supérieur en leur demandant d'envoyer un appel à témoignage aux étudiants qu'elles accompagnent. Nous avons en parallèle sollicité des associations regroupant des étudiants en situation de handicap¹⁰⁶ en effectuant la même requête.

Cette méthode nous a permis de réaliser 39 récits de vie auprès d'étudiants en situation de handicap. Les étudiants interrogés ont entre 19 et 32 ans.

Pour garantir la qualité et la pertinence des informations, nous avons établi des **critères de sélection** (Miles & Huberman, 2003) antérieurs au choix de l'échantillon. Il s'agissait de

¹⁰⁵ Les observations participantes seront développées dans la partie 2.3.3.

¹⁰⁶ L'association principalement mobilisée est la FEDEEH (Fédération Etudiante pour une Dynamique Etudes et Emploi avec un Handicap).

s'assurer que les étudiants aient une expérience réelle et probante à nous raconter. Pour faire partie de notre échantillon il était nécessaire:

- D'être en situation de handicap au sens de la loi de 2005, c'est-à-dire de pouvoir bénéficier de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) ou d'une autre reconnaissance administrative du handicap permettant de compter dans l'obligation d'emploi.
- D'être ou d'avoir été confronté au dilemme de la révélation institutionnelle du handicap pendant les études supérieures.
- D'effectuer ou d'avoir récemment effectué des études supérieures. Quelques étudiants étant récemment entrés sur le marché du travail, ils nous faisaient dès lors une rétrospective de la décision.

Pour garantir la richesse des échanges et des informations, nous avons parallèlement veillé à collecter des expériences variables. Notre échantillon conserve ainsi une certaine **hétérogénéité** (Miles & Huberman, 2003). En effet, notre échantillon est composé de différents types de handicaps : 18 étudiants sont en situation de handicaps visibles, 19 ont un handicap non visible. Nous décomptons 11 troubles moteurs, 10 troubles sensoriels, 8 maladies invalidantes, 5 troubles cognitifs et 2 troubles psychiques. 3 personnes n'ont pas souhaité directement aborder leur handicap.

Nous nous sommes également assurée d'obtenir la narration de différentes étapes du processus de prise de décision. Nous avons ainsi recueilli le témoignage de personnes en début de cursus et ayant à peine démarré leurs études. Ces personnes étaient ainsi tout récemment confrontées à la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude, mais non touchées par la révélation légale. Parallèlement, nous avons obtenu le témoignage de personnes plus expérimentées vis-à-vis de la révélation. Ces personnes ont, au-delà d'avoir été confrontées à la révélation auprès de l'établissement d'étude, déjà été confrontées à plusieurs situations de révélation légale. Ainsi, pour l'ensemble des étudiants de notre échantillon, la décision de révéler institutionnellement le handicap auprès de l'établissement d'étude était prise et éprouvée. Pour 11 étudiants, la démarche de révélation légale était prise, mais faiblement éprouvée. Pour 2 étudiants, la décision de révélation légale n'était pas encore prise.

Les étudiants interrogés sont également issus de différentes formations. Nous comptons 19 étudiants en gestion, administration et sciences politique, 12 personnes en sciences humaines,

5 ingénieurs ou personnes ayant fait une filière technique, 2 personnes en sciences, 1 personne en filière santé.

Nom	Age	diplôme	Décision révélation établissement d'étude	Décision révélation légale	Expérience professionnelle	Type handicap
Alessio	25 ans	gestion	prise	prise	significative	psychique
Adam	20 ans	gestion	prise	prise mais non testée	faible	cognitif
Annie	21 ans	ingénieur	prise	à venir	aucune	maladie invalidante
Adrien	20 ans	sciences humaines	prise	prise	significative	moteur
Antony	28 ans	gestion	prise	prise	significative	cognitif
Boris	28 ans	gestion	prise	prise	faible	psychique

Tableau 21: Extrait des caractéristiques des étudiants

Ainsi, la qualité de notre échantillonnage réside à la fois dans l'établissement de critères de sélection des personnes interrogées et dans la conservation parallèle de l'hétérogénéité des situations rencontrées.

2.2.3) Sélection des référents handicap de l'enseignement supérieur

Les référents handicap ont également été sélectionnés en mobilisant des réseaux handicap. Nous avons recruté des référents rencontrés dans le cadre d'une formation de référent handicap. Nous avons établi des contacts directs par mail avec les missions handicap des écoles et des universités. Selon l'effet boule de neige ¹⁰⁷(Miles et Huberman, 2003), les référents interrogés, nous ont parfois orientés vers d'autres contacts intéressants. Cette méthode nous a conduits à effectuer 20 entretiens auprès de référents handicap de l'enseignement supérieur, en mobilisant 19 établissements.

Tout comme le recrutement des étudiants, la sélection des référents s'est faite à partir de **critères de sélection**. Pour intégrer notre échantillon, il fallait:

- Occuper le poste de référent handicap et accompagner les étudiants ¹⁰⁸.

¹⁰⁷ L'effet boule de neige consiste à utiliser un premier échantillon pour obtenir de nouveaux échantillons. Il s'agit par exemple de demander à une personne interrogée de nous orienter vers d'autres personnes intéressantes (Miles & Huberman, 2003).

¹⁰⁸ Dans une université, le poste était réparti en deux sous-fonctions : une personne s'occupait de l'accompagnement à l'université et une personne était dédiée à l'accompagnement lors des stages. Nous avons dès lors réalisé deux interviews.

- Rencontrer physiquement les étudiants dans le cadre de l'exercice de la fonction. Les référents interrogés accompagnent annuellement entre 4 et 350 étudiants
- Avoir au moins un an d'activité. Les référents avaient entre 1 an et 12 ans d'activité professionnelle sur ce poste.

Afin de garantir la richesse des informations récoltées, l'hétérogénéité de l'échantillon a également été conservée. Nous avons notamment interviewé des référents originaires de différents types d'établissement, pour avoir une vision représentative de l'enseignement supérieur français. Nous avons ainsi récolté le témoignage de personnes provenant de 10 universités, 4 écoles de commerce, 4 écoles d'ingénieur et une école mixte (commerce et ingénieur).

Les établissements mobilisés varient de par leur taille. Ils comprennent entre 1 000 et 43 000 étudiants. Ils varient également du point de vue de la maturité de la mission handicap (nombre d'étudiants accompagnés). Nous avons ainsi des missions handicap très structurées, reconnues pour leur avancement et leurs bonnes pratiques du point de vue de l'accompagnement des étudiants (3 cas). Nous avons par ailleurs des structures ayant à peine amorcé une démarche handicap (2 cas).

Référent	Etablissement	Ancienneté sur le poste	Temps d'occupation de la fonction	Formations	Nombre d'étudiants	Nombre d'étudiants handicapés
1	Université	1	200	Généraliste	19000	145
2	Université	5	80	Généraliste	43000	293
3	Ecole de commerce	2	20	Gestion management	1400	10
4	Université	2	100	Généraliste	7000	80

Tableau 22: Extrait des caractéristiques des référents handicap

2.2.4) Sélection des référents handicap d'entreprise

Pour sélectionner les référents handicap d'entreprise, un appel à témoignage a été envoyé par le biais d'associations dédiées à l'insertion professionnelle des étudiants handicapés.¹⁰⁹

Les référents sélectionnés devaient être ou avoir été en contact avec des étudiants handicapés dans le cadre de leur emploi. Ce critère a réduit les possibilités d'interview, de nombreuses entreprises ayant des difficultés à recruter les étudiants déclarés handicapés. Nous avons rencontré 6 référents handicap de 6 entreprises dont les secteurs d'activités diffèrent.

¹⁰⁹ Nous avons principalement sollicité l'association TREMPLIN (études-handicap-entreprises).

Les entreprises sélectionnées relèvent de groupes d'envergure importante, employant entre 2 600 et 10 000 salariés en France. Les secteurs d'activité représentés sont : l'informatique, la chimie, la banque et les technologies médicales. A ces entreprises s'ajoute une collectivité territoriale. Les personnes interrogées ont entre 6 mois et 4 ans d'expérience sur le poste. Les entreprises sélectionnées emploient entre 40 et 1 500 salariés handicapés au niveau national.

Entreprise	Taille	Ancienneté sur la mission handicap	Nombre de personnes accompagnées	Type de handicap	Type métiers exercés
<i>Entreprise secteur informatique</i>	5000 personnes en France	5 ans	150 sur le site	TMS, problématique de dos, maladies invalidantes, handicaps sensoriels	davantage sur les postes informatiques, peu sur les postes de commerciaux
<i>Entreprise industrie chimique</i>	6100 personnes: 919 sur le site	6 mois	36 (niveau site)	surdité, accidents de travail, diabète	divers, mais prédominance production

Tableau 23: Extrait des caractéristiques des référents handicap d'entreprises

2.2.5) Cas particulier des référents handicap et des étudiants rencontrés par le biais des observations participantes

Au-delà des référents et étudiants rencontrés dans le cadre formel d'entretiens, nous avons été amenée à rencontrer ces acteurs de façon informelle, par le biais d'observations participantes¹¹⁰.

Ces rencontres relèvent davantage de la mobilisation d'échantillons de convenance puisqu'il n'était pas possible de sélectionner, en connaissance de cause, les personnes abordées. Les observations participantes se sont déroulées au sein de réunions de travail sur la thématique du handicap, ou bien pendant des  v nements divers dévolus au handicap. La participation à ces réunions et  v nements s'est effectuée en nous positionnant nous-même en tant que référente handicap.

Si nous n'avions pas la possibilité d'avoir le choix des participants des  v nements présentés, nous avons néanmoins sélectionné les réseaux et les moments opportuns pour permettre la rencontre d'acteurs légitimes sur la question des étudiants handicapés et avoir ainsi des échanges pertinents.

¹¹⁰ Nous détaillerons cette méthodologie dans la section suivante.

Ainsi, notre étude a été conduite sur le terrain de l'enseignement supérieur français. Afin d'obtenir une vision plus fine et plus riche de notre objet d'étude, nous avons interrogé trois types d'acteurs : des étudiants en situation de handicap, des référents handicap d'établissement de l'enseignement supérieur et des référents handicap d'entreprise. Nous présentons désormais la manière dont s'est déroulée concrètement la collecte des données auprès des différentes sources mobilisées.

2.3) Méthode de collecte de données

Notre étude est basée sur la mobilisation de plusieurs méthodes de collecte de données. Nous avons eu majoritairement recours à des entretiens (66 au total). Parmi les entretiens utilisés, nous distinguons les entretiens semi-directifs (3.2.3.1) et les récits de vie (3.2.3.2) (39 entretiens). Nous avons parallèlement conduit quelques observations participantes (3.2.3.3) et une collecte de données secondaires (3.2.3.4). Nous justifions et présentons les différentes méthodologies utilisées.

2.3.1) Les entretiens semi-directifs

L'entretien constitue « *un fait de parole* » (Blanchet & Gotman, 2010) ; il s'agit d'une démarche participative accordant une place importante aux interactions interpersonnelles. Il est particulièrement adapté pour étudier les systèmes de représentation et les pratiques sociales. Il permet la production de données verbales importantes (Blanchet & Gotman, 2010).

Dans notre étude, nous avons tout d'abord choisi d'avoir recours à l'entretien semi-directif. L'entretien semi-directif a pour particularité d'être mené à l'aide d'un guide d'entretien ouvert comprenant un ensemble de thématiques à aborder. L'ordre de discussion n'est pas imposé. Ce type d'entretien permet une relative liberté, tout en favorisant les stratégies d'analyses comparatives de par sa formalisation partielle (Gavard Perret, Gotteland, Helme Guizon, Herbert & Ray 2008). Dans notre cas, il nous a permis d'aborder les personnes en posant des questions basées sur les grandes thématiques de la littérature existante, tout en permettant une ouverture autorisant l'émergence de thématiques nouvelles. Il était ainsi particulièrement adapté à l'appréhension de notre objet d'étude.

Nous avons, dans le cadre de notre étude, réalisé 20 entretiens semi-directifs auprès de référents handicap provenant de 19 établissements de l'enseignement supérieur français. Les entretiens ont été conduits soit physiquement dans l'espace de travail des référents, soit via un

outil de visioconférence (Skype). Nous avons également réalisé 6 entretiens semi-directifs auprès de référents handicap d'entreprises.

2.3.1.1) Les différentes phases de l'entretien

Les entretiens se sont déroulés en quatre parties. Ils ont été réalisés à l'aide d'un guide d'entretien reprenant les principales thématiques à aborder. La première partie était consacrée à l'explicitation des objectifs de l'étude.

Encadré 2 : Présentation des objectifs de l'étude (référents handicap)

***Objectif de l'étude réalisée auprès des référents handicap de l'enseignement supérieur:** nous cherchons à comprendre la révélation du handicap chez les étudiants. Nous nous intéressons à la révélation pendant les études, auprès de la mission handicap de l'entreprise. Nous nous intéressons également à la façon dont le handicap est révélé lorsque l'étudiant arrive dans le monde professionnel. Nous réalisons une première étude auprès des référents handicap pour avoir une première idée des raisons influençant la décision. Nous conduirons par la suite une étude approfondie auprès des étudiants eux-mêmes.*

***Objectif de l'étude référent handicap d'entreprises :** nous cherchons à comprendre la révélation du handicap chez les étudiants. Nous nous intéressons à la révélation pendant les études, auprès de la mission handicap de l'entreprise. Après avoir réalisé une étude auprès de référents handicap de l'enseignement, nous souhaitons désormais comprendre comment l'étudiant appréhende la révélation en entreprise, notamment lors des stages et des périodes d'apprentissage.*

Cette première partie de l'entretien nous a également permis de préciser les conditions de déroulement de l'entretien. Nous avons garanti son caractère anonyme. Nous avons également annoncé les modalités de restitution des résultats : nous nous sommes en effet engagée à faire un retour aux acteurs.

La deuxième partie de l'entretien était consacrée à la compréhension de l'environnement de travail des référents handicap. Nous nous sommes ainsi intéressée au type d'établissement (taille, type de formation) ou d'entreprise (taille, secteur d'activité). Nous nous sommes intéressée aux raisons qui ont conduit les référents à choisir ce poste, ainsi qu'au parcours professionnel ayant mené à la réalisation de ce choix. Nous nous sommes renseignée sur l'expérience vis-à-vis de l'accompagnement des démarches de révélation (ancienneté,

nombre d'étudiants/personnes handicapées accompagnées). Concernant les entreprises, nous sommes intéressée à la politique handicap mise en œuvre. Cette partie nous a ainsi globalement permis de comprendre l'environnement et les contraintes organisationnelles dans lesquelles évoluent les référents handicap.

La troisième partie de l'entretien était consacrée spécifiquement à comprendre la perception des référents vis-à-vis des raisons de la révélation des étudiants. Dans cette partie, nous avons distingué la révélation effectuée auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale. Les référents handicap de l'enseignement supérieur nous ont éclairée sur les raisons conduisant aux deux types de décisions. Les référents handicap d'entreprise nous ont, quant à eux, seulement éclairée sur les raisons conduisant à la révélation légale, ceux-ci étant amenés à rencontrer les étudiants lorsqu'ils intègrent l'environnement professionnel.

Les questions abordées lors de cette troisième partie ont été globalement séparées en deux thèmes majeurs : l'un visant à comprendre les raisons individuelles de la révélation (motivations, personnalité...), l'autre visant à appréhender les raisons environnementales (climat organisationnel, interpersonnel). Ces deux grandes thématiques sont issues de la littérature sur la révélation, les questions sont néanmoins restées assez globales pour permettre l'émergence de données nouvelles. Tout au long de l'échange, nous avons effectué des relances. Nous avons combiné des relances simples en demandant à la personne de répéter des éléments, des relances différées en demandant à la personne de revenir sur des propos énoncés antérieurement, nous avons parfois eu recours à des relances interprétatives en reformulant les données énoncées (Gavard Perret et *al.*, 2008).

L'entretien se terminait enfin par une question ouverte : « *Avez-vous quelque chose à ajouter ? Y a-t-il des faits ou des éléments qui vous ont surpris ?* ». A cela s'ajoutait un temps d'échange informel. Ce temps permettait, au-delà de l'opportunité d'obtenir des informations complémentaires, de ne pas terminer l'entretien de façon abrupte.

2.3.1.2) Informations complémentaires

Les entretiens avec les référents handicap des établissements du supérieur ont duré entre 40 et 110 minutes. Les entretiens avec les référents d'entreprise ont, quant à eux, duré entre 60 et 90 min.

Tous les entretiens ont été enregistrés à l'aide d'un dictaphone. L'enregistrement a démarré à partir de la deuxième phase de déroulement de l'entretien, c'est-à-dire la compréhension de

l'environnement de travail des référents, et ce jusqu'à la question ouverte concluant l'entretien. Les échanges informels ultérieurs n'ont, quant à eux, pas été enregistrés. Ils ont fait l'objet de prises de notes. L'intégralité des données collectées pendant l'enregistrement a été retranscrite ultérieurement.

2.3.2) Les récits de vie

Au-delà des entretiens semi-directifs conduits auprès des référents handicap, l'appréhension de la révélation a été effectuée en interrogeant les acteurs de la prise de décision : les étudiants en situation de handicap. L'expérience de la révélation a été récoltée grâce à une catégorie particulière d'entretiens : les récits de vie (Sanséau, 2005; Wacheux, 2005; Bertaux & De Singly, 1997). Nous avons demandé aux étudiants de nous raconter l'histoire de leur révélation institutionnelle du handicap. La méthode des récits de vie a déjà fait ses preuves du point de vue de l'étude des processus décisionnels (Gianakos, 1999).

2.3.2.1) Particularités et intérêts des récits de vie

« Il y a récit de vie dès qu'il y a une description sous forme narrative d'un fragment de l'expérience vécue » (Bertaux, 2010, p.14). Le récit de vie implique l'analyse et la compréhension d'une situation à partir du vécu des individus. Il comprend l'étude d'une partie de la réalité sociale et historique du sujet en se penchant sur les mécanismes et logiques d'action sous-tendant cette réalité (Bertaux, 2010). Les logiques d'action apparaissent ainsi dans leur développement biographique.

Le récit de vie contribue plus spécifiquement à la compréhension de trois ordres de réalité (Bertaux, 2010, p 75) :

- « La réalité historico - empirique qui renvoie à l'histoire telle qu'elle est réellement vécue et agie par le sujet. Il s'agit du parcours biographique.
- La réalité psychique sémantique, qui désigne ce que le sujet sait et pense rétrospectivement de son parcours.
- La réalité discursive telle que la produit la situation dialogique de l'entretien. »

Parallèlement, les récits de vie sont particulièrement adaptés pour étudier les mondes sociaux – centrés autour d'un domaine spécifique d'activité –, les catégories de situation, et les trajectoires sociales. Les catégories de situations renvoient à des situations engendrant des contraintes, tensions et logiques communes, se caractérisant par des pressions pour l'action

pour une catégorie d'acteurs donnée. Elles sont souvent figées par le biais d'une catégorie administrative. Le récit de vie permet, dans ce cas, de considérer la façon dont les sujets ont été amenés dans cette situation et comment la situation est gérée (Bertaux, 2010). Les trajectoires sociales renvoient à des suites de positions opérées dans un champ de pratiques sociales (Dubar, 1998).

Les récits de vie sont ainsi particulièrement adaptés à l'étude de la révélation institutionnelle du handicap et ce pour deux raisons. La première est liée à la nature de l'objet handicap : celui-ci constitue effectivement une catégorie de situation au sens de Bertaux (2010). Cette catégorie est d'ailleurs circonscrite administrativement. La seconde raison réside dans la nature des informations que l'on cherche à obtenir par le biais de cette méthodologie. Nous aspirons en effet à captiver l'expérience vécue et contextualisée des étudiants vis-à-vis de la révélation. Nous souhaitons également comprendre les logiques d'action à partir desquelles la révélation institutionnelle s'inscrit dans leur parcours biographique.

2.3.2.2) Déroulement de l'entretien

Nous avons, dans cette étude, conduit 39 récits de vie auprès d'étudiants en situation de handicap, confrontés ou ayant été confrontés à la révélation institutionnelle du handicap. Les récits de vie réalisés sont composés de cinq phases.

Tout comme les entretiens semi-directifs, la première phase de l'entretien consistait à décliner les objectifs de l'étude ainsi que le déroulement de l'entretien. Nous avons à nouveau précisé le statut confidentiel et anonyme des données récoltées, ainsi que les modalités de restitution des résultats.

Encadré 3 : Présentation des objectifs de l'étude (récits de vie)

Objectif de la recherche et déroulement de l'entretien

Cet entretien s'inscrit dans le cadre d'un travail de thèse visant à comprendre les raisons sous-tendant la révélation du handicap par les étudiants.

Concrètement, nous cherchons à savoir pourquoi et comment les étudiants en situation de handicap font le choix ou non de :

- révéler leur handicap à l'université en effectuant les démarches de demandes d'aménagements de cours et d'examens
- révéler légalement leur handicap en effectuant une RQTH

L'entretien est complètement anonyme, nous garantissons la confidentialité des informations entendues. L'entretien sera entièrement enregistré et retranscrit afin de pouvoir conserver des informations exhaustives et les analyser ultérieurement.

Les résultats de l'étude seront par la suite, c'est-à-dire à la fin du travail de recherche, communiqués à l'ensemble des participants.

La deuxième étape visait à aborder concrètement la phase narrative et à amorcer le récit de vie en tant que tel. Cet amorçage constitue une étape sensible, car il est nécessaire d'être attentif au statut pris par la personne qui parle. Il s'agit en effet de faire en sorte que la personne parle non pas en tant que personne privée, mais en tant que personne porteuse d'un contexte social (Bertaux, 2010). Bertaux (2010) conseille ainsi de mentionner une phrase d'accroche intégrant la situation sociale que l'on souhaite étudier afin de pré-centrer le dialogue et permettre l'étude du phénomène collectif auquel on s'intéresse. Nous avons adopté cette méthode en encourageant les étudiants à nous raconter l'expérience de leur révélation du handicap. En parallèle, nous demandions, dans cette même phase, aux étudiants de se présenter. Il s'agissait de recueillir quelques données biographiques telles que l'âge, le cursus d'étude, le projet professionnel, le type de handicap (si la personne désirait aborder le sujet). La phase de présentation permettait d'enchaîner plus facilement sur la narration de l'histoire de la révélation. Tout comme pour les entretiens semi-directifs, des relances ont permis de maintenir la dynamique du dialogue. Si nous laissons le récit se dérouler tel que la personne souhaitait le raconter, nous avons néanmoins été attentive, en lien avec nos questions de recherche, à ce que l'étudiant aborde les raisons de la révélation, mais aussi ses conséquences.

Encadré 4 : Amorçage du récit de vie

Exemple d'amorçage du récit de vie (chercheur) :

« Dites-moi, la révélation du handicap, pour vous, ça s'est passé comment ? Vous pouvez tout d'abord commencer par vous présenter »

Exemple de réponse à l'amorçage (Fabien, déficient auditif, ingénieur) :

« Moi c'est Fabien, je suis malentendant de naissance. C'est une maladie génétique. Mes parents ont la moitié du gène et du coup j'ai une maladie. Ça été détecté de naissance (...). Quand j'étais enfant, j'ai eu beaucoup de séances d'orthophonie. J'avais aussi des éducatrices spécialisées pour m'aider à rattraper le retard et aussi pour m'aider dans la scolarité. J'ai fait une scolarité normale jusqu'à la fin du collège (...).»

Encadré 5 : Exemple de relance

Relance simple

Etudiant (Alessio, handicap psychique, gestion publique) : « Quand je postule, je mets la RQTH dans mon Cv et dans ma lettre de motivation. »

Chercheure : « Les deux ? »

Etudiant : « Non, non juste dans la lettre de motivation. »

Relance différée

Chercheure : « A un moment tu disais, je ne savais pas que ce que j'avais pouvait être considéré comme un handicap. A quel moment tu t'es rendu compte que ça l'était ? »

Etudiant (Denis, déficient auditif, doctorant en gestion): « Dès que j'ai su taper sur Google(...)»

Relance interprétative :

Chercheure : « Vous c'était juste plus ou moins identitaire ? »

Etudiant (Yousra, déficiente visuelle, sociologie) : « Oui, j'aime beaucoup ce terme, c'était identitaire. Je me suis transformée. »

Une troisième phase permettait de revenir sur les points non abordés par la personne lors du récit de vie en tant que tel. Nous avons ainsi préparé des questions supplémentaires. Ces questions ne faisaient pas partie du guide d'entretien, elles étaient uniquement posées si les informations n'avaient pas pu être extraites lors de la phase précédente.

Encadré 6 : Questions complémentaires (récits de vie)

- *Pourquoi avez-vous pris cette décision plutôt que la/ les décisions inverses ?*
- *Des facteurs externes vous ont-ils poussés à faire ce choix ?*
- *Est-ce une décision volontaire, contrainte ?*
- *Dans quelle situation auriez-vous adopté une position autre ?*
- *Quelles ont été vos craintes en amont ou au moment de la prise de décision ?*
- *Quelles ont été vos attentes vis-à-vis de celle-ci ?*
- *Comment vous y êtes-vous pris concrètement pour faire aboutir la/ les décisions ?*
- *Quelles ont été les conséquences des décisions adoptées ?*
- *Ces conséquences ont-elles été conformes à vos attentes/craintes ?*
- *Ont-elles renforcé ou fait évoluer votre choix ?*
- *Comment voyez-vous la suite de ces décisions ? Quelles sont celles que vous allez adopter dans le futur ?*

Une dernière phase visait à élargir les thématiques abordées. Nous demandions si l'étudiant avait des éléments à ajouter. A l'instar de la conduite des entretiens semi-directifs, nous avons été attentive à conserver quelques échanges informels, après avoir finalisé la conduite de l'entretien formel.

2.3.2.3) Informations complémentaires

Les récits de vie ont duré entre 15 min et 120 min environ. Au regard de la méthodologie choisie, nous avons en effet eu quelques entretiens très courts (3 entretiens ont eu une durée inférieure à 45 min). Ceci s'explique par le caractère sensible des informations demandées. Bien que certains étudiants aient *a priori* accepté de nous répondre, nous nous sommes rendue compte, au fil des échanges, que le sujet demeurait sensible. Nous avons fait le choix de ne pas supprimer ces entretiens, étant donné que cette réticence fait partie intégrante de la réalité de la révélation.

Parallèlement, tous les entretiens ont été enregistrés, ce dès la phrase d'amorçage du récit de vie et jusqu'à la question ouverte concluant l'entretien. Les échanges informels ultérieurs n'ont quant à eux pas été enregistrés, mais des prises de notes ont été réalisées pour compléter les informations. L'intégralité des données collectées pendant l'enregistrement a été retranscrite ultérieurement.

2.3.3) Les observations participantes

Pour compléter la collecte de données primaires issues des entretiens, nous avons eu recours à quelques observations participantes. Notre position de référent handicap nous a permis d'avoir accès à des réunions et des événements regroupant différents acteurs du handicap. Ces événements ont constitué des opportunités d'enrichissement du matériel récolté. Nous présentons ainsi l'intérêt de l'observation participante (2.3.3.1) pour ensuite développer son utilisation dans le cadre de notre recherche (2.3.3.2).

2.3.3.1) Caractéristiques et intérêt de l'observation participante

L'observation constitue une technique de collecte de données primaires audibles et visibles (Journé, 2008). Elle consiste en une stratégie particulière d'interaction avec le terrain, puisque le chercheur est positionné *in situ*. L'observation participante a pour particularité d'impliquer des situations dans lesquelles le chercheur participe à l'activité des personnes observées. Le chercheur a la double fonction de professionnel et d'observateur. Le point de vue interne privilégie de ce fait l'accès à certaines données. Cette position a été adoptée puisque nous étions à la fois chercheure et référent handicap au sein d'une école de commerce.

L'observation peut s'inscrire dans le cadre d'une recherche intervention (Moison, 1984). Ce n'était pas notre cas étant donné que les actes participants ne nous permettaient pas de modifier les activités et d'observer les résultats issus des transformations. Les décisions étaient prises à un niveau supérieur. Notre rôle conservait un caractère consultatif, même si nous pouvions formuler des propositions. De surcroît la fonction de praticien a uniquement été mobilisée lors de cette stratégie de collecte de données (les observations).

2.3.3.2) Déroulement des observations participantes

Nous avons tout d'abord assisté à des réunions regroupant des référents handicap (réunion plurielle des référents handicap). Nous le rappelons, l'école de commerce dont nous faisons partie a pour particularité d'être intégrée dans une université : elle est une composante de l'université. Ainsi les grandes décisions du point de vue de l'accompagnement (déroulement des démarches par exemple) sont prises à l'échelle universitaire. Les référents des composantes sont en ce sens chargés de coordonner et d'opérationnaliser les décisions de l'université. L'objectif de ces réunions regroupant les référents des composantes est de faire le point sur la situation et l'évolution de la situation des étudiants handicapés. Il s'agit également

de présenter les nouveautés en matière d'accompagnement. Nous avons assisté à 5 réunions d'une demi-journée.

Nous nous sommes rendue à des formations de référents handicap organisées par une association nationale (4 demi-journées). Nous avons pu ainsi entrer en contact avec plusieurs référents handicap.

Nous avons assisté à des groupes de travail d'associations de l'enseignement supérieur particulièrement concernées par la thématique du handicap pendant les études. Ces réunions ont pour objectif de présenter périodiquement des thématiques liées à l'accompagnement des étudiants. Elles permettent les échanges de bonnes pratiques en matière d'aménagements d'études, mais également d'insertion professionnelle (8 demi-journées). Ces réunions nous ont permis de rencontrer des référents handicap d'Ecoles, mais aussi d'entreprises.

Parallèlement, nous avons assisté à divers évènements organisés en faveur des étudiants handicapés : des rencontres emplois, des rencontres nationales handicap, des remises de prix dédiés au handicap. Ces évènements étaient organisés par des associations nationales opérant sur ce sujet (5 demi-journées).

La collecte de données a été matérialisée par de la prise de note.

Evènement	Temps investi	Outils de collecte de données
<i>Réunions plurielles référents handicap</i>	5 demi-journées	Prises de notes
<i>Formation des référents handicap</i>	4 demi-journées	Prises de notes
<i>Réunions groupes de travail handicap</i>	8 demi-journées	Prises de notes
<i>Evènements divers handicap</i>	5 demi-journées	Prises de notes

Tableau 24: Déroulement des observations participantes

2.3.4) La collecte de données secondaires

Afin d'enrichir nos données, nous avons également eu la possibilité de récupérer une enquête de satisfaction portant sur les dispositifs permis par la révélation, à savoir les aménagements et les différents accompagnements. Cette enquête, composée de questions ouvertes, a été conduite par la mission handicap d'une université, auprès des étudiants en situation de handicap accompagnés.

Cette enquête porte sur l'année 2013/2014. Elle a été conduite dans l'objectif d'obtenir le retour d'expérience des étudiants vis-à-vis des accompagnements effectués. Les retours concernant les dispositifs permis par la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude. 69 étudiants ont répondu à l'enquête.

L'enquête était centrée autour de trois questions :

- *Les aménagements pédagogiques mis en place pour vous aider dans votre parcours de formation vous ont-ils été utiles et suffisants ? Quelles améliorations pourraient être apportées ?*
- *Envisagez-vous de refaire une demande pour l'année 2014/2015 ?*
- *Envisagez-vous un accompagnement du projet professionnel ?*

Les réponses aux questions ouvertes nous ont dès lors permis de compléter les données visant à répondre à la question de recherche envisageant les conséquences de la révélation institutionnelle du handicap.

Questions de recherche	Méthodologie de collecte de données
<i>Quelles sont les raisons de la révélation institutionnelle du handicap invoquées par les étudiants ?</i>	Entretiens semi-directifs, récits de vie, observations participantes
<i>Quelles sont les conséquences de la révélation ?</i>	Récits de vie, données secondaires (enquête récupérée), observations participantes
<i>Quelles sont les stratégies de révélation adoptées par les étudiants ?</i>	Récits de vie

Tableau 25: Correspondance entre les questions de recherche et la méthodologie de collecte de données

Ainsi, notre étude a été effectuée sur le terrain de recherche de l'enseignement supérieur français, au sein duquel les étudiants en situation de handicap occupent une place croissante. Nous avons, afin de maximiser la validité de notre recherche, sélectionné trois populations touchées par la révélation institutionnelle du handicap : les étudiants en situation de handicap, les référents handicap de l'enseignement supérieur et les référents handicap d'entreprise. Les échantillons de population ont été sélectionnés selon la technique du choix raisonné. Parallèlement, pour mobiliser ces populations, nous avons eu recours à différentes techniques de collecte de données : nous avons ainsi combiné plusieurs types d'entretiens, parmi lesquels les entretiens semi-directifs et les récits de vie. Nous avons de surcroît eu recours à quelques observations participantes, ainsi qu'à de la collecte de données secondaires.

Ces données ont ensuite fait l'objet d'une analyse approfondie. Les choix opérés en matière d'analyse sont explicités dans la section suivante.

Section 3) Méthode d'analyse des données

Le processus analytique vise, pendant et à l'issue du travail de collecte des données, à dégager des significations (Miles & Huberman, 2003). Ces significations permettent *in fine* de répondre aux questions de recherche initialement formulées (Maxwell, 2012).

Nous explicitons, dans cette section, la méthodologie d'analyse utilisée pour interpréter nos données. Nous avons, tout au long de ce travail, eu recours à différents temps d'analyse (3.1). Le processus analytique dépendant en partie des opérations de codage (Dumez, 2013), nous justifions les choix effectués en la matière (3.2). Nous décrivons finalement l'ensemble des opérations sous-jacentes à l'analyse (3.3).

3.1) Temps d'analyses

Comme le stipulent les spécialistes des études qualitatives (Miles & Huberman, 2003 ; Maxwell, 2012), l'analyse des données est inhérente à l'ensemble du temps passé sur le terrain : elle ne s'effectue pas uniquement une fois les données recueillies. Avoir recours à une stratégie d'analyse réalisée au fur et à mesure de l'avancée sur le terrain permet de préciser progressivement la direction donnée par la recherche en réorientant si nécessaire les stratégies de collecte d'informations. Pour cette étude, nous avons ainsi eu recours à deux temps d'analyse : l'un ayant eu lieu pendant la collecte (3.1.1), l'autre ayant été effectué à l'issue du rassemblement des données collectées (3.1.2).

3.1.1) Analyses pendant la collecte des données

Les analyses effectuées pendant la collecte de données ont pour avantage de structurer les données pour des analyses ultérieures. Elles amorcent le travail de réflexion à partir des données déjà recueillies, tout en autorisant la détermination de nouvelles stratégies de collecte (Miles & Huberman, 2003). Au sens de Bardin (2001), elles s'apparentent à des étapes de pré-analyse constituées de premières intuitions et impressions. Au fur et à mesure de l'avancée sur le terrain, elles permettent à la lecture des données de devenir plus précise, mais aussi d'amorcer les premiers choix relatifs aux techniques de codages.

Cette première phase d'appréhension des données a été réalisée à l'aide de différents outils que nous déclinons ci-dessous.

Afin d'optimiser la phase de pré-analyse, nous avons tout d'abord eu recours à des fiches de synthèse d'entretiens (Miles & Huberman, 2003). Cet outil a permis, au fur et à mesure de la collecte de données, de mettre en exergue les idées clés et les contributions spécifiques de

chacun des entretiens. Leur utilisation a également été l'occasion de réorienter la stratégie d'échantillonnage, et ce afin de récupérer des informations complémentaires. En effet, concernant les entretiens semi-directifs réalisés avec les établissements de l'enseignement supérieur, nous nous sommes lors d'un entretien rendue compte des différences de climat organisationnel existantes entre les écoles de commerce et les écoles d'ingénieur du point de vue de l'intégration du handicap. Nous avons veillé par la suite à rencontrer davantage de référents issus d'écoles d'ingénieur, afin de creuser cette dimension.

Parallèlement, nous avons élaboré des mémos (Point & Voynnet-Fourboul, 2006). Les mémos peuvent jouer un rôle crucial dans la progression de l'analyse. Ils constituent un mode de conservation et de progression des pensées du chercheur. Ils se caractérisent par des annotations sous forme de mots ou d'expressions, permettant au chercheur d'opérer un historique de son processus d'analyse (Point & Voynnet-Fourboul, 2006). Nous les avons ainsi utilisés pour mémoriser, interpréter ou résumer certaines parties de nos données. Il s'agissait également de cristalliser des faits marquants, importants ou étonnants, utiles à la suite de la collecte car nécessitant ultérieurement d'être interrogés en profondeur.

De surcroît, nous avons effectué des synthèses de résultats à mi-parcours (Miles & Huberman, 2003). Il s'agissait de faire un point sur les données, après en avoir récolté une quantité conséquente. Dans cette optique, nous avons effectué un premier codage rapide et sommaire des premières données récoltées, en vue de déceler les thématiques initialement dominantes. Tout comme les fiches de synthèse, cet outil nous a permis de nous interroger sur la façon d'enrichir nos données et d'orienter la stratégie de collecte en conséquence. Nous nous sommes par exemple interrogée sur la façon d'obtenir des cas déviants¹¹¹, lorsque les données collectées paraissaient trop intuitives.

Un retour sur les résultats, adressé à une partie des acteurs interrogés a parallèlement pu être réalisé (référents handicap des établissements d'étude). Une réunion visant à exprimer les premiers résultats a été organisée auprès de référents d'écoles de commerce et d'écoles d'ingénieur (novembre 2014). Une seconde réunion a, par la suite, été conduite auprès de référents handicap d'universités (janvier 2015). Il s'agissait de vérifier l'absence d'incohérence et/ou de surinterprétation des données collectées.

¹¹¹ Cas contre-intuitifs particulièrement intéressants lors de l'utilisation d'un échantillonnage basé sur le choix raisonné (Miles & Huberman, 2003).

Outils d'analyses utilisés pendant la collecte	Objectifs
Fiche synthétique d'entretiens	Identifier les données clés, réorienter la stratégie de collecte
Mémos	Approfondir des aspects spécifiques de la recherche (faits étonnants, marquants)
Synthèse à mi-parcours	Identifier les thématiques dominantes, réorienter la stratégie de collecte
Présentation aux acteurs	Eviter les incohérences et surinterprétations des données

Tableau 26: Outils ayant permis l'analyse pendant la collecte de données

3.1.2) Analyses post-collecte

Les données ont ainsi été collectées jusqu'à l'atteinte d'un degré de saturation théorique suffisant, c'est-à-dire jusqu'à ce que les entretiens supplémentaires n'apportent plus d'informations nouvelles (Glaser & Strauss, 1967 ; Strauss & Corbin, 1990).

Après avoir finalisé la collecte des données auprès des étudiants handicapés et des référents handicap, nous les avons rassemblées pour une analyse globale. Nous nous sommes ainsi immergée dans les données et nous les avons dépouillées.

Selon Miles & Huberman (2003), la phase d'analyse consiste à explorer et décrire les données, pour ensuite les ordonner et établir des explications fines. Une première étape permet l'élaboration de conclusions liminaires vis-à-vis de ce qui se passe sur le terrain, puis, lorsque les descriptions sont plus complètes celles-ci procurent le matériel de base pour l'élaboration des explications. Au sens des auteurs, notre recherche est une étude de cas multi sites : nous n'envisageons pas un cas unique mais nous considérons différents contextes.

Afin d'approfondir la compréhension et l'élaboration d'explications à l'égard du matériel recueilli, Miles et Huberman (2003) distinguent deux stratégies. Une stratégie *orientée variable*, et une stratégie *orientée cas*. La stratégie orientée variable consiste à principalement se concentrer sur les variables et les relations qu'elles entretiennent entre elles. La stratégie orientée cas considère, quant à elle, le cas comme une entité pleine et entière et examine les associations, les causes et les effets au sein des cas.

Dans notre étude, nous adoptons une approche *mixte* (Miles & Huberman, 2003). Nous combinons ainsi les deux types d'approches en adoptant une stratégie d'accumulation de cas

comparables. Nous mobilisons en ce sens une série de variables plus ou moins standardisées, tout en effectuant une étude approfondie de chacun des cas.

3.2) Types de codages

Allard Poesi (2003, p 246) définit le codage comme une opération consistant à découper les données en unités d'analyse, à définir des catégories qui vont les accueillir, puis à placer ces unités dans les dites catégories.

Souvent associé à la recherche qualitative (Point & Voynnet-Fourboul, 2006), le codage permet ainsi de rendre intelligible les données en misant sur leur réduction. Cette condensation est une étape nécessaire au développement des interprétations et constitue un processus très utile à l'aboutissement du travail de recherche.

Parmi les différentes méthodes de codage, on distingue les approches structurées, centrées sur le test de la congruence avec la littérature existante, et des approches non structurées, davantage adaptées à l'élaboration d'un travail inductif. Dans notre travail, nous adoptons une approche mixte (3.2.1) nécessitant de déterminer une unité de codage flexible (3.2.2). Parmi les méthodes de codage existantes, nous avons sélectionné celles que nous jugeons les plus adéquates par rapport à notre méthode de recherche (3.2.3).

3.2.1) Le choix d'une approche semi-structurée

Les approches non structurées ont pour avantage de générer les données les plus naturelles possibles (Allard-Poesi et *al.*, 2007). Elles renvoient à une façon spécifique d'approcher le terrain : l'appréhender sans grille d'analyse antérieure. Néanmoins, de nombreux auteurs remettent en question la faisabilité réelle d'une telle approche, arguant que les chercheurs demeurent inconsciemment toujours influencés par des cadres d'analyse antérieurs (Dumez, 2013). Notre travail s'est ainsi effectué selon une approche semi structurée. Nous nous sommes partiellement inspirée des travaux sur la révélation interpersonnelle pour établir un ensemble de codes préexistants et attendus.

Dans cette perspective, les données ont été analysées à l'aide d'une procédure de codage ouvert (Holton et *al.*, 2007), partiellement guidé par la théorie (cf. modèles révélation des stigmates invisibles, chapitre 2, section 1). Ceci nous a permis de retrouver des thématiques découlant de la littérature dans les entretiens conduits. A l'aide d'un processus itératif, des thèmes additionnels sont venus compléter les codes préexistants. Les codes ont de ce fait évolué au fur et à mesure de l'expérience de terrain.

Ainsi, dans la lignée des travaux de Lincoln & Guba (1985), nous avons complété les codes existants (*filling-in*), nous les avons réinterrogés (*extending*), nous en avons infirmé d'autres (*bridging*) et enfin, nous en avons identifié de nouveaux (*surfacing*). Un processus de construction et déconstruction a en ce sens été opéré tout au long du travail d'analyse. Ce processus nous a permis de créer des codes couvrant l'ensemble des thématiques inhérentes aux données collectées.

Code initiaux	Travail opéré sur le code	Code finaux
Type handicap	<i>Filling in</i>	Type handicap - Conséquences du handicap
Motivations	<i>Extending</i>	Motivations d'approches / bénéfices perçus
Propension à prendre des risques	<i>Bridging</i>	
	<i>Surfacing</i>	Labellisation

Tableau 27: Exemple de traitements effectués sur les codes

3.2.2) Le choix d'une unité de codage flexible basée sur le sens

L'exercice du processus de codage nécessite également le choix d'une unité de codage servant de base à l'ensemble du travail de séparation et de condensation des données. Elle constitue la portion de texte qu'on va « étiqueter » d'un code.

L'unité de codage peut ainsi être le mot, la phrase, la ligne, le paragraphe. Chaque unité a ses avantages et ses inconvénients du point de vue des interprétations subséquentes (Point & Voynnet-Fourboul, 2006).

Pour une flexibilité maximale, l'unité de codage peut également se référer à une unité de sens, ou, dit autrement, à un incident critique (Point & Voynnet-Fourboul, 2006). L'incident critique est ici défini comme une idée ou un ensemble d'idées isolables qui représentent une certaine cohésion (Dumez, 2004). Sur ce principe, l'unité peut englober un ou plusieurs mots, des lignes, des phrases, des paragraphes voire un texte entier. Elle autorise une flexibilité augmentant les possibilités d'interprétation et favorise également une théorisation inductive (Point & Voynnet-Fourboul, 2006).

3.2.3) Une combinaison de différents types de codages

Le choix du type de codage renvoie à la façon dont on va qualifier, condenser, travailler, déconstruire, réorganiser les unités de texte pour en permettre l'analyse et l'interprétation du sens sous-jacent. Les techniques de codages sont nombreuses, nous avons choisi de combiner

trois d'entre elles : l'analyse multithématique (Ayache & Dumez, 2011 ; Maxwell, 2012), l'analyse causale (Miles & Huberman, 2003) et enfin le codage à visée théorique (Point & Voynnet-Fourboul, 2006). Ce dernier type de codage, plutôt que de constituer une technique spécifique de réduction des données, renvoie davantage à expliciter la façon dont on peut combiner différentes stratégies de codages pour gagner en conceptualisation.

3.2.3.1) Le codage multithématique

Selon Maxwell (2012 p107), l'analyse multithématique doit permettre la mise en exergue de différents types de catégories¹¹². Trois types de catégories nécessitent ainsi d'être combinés. Il est avant tout nécessaire d'identifier des *catégories organisationnelles*. Celles-ci renvoient à des thématiques larges, souvent établies en amont de l'accès au terrain. Il s'agit en quelque sorte de méta-codes englobant un large panel d'idées. Il convient également d'identifier des *catégories substantives*. Celles-ci sont principalement descriptives et demeurent très proches du sens des données brutes. Enfin, l'analyse peut être enrichie grâce aux *catégories théoriques* qui replacent les données dans un cadre d'analyse plus large. Ces dernières découlent d'une théorisation antérieure ou inductive.

Si Maxwell (2012) ne qualifie pas explicitement cette méthode d'analyse « multithématique », Ayache & Dumez (2011) utilisent cette dénomination en décrivant une méthodologie d'analyse similaire. Selon les auteurs, c'est l'hétérogénéité des thèmes retenus, c'est-à-dire la combinaison des types de codes à la fois issus du matériau brut, mais aussi associés à des théorisations antérieures, qui font la richesse de cette analyse.

Exemple de codes	Qualificatif
<i>Auto-catégorisation</i>	Catégorie théorique
<i>Aménagements</i>	Catégorie substantive
<i>Raisons individuelles</i>	Catégorie organisationnelle

Tableau 28: Exemples de codes caractéristiques de l'analyse multithématique

3.2.3.2) L'analyse causale

Au-delà de l'étiquetage simple des données par différents types de catégories, l'analyse causale permet d'aller plus loin dans le processus analytique, pour envisager la façon dont les codes sont interconnectés entre eux (Miles & Huberman, 2003, p 264). Ce type d'analyse

¹¹² Nous utilisons ici « catégorie » comme un synonyme de « code ».

permet l'expression des causalités locales (vraies pour un cas), que l'on va ensuite vérifier en les confrontant à des cas supplémentaires, afin de gagner en fiabilité.

Elle peut être réalisée à l'aide de plusieurs outils :

- *Les matrices explicatives des effets*, qui considèrent les résultats d'un processus.
- *Les matrices dynamiques du site*, qui consistent à voir, au sein d'un cas, ce qui conduit à quoi.
- *Les diagrammes causaux* qui vont relier les variables indépendantes aux variables dépendantes et vont dès lors permettre la vérification des prédictions.

Dans notre processus d'analyse, nous privilégions une analyse globale du lien entre les variables indépendantes et dépendantes, sous-jacentes au processus de révélation institutionnelle du handicap. De ce fait, nous utilisons principalement les diagrammes causaux.

3.2.3.3) Le codage à visée théorique

Le codage à visée théorique est une entreprise de conceptualisation (Point & Voynnet Fourboul 2006). Il ne consiste pas à proprement parler en une méthodologie spécifique de catégorisation, mais préconise l'usage d'une combinaison de différents types de catégorisation de telle sorte à favoriser l'abstraction. Il utilise ainsi une palette diversifiée de procédures pour développer une théorie enracinée. Les méthodes de codages exposées ci-dessus (multithématique et causale) sont compatibles avec les principes du codage à visée théorique.

Tout au long de la mise en œuvre d'une telle méthodologie, les catégories suscitent des interrogations, des nécessités de comparaison, d'associations les unes avec les autres. Des questions telles que – reflètent-elles des idées proches ? Doit-on affiner le label à l'aide de propriétés et de dimensions ? – se posent tout au long du processus de construction, déconstruction, reconstruction des catégories. Les mémos permettent de garder la trace des interprétations successives. Au fur et à mesure et à force de réarrangements de la structure, l'analyste est supposé arriver à la détermination de catégories conceptuelles clés. Ce type d'analyse souligne le caractère inconstant et évolutif de la structure de codage (Point & Voynnet-Fourboul, 2006).

3.2.4) Un codage assisté par informatique

Nous avons souhaité avoir recours à un logiciel d'aide à l'analyse type CAQDAS¹¹³ pour réaliser l'ensemble des opérations de codages servant de guide au processus d'analyse. Les données ont ainsi été analysées à l'aide du logiciel Nvivo 10.

Nvivo fait partie des outils réflexifs (Lejeune, 2010). Il permet de ce fait d'assister le chercheur dans sa lecture et son analyse de texte grâce aux opérations de surlignage, d'annotation et de réalisation de requêtes. Ce logiciel assiste la création de catégories, sans pour autant déléguer les tâches à la machine. La logique du chercheur demeure seule maîtresse et motrice de l'analyse.

Dans cette logique, l'utilisation d'un logiciel nous a permis d'organiser et de regrouper nos codes sous formes de nœuds-mères (méta-codes) et de nœuds-filles¹¹⁴. L'arborescence des codes a ainsi pu être construite et reconstruite sans pour autant perdre les unités de codage de base. Tout au long de l'analyse, nous avons rédigé différents mémos, ce afin de cristalliser ou de regrouper des informations nécessaires. Différentes requêtes ont aussi été réalisées pour caractériser le lien entre les différents codes ou méta-codes identifiés.

3.3) Déroulement de l'analyse

Nous explicitons comment a été effectuée la réduction des codes, ainsi que les différentes analyses connexes ayant permis de progresser dans l'interprétation des données. Nous décrivons les étapes de l'analyse ayant permis d'aboutir à la compréhension des raisons et des conséquences de la révélation (3.3.1), puis celles sous-jacentes à la caractérisation des stratégies de révélation (3.3.2).

3.3.1) Détermination des raisons et des conséquences de la révélation

La description détaillée de l'analyse des raisons et des conséquences de la révélation, nous permet de revenir sur les différentes étapes suivies.

Nous avons tout d'abord effectué une lecture flottante et intuitive (Bardin, 2001) des différents entretiens, afin d'avoir une première appréhension globale des *verbatim* liant les raisons et la révélation.

¹¹³ Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software

¹¹⁴ Manuel Nvivo 10 : <http://download.qsrinternational.com/Document/NVivo10/NVivo10-Getting-Started-Guide.pdf>

Nous avons ensuite, à partir d'une première opération de codage global, décortiqué l'ensemble des *verbatim* faisant référence aux raisons et aux conséquences de la révélation. Nous avons ainsi identifié 426 *verbatim* faisant référence aux raisons de la révélation auprès de l'établissement d'étude et 633 *verbatim* faisant référence aux raisons de la révélation légale. Ces *verbatim* sont issus des populations d'étudiants en situation de handicap, mais aussi de référents. Parallèlement, 132 *verbatim* font références aux conséquences de la révélation à l'université et 172 aux conséquences de la révélation légale. Ces *verbatim* sont issus des entretiens avec les étudiants, mais aussi des données secondaires collectées.

Après cette première catégorisation sommaire des *verbatim* proche des données brutes issues du terrain, nous avons démarré le processus de réduction des données. En suivant la logique de l'arborescence inversée, nous avons ainsi opéré des opérations de regroupement des codes en nous basant toujours sur des thématiques émergent du terrain, mais en ayant en parallèle recours à des concepts issus de la littérature sur la révélation ou encore des différents paradigmes de la décision. Quatre niveaux de réduction ont été opérés : le codage est ainsi structuré en 4 niveaux hiérarchiques.

Ainsi, pour ce qui concerne les raisons de la révélation auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale, nous sommes respectivement partis de 61 et de 92 codes, que nous avons petit à petit condensés en 7 concepts clés.

Pour ce qui relève des conséquences de la révélation institutionnelle, 44 codes initiaux regroupés en 2 concepts finaux ont permis d'appréhender les conséquences de la révélation auprès de l'établissement d'étude, tandis que 45 codes, réduits en 3 concepts finaux, ont permis d'appréhender les conséquences de la révélation légale.

Niveau de regroupement des codes	Niveaux 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Question de recherche				
<i>Raisons révélation établissement d'étude</i>	7	25 (regroupe 32 codes)	22 (regroupe 54 codes)	7 (regroupe 61 codes)
<i>Raisons révélation légale</i>	10	47 (regroupe 57 codes)	28 (regroupe 85 codes)	7 (regroupe 92 codes)
<i>Conséquences révélation établissement d'étude</i>	24	14 (regroupe 38 codes)	4 (regroupe 42 codes)	2 (regroupe 44 codes)
<i>Conséquences révélation légale</i>	24	13 (regroupe 37 codes)	5 (regroupe 42 codes)	3 (regroupe 45 codes)

Tableau 29: Regroupement des codes

type de stigmates	29	56
identité	21	36
auto catégorisation	12	17
acceptation du handicap	6	7
connaissances objectives	6	10
erreur d'attribution (catégorie)	9	13
identité officielle	4	4
décatégorisation	2	2
climat organisationnel	19	68

Figure 17: Exemple de codage, raisons de la révélation légale

confirmation des attentes	19	82
dispositifs	17	58
interpersonnels	8	10
climat favorable	8	14
sensibilisation	4	4
ambiance équipe	2	3
adaptation de l'entourage	2	2
interlocuteurs dédiés	1	1
relation hiérarchique	1	1

Figure 18: Exemple de codage, conséquences de la révélation légale

Les observations participantes n'ont pas fait l'objet d'opérations de codages, elles ont été mobilisées au fur et à mesure de l'analyse pour venir compléter, clarifier ou bien remettre en question les éléments abordés lors des entretiens.

3.3.2) *Appréhension des stratégies de révélation*

L'analyse des stratégies de révélation a été effectuée en deux temps. Nous avons tout d'abord tenté de spécifier des modalités d'action que nous avons regroupées sous forme de dénominateur représentant les stratégies. Ensuite, nous avons tenté de connaître les raisons conduisant à l'adoption des comportements spécifiés. Pour ce faire, nous nous sommes basée sur le codage issue de la mise en relief des raisons de la révélation.

3.3.2.1) Spécification des modalités d'action et regroupement sous formes de stratégies

L'identification des stratégies de révélation s'est aussi effectuée en plusieurs étapes. Nous avons tout d'abord eu recours à une lecture flottante (Bardin, 2001) de l'ensemble du corpus documentaire.

A la suite de cette lecture, nous avons identifié des *verbatim* caractérisant les modes de coordination des actions des acteurs. Seuls les entretiens issus des étudiants ont été ici analysés.

Parallèlement, nous avons réalisé des fiches individuelles résumant les modalités et les parcours de révélation des différents individus interrogés. Ces fiches nous ont permis de synthétiser, par acteurs, les informations utiles à la détermination des stratégies de révélation.

Nous avons tenté de définir différents critères caractérisant les comportements. A partir de ces critères, nous avons ensuite tenté d'élaborer une première classification des modalités d'action. Une dizaine de stratégies ont dès lors été identifiées : cinq stratégies de révélation auprès de l'établissement d'étude et cinq stratégies de révélation légale.

Au fur et à mesure de la relecture des entretiens, nous avons affinés et réduits les critères. Nous avons ensuite regroupé les stratégies. Nous avons, *in fine*, abouti à quatre stratégies de révélation institutionnelle du handicap, valables à la fois pour la révélation auprès de l'établissement d'étude, et pour la révélation légale.

Afin de nous assurer de la pertinence des regroupements effectués, nous avons réalisé des matrices regroupant les critères identifiés, et établissant une justification par étudiant du positionnement selon ces critères. Cette justification est basée sur des informations concrètes, recueillies lors des entretiens.

Etudiant	Dépassement (révélation légale)	Qualification	Argument (issues des informations recueillies par les entretiens)	Verbatim
Théodore	Intensité	Forte	Utilisation d'un fauteuil roulant, d'aménagements de locaux, de matériels adaptés, d'une voiture adaptée, de dispositifs d'accès privilégié à l'emploi, d'aides au quotidien (cantine)	"J'ai un handicap j'ai besoin d'adaptations. J'ai besoin d'un accompagnement au quotidien, ma voiture elle n'est pas comme les autres, c'est vrai. Mais c'est le résultat qui compte, ce n'est pas le moyen d'y arriver."
	Poids	Important	Contraintes multidimensionnelles générées par les aménagements de locaux, transports, aides au quotidien	"J'ai besoin d'un accompagnement au quotidien, ma voiture elle n'est pas comme les autres"
	Catégorie assimilation	Handicap	Pour il lui ne sert à rien de cacher le handicap, il préfère ainsi ouvertement l'afficher sans honte et de façon assumée	"D'une part dans mon caractère et comme je t'ai dit, moi le handicap je ne peux pas le cacher."
	Justification	Différenciation	Une opportunité de se différencier sur le CV	"Si c'est un outil en plus une arme en plus à part certains peut-être qui ont plus de mal avec leur handicap. Moi je ne veux pas rentrer dans le débat, pour moi c'est quelque chose en plus."

Tableau 30: Exemple de classification des étudiants selon les critères de la révélation

3.3.2.2) Identification des raisons conduisant à l'adoption des comportements

A l'issue de l'identification des stratégies, nous avons souhaité interpréter les raisons conduisant à l'adoption des comportements. Ce lien a été réalisé à partir des raisons de la révélation analysées par ailleurs.

Nous avons utilisé l'outil « requête » du logiciel Nvivo pour nous aider à repérer les raisons conduisant à l'adoption des comportements. Cet outil permettait dans notre cas d'identifier les raisons communes sous-jacentes aux différents modes de coordination présentés. Nous étions, grâce à cet outil, en mesure de déterminer combien de personnes associées à une stratégie donnée avaient souligné l'impact d'une raison spécifique.

Nous avons, sur la base de ces requêtes, synthétisé les raisons majeures conduisant à l'adoption des stratégies.

	A : bénéfices	B : climat organisationnel	C : couts	D : expérience d'usage	E : identité
▽	3	0	0	0	1
▽	2	0	1	3	5
▽	1	1	2	0	1
▽	1	0	0	1	1
▽	1	0	0	0	2
▽	2	1	0	2	1

Figure 19: Extrait de requête, stratégie opportuniste (révélation établissement d'étude)

Ainsi, l'analyse des données s'est effectuée en deux temps : nous avons tout d'abord eu recours à une première analyse tout au long du processus de collecte des données. Nous avons dès lors maintenu une attention flottante (Bardin, 2001) tout en synthétisant et en relevant des aspects surprenants ou importants issus du terrain. Nous avons, à l'issue de la collecte de données eu recours à un deuxième temps d'analyse, principalement basé sur des opérations de codages des données. En suivant la logique d'un processus de codage ouvert, plusieurs types de codages ont été mobilisés, à savoir le codage multithématique, l'analyse causale et le codage à visée théorique. L'objectif est, *in fine*, de dégager des concepts clés nous permettant de répondre à nos questions de recherche.

Conclusion

Les éléments développés dans ce chapitre offrent au lecteur un ensemble de clés relatives à la stratégie de recherche adoptée pour étudier la révélation institutionnelle du handicap. Les choix méthodologiques ont été justifiés en cohérence avec les principes du paradigme interprétativiste, garantissant la cohérence et la légitimité du travail de thèse.

Ainsi, notre recherche est basée sur un raisonnement abductif, privilégiant les allers-retours avec le terrain dans l'avancée du travail d'interprétation. Elle est de nature qualitative et répond de ce fait aux différents objectifs de la recherche qualitative, à savoir : la compréhension des événements par la perception des acteurs impliqués ; la compréhension contextualisée de notre objet d'étude ; l'appréhension des processus sous-tendant les actions ; l'identification de faits inattendus, et enfin le développement de causalités locales (Maxwell, 2012).

Cette recherche a été réalisée sur le terrain de l'enseignement supérieur français, principalement composé d'universités, d'écoles de commerce et d'écoles d'ingénieur. Au sein de ce terrain, nous avons sélectionné différentes populations impliquées dans les démarches de révélation : des étudiants en situation de handicap, des référents handicap de l'enseignement supérieur, et enfin des référents handicap d'entreprises.

Après des sources citées, la collecte des données a été basée sur la mobilisation de plusieurs méthodes. Nous avons eu majoritairement recours à des entretiens (66 au total). Parmi les entretiens utilisés, nous distinguons des entretiens semi-directifs et des récits de vie : 20 entretiens ont été réalisés auprès des référents de l'enseignement supérieur et 6 entretiens auprès des référents d'entreprises, tandis que 39 récits de vie ont été réalisés auprès d'étudiants en situation de handicap. Pour compléter et enrichir les données, nous avons parallèlement eu recours à des observations participantes et de la collecte de données secondaires.

Du point de vue de l'analyse des données, nous avons ainsi eu recours à deux temps d'analyse, l'un ayant eu lieu pendant la collecte, l'autre ayant été effectué à l'issue du rassemblement des données collectées. Nous avons également adopté une approche semi-structurée : les données ont ainsi été analysées à l'aide d'une procédure de codage ouvert (Corbin & Strauss 2007), partiellement guidé par la théorie. Un nombre limité de codes préexistant, issu des modèles de la révélation interpersonnelle, a permis d'orienter l'analyse.

La phase d'analyse étant en parallèle sous-tendue par la mise en œuvre de stratégies de codage permettant la réduction et l'interprétation des données, nous avons eu recours à plusieurs types de codage. Nous avons combiné des analyses multithématiques (Maxwell, 2013 ; Ayache & Dumez, 2011), des analyses causales (Miles & Huberman, 2003) et enfin du codage à visée théorique (Point & Voynet-Fourboul, 2006).

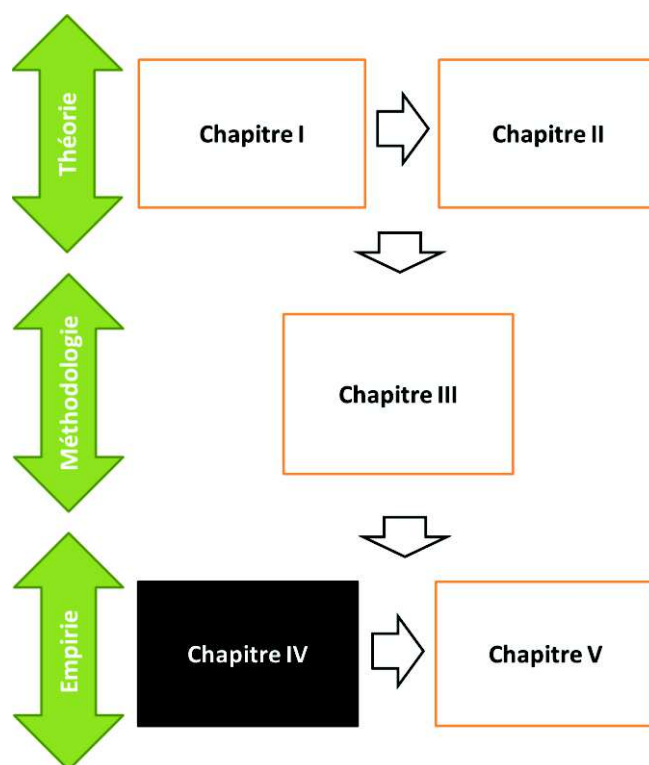
Après avoir ainsi présenté la méthodologie utilisée, nous nous concentrons sur le cœur de notre travail de recherche. Nous répondons ainsi aux trois questions de recherche guidant ce travail: *Quelles sont les raisons de la révélation institutionnelle du handicap ? Quelles sont les conséquences perçues vis-à-vis de cette décision ? Quelles sont les stratégies de révélation adoptées par les étudiants ?*

Chapitre IV : Raisons, conséquences et stratégies de la révélation institutionnelle du handicap: analyse des résultats

Section 1 : Les raisons de la révélation institutionnelle du handicap

Section 2 : Les conséquences de la révélation institutionnelle du handicap

Section 3 : Les stratégies de révélation institutionnelle du handicap



Introduction

« Le progrès de la connaissance, se résume peut être en une meilleure compréhension de notre ignorance. »¹¹⁵

Après avoir détaillé la stratégie de recherche déployée pour ce travail de thèse, nous abordons désormais le cœur de notre démarche empirique. Ce chapitre a pour objectif de décrire et d'expliquer nos résultats en mettant ainsi en exergue les raisons, les conséquences et les stratégies de la révélation institutionnelle du handicap par les étudiants.

Nous distinguons deux composantes¹¹⁶ de la révélation institutionnelle du handicap, à savoir :

- La révélation institutionnelle exercée auprès de l'établissement d'étude. Cette décision consiste à révéler son handicap auprès de la mission handicap pour bénéficier de dispositifs permettant d'assurer le suivi et surtout la réussite des études.
- La révélation légale, qui consiste pour l'étudiant à effectuer les démarches officielles et administratives de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)¹¹⁷. La réalisation de cette démarche est pertinente pendant les études puisqu'elle permet d'obtenir des dispositifs facilitant l'exercice des stages, des périodes d'apprentissage ou de professionnalisation.

Ces deux décisions constituent deux composantes de la révélation institutionnelle.

Nous répondons ainsi à notre problématique centrale intitulée : *comment s'organise le processus de révélation institutionnelle du handicap effectué par les étudiants ?*

En cohérence avec la problématique énoncée ci-dessus, la section 1 permet de répondre à notre première question de recherche visant à analyser les raisons de la révélation institutionnelle du handicap.

La section 2 envisage de comprendre les conséquences associées à la décision de révéler institutionnellement un handicap.

In fine, la section 3 a pour ambition d'explicitier les logiques d'action inhérentes à la révélation : nous étudions les stratégies ainsi adoptées par les étudiants.

¹¹⁵ Robert Mossé, Les problèmes monétaires internationaux. Etudes et document. Payot, Paris.

¹¹⁶ Nous les nommerons aussi « contextes de décision »

¹¹⁷ Nous le rappelons, il existe différents types de reconnaissances administratives du handicap permettant de bénéficier de l'OETH, néanmoins les étudiants sont principalement concernés par la RQTH.

Section 1) Les raisons conduisant à la révélation institutionnelle du handicap

Cette section permet de répondre à notre première question de recherche : *quelles sont les raisons de la révélation institutionnelle du handicap par les étudiants ?*

Selon les principes du codage à visée théorique (Point & Voynnet-Fourboul, 2006), nous avons, à l'issue des opérations successives de réduction des données collectées du terrain, conceptualisé les différentes raisons conduisant à la révélation institutionnelle du handicap.

A titre de rappel, l'analyse des raisons de la révélation est issue des 39 récits de vie réalisés auprès des étudiants en situation de handicap, des 20 entretiens semi-directifs réalisés auprès des référents handicap de l'enseignement supérieur et des 6 entretiens réalisés auprès des référents handicap d'entreprises. Le point de vue des référents handicap est utilisé pour obtenir une vision transverse des raisons de la révélation. Les référents ont ainsi été en mesure de détecter des variables que les étudiants n'étaient pas en capacité d'évoquer en analysant uniquement leur propre expérience.

Les résultats sont présentés en tenant compte du type de révélation institutionnelle concerné : nous envisageons tout d'abord les raisons de la révélation effectuée auprès de l'établissement d'étude (1.1), pour ensuite envisager la révélation légale (1.2). Nous nous intéressons enfin à la distinction entre les deux contextes de décision (1.3).

1.1) Raisons de la révélation dans l'enseignement supérieur

Sept raisons conduisant à la révélation institutionnelle du handicap ont été recensées à la suite de l'analyse des données. Parmi ces raisons, nous distinguons des raisons relevant de facteurs individuels (1.1.1), mais aussi des raisons associées à des facteurs environnementaux (1.1.2)¹¹⁸. Nous synthétisons et nous discutons ensuite le poids global des différentes raisons identifiées (1.1.3).

1.1.1) Les raisons individuelles de la révélation institutionnelle du handicap

La révélation institutionnelle du handicap est liée à des motivations d'approches (1.1.1.1) et d'évitements (1.1.1.2). Des processus identitaires (1.1.1.3), mais aussi le type de handicap (1.1.1.4) influent sur la décision. Chacune de ces raisons est explicitée ci-dessous.

¹¹⁸ Cette distinction (raisons individuelles versus environnementales) a été inspirée des modèles sur la révélation interpersonnelle (chapitre 2, section 1).

1.1.1.1) Les bénéfices anticipés/ motivations d'approches

La révélation institutionnelle du handicap est conséquente à l'anticipation, par l'étudiant, des bénéfices potentiellement issus de la décision. Elliot (1999, p 3), qualifie cette démarche de « *poursuite de motivations d'approche* ». Celle-ci illustre la recherche, par l'individu, de conséquences positives afférentes à un acte donné (Elliot, 1999). Les bénéfices, ou conséquences positives que nous évoquons ci-dessous sont, soit relatés directement par les étudiants – il s'agit donc de leur témoignage direct – soit mentionnés indirectement par les référents handicap. Ces derniers abordent les situations qu'ils ont été amenés à rencontrer lors de l'accompagnement des étudiants.

Les bénéfices anticipés sont principalement liées à l'obtention d'aménagements et à ses conséquences positives sur la poursuite des études.

En effet, la révélation institutionnelle est avant tout liée au souhait d'obtenir des aménagements de cursus. L'acte de révélation, nécessaire à l'exercice de la demande d'aménagement, est ainsi effectué suite à un besoin identifié par l'étudiant lui-même, ou par un tiers. Un référent handicap nous raconte ; « *Les aménagements, c'est souvent ce qui les intéresse, même si bien sûr, ils y trouvent d'autres intérêts personnels (...). Ce sont des étudiants qui ont besoin de cet accompagnement (Réfèrent 14, école d'ingénieur, ancienneté 4 ans).* »

Deux conceptions de l'utilisation des aménagements peuvent ainsi être identifiées. Pour certains étudiants, les aménagements s'apparentent à des ressources supplémentaires mises à leur disposition pour effectuer leurs études. Un référent handicap adopte ainsi un point de vue critique vis-à-vis des demandes qu'il reçoit : « *ils consomment ce service (les aménagements) comme ils consommeraient tout autre type de service (Réfèrent 12, université, ancienneté 5 ans).* » Pour d'autres étudiants, au contraire, l'aménagement relève d'une véritable nécessité, sans laquelle les possibilités de poursuite d'études sont contraintes¹¹⁹ : « *Au niveau des études, il y a des choses qui pour moi étaient incontournables, ne serait-ce que l'utilisation de l'ordinateur. La question ne se pose même pas. Tu ne peux pas cacher le handicap (Théodore, handicap moteur, gestion).* »

Plusieurs types d'aménagements sont ainsi évoqués et prisés par les étudiants :

¹¹⁹ Nous reviendrons sur cette vision des aménagements en abordant les « motivations d'évitements » (1.1.1.2).

La plupart des étudiants obtiennent des aménagements temporels. Un tiers temps leur est par exemple octroyé pendant leurs épreuves. L'aménagement peut parallèlement consister à étaler temporellement le cursus en adaptant la charge de travail aux possibilités réelles de l'étudiant. Il s'agit néanmoins d'un dispositif plus rare et plus complexe à mettre en œuvre (*propos issu d'une réunion de référents handicap, juillet 2015*). Les étudiants soulignent également la possibilité de pouvoir bénéficier d'aides humaines multiples. Il peut s'agir d'avoir un secrétaire d'examen à disposition pour passer les épreuves. Il peut s'agir d'être accompagné par un camarade de promotion jouant le rôle de preneur de notes tout le long de l'année scolaire. Enfin, les aménagements peuvent impliquer des aides techniques. Ces aides consistent principalement à mettre à disposition du matériel informatique aux étudiants (ordinateurs, logiciels spécialisés). Cette mise à disposition facilite la prise de note pendant les cours ainsi que pendant les examens : « *Oui, même au niveau scolaire, j'ai droit à un ordinateur. J'avais la possibilité d'avoir un logiciel qui me corrige les fautes d'orthographe (Karima, étudiante dyslexique, sociologie).* »

Les dispositifs ainsi octroyés permettent de compenser les difficultés liées au handicap, mais aussi d'avoir, dans la mesure du possible, les mêmes possibilités que les étudiants valides de poursuivre et de réussir les études. Il s'agit de rétablir l'égalité des chances par rapport à l'acquisition du savoir. Une étudiante se justifie : « *J'ai fait la demande pour pouvoir continuer ma scolarité à peu près normalement (Capucine, maladie invalidante, étudiante en AES).* »

Par conséquent, lorsqu'un étudiant n'a pas besoin d'aménagements, ou bien lorsque les aménagements proposés ne correspondent pas aux spécificités de la situation, le handicap est passé sous silence. Un référent handicap donne son point de vue sur la question : « *A mon sens, lors qu'ils ne se déclarent pas c'est parce qu'ils ne ressentent pas le besoin ou bien qu'ils n'auront pas de solution apportée par l'école car ils se débrouillent et ont appris à gérer leur handicap (Référent 3, école de commerce, 2 ans d'ancienneté).* »

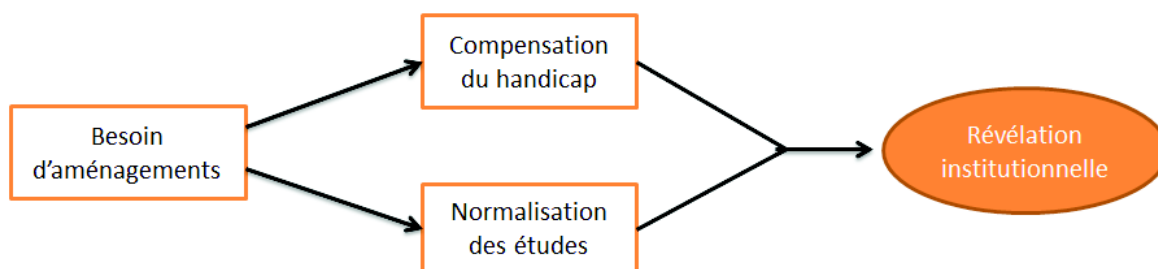


Figure 20: Influence des motivations d'approches/bénéfices anticipés sur la révélation (établissement d'étude)

Ainsi la révélation institutionnelle du handicap auprès de l'établissement d'étude est effectuée en raison des bénéfices sous-jacents à la mise à disposition d'aménagements, à savoir : la possibilité de compenser le handicap et de normaliser le suivi des études.

1.1.1.2) Les coûts anticipés/ motivations d'évitements

Au-delà des bénéfices perçus, les étudiants et les référents handicap font part de l'anticipation de coûts perçus. Selon la terminologie utilisée par d'Elliot (1999, p3), les étudiants activent cette fois-ci des comportements visant à les tenir à l'écart de stimulus négatifs. Ils évitent en ce sens les conséquences négatives afférentes à la décision en mettant en œuvre des « *motivations d'évitements* ». Nous distinguons deux types de motivations d'évitements : celles visant à éviter les conséquences négatives de la révélation et celles tendant à éviter les conséquences négatives de la dissimulation.

L'évitement des conséquences négatives de la révélation

Les motivations d'évitements tendant à s'affranchir des conséquences négatives de la révélation sont relatées par les étudiants, mais surtout par les référents handicap. Ces derniers ont, lors du suivi des étudiants, été amenés à accompagner les craintes liées à l'exercice de la démarche de révélation¹²⁰. Ces motivations font néanmoins l'objet d'un nombre peu élevé de citations¹²¹.

Les étudiants craignent avant tout d'être labellisés en tant que personne handicapée. Au sens de *labelling theory* (Becker, 1963), une personne labellisée est une personne socialement considérée comme déviante, puisqu'elle s'écarte des normes sociales. La labellisation est ainsi emprunte d'une connotation négative.

¹²⁰ Cette partie combine ainsi des témoignages directs d'étudiants. Nous utilisons aussi des propos (d'étudiants) rapportés par les référents handicap.

¹²¹ Le poids des raisons de la révélation est discuté lors d'une partie synthétique (1.1.3)

Deux types de labellisation sont ainsi redoutés par les étudiants. Ils redoutent tout d'abord une labellisation objective qui revient à les référencer administrativement en tant que personnes handicapées. Un référent handicap témoigne ainsi « *Ils craignent que ce soit noté dans un dossier quelconque, que ça leur soit néfaste plus tard (Réfèrent 5, université, 3 ans d'ancienneté).* » Les étudiants redoutent parallèlement d'être subjectivement perçus par les autres comme des personnes déviant de la norme sociale : « *oui, voilà, par rapport aux autres : ils ne veulent pas avoir l'étiquette handicapé* », nous raconte une référente handicap (Réfèrent 4, université, 2 ans d'ancienneté). »

Si ce n'est pas le processus de labellisation qui est craint en tant que tel, les étudiants appréhendent néanmoins les conséquences négatives engendrées par ce dernier. Les conséquences ainsi évoquées sont les attitudes négatives¹²² et leurs effets comportementaux. Les attitudes négatives redoutées peuvent être associées à la personne en situation de handicap elle-même. Les étudiants craignent de faire l'objet de jugements préconçus négatifs engendrés en raison de leur qualification de « personne handicapée ». Une étudiante diabétique soupire : « *Le problème, c'est que c'est une maladie qui inspire tout de suite de la pitié : aie les piqûres à chaque fois que tu manges, c'est horrible ! (Gwenaëlle, étudiante diabétique, en gestion, qui se projette par rapport aux réactions d'autrui)* » De surcroît, les étudiants soulignent les conséquences comportementales des attitudes engendrées : celles-ci sont susceptibles de venir perturber les interactions sociales : « *Il y a le légume, la pauvre petite bête fragile. A partir du moment où on veut protéger quelqu'un, on ne peut plus avoir d'interactions sociales avec (Sancho, handicap moteur, doctorant).* »

Néanmoins, les attitudes négatives ne sont pas uniquement liées à l'affichage du handicap, elles peuvent aussi être consécutives à l'utilisation des dispositifs permis par la révélation. L'utilisation des dispositifs facilitateurs constitue un acte ségrégant l'étudiant, engendrant elle aussi la génération d'idées et de jugements préconçus. Une référente handicap témoigne ainsi : « *la principale crainte, c'est que les autres puissent penser qu'il y ait du favoritisme (Réfèrent 6, école de commerce, 7 ans d'ancienneté).* » Les soupçons sont d'ailleurs amplifiés lorsque les dispositifs sont mis en place pour une personne ayant un handicap invisible : « *Il y a toujours une suspicion quand l'étudiant prend un tiers temps et qu'il a un handicap invisible (Réfèrent 9, université, 3 ans d'ancienneté).* »

¹²² Allport (1954) définit la notion d'attitude comme étant « *un état mental et neuropsychologique de préparation de l'action, organisé à la suite de l'expérience et qui concerne une influence dynamique sur le comportement de l'individu vis-à-vis de tous les objets et de toutes les situations qui s'y rapportent.* »

Les motivations d'évitements des conséquences négatives de la dissimulation.

Les étudiants font également part de motivations d'évitements issues de l'anticipation des conséquences négatives de la dissimulation. Ils craignent l'échec du cursus d'étude, en l'absence d'aménagements.

Le handicap est ainsi révélé institutionnellement pour éviter d'être dans l'incapacité de suivre le rythme imposé par les cours. Une étudiante témoigne : « *Le rythme est trop intense pour moi, je vais passer la moitié des cours une année et l'autre moitié l'année d'après (Andréa, atteinte d'une maladie invalidante).* » Les craintes sont également liées au risque d'échecs aux différents examens de passage. Un étudiant constate ainsi : « *Souvent je laissais des blancs durant les examens. Ça avait beaucoup d'impact sur mes notes finales (Pierre, handicap inconnu, gestion).* »

Enfin, les étudiants évitent plus globalement de devoir remettre en cause la poursuite de leur scolarité, la dissimulation nuisant à l'aboutissement global du projet universitaire. Xavier a ainsi longuement hésité à faire cette démarche, jusqu'à se rendre à l'évidence : « *J'ai encore dit non sauf qu'à la fin de l'année j'en pouvais plus, j'ai rarement été aussi fatigué physiquement. J'ai consulté les jeunes diplômés qui sortaient de leurs études et d'autres amis journalistes. Ils m'ont tous dit : « si tu es fatigué comme ça à la fin de la première année tu seras mort à la fin de la deuxième » (Xavier, handicap moteur, école de journalisme).* »

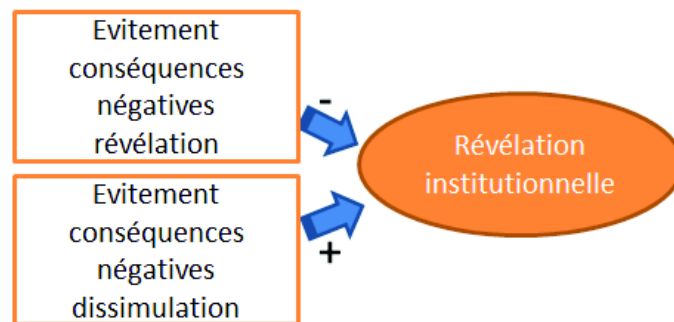


Figure 21: Influence des motivations d'évitements/coûts anticipés sur la révélation (établissement d'étude)

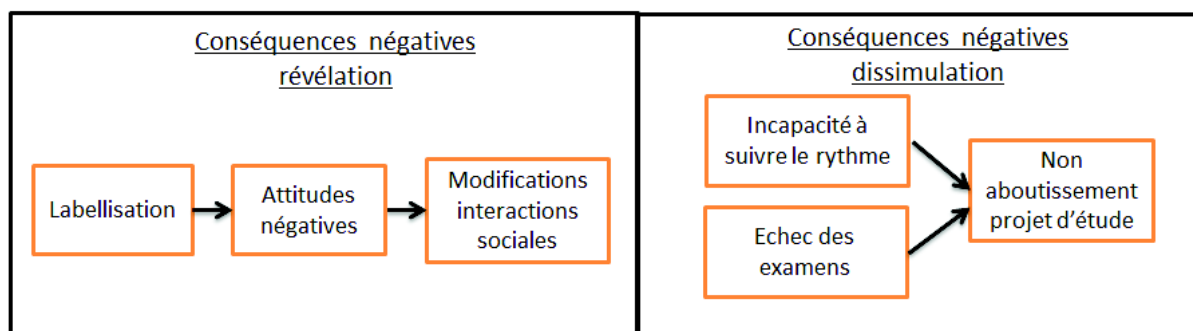


Figure 22: Influence des motivations d'évitements/coûts anticipés sur la révélation (établissement d'étude)

Si nous résumons, les étudiants tentent d'une part, d'éviter les conséquences négatives de la révélation : ils hésitent à faire cette démarche car ils redoutent d'être labellisés en tant que personne handicapée et de subir les effets néfastes découlant de la labellisation. D'autre part, les étudiants révèlent leur handicap pour s'affranchir des conséquences négatives de la dissimulation, ces derniers tentent en effet d'éviter l'échec global de leur projet d'étude.

1.1.1.3) Le type de handicap

Le type de handicap influe sur la propension à révéler institutionnellement un handicap. Si nous nous référons aux types de handicaps considérés par la loi – à savoir le handicap moteur, le handicap sensoriel, le handicap psychique, le handicap cognitif et, selon les typologies, la maladie invalidante¹²³ – la facilité à révéler ou non le handicap est différente selon l'appartenance à l'une ou l'autre de ces catégories. Les différences afférentes à l'impact du type de handicap ont surtout été remarquées par les référents handicap, de par leur connaissance transversale des pratiques de révélation dans l'enseignement supérieur.

La révélation est ainsi automatique et naturelle pour les personnes en situation de handicap sensoriel, c'est-à-dire les personnes déficientes auditives ou visuelles. Elle l'est aussi pour les personnes ayant une déficience motrice. En effet, ces étudiants effectuent les démarches de façon systématique tout en s'y prenant assez rapidement dans leur cursus. « *Les étudiants sourds profonds, ou en fauteuil, c'est une question qu'ils ont travaillée depuis longtemps, du coup c'est assez naturel (Réfèrent 13, école d'ingénieur, ancienneté 8 ans).* »

¹²³ Nous n'incluons pas les personnes déficientes intellectuelles, puisque celles-ci ne sont pas représentées dans l'enseignement supérieur.

La révélation est tantôt appréhendée facilement, tantôt complexe pour les personnes souffrant de troubles « dys¹²⁴ ». Un référent souligne ainsi la rapidité avec laquelle les personnes atteintes de troubles « dys » viennent le voir : « *le public dyslexique, eux nous contacte assez facilement (Réfèrent 5, université, 3 ans d'ancienneté).* » tandis qu'un autre fait part, au contraire, des difficultés sous-jacentes à l'accompagnement de ce type de trouble : « *Ils nous disent qu'on ne peut pas faire grand-chose pour eux, si ce n'est, ne pas les pénaliser au niveau des fautes (Réfèrent 3, école de commerce, 2 ans d'ancienneté).* »

Enfin, la révélation est, du point de vue des référents, particulièrement complexe et beaucoup plus aléatoire pour les personnes atteintes de troubles psychiques ou de maladies invalidantes : « *pour les troubles psychiques et viscéraux, ce sera moins évident (Réfèrent 12, université, ancienneté 5 ans).* »

Les différences observées peuvent s'expliquer par les caractéristiques sous-jacentes aux différents types de handicap. Celles-ci renvoient à ce qu'on nomme dans la littérature : « *les dimensions du stigmat* » (Jones et al., 1984¹²⁵). Ainsi, la visibilité du handicap favorise la révélation. Il s'agit en effet d'un acte logique pour les personnes dont le handicap est décelable lors des interactions sociales : « *pour moi ça allait vraiment de soi de prévenir dès mon arrivée de mon handicap, parce que ben j'estime que mon handicap est relativement lourd dans le sens où c'est difficile de le cacher (Théodore, handicap moteur, gestion).* ». A l'inverse, une caractéristique spécifique a tendance à inhiber la révélation : il s'agit de la tendance anxiogène du type de handicap. Les types de handicap engendrant des craintes de la part d'autrui sont en ce sens plus complexes à révéler : « *Le fauteuil roulant, ça parle à tout le monde. Maintenant allez parler de handicap psychique, d'une schizophrénie... (...) Pour la schizophrénie quelqu'un qui n'est pas familier du handicap va se dire c'est un fou. C'est dangereux (Réfèrent 20, université, ancienneté 5 ans).* »

Au-delà des dimensions identifiées à partir de la littérature sur la stigmatisation, nous pouvons identifier une caractéristique supplémentaire : il s'agit des conséquences engendrées par le handicap.

Alors que l'absence de conséquences du handicap favorise la dissimulation : « *Au niveau de mes études, ce n'était pas quelque chose qui me préoccupait davantage. (...) je n'étais pas*

¹²⁴ Intégrés dans la catégorie des handicaps cognitifs

¹²⁵ Les stigmates peuvent être distingués selon différentes dimensions sous-jacentes (Goffman, 1963 ; Jones et al., 1984 ; Beatty & Kirby, 2006), à savoir : leur contrôlabilité, leur impact sur les relations sociales, leur caractère anxiogène, leur évolution, l'aspect esthétique et enfin, leur visibilité (Chapitre 2, partie 1.3.1.1).

spécifiquement embêté, c'étaient des cours en TD (Denis, étudiant déficient auditif). » ; les conséquences négatives de la dissimulation conduisent, au contraire, l'étudiant à modifier son choix : « Du coup les gens n'étaient pas au courant, je n'ai pas eu d'aménagement. Ni pour le bac du coup. Je me suis vraiment rendue compte que c'était vraiment compliqué c'est pour ça que à la fin j'ai tout de suite fait le nécessaire pour avoir des aménagements (Sara). » Enfin, les conséquences du handicap et notamment celles remettant en cause la poursuite même des études, encouragent – voire contraignent – la révélation institutionnelle : « Depuis cet été je n'arrive toujours pas écrire très longtemps. Entre les fois où je perds la sensibilité dans les mains, des fois j'ai même du mal avec un PC. J'ai souvent des douleurs quand j'écris donc je ne peux pas passer actuellement les examens sans aide (Capucine, étudiante ayant récemment découvert qu'elle était atteinte d'une maladie invalidante). »

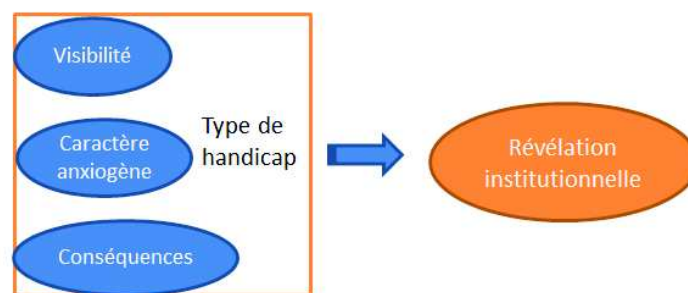


Figure 23: Influence du type de handicap sur la révélation (établissement d'étude)

Ainsi, la révélation institutionnelle dépend du type de handicap et de ses dimensions sous-jacentes. La visibilité de celui-ci, son caractère anxiogène, mais aussi l'absence ou la présence de conséquence sur la poursuite des études sont susceptibles de modifier la décision adoptée.

1.1.1.4) L'identité

Révéler un handicap consiste avant tout à opérer une intégration identitaire de celui-ci. Nous entendons le terme identité au sens de la théorie de l'identité sociale (Tajfel, 1974 ; Turner, 1985)¹²⁶. Le terme « identité sociale » est synonyme de « catégorie sociale ». L'identité sociale renvoie ainsi à la connaissance par un individu de son appartenance à un ou plusieurs groupes donnés (Tajfel, 1972 ; 1974).

L'intégration identitaire du handicap nécessite avant tout que l'étudiant se reconnaisse dans cette catégorie sociale et qu'il opère un processus cognitif d'auto-catégorisation (Hogg, 2000). Une référente handicap remarque : « le fait de s'appeler service d'accueil des étudiants

¹²⁶ Terme issu de la théorie de l'identité sociale abordée dans le chapitre 2, section 2.

handicapés, suivant la manière dont les étudiants vont se percevoir. Si eux ne se perçoivent pas comme handicapés, Ils vont avoir l'impression qu'ils ne se sentent pas concernés par nos dispositifs (Réfèrent handicap n°2, université, ancienneté 5 ans). » L'auto-catégorisation renvient à se reconnaître cognitivement comme appartenant à la catégorie sociale du handicap.

Pour ce faire, il est nécessaire que l'étudiant ait l'information objective qu'il appartient à la catégorie en question. Selon le type de handicap, et plus particulièrement si ce dernier n'est pas prototypique de cette catégorie, les étudiants ignorent parfois que leur trouble est considéré comme un tel : *« Jusque-là je n'avais aucune conscience est-ce que c'était considéré comme handicap ce que j'ai. En gros je suis sourd d'une oreille, il y a des tas de gens qui sont sourds d'une oreille. Je ne sais pas du tout quelle était la prise en considération de ma maladie (Denis, déficient auditif, doctorant en gestion). »*

En dehors de la connaissance objective de la situation de handicap, il est également nécessaire que celle-ci soit acceptée par l'individu. Or, les étudiants témoignent des difficultés qu'ils peuvent rencontrer à intégrer cette catégorie sociale : *« J'ai tiqué sur le dernier mot, car je ne considérais pas être aveugle. J'avais des difficultés, mais je réussissais à pallier. Je ne voyais pas l'intérêt d'aller dans un institut. Je n'y verrais que des personnes en situation de handicap visuel. Ça ne me ressemblait pas (Yousra, étudiante déficiente visuelle, sociologie).»*

Certains étudiants n'ont pas les capacités d'assumer cette appartenance catégorielle et demeurent de ce fait dans le déni de leur handicap. D'autres, au contraire, une fois la catégorie sociale intégrée, témoignent de la place grandissante qu'occupe le handicap dans leur identité personnelle. Le handicap fait dès lors, l'objet d'une véritable intégration identitaire : *« A partir de l'enseignement supérieur, ça faisait partie de mon identité. Je le caricature, c'était presque bonjour je m'appelle untelle, je suis déficiente visuelle. C'était mon identité et presque une fierté » (Yousra).* L'acceptation ou la non-acceptation du handicap est l'issue d'un véritable cheminement personnel. Il s'agit d'un chemin à parcourir, constitué de doutes, d'obstacles, de remises en question, et de certains événements clés, déterminant parfois l'issue choisie.

Parallèlement, la volonté de révéler le handicap peut aussi être conséquente à la crainte inverse : celle de se voir attribuer, par autrui, une identité sociale erronée, dont les attributs seraient encore plus dévalorisants que ceux affiliés à la catégorie sociale du handicap. C'est

ainsi en voulant éviter une telle erreur d'attribution, qui consisterait, par exemple, à mettre les difficultés de l'étudiant sur le compte de la fainéantise, que certains étudiants effectuent leur *coming out* institutionnel : « *Je n'avais aucun moyen de prouver que je ne pouvais pas écrire, que ce n'était pas moi qui n'avais pas envie (Capucine, maladie invalidante, étudiante en AES).* »

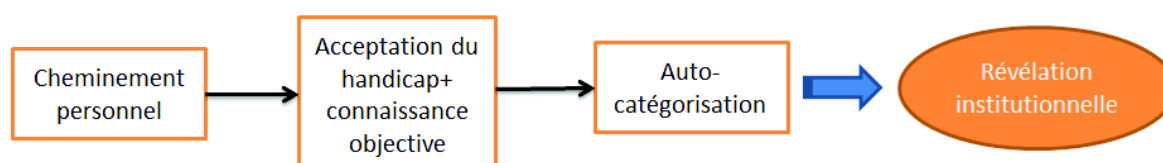


Figure 24: Influence de l'identité sur la révélation (établissement d'étude)

Ainsi, la révélation institutionnelle est la résultante d'un processus de reconnaissance cognitive de l'appartenance de l'étudiant à la catégorie sociale « personne handicapée ». Cette auto-catégorisation est issue d'un cheminement personnel conduisant à l'acceptation du handicap.

1.1.2) Les raisons environnementales de la révélation institutionnelle du handicap

Les raisons environnementales conduisant à la révélation institutionnelle du handicap auprès de l'établissement d'étude sont au nombre de trois. Nous distinguons l'impact de phénomènes d'influence sociale (1.1.2.1), l'impact de l'expérience d'usage (1.1.2.2) et, enfin, l'impact du climat organisationnel (1.1.2.3).

1.1.2.1) Influence sociale

La révélation du handicap est la résultante de phénomènes d'influence sociale. Nous définissons l'influence sociale comme l'ensemble des interactions interpersonnelles favorisant la révélation. L'influence sociale est, dans notre cas, principalement caractérisée par des pratiques de communication vantant les avantages de la révélation institutionnelle. Les étudiants, mais aussi les référents handicap, témoignent de ces pratiques d'influence.

Nous définissons la communication comme un transfert d'informations déclenché par un émetteur qui envoie un flux d'information par un canal où transitent un ou des messages reçus par un récepteur (Chabrol & Radu, 2008). L'efficacité de la communication et sa capacité à encourager la révélation dépend ainsi de plusieurs facteurs.

Son efficacité dépend premièrement des caractéristiques sous-jacentes au message transmis. Il est avant tout nécessaire que le message soit présent, accessible et visible. Une référente handicap nous annonce fièrement : « *Le pôle handicap est bien identifié (...). On sait qu'il existe un pôle handicap et on le rattache à la vie étudiante (Réfèrent 12, université, ancienneté 5 ans)* ». En l'absence de présence ou d'accessibilité du message, l'étudiant n'a pas forcément le réflexe de faire prendre en charge ses problématiques : « *En tout cas il n'y avait pas de communication. C'est-à-dire que moi je ne me suis jamais aperçu qu'il y avait un référent handicap dans l'école (Denis, déficient auditif, doctorant en gestion).* »

Néanmoins, le témoignage parallèle de certains référents handicap, nous conduit à relativiser l'importance de la visibilité. En effet, certaines missions handicap insistent, au contraire, pour minimiser leur visibilité. Il s'agit de s'assurer que la venue d'un étudiant puisse s'effectuer en toute discrétion : « *Moi j'ai beaucoup d'étudiants qui viennent me voir parce que je m'occupe en parallèle des partenariats avec les entreprises. Personne ne sait quand il y a un étudiant dans mon bureau, pourquoi il est là (Réfèrent 3, école de commerce, 2 ans d'ancienneté).* ». Les informations sont ainsi rendues accessibles, tout en garantissant à l'étudiant la discrétion de sa démarche.

Parallèlement le contenu du message facilite l'initiation des démarches de révélation. Les référents handicap insistent sur la nécessité d'une communication bienveillante et professionnelle : « *Parce que nous, on est très centré sur l'apprentissage, ça nous paraît essentiel. On n'est pas un lieu psy. On sait où on est. (Réfèrent 2, université, 5 ans d'ancienneté).* »

On note, par ailleurs, que le message transmis est susceptible de provenir de trois émetteurs différents. D'une part, le personnel de l'établissement : « *C'est des personnes internes à l'école qui m'ont dit l'existence des aménagements, ils m'ont conseillé de joindre certaines personnes (Margot, déficiente auditive, gestion).* » ; d'autre part, le personnel médical : « *Je sais que mon médecin me l'a conseillé, les infirmières m'ont peut-être aiguillées (Annie, atteinte d'une maladie invalidante, étude d'ingénieur).* » ; et enfin, les personnes proches telles que les amis ou la famille : « *J'avais des amis en situation de handicap qui m'en avait déjà parlé. C'était pour que je puisse vraiment me concentrer sur mes études (Sara, handicap moteur, psychologie).* » Les émetteurs ont pour caractéristique, soit d'être proches du récepteur, soit d'être des experts du handicap. Ces attributs sont susceptibles d'augmenter la légitimité du message et ainsi son effet sur le récepteur.

Au-delà des pratiques de communication, principalement opérées par l'établissement d'étude et consistant à mettre à disposition des informations en faveur de la révélation, d'autres techniques d'influence sociale sont utilisées par la famille. En effet, la famille met en œuvre des formes plus diverses d'influence, allant du conseil jusqu'à la réalisation des démarches à la place de l'étudiant.

La famille est tout d'abord amenée à conseiller à l'étudiant d'effectuer la démarche : « *Oui, le contexte familial m'a aidé à prendre des décisions, mais il fallait que ce soit ma décision. (Antony, dyslexique, gestion)* » Ensuite, l'environnement familial est susceptible d'inciter clairement l'étudiant à adopter une décision plutôt qu'une autre : « *Je pense que c'est surtout mes parents qui m'ont poussés à le faire (Floriane, handicap moteur, ressources humaines).* » Enfin, la famille est parfois amenée à s'appropriier la décision de l'étudiant, comme l'illustre le propos d'un référent handicap : « *Je trouve que ce sont souvent les parents qui font les démarches à la place des étudiants, d'autant plus quand il y a une situation de handicap. Les parents donnent toutes les informations, les documents et sont au courant des informations les plus minimales qui peuvent intéresser leurs enfants. (Réfèrent 20, université, ancienneté 5 ans).* »



Figure 25: Rôle de l'influence sociale dans la révélation (établissement d'étude)

Ainsi, l'influence sociale est majoritairement caractérisée par des pratiques de communication tendant à favoriser la révélation en mettant à disposition des informations qui en affichent les mérites. La famille a néanmoins tendance à avoir recours à différentes techniques d'influence sociale allant du conseil jusqu'à l'appropriation du processus décisionnel.

1.1.2.2) L'expérience d'usage

L'expérience d'usage renvoie à obtenir la connaissance d'un événement ou d'un produit par le biais de l'expérience¹²⁷. Justement, lorsque les étudiants intègrent l'enseignement supérieur, ceux-ci sont susceptibles d'avoir différentes expériences d'usage de la révélation institutionnelle. Ils peuvent avoir d'ores et déjà effectué les démarches de révélation pendant l'enseignement secondaire et être simplement amenés à renouveler leur démarches. A l'inverse, ils sont susceptibles de n'avoir jamais révélé leur handicap, et, pour diverses raisons, en ressentir désormais le besoin. Nous constatons ainsi que l'expérience antérieure de la révélation dans l'enseignement secondaire a un impact sur la façon dont est appréhendée, par la suite, la révélation dans l'enseignement supérieur¹²⁸.

Dans la majorité des cas, si les étudiants ont bénéficié d'une expérience de la révélation institutionnelle dans l'enseignement secondaire et qu'ils en ont dégagé un apport, ils sont amenés à renouveler cette démarche dans l'enseignement supérieur. L'acte de renouvellement relève davantage d'un processus automatique, plutôt que l'issue d'un questionnement approfondi: *« Il y a ceux qui avaient l'habitude d'avoir des aménagements au lycée. Donc eux naturellement viennent nous voir en se disant et en sont convaincus, qu'ils vont aussi pouvoir bénéficier d'aménagements à l'université (Réfèrent 5, université, 3 ans d'ancienneté). »* Néanmoins, cette pratique n'est pas systématique: *« certains ne veulent pas reprendre l'accompagnement dont ils ont bénéficié, ils veulent s'émanciper (Réfèrent 12, université, ancienneté 5 ans). »*

Parallèlement, une expérience négative de la dissimulation du handicap pendant l'enseignement secondaire peut conduire à réévaluer la décision prise dans l'enseignement supérieur (*constat effectué par les référents handicap lors des réunions plurielles, 2013/2014*). Par ailleurs, les étudiants souhaitant à la base s'émanciper et ayant décidé de dissimuler leur handicap en arrivant dans l'enseignement supérieur, se retrouvent parfois rapidement dépassés par leurs difficultés; ils sont ainsi conduits, eux aussi, à modifier leur choix au cours du cursus d'étude: *« Et rapidement à partir du premier trimestre ça n'a pas été très bien, j'ai eu des petits problèmes dans certaines matières(...). J'ai été rattrapé par les difficultés, en particulier quand il fallait écrire (Adam, dyspraxique, gestion). »*

¹²⁷ Il s'agit d'un concept mobilisé en marketing pour caractériser la connaissance d'un produit par l'expérience (Alba & Hutchinson, 1987).

¹²⁸ L'expérience d'usage est soulignée par les référents et les étudiants.

Les étudiants nous font également part d'expériences ponctuelles négatives de la révélation institutionnelle pendant l'enseignement secondaire. Ces événements les ont conduits, à un moment donné à dissimuler à nouveau le handicap : *Je devais avoir 10 ans. J'ai arrêté l'orthophonie et j'ai continué les cours normalement. J'ai remarqué que j'avais toujours pas mal de difficultés par rapport aux autres élèves, (Karima, dyslexique, ressources humaines).* » Les expériences négatives étant relativement anciennes, une prise de recul a été opérée par la suite : les positions ont été revues ensuite. Ces revirements ponctuels démontrent néanmoins le caractère non immuable du processus de révélation.

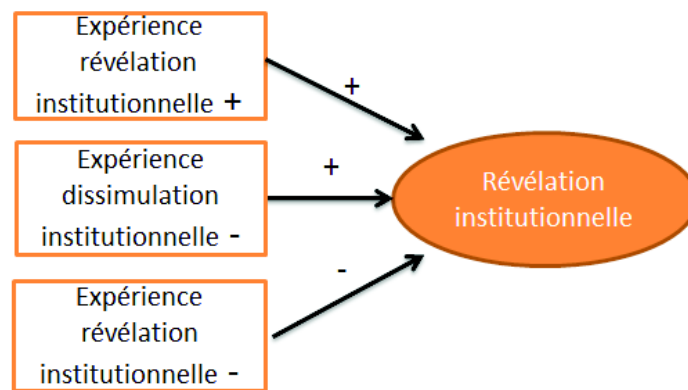


Figure 26: Influence de l'expérience d'usage sur la révélation (établissement d'étude)

Ainsi, la révélation dans l'enseignement supérieur se situe dans le prolongement des démarches effectuées dans l'enseignement secondaire. L'expérience de la révélation institutionnelle pendant l'enseignement secondaire favorise la prise de décision auprès de l'établissement d'étude.

1.1.2.3) Le climat organisationnel

Les étudiants sont également sensibles au climat organisationnel de l'établissement dans lequel ils effectuent leurs études. La présence d'un climat organisationnel favorable au handicap facilite sa révélation institutionnelle. A la différence de la culture organisationnelle, qui est ancrée historiquement, le climat organisationnel est lié aux comportements, sentiments et actions développés par les membres d'une organisation à un moment donné. Il a un caractère plus temporaire car il est directement manipulable par les personnes ayant les capacités d'influer sur l'organisation (Denison, 1996)¹²⁹.

¹²⁹ Le climat organisationnel est souligné par les étudiants et les référents handicap.

Les étudiants sont avant tout attentifs aux actions et dispositifs mis en place en faveur du handicap. Ces actions passent tout d'abord par l'organisation de la mission handicap. Le fait d'avoir une mission handicap structurée et clairement organisée facilite les démarches d'accompagnement des étudiants : *« A chaque fois, ils sentent que le dispositif est clair, on a toute une série d'outils de pilotage qui nous permettent de faire les choses en amont. De faire les choses de façon préparée, on arrive à intégrer une situation singulière le plus en amont possible (Réfèrent 2, université, 5 ans d'ancienneté). »* Par ailleurs, l'accessibilité globale de l'établissement est également remarquée par les étudiants. Une référente handicap témoigne : *« Je me souviens d'une étudiante qui faisait son marché environnemental. Elle a écrit à toutes les universités, « comment vous faites pour m'accueillir ? » Elle a un questionnaire, elle déroule le truc. Elle fait son étude de marché. (...) Elle déploie une stratégie économique (Réfèrent 2, université, 5 ans d'ancienneté). »* Enfin, les actions de sensibilisation adressées aux étudiants handicapés, mais s'étendant plus largement à l'ensemble des étudiants, contribuent à mettre l'étudiant à l'aise vis-à-vis de son handicap et à banaliser ainsi sa situation : *« On fait pas mal d'actions avec les associations. Ça contribue au fait que les jeunes viennent se déclarer. On travaille beaucoup en amont pour dédramatiser (Réfèrent 6, école de commerce, 7 ans d'ancienneté). »*

Parallèlement, la présence d'autres personnes, elles aussi en situation de handicap, participe à la banalisation de celui-ci partageant le stigmate et ainsi favorise la révélation : *« C'est peut être aussi quand on a d'autres camarades dans la même situation, dans les TD, les cours magistraux (Réfèrent 1, université, 1 an d'ancienneté). »*

Enfin, la qualité des relations interpersonnelles développées avec les intermédiaires de la révélation, et plus particulièrement les référents handicap, est considérée par ces derniers, comme le moteur de l'accompagnement. La confiance constitue un pré-requis nécessaire à l'initiation de la révélation institutionnelle du handicap : *« c'est aussi le dialogue que j'ai avec l'étudiant dans la définition du besoin. Ça nécessite un climat de confiance et ça demande qu'on arrive à bien discuter tous les deux, pour que moi j'arrive à identifier les situations problématiques (Réfèrent 7, école de commerce, ancienneté 3 ans). »*

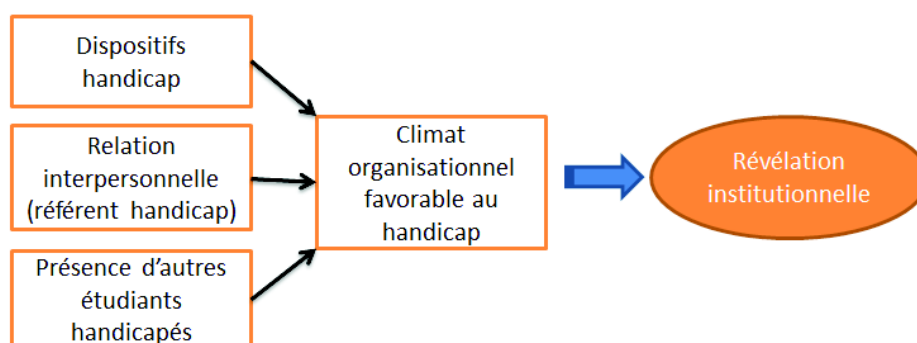


Figure 27: Influence du climat organisationnel sur la révélation (établissement d'étude)

Ainsi, la présence d'un climat organisationnel handi-accueillant contribue à mettre l'étudiant dans des conditions favorables à la prise de décision. Trois éléments sont constitutifs de ce type de climat : les dispositifs mis en place en faveur du handicap, les relations interpersonnelles développées avec les acteurs de la révélation, et enfin, la présence d'autres étudiants partageant la même condition.

1.1.3) Synthèse du poids des raisons de la révélation auprès de l'établissement d'étude

Afin d'obtenir une vision globale des raisons invoquées et influant sur la révélation auprès de l'établissement d'étude, nous synthétisons les raisons développées précédemment en tenant compte de leur poids respectifs. Nous les hiérarchisons selon leur fréquence d'occurrence (nombre de sources les ayant mentionnées et nombre de citations)¹³⁰.

Comme le précise les figures présentées ci-dessous (cf. tableau 31 ; figure 31), nous constatons que les principales raisons de la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude sont les motivations d'approches (ou bénéfiques anticipés) (39 sources ; 85 citations), les phénomènes d'influence sociale (38 sources ; 73 citations), le type de handicap (32 sources ; 93 citations) et les motivations d'évitements (32 sources ; 39 citations).

Parmi les bénéfiques perçus, le besoin d'aménagements prime (39 sources, 72 citations), tandis que du point de vue de l'influence sociale, la communication autour des dispositifs permis par la révélation semble primordiale (25 sources ; 49 citations). Si nous analysons plus spécifiquement l'impact du type de handicap, nous notons l'influence cruciale des

¹³⁰ L'utilisation de ce type d'indices n'est pas incompatible avec la recherche qualitative (Maxwell, 2010). Les chiffres utilisés appuient, illustrent et aident à préciser les résultats. Nous les utilisons pour nous aider à synthétiser les données précédemment développées.

conséquences du handicap (21 sources : 79 citations). Enfin, si nous nous intéressons aux motivations d'évitements, nous notons que la révélation est principalement liée aux craintes des coûts engendrés par la démarche inverse : la dissimulation (20 sources ; 26 citations).

D'après cette analyse, la révélation auprès de l'établissement d'étude est principalement issue des conséquences négatives du handicap sur la poursuite des études, lesquelles nécessitent d'être palliées par des dispositifs d'aménagements.

Simultanément, nous constatons une influence notoire des processus identitaires et de l'expérience d'usage. Pour cette dernière raison, l'habitude des démarches de révélation pendant l'enseignement secondaire (au lycée) facilite la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude (17 sources, 38 citations).

Enfin, le climat organisationnel (17 sources, 38 citations) a une influence existante sur la révélation institutionnelle, bien que plus modeste. Si nous nous focalisons sur cette dernière raison, les acteurs (étudiants et référents handicap) soulignent avant tout l'importance de mettre en place des dispositifs en faveur du handicap.

Raisons	Nombres de sources ¹³¹	Nombre de citations
<i>Bénéfices anticipés /motivations d'approches</i>	39	85
<i>Influence sociale</i>	38	73
<i>Type de handicap</i>	32	93
<i>Coûts anticipés, motivations d'évitements</i>	32	39
<i>Identité</i>	24	41
<i>Expériences d'usage</i>	24	60
<i>Climat organisationnel</i>	17	38

Tableau 31: Synthèse des raisons de la révélation auprès de l'établissement d'étude: nombre de sources et de citations

¹³¹ Il s'agit du nombre de personnes interrogées ayant cité au moins une fois la raison évoquée.

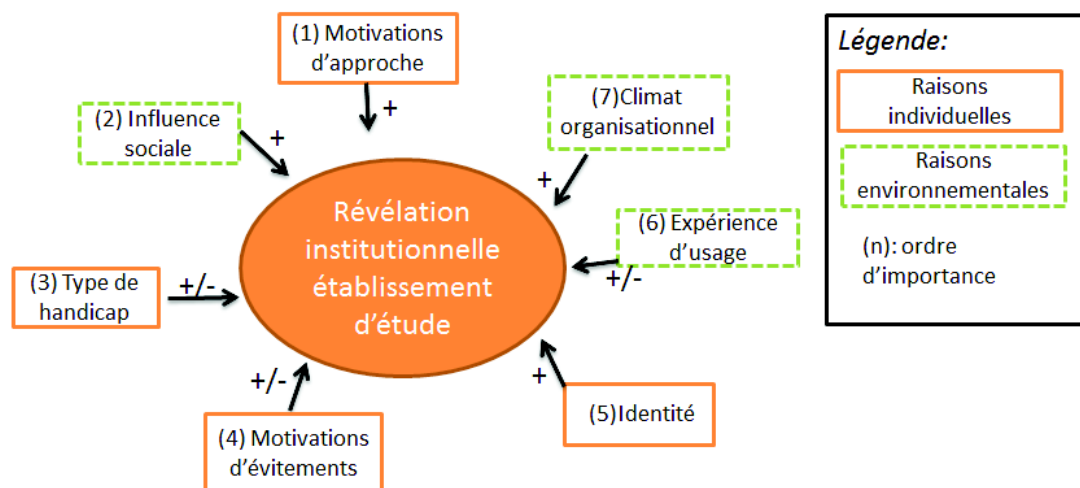


Figure 28 : Récapitulatif des raisons de la révélation institutionnelle du handicap auprès de l'établissement d'étude¹³²

1.2) Raisons de la révélation légale

Après avoir évoqué les raisons de la révélation auprès de l'établissement d'étude, nous nous intéressons désormais aux raisons conduisant à la révélation légale.

La révélation légale, nous le rappelons, consiste, toujours dans le cadre des études, à effectuer les démarches de reconnaissance officielle du handicap, c'est-à-dire de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Celles-ci permettent à l'étudiant de compter parmi les bénéficiaires de l'obligation d'embauche¹³³ et d'obtenir des dispositifs d'aménagement lors des expériences professionnelles réalisées pendant les études (stages, apprentissage...).

Nous envisageons les raisons individuelles (1.2.1) et les raisons environnementales (1.2.2) de la révélation légale du handicap.

1.2.1) Les raisons individuelles

Les raisons individuelles contribuant à la révélation légale sont similaires à celles influant sur la révélation auprès de l'établissement d'étude : il s'agit des motivations d'approches (1.2.1.1) et des motivations d'évitements (1.2.1.2). Nous notons, de surcroît, l'influence du type de handicap (1.2.1.3) et des processus identitaires (1.2.1.4).

¹³² Les flèches n'ont pas de validité statistique, elles caractérisent une relation d'influence. L'ordre d'importance est établi selon le nombre de sources ayant cité la raison concernée.

¹³³ La RQTH n'est pas la seule façon de bénéficier de l'obligation d'embauche, puisque celle-ci concerne aussi les personnes victimes de maladies professionnelles, les détenteurs de la carte d'invalidité, de l'AAH ou du statut de militaires de guerre. C'est néanmoins le type de reconnaissance qui concerne les étudiants, les autres reconnaissances concernant des populations que l'on retrouve très peu dans le milieu des études.

1.2.1.1) Les bénéfiques perçus/motivations d'approches

Les motivations d'approches¹³⁴ conditionnant la révélation légale sont nombreuses : elles sont à la fois matérielles, mais aussi interpersonnelles¹³⁵.

Les motivations matérielles sont liées à l'obtention de dispositifs facilitant l'accès à l'emploi. Deux types de dispositifs sont ici évoqués. Les étudiants abordent les dispositifs permettant la compensation du handicap – il s'agit principalement des aménagements de poste –, ils évoquent également un dispositif leur permettant l'octroi d'un privilège : la possibilité d'être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Les dispositifs compensatoires mentionnés sont divers. Il s'agit d'aides techniques quelconques, d'aménagements du poste de travail lui-même, d'aménagements du temps de travail. Ils concernent également des aides financières diverses contribuant au financement du matériel nécessaire à la compensation : *« le fait d'avoir une RQTH, pour un employeur qui est conventionné avec le FIPHFP, la prise en charge de l'équipement des appareils auditifs financièrement c'est intéressant. » (Réfèrent handicap, collectivité territoriale).*

La révélation est également liée à la possibilité d'être bénéficiaire de l'obligation d'embauche et de pouvoir ainsi prétendre aux politiques préférentielles existantes en matière d'accès à l'emploi : cette possibilité présente de nombreux intérêts pour l'étudiant.

La RQTH (ou révélation légale) permet de faciliter l'insertion professionnelle des étudiants en raison du quota de travailleurs handicapés imposé aux entreprises¹³⁶ : *« J'avais des infos disant que l'entreprise aimait bien, c'était une loi qui obligeait les entreprises à recruter des travailleurs handicapés (Julien, handicap inconnu, licence de gestion en alternance). »* Elle se transforme ainsi en outil de négociation et est présentée comme un avantage pour l'employeur : *« pour quelqu'un qui a exactement le même CV que moi, le fait d'avoir le statut de travailleur handicapé m'avantage (Christian, maladie invalidante, alternance en gestion). »* Cet outil a d'autant plus de valeur que les étudiants constituent des personnes handicapées qualifiées, profils très prisés par les entreprises. La valeur de la RQTH augmente encore pour les profils techniques de type ingénieur (*synthèse de propos entendus lors des groupes de travail, associations handicap, 2013/2014*).

¹³⁴ Définitions évoquée (chapitre 2, section 1, page 104).

¹³⁵ Ces éléments sont soulignés par les référents handicap et les étudiants.

¹³⁶ Pour rappel, le quota est de 6%.

Parallèlement, la RQTH est particulièrement intéressante à faire valoir dans l'optique d'obtenir des expériences professionnelles dans des entreprises d'envergure importante : « *Je cible plutôt les grosses entreprises, ces entreprises ont pratiquement toutes une mission handicap. Elles savent que si elles n'emploient pas un certain nombre de personnes handicapées, elles ont des pénalités* » (Edouard, handicap non connu, gestion). Les grandes entreprises ont développé la constitution d'un marché d'emploi parallèle handi-accueillant. Ce marché, uniquement accessible aux personnes handicapées, peut être atteint par des événements dédiés (handicafés, par exemple), des sites ou des associations spécialisées (dans le domaine de l'insertion de ce type de profils), ou enfin des rubriques spécifiques, intégrées aux sites internet classiques des entreprises (*constatations issues de divers événements emploi et handicap, années 2013/2014*).

Les dispositifs présentés ci-dessus permettent avant tout, à l'étudiant, de compenser les difficultés liées au handicap et de rétablir l'égalité des chances, à l'instar des dispositifs octroyés par l'établissement d'étude. De surcroît, nous l'avons évoqué, la RQTH est aussi perçue comme un moyen d'être avantagé – à compétences égales – lors d'un recrutement : « *Il ne faut quand même pas se leurrer, ça peut être un petit atout supplémentaire pour une éventuelle embauche (Floriane, handicap moteur, actuellement en stage dans une entreprise de luxe).* »

Ces deux dispositifs contribuent, en outre, à donner les moyens nécessaires aux étudiants pour atteindre les projets professionnels envisagés : « *Donc j'ai commencé à le faire valoir de cette manière-là et aussi par rapport à mes ambitions, je voulais atteindre mes ambitions. J'avais surtout envie de mettre un pied dans les grandes sociétés. Par rapport à mon CV, je n'avais rien qui puisse plaire encore à une grande société. (Christian, maladie invalidante, alternance en gestion)* ». La mise à profit de ces derniers avantages dépend néanmoins de l'avancée de l'étudiant dans son projet professionnel ainsi que de sa capacité à se projeter dans la vie active.

Au-delà des dispositifs matériels permis par la révélation, cet acte présente également des bénéfices interpersonnels.

La RQTH permet la reconnaissance par autrui, et plus largement par la société, des difficultés auxquelles est confronté l'étudiant. La révélation constitue de ce fait un soulagement, en raison des mots qu'elle pose sur les troubles : « *La RQTH, elle dit tout. C'est la reconnaissance, c'est dire à la personne, bah voilà la personne que vous avez acceptée dans*

votre entreprise, elle est particulière. Ne vous inquiétez pas elle pourra bien faire son boulot, mais elle est particulière (Yousra, étudiante aveugle, sociologie). »

La révélation permet également de faciliter le déploiement des interactions sociales. Au sein de l'entreprise, elle contribue ainsi à rassurer l'employeur : *« une fois qu'on a fait le dossier, moi, je pense que ça rassure les employeurs (Paula, étudiante aveugle, sciences humaines). »*

Au-delà de le rassurer, l'acte de révélation est perçu comme un acte de transparence autorisant le développement d'un espace de confiance interpersonnelle entre l'employeur et l'étudiant handicapé. En créant cet espace, c'est aussi l'indulgence de l'employeur que les étudiants s'attendent à générer : *« Il y a le côté satisfaisant, de bien-être personnel, j'arrive, tout est déjà posé sur la table j'ai plus rien à cacher. Ils sont au courant : j'ai expliqué mes difficultés (Antony, dyslexique, gestion). »* Un référent handicap d'entreprise complète ainsi : *« Ce qu'ils attendent c'est une compréhension et une ouverture par rapport à leur situation de handicap. Mais en fait ça ne pose pas de problème (Réfèrent handicap, entreprise informatique). »*

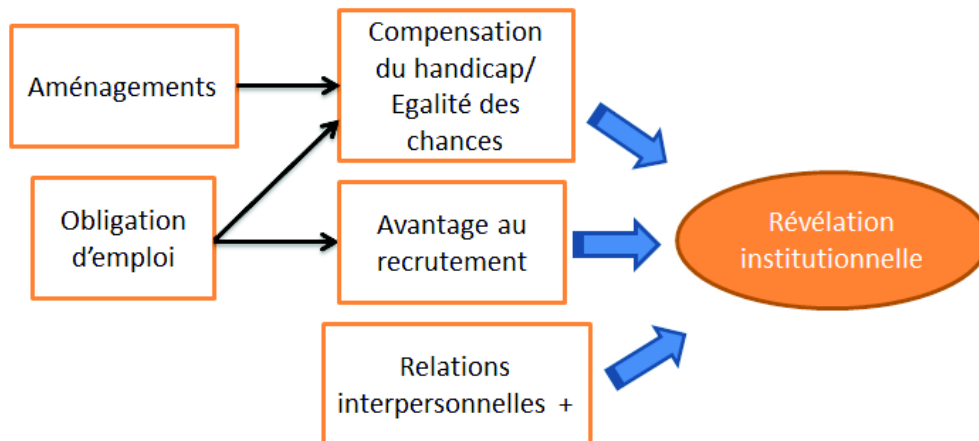


Figure 29: Influence des motivations d'approches/bénéfices anticipés sur la révélation légale

Ainsi, la révélation légale est conséquente à la poursuite de différentes motivations d'approches. Les motivations sont matérielles et concernent l'obtention de dispositifs compensatoires ainsi que la possibilité de bénéficier de l'obligation d'emploi. Elles s'étendent parallèlement à la volonté de déployer des relations interpersonnelles positives.

1.2.1.2) Les coûts perçus/motivations d'évitements

La révélation du handicap fait l'objet de motivations d'évitements. L'évitement concerne, tout comme la révélation auprès de l'établissement d'étude, à la fois l'anticipation des conséquences négatives de la révélation, mais aussi l'anticipation des conséquences néfastes de la démarche inverse, la dissimulation.

L'évitement des conséquences négatives de la révélation.

La plupart du temps, ces motivations sont contrebalancées par les bénéfices de la révélation perçus par ailleurs. Néanmoins, dans certains cas, l'évitement des coûts conduit les étudiants à hésiter à révéler leur handicap.

Les étudiants redoutent d'être labellisés en tant que personne handicapée : *« Ils craignent de se mettre une étiquette qu'ils vont se trimbaler et que ça puisse être un frein par rapport à leur vie (réfèrent handicap, secteur des technologies médicales). »* Ils craignent de subir les stéréotypes¹³⁷ négatifs engendrés par le processus de labellisation. Les stéréotypes négatifs évoqués sont liés aux conséquences du handicap sur la productivité en entreprise : *« L'entreprise pense que la personne handicapée est plus malade qu'une autre, je l'ai lu sur internet (Cyril, handicap moteur, gestion). »*

Parallèlement, les étudiants redoutent la génération de préjugés¹³⁸ à leur égard ainsi que leurs conséquences comportementales sur les interactions sociales. En effet, ils appréhendent que les interactions sociales soient régies par les attitudes négatives de l'interlocuteur : *« L'employeur a des craintes. Une grosse entreprise va être plus soutenue qu'une petite entreprise. Mais encore je ne sais pas si ça marche comme ça car chaque handicap est différent. Le recruteur est un peu perdu (Cyril). »* L'anticipation des réactions de l'employeur conduit à la génération de préjugés propres à l'étudiant : *« Mais j'ai toujours une certaine appréhension vis-à-vis de ce que m'avaient dit les autres avec toujours l'idée derrière la tête de comment est-ce que ça risque de se passer (Boris, épileptique et étudiant en administration des entreprises, qui redoute les interactions interpersonnelles dans les entretiens d'embauche). »* La modification des interactions sociales est ainsi conséquente à la détention réciproque de préjugés entre l'employeur et l'étudiant.

¹³⁷ Nous entendons le terme « stéréotype » comme une représentation socialement partagée à l'égard d'un groupe social donné (Fiske, 2008).

¹³⁸ Le préjugé est une attitude négative (Allport, 1954).

D'après les étudiants, les préjugés évoqués conduisent à des comportements discriminatoires. Discriminer revient, dans notre cas, à générer un traitement différentiel et une mise à l'écart en raison du handicap. L'anticipation des discriminations négatives est parfois seulement l'issue de craintes infondées, mais elle est également la résultante de situations déjà vécues par l'étudiant. Un étudiante témoigne : « *Si je mets tout de suite dans ma candidature attention j'ai un handicap, ils vont prendre quelqu'un d'autre, c'est sûr. Ça j'en suis sûre. Ils ne vont pas me prendre (Léna, maladie invalidante, à la recherche d'un stage en science politique.).* »

Simultanément, les étudiants craignent, au contraire, de faire l'objet de pratiques de discriminations positives. La discrimination positive est la conséquence perverse des politiques de quota : elle consiste, dans notre cas, à recruter la personne non pas pour ses compétences ou son expérience, mais uniquement pour le statut qu'elle peut faire valoir dans l'entreprise : « *D'un côté c'est un peu une humiliation. Être pris juste pour sa reconnaissance handicap. C'est un peu être dans une case, dans une boîte et de pas être pris pour son CV.(...) Je n'aimerais pas que ça m'arrive (Antony, dyslexique, gestion).* »

L'évitement des conséquences négatives de la dissimulation.

La dissimulation engendrerait, pour les étudiants qui témoignent, de nombreuses conséquences négatives sur leur intégration professionnelle. Ils tentent, par la révélation, de les éviter.

En situation d'emploi, elle conduirait tout d'abord à l'obtention d'un matériel inadapté aux spécificités de la situation de l'étudiant: « *Il fallait que je sois dans un bureau. Je pouvais avoir quelques collègues, mais j'aurais des difficultés dans un open space. Le téléphone il ne faut pas qu'il y ait plusieurs lignes (Zora, déficiente auditive, ressources humaines).* » Elle engendrerait parallèlement le risque de se voir attribuer un rythme de travail incompatible avec le handicap : « *Moi je ne peux pas travailler à temps plein. Il y a le transport qui fatigue. Et tout un tas d'éléments autour qui peuvent être fatigants. Forcément après ça un impact sur le travail en lui-même (Cyril, handicap moteur, gestion)* ». Ces contraintes entraîneraient ainsi une diminution de la productivité de l'étudiant, puisque celui-ci ne serait pas en mesure de suivre le rythme imposé.

Enfin, la dissimulation mettrait, dans certains cas, la santé de l'étudiant en danger. Elle l'empêcherait d'honorer les contraintes médicales inhérentes à sa situation de handicap :

« J'ai besoin d'aller faire des examens médicaux, j'ai un système immunitaire assez catastrophique. J'ai des séances de kiné. Normalement ça me permet de me dégager du temps (Floriane, handicap moteur, ressources humaines). »

Ainsi, la non-adaptation des contraintes de l'entreprise, conséquente à la dissimulation, remettrait en cause la réussite de l'intégration professionnelle de l'étudiant.

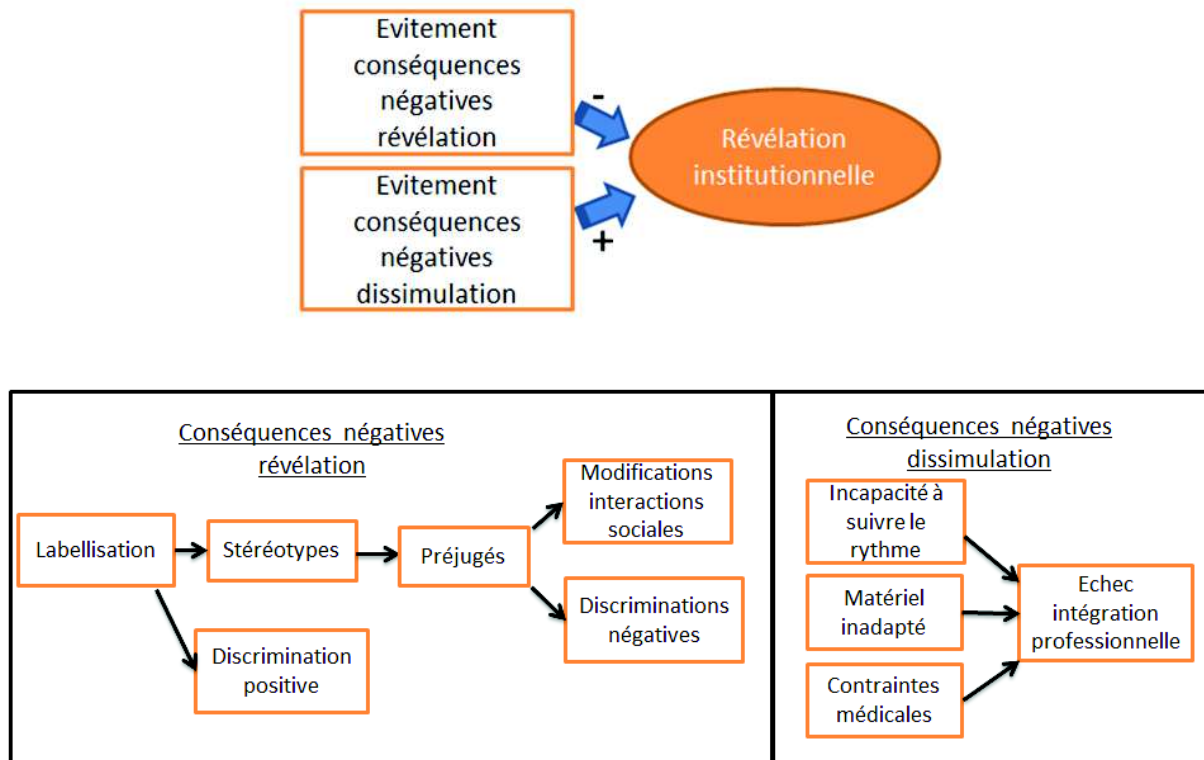


Figure 30: Influence des motivations d'évitements/coûts anticipés sur la révélation légale

Ainsi, les motivations d'évitement des coûts conséquents à la révélation se matérialisent par la volonté de s'affranchir des risques découlant de la labellisation de l'étudiant en tant que « travailleur handicapé ». Par ailleurs, les étudiants souhaitent éviter les coûts potentiellement consécutifs à la dissimulation, à savoir, la mise en péril de leur intégration professionnelle.

1.2.1.3) L'identité¹³⁹

Révéler légalement un handicap consiste, tout comme la révélation auprès de l'établissement d'étude, à opérer une intégration identitaire particulière de celui-ci. Néanmoins révéler son handicap dans l'enseignement supérieur ne permet pas nécessairement d'être identitairement prêt à franchir l'étape légale. Les étudiants perçoivent en effet la RQTH comme une décision

¹³⁹ Terme issue de la théorie de l'identité sociale, développée chapitre 2 section 2.

singulière, plus marginalisante que le choix précédent. Cet acte est perçu comme renforçant les frontières entre la catégorie « valide » et « handicapé » : *« Je ne sais pas. La RQTH, ça fait très très officiel : il faut un dossier avec un certificat médical et après c'est vraiment être un peu placardé handicapé officiellement. À la fac, c'est vraiment juste un tiers-temps. Le côté vraiment officiel me faisait un peu peur (Mélanie). »*

Bien que les étudiants considèrent la RQTH comme un acte de catégorisation singulier, les processus inhérents à l'acceptation de l'identité légale sont similaires à ceux contribuant à l'exercice de la décision auprès de l'établissement d'étude. Ainsi, l'intégration identitaire du handicap nécessite avant tout que l'étudiant s'assimile à cette catégorie sociale (auto-catégorisation) : *« La RQTH, ça me confortait dans ce que j'étais en train de devenir. J'étais moi-même engagée. Ça me conforte quelque part (Yousra). »*

Dans cette perspective, il est nécessaire que l'étudiant ait l'information objective qu'il appartient à la catégorie en question : *« Au départ pour moi l'idée de handicap, c'est plus les handicapés moteurs. Moi mon handicap, ce n'est pas un handicap moteur (Ekrem). »* Au-delà d'avoir une connaissance objective de sa situation de handicap, l'auto-catégorisation est conditionnée par l'acceptation du handicap par l'individu : *« C'est difficile d'accepter qu'il y a un mois vous étiez quelqu'un de fort et le mois suivant, vous pouvez craquer à n'importe quel moment. Il faut vraiment se reconstruire d'abord personnellement. (Christian) »*

La révélation légale semble – tout comme la révélation effectuée auprès de l'établissement d'étude – être liée à un cheminement personnel de l'étudiant. Celui-ci conditionne l'acceptation du handicap. Bien qu'une partie du cheminement ait déjà été réalisé en révélant le handicap auprès de l'établissement d'étude, cette nouvelle officialisation nécessite son propre parcours de réflexion. La RQTH semble, en effet, constituer une étape d'ancrage supplémentaire et plus officiel, dans la catégorie sociale de la « personne handicapée » : *« Je pense que c'est un cheminement. Je pense que c'est à force, je me suis dit, dans le milieu du travail si je veux avoir des aménagements, des tiers-temps, il fallait vraiment être reconnu travailleur handicapé. (Mélanie, maladie invalidante, doctorante CNRS) »* Comme le souligne une référente handicap : *« les études et l'environnement professionnel, ça n'a rien à voir (Réfèrent 7, école de commerce, ancienneté 3 ans). »*

Parallèlement, la volonté de révéler le handicap peut aussi être issue de la crainte inverse, celle de se voir attribuer, par autrui, une identité sociale erronée, dont les attributs seraient encore plus dévalorisants que ceux affiliés à la catégorie sociale du handicap. *« J'ai dû*

arrêter pas mal de fois le travail et au bout d'un moment, ce n'est plus justifiable. On a l'air d'être une personne instable professionnellement, ce qui n'est pas le cas (Christian, cursus en alternance). » L'erreur d'attribution pourrait, on le note, avoir des répercussions conséquentes sur l'employabilité de la personne.

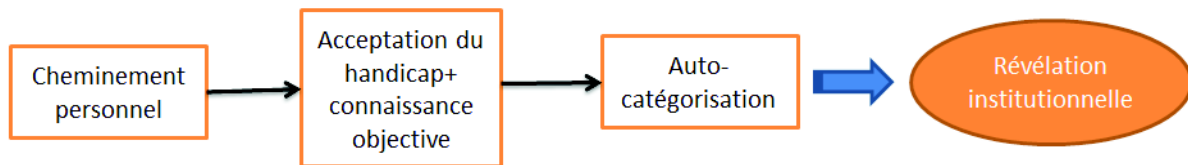


Figure 31: Influence de l'identité sur la révélation légale

Ainsi, la révélation institutionnelle légale est la résultante d'un processus de reconnaissance objective de l'appartenance de l'étudiant à la catégorie sociale « personne (officiellement reconnue comme) handicapée » suivant des étapes similaires à l'intégration identitaire nécessaire à la révélation auprès de l'établissement d'étude.

1.2.1.4) Le type de handicap

Le type de handicap poursuit, au-delà de la révélation auprès de l'établissement d'étude, son influence sur la révélation légale. Ainsi, la catégorie de handicap, mais aussi l'ensemble des caractéristiques sous-jacentes, aussi appelées dimensions du handicap (Jones et al., 1984), ont un impact sur la prise de décision.

La révélation conserve un caractère automatique et naturel pour les personnes en situation de handicap sensoriel, ainsi que pour les personnes ayant un handicap moteur : « *Oui c'est sûr ce n'est pas compliqué, moi j'appartiens au cas du handicap classique, c'est-à-dire tel que peut le voir la majorité des gens : les fesses dans un fauteuil roulant (Sancho, handicap moteur, doctorant en STAPS).* » La révélation reste plus complexe pour les personnes atteintes de troubles « dys », mais aussi pour celles souffrant de troubles psychiques : « *Nos étudiants qui ont des troubles psy, si on arrive à les accompagner, certains acceptent de se signaler pendant les études. Par contre passer par une démarche de reconnaissance un peu plus officielle en faisant la RQTH, c'est plus difficile (Réfèrent 5, université, 3 ans d'ancienneté).* »

Les différences observées s'expliquent principalement par les caractéristiques sous-jacentes aux différentes catégories de handicap. La visibilité du handicap rend sa révélation légale

logique : « *comme je t'ai dit, moi le handicap je ne peux pas le cacher. Que je le dise ou que je le dise pas à l'entretien ça va se voir (Théodore, handicap moteur, gestion).* » Le caractère anxiogène de certains types de handicaps augmentant les craintes des recruteurs, les personnes qui en souffrent hésitent à en faire part. Les handicaps psychiques sont, par exemple, encore considérés par les recruteurs comme difficiles à intégrer car imprévisibles (*propos issus des groupes de travail handicap, années 2013/2014*).

Tout comme la révélation auprès de l'établissement d'étude, une troisième dimension du handicap influe sur sa révélation : il s'agit des conséquences du handicap sur la vie professionnelle. Ainsi, les conséquences négatives du handicap sur la vie professionnelle de l'étudiant, favorisent la révélation : « *On me faisait des reproches sur l'écrit, d'une façon cordiale, mais assez insistante. J'ai commencé à percevoir que peut-être ça poserait des problèmes (Maria, étudiante dyslexique, études de langue puis gestion).* » Néanmoins, le handicap est parfois déclaré en l'absence de conséquences sur l'activité professionnelle : « *En tant que graphiste, on est juste amené, la plupart de son temps soit à travailler sur l'ordinateur, soit à créer des maquettes. Franchement, la plupart du temps, quand c'est des maquettes à la main droite, vu que mon handicap c'est 80 % de mon bras gauche ça ne me gêne pas du tout (Adrien, handicap moteur, art appliqués, étudiant faisant valoir sa RQTH).* »

L'environnement déterminant en partie les conséquences du handicap, les choix sont néanmoins susceptibles d'évoluer en fonction du contexte professionnel. Un ancien salarié ayant repris ses études et n'ayant jamais déclaré son handicap jusque-là, souligne : « *L'open space par exemple, aujourd'hui c'est une pratique courante, avant on n'en parlait pas. Donc il y a tout ça, il y a le fait qu'aujourd'hui, j'ai sûrement plus besoin de mon oreille qu'auparavant, donc nous y voilà (Denis, déficient auditif, doctorant en gestion).* »

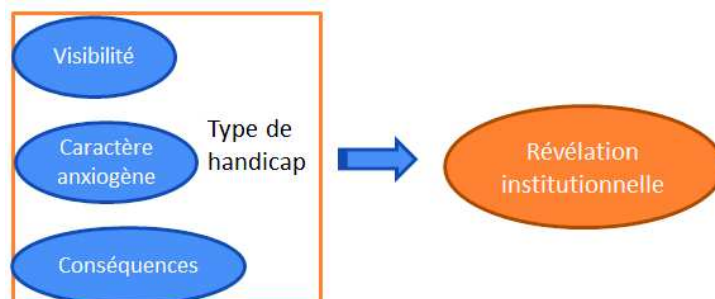


Figure 32: Influence du type de handicap sur la révélation légale

Ainsi, la révélation légale dépend du type de handicap et de ses dimensions sous-jacentes à savoir sa visibilité, son caractère anxiogène et les conséquences professionnelles de celui-ci.

1.2.2) Les raisons environnementales de la révélation légale

Parmi les raisons environnementales de la révélation légale, nous distinguons, d'après nos résultats, l'influence sociale (1.2.2.1), le climat organisationnel (1.2.2.2) et enfin, l'expérience d'usage (1.2.2.3).

1.2.2.1) Influence sociale

La révélation du handicap est, tout comme la révélation auprès de l'établissement d'étude, la résultante de phénomènes d'influence sociale. Néanmoins, contrairement à la révélation auprès de l'établissement d'étude – où l'influence sociale est principalement basée sur des actes de communication exposant les avantages de la révélation – elle est cette fois-ci basée sur des pratiques allant de la mise à disposition d'information, à des pratiques d'influence empruntées d'une intensité plus forte et affichant ouvertement les intentions de modification du comportement du récepteur.

Les différents types d'influences recensés sont ici déclinés. Ils sont classés selon la neutralité du message transmis. Nous caractérisons ainsi différents niveaux d'influence sociale.

Le premier niveau d'influence sociale consiste en la mise à disposition d'informations affichant les avantages de la révélation institutionnelle. Ce type de communication vise à tenir l'étudiant informé des dispositifs permis par la révélation : *« Quand on a une convention, on a la chance d'avoir les moyens de faire tout ça. On communique pendant la préparation de la convention et après aussi, on a fait des séances ouvertes à tous ceux qui sont intéressés par cette thématique (réfèrent handicap, collectivité territoriale). »*

Le second niveau d'influence sociale vise à suggérer à l'étudiant de faire la démarche de révélation. L'interlocuteur lui conseille cette décision en adaptant néanmoins les informations au contexte de l'action. De nombreux acteurs sont ainsi conduits à adopter ces pratiques: *« Ils m'ont expliqué que selon la politique de l'entreprise je la mets ou je ne la mets pas. Par exemple il y a une entreprise qui travaille sur les personnes qui ont des cancers. Vu leur secteur d'activité, je peux la mettre (Harry, dyspraxique, étudiant ingénieur). »*

Le troisième niveau d'influence sociale se caractérise cette fois-ci par une incitation à la révélation : on pousse l'étudiant à adopter cette décision plutôt que l'acte inverse. Cette

manœuvre est exercée en décrivant la révélation comme la principale issue sentée : « *C'est le mari de ma sœur qui était aux RH d'EDF qui m'a expliqué. C'est vraiment dans l'idée que si je veux un travail plus tard, si je veux trouver un autre stage, j'ai intérêt à avoir le petit carton orange, ma reconnaissance travailleur handicapé* » (Xavier, infirme moteur cérébral, école de journalisme).

Un dernier niveau, plus persuasif, se matérialise par l'amorçage des démarches à la place de l'étudiant, en l'engageant ainsi dans le processus décisionnel : « *Il est parti voir la MDPH. Il est un peu papa poule, il est parti, il m'a dit si tu veux, tu peux faire ça. Au début j'ai dit non et ensuite face à la difficulté vis-à-vis de ma maladie au bout d'un moment j'ai accepté* (Christian, maladie invalidante, gestion). »

Pratiques d'influence sociale	Niveau d'influence
Mettre à disposition des informations en faveur de la révélation légale	1
Conseiller la révélation légale	2
Inciter à la révélation légale	3
Amorcer la démarche à la place de l'étudiant	4

Figure 33: Récapitulatif des différents niveaux d'influence sociale

L'aboutissement des pratiques évoquées à la modification effective du comportement (excepté le niveau 4) dépend des caractéristiques du message transmis. Le message doit avant tout être présent et accessible : « *Il y a des informations que j'ai eu grâce à des structures comme des associations. Après il y a certaines informations, on m'avait donné un formulaire, une brochure à la MDPH* (Ekrem, déficient visuel, gestion). » Il doit également être visible : « *L'autre point d'entrée c'est, au fil de l'eau, quand les gens ont entendu parler de la mission handicap, parce qu'ils ont vu un article dans l'intranet, parce que je fais une intervention lors des journées de sensibilisation* (Réfèrent handicap, secteur bancaire). » Le contenu nécessite d'être clair et centré sur la résolution des problématiques de l'étudiant : « *Je voyais bien comment ils allaient traiter le sujet, quelles étaient les problématiques et quelles solutions ils allaient apporter* (Etienne, déficient auditif, étudiant ingénieur). » Les référents des établissements d'étude et d'entreprises insistent sur la démystification parallèle du handicap. Enfin, le message transmis doit être considéré comme fiable. La fiabilité est conditionnée par la légitimité de l'émetteur. Un émetteur perçu comme non légitime conduit à l'absence de la prise en compte de l'information émise: « *Non, car c'est les personnes qui sont bien portantes et en tant que personnes bien portantes, on ne peut pas donner de conseils par rapport à ça*

(Andréa, maladie invalidante, étudiante en lettre, qui ne s'est pas encore positionnée par rapport à la révélation légale) ».

In fine, contrairement à la révélation auprès de l'établissement d'étude qui est uniquement soumise à l'influence du personnel médical et des proches, une multitude d'acteurs influent sur la révélation légale. Ainsi, nous retrouvons l'influence du personnel médical, de la mission handicap de l'établissement, des amis et de la famille. De surcroît, les associations spécialisées vis-à-vis de l'emploi des personnes handicapées, mais aussi les entreprises que les étudiants rencontrent pendant leur parcours, participent à la prise de décision : « *On avait eu un déjeuner c'était à la fin de l'année dernière, avril ou mars, je ne sais plus. C'était un lunch handicap. Il y avait les entreprises. Elles nous disaient, nous quand on voit la RQTH, c'est vrai que ça attire notre attention plutôt dans le bon sens (Margot, déficiente auditive, gestion).* »

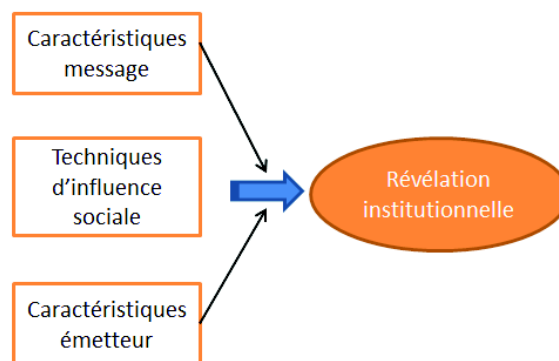


Figure 34: Rôle de l'influence sociale sur la révélation légale

Ainsi, la révélation légale est l'issue de différentes tactiques d'influence sociale dont l'intensité varie. La réussite de la modification du comportement issue des pratiques d'influence dépend néanmoins des caractéristiques du message et des caractéristiques de l'émetteur. Les pratiques d'influence sociale sont exercées par une multitude d'acteurs entrant en contact avec l'étudiant.

1.2.2.2) Le climat organisationnel

Du point de vue de la révélation légale, les étudiants sont également sensibles au climat organisationnel¹⁴⁰ de l'organisation dans laquelle ils effectuent leurs stages ou apprentissages.

¹⁴⁰ Nous distinguons le climat organisationnel de la culture organisationnelle (Denison, 1996).

Le premier facteur pris en compte est la sensibilisation de l'organisation à la thématique du handicap. S'agit-il d'un monde qu'elle connaît ? D'autres personnes handicapées ont-elles déjà été intégrées dans l'organisation ? Quels sont les types de handicap connus par l'entreprise ? La connaissance du handicap, et l'existence de démarches d'intégration antérieures de celui-ci, ont pour effet de rassurer les étudiants par rapport à leur propre insertion dans l'organisation. Pour obtenir cette garantie, les étudiants n'hésitent pas à avoir recours aux réseaux de recrutement spécialisés, regroupant des entreprises ou des organisations handi-engagées. Avoir recours à de tels réseaux permet, lors de la phase de recrutement, de se concentrer non pas sur l'explicitation du handicap mais sur les compétences à mettre en œuvre : *« C'est vrai que dans ces espaces, les entreprises savent qu'il n'y a que des travailleurs handicapés. Ils ne vont pas prendre les personnes par rapport à leur handicap, mais par rapport à leurs compétences. Le handicap est quand même mis de côté, on peut montrer une personnalité (Karima, dyslexique, étudiante en ressources humaines). »*

Les étudiants sont parallèlement attentifs à la cohérence globale de la politique handicap de l'établissement. Une politique handicap est cohérente si elle est matérialisée par la présence d'une mission handicap et par la mise en place concrète de dispositifs d'insertion des personnes handicapées. Afin de connaître le positionnement de l'organisation, l'étudiant établit sa propre enquête : il analyse la communication organisationnelle et tente de déceler les actions démontrant l'engagement général de l'organisation : *« Je regarde s'ils ont une politique handicap, s'ils ont une mission handicap intégrée à leur RH, si vraiment ils ont une démarche d'insertion de la personne en situation de handicap (Edouard, handicap non connu, gestion). »*

Au-delà des signaux handi-accueillants affichés par l'organisation, la cohérence de la politique se mesure par l'absence de décalage entre le discours et les pratiques réelles : *« L'entreprise peut avoir une démarche simplement marketing, et faire de la promotion dans les salons pour faire un travail d'image (Christian, maladie invalidante, gestion). »* Les étudiants testent ce décalage et se renseignent sur la mise en œuvre concrète des principes affichés par l'organisation : de nombreux signaux sont ainsi détectés et alimentent l'opinion de l'étudiant : *« Oui je voulais vraiment travailler là-bas, parce que j'avais vu que ce n'était pas que des paroles. Ils ont quand même pris contact avec le service handicap de l'université, ça veut dire qu'il y a vraiment une démarche d'aller voir ce qui se passe autour de ça (Zora, déficiente auditive, ressources humaines). »*

Enfin, au-delà du niveau organisationnel, l'étudiant est également attentif à la traduction de la politique handicap sur l'implication individuelle des membres de l'organisation. Les étudiants reprochent à certaines entreprises de prôner l'ouverture à la diversité, sans que celle-ci soit réellement relayée par l'ensemble des salariés. Ils soulignent notamment le manque d'implication des recruteurs ou des managers : « *Des fois les entreprises vont à un ensemble d'évènements pour toucher le handicap. Mais parfois ce n'est pas la même personne. La personne qui va sur ces salons n'est pas forcément la personne qui va me suivre ensuite. (Maria, dyslexique, étudiante en langue, puis gestion).* » Les membres côtoyés par l'étudiant doivent ainsi être sensibilisés et engagés à l'égard de cette thématique. D'après les étudiants, l'engagement et la sensibilisation sont décelables au travers des interactions sociales. L'étudiant analyse de ce fait les interactions avec le service RH, avec le supérieur hiérarchique mais aussi avec l'ensemble des collègues de travail. Le ressenti interpersonnel avec un membre particulier de l'organisation est susceptible de faire basculer la décision vers la révélation institutionnelle plutôt que la dissimulation : « *Certaines personnes sont plus sensibles et d'autres moins, donc c'est à l'entretien que ça va se jouer. Ça ne dépend pas seulement de l'entreprise, mais ça dépend de ses salariés, s'ils ont envie de s'engager (Maria, dyslexique, étudiante en langues puis gestion).* ».

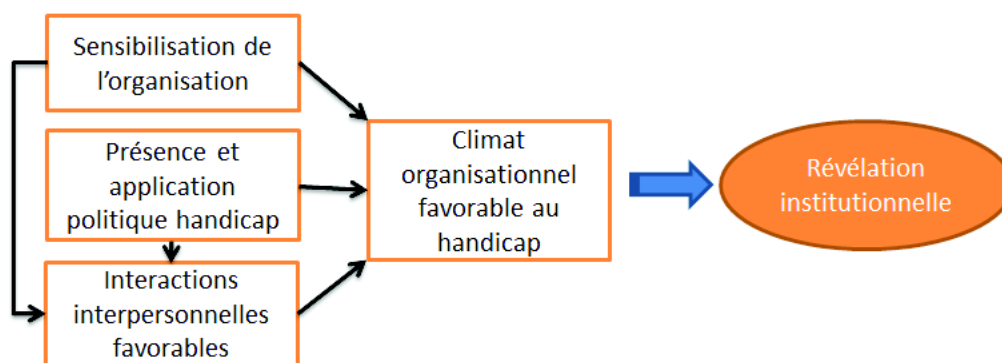


Figure 35: Influence du climat organisationnel sur la révélation légale

Ainsi, le climat organisationnel, et plus particulièrement la cohérence générale de la politique handicap, influence la révélation légale. Une politique handicap est considérée comme cohérente si elle se matérialise par la présence d'une mission handicap, la mise en pratique de dispositifs d'insertion, mais aussi par la traduction des principes prônés à travers l'engagement individuel des membres de l'organisation.

1.2.2.3) L'expérience d'usage

L'expérience antérieure de la décision influe sur la propension à la révélation légale. En utilisant le terme d'expérience, nous envisageons le lien entre les différents actes de révélation légale. En effet, certains étudiants ayant réalisé plusieurs stages ou plusieurs apprentissages, ont une expérience notoire de cet acte. Parallèlement, les étudiants n'envisagent pas de liens entre la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale. L'expérience de la première a très peu d'impact sur la seconde : il s'agit de deux décisions singulières.

Ainsi, une expérience de révélation légale positive peut conduire à réitérer la démarche de révélation : *« Avec un bac+5, elle aura encore beaucoup plus de valeur. À l'heure actuelle, je ne connais pas le pourcentage, mais je pense que le pourcentage de personnes handicapées diplômée avec un bac+5, il n'y en a pas énormément (Edouard, handicap non connu, gestion). »* Dans cette même optique, une expérience de dissimulation négative en entreprise peut conduire l'étudiant à revoir son choix. Une référente handicap témoigne: *« Non c'est plutôt dans l'autre sens, suite à une expérience où ils ne l'ont pas déclaré, après ils le déclarent dès le début. Après avoir testé les deux, ils se disent que c'est plus simple de le dire. Au moins les choses sont dites, ils n'ont pas besoin de compenser par eux-mêmes (Réfèrent 6, école de commerce, ancienneté 3 ans). »* À l'inverse, une expérience de révélation négative en entreprise est susceptible de modifier les décisions prises par la suite : *« Moi j'ai eu une discussion avec une étudiante »* : témoigne une référente handicap. *« Elle recherchait un stage et elle m'a dit qu'elle arrêterait de mentionner son handicap sur son CV. (...) Elle avait l'impression d'être chassée à cause de ça. Ça l'avait vraiment blessé (Réfèrent 7, école de commerce, ancienneté 3 ans). »*

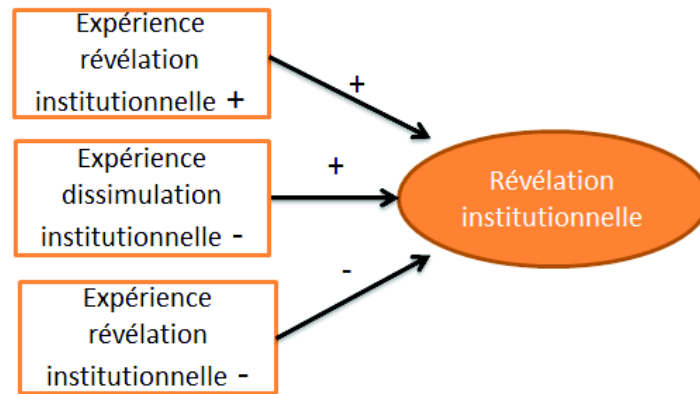


Figure 36: Influence de l'expérience d'usage sur la révélation légale

Ainsi, les différents actes de révélations légales sont liés entre eux. L'expérience antérieure est susceptible de venir modifier l'issue de la décision ultérieure. Néanmoins, cette raison faisant l'objet de peu de citations (11 sources ; 26 citations), nous ne savons pas caractériser l'ampleur de cette influence.

1.2.3) Synthèse du poids des raisons de la révélation légale

Afin d'obtenir une vision globale des raisons invoquées et influant sur la révélation auprès de l'établissement d'étude, nous synthétisons les raisons développées précédemment en tenant compte de leur poids respectifs. Nous les hiérarchisons selon leur fréquence d'occurrence (nombre de sources les ayant mentionnées et nombre de citations).

Comme le précisent les figures présentées ci-dessous (cf. tableau 32 ; figure 40), nous constatons que les principales raisons de la révélation légale sont les motivations d'approches (51 sources, 212 citations) et les motivations d'évitements (44 sources ; 120 citations). L'influence sociale a parallèlement un impact primordial (31 sources ; 115 citations).

Parmi les motivations d'approches, les étudiants sont surtout intéressés par les politiques préférentielles d'intégration dans l'emploi (22 sources ; 65 citations), ainsi que par les dispositifs compensatoires mis en place à leur égard (21 sources ; 65 citations). Les motivations d'évitements consistent, par ailleurs, principalement à éviter les comportements discriminatoires (22 sources ; 40 citations). Les phénomènes d'influence sociale se caractérisent, quant à eux, par diverses techniques d'influence.

Nous constatons par ailleurs une influence notoire du type de handicap (29 sources ; 56 citations), de phénomènes identitaires (21 sources ; 36 citations) et du climat organisationnel (19 sources ; 68 citations).

Parmi les dimensions du handicap influentes (type de handicap), les conséquences du handicap occupent une place primordiale (18 sources ; 40 citations). Parallèlement, les phénomènes identitaires sont avant tout déterminés par l'auto-catégorisation de l'étudiant (12 sources ; 17 citations), c'est-à-dire par l'assimilation de l'étudiant à la catégorie sociale de la personne handicapée. La dimension du climat organisationnelle la plus soulignée par les étudiants est la sensibilisation de l'organisation à la thématique du handicap.

Enfin, nous relevons une influence existante mais faible de l'expérience d'usage (11 sources, 26 citations). Le faible nombre de citations de ce dernier facteur s'explique par le peu d'expérience de la révélation légale des étudiants. En effet, bien que certains d'entre eux aient eu l'occasion d'effectuer plusieurs expériences professionnelles et aient ainsi été plusieurs fois confrontés à la révélation légale, la plupart des étudiants viennent d'entamer la démarche : leur expérience reste encore à construire.

Raisons	Nombres de sources ¹⁴¹	Citations
Bénéfices anticipés /motivations d'approches	51	212
Coûts anticipés/ motivations d'évitements	44	110
Influence sociale	31	115
Type de handicap	29	56
Identité	21	36
Climat organisationnel	19	68
Expérience d'usage	11	26

Tableau 32: Synthèse des raisons perçues de la révélation légale: nombres de sources et de citations

¹⁴¹ Il s'agit du nombre de personne ayant au moins une fois cité la raison concernée.

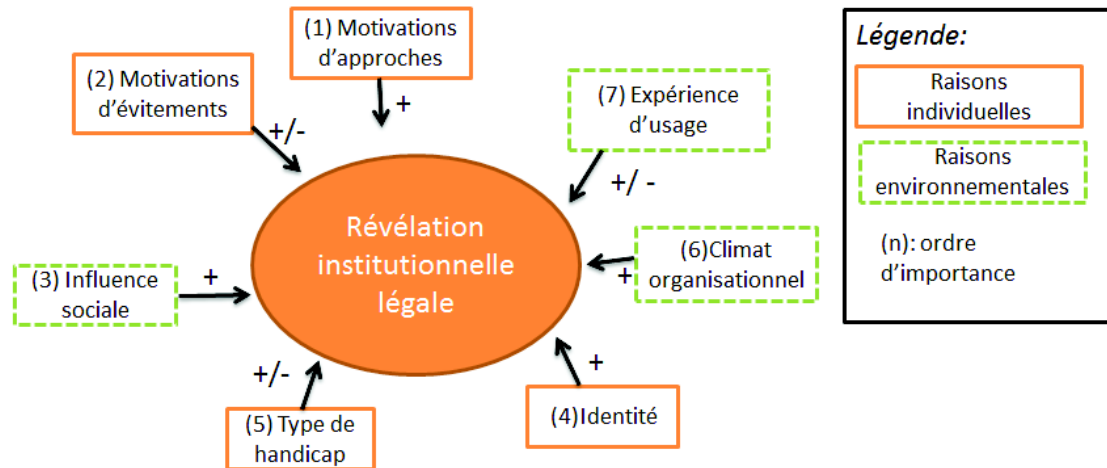


Figure 37: Récapitulatif des raisons perçues de la révélation légale selon leur poids

1.3) Révélation auprès de l'établissement d'étude et révélation légale : deux décisions distinctes ?

Nous avons défini la révélation auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale comme deux composantes de la révélation institutionnelle. Nous analysons en quoi ces décisions sont issues de facteurs d'influence communs (1.3.1), et en quoi elles conservent par ailleurs des caractéristiques distinctives (1.3.2). Nous tentons globalement de savoir si les deux décisions peuvent être considérées comme semblables.

1.3.1) Des décisions faisant intervenir des facteurs d'influence communs

D'un point de vue global, nous constatons que la décision de révéler le handicap auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale font appel à des raisons similaires. Ainsi, les motivations d'approches, les motivations d'évitements, les phénomènes d'influence sociale et identitaires, mais aussi le type de handicap et l'expérience d'usage ont un impact sur la révélation institutionnelle du handicap auprès de l'établissement d'étude et sur la révélation légale.

Nous notons que parmi les sept raisons évoquées, deux d'entre elles – à savoir les processus identitaires mais aussi le type de handicap – voient leur influence s'opérer de façon identique sur les deux composantes décisionnelles.

Ainsi, aussi bien pour la révélation auprès de l'établissement d'étude que pour la révélation légale les dimensions sous-jacentes au type de handicap – à savoir sa visibilité, son caractère anxiogène et ses conséquences – influent sur la propension à révéler institutionnellement le handicap. On note néanmoins une divergence minimale : si l'on s'intéresse plus précisément à

l'influence des dimensions du handicap sur la révélation légale, on constate que, contrairement à la révélation auprès de l'établissement d'étude, celui-ci peut être déclaré par les étudiants sans qu'il ait de conséquences avérées sur la vie professionnelle.

Parallèlement, les processus identitaires voient leur influence opérer de façon similaire pour les deux contextes de décision. En effet, la révélation institutionnelle est, dans les deux contextes, le résultat d'un cheminement personnel conduisant à une acceptation du handicap, conditionnant elle-même à l'auto-catégorisation en tant que personne handicapée. L'auto-catégorisation constitue ensuite un prérequis nécessaire à la révélation.

1.3.2) ...mais traduisant des réalités différentes

Bien que faisant intervenir des raisons communes, la révélation auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale traduisent des réalités sous-jacentes différentes. Nous montrons tout d'abord que certaines raisons sont caractérisées par une influence d'intensité différente selon le contexte de décision (1.3.2.1), pour ensuite analyser les différences inhérentes à chacune des raisons identifiées (1.3.2.2). Cet état des lieux est issu de la comparaison des raisons de la révélation présentées dans les parties 1.1 et 1.2.

1.3.2.1) Variation de l'intensité d'influence de certaines raisons

Selon le contexte décisionnel, nous notons tout d'abord une influence d'intensité différenciée de l'expérience d'usage.

En effet, l'expérience d'usage, considérée comme ayant une influence notoire sur la révélation auprès de l'établissement d'étude – cette raison est citée par 24 sources et recueille 60 citations –, influence peu la révélation légale. Elle est, dans le second contexte, uniquement citée par 11 sources et recueille 26 citations, ce qui la positionne au dernier rang. La variation d'influence présentée peut être expliquée par le manque d'expérience des étudiants de la révélation légale. Nous l'avons évoqué, les étudiants ont à peine amorcé le processus de révélation légale. Leur expérience de la décision est donc en cours d'élaboration : la détermination de son impact demeure ainsi prématurée.

Néanmoins, nous aurions pu nous attendre à ce que la révélation dans l'enseignement supérieur prenne part à la construction de cette expérience. Or, nous constatons que contrairement à la révélation auprès de l'établissement d'étude, qui se situe dans le prolongement de la révélation effectuée dans l'enseignement secondaire, la révélation légale

ne reflète en aucun cas le prolongement de la révélation auprès de l'établissement d'étude. Cette seconde décision nécessite son propre cheminement et constitue de ce fait d'une étape décisionnelle distincte.

Raisons	Position (selon le nombre de sources et de citations)		Nombre de sources ; de citations	
	Etablissement d'étude	Légale	Etablissement d'étude	Légale
<i>Expérience d'usage</i>	6	7	24 ; 60	11 ; 26

1.3.2.2) Explicitation des différences sous-jacentes aux raisons identifiées

Bien que faisant appel à des raisons communes, les caractéristiques sous-jacentes à certaines des raisons évoquées, et influant sur les deux contextes de révélation institutionnelle, présentent des différences notoires.

Si nous nous intéressons aux motivations d'approches, nous constatons que la révélation légale est non seulement influencée par la recherche des dispositifs compensatoires permis par la révélation – tout comme la révélation auprès de l'établissement d'étude – mais qu'elle est parallèlement issue de la possibilité de bénéficier des politiques préférentielles d'intégration dans l'emploi (être bénéficiaire de l'obligation d'emploi). Cette affirmation illustre le caractère plus stratégique de la révélation légale. Ainsi, au-delà de présenter des bénéfices liés à la compensation du handicap, l'étudiant y trouve d'autres intérêts personnels, l'avantageant notamment sur le marché du travail.

Parallèlement, la révélation légale est sujette à des motivations d'évitements distinctes selon les contextes de décision. Alors que les étudiants craignent avant tout de subir les conséquences négatives de la dissimulation auprès de l'établissement d'étude, du point de vue de la révélation légale, les étudiants redoutent davantage d'être victimes de comportements discriminatoires. Ainsi, bien que stratégique, la révélation légale présente un caractère ambivalent. Elle est à la fois susceptible d'engendrer des gains non négligeables, puisque l'étudiant se positionne en tant que bénéficiaire de l'obligation d'emploi et qu'il est de ce fait recherché par les entreprises, mais elle est aussi susceptible d'engendrer des pertes conséquentes, la discrimination négative dans l'emploi persistant malgré la contrainte légale.

Du point de vue de l'influence sociale, nous remarquons que les deux contextes de décision font appel à différentes techniques d'influence sociale. Néanmoins, si les diverses techniques

d'influence évoquées – à savoir le conseil, l'incitation ou l'appropriation de la décision par autrui – sont uniquement mobilisées par la famille quand nous analysons la révélation auprès de l'établissement d'étude, nous relevons que d'autres acteurs les utilisent pour favoriser la révélation légale de l'étudiant. En effet, de multiples acteurs, dépassant le cadre familial et médical, tentent d'encourager l'étudiant à révéler légalement son handicap. Si la révélation légale a de nombreux intérêts pour l'étudiant lui-même, elle semble par ailleurs présenter des avantages pour les différentes sources d'influence en présence à savoir les entreprises, les associations spécialisées et les établissements de l'enseignement supérieur.

Enfin, nous constatons que, dans l'enseignement supérieur, l'étudiant cherche à connaître le climat organisationnel de l'établissement d'étude en collectant des signaux positifs épars tels que les dispositifs proposés par la mission handicap, l'accessibilité de l'établissement, ou encore le climat de confiance qui s'instaure avec le référent handicap. Ces éléments suffisent à indiquer à l'étudiant qu'il est en présence d'un climat favorable et qu'il peut, dès lors, révéler son handicap. Auprès de l'entreprise, la recherche des signaux est plus approfondie. L'étudiant s'attarde davantage à tester la cohérence globale de la politique handicap en analysant son caractère concret et sa traduction globale dans les différentes strates hiérarchiques. Cette analyse minutieuse souligne les enjeux particuliers auxquels est soumise la révélation légale. Ces enjeux encouragent l'étudiant à faire preuve de prudence.

Raisons	Révélation auprès de l'établissement d'étude	Révélation légale
<i>Motivations d'approches</i>	Dispositifs compensatoires	Dispositifs compensatoires + politiques préférentielles d'accès à l'emploi
<i>Motivations d'évitements</i>	Evitement des conséquences de la dissimulation	Evitement des comportements discriminatoires (+ et -)
<i>Influence sociale</i>	Techniques d'influence sociale mobilisées uniquement par la famille	Techniques d'influence sociale mobilisées par de multiples acteurs
<i>Climat organisationnel</i>	Recherches de signaux épars	Test de la cohérence globale de la politique handicap

Tableau 33: Différences inhérentes aux raisons de la révélation (comparaison de la décision prise auprès de l'établissement d'étude et la décision légale)

Ainsi, la révélation légale ne constitue pas le prolongement de la révélation effectuée auprès de l'établissement d'étude : il s'agit d'un processus décisionnel à part entière. La révélation auprès de l'établissement d'étude est principalement conséquente à l'existence d'un besoin d'aménagement identifié par l'étudiant. A l'inverse, la révélation légale n'est pas seulement

déterminée par les conséquences du handicap. Elle est à la fois stratégique et soumise à des enjeux particuliers : elle conserve un caractère ambivalent. Elle permet en effet l'obtention d'avantages facilitant avantageusement l'intégration sur le marché du travail. Elle fait par ailleurs l'objet d'un réel risque de mise à l'écart des processus de recrutement (risques de discriminations). La révélation légale semble enfin présenter des intérêts pour l'étudiant lui-même, mais aussi pour l'ensemble des acteurs côtoyant l'étudiant tout au long de cette démarche.

Section 2) Les conséquences de la révélation institutionnelle du handicap

Cette section permet de répondre à notre seconde question de recherche : *quelles sont les conséquences de la révélation institutionnelle du handicap ?*

L'analyse des conséquences de la révélation est issue des récits de vie effectués auprès des étudiants en situation de handicap (39 récits de vie), des données secondaires recueillies (enquête qualitative récupérée auprès d'une mission handicap) et des observations participantes.

En cohérence avec la méthodologie d'analyse du codage à visée théorique (Point & Voynet-Fourboul, 2006), nous avons, à partir des données recueillies sur le terrain, situé une partie des concepts caractérisant les conséquences de la révélation dans un champ théorique précis. Nous les avons liés aux concepts intégrés à la théorie EDT (Expectation-Disconfirmation Theory) de Oliver (1977, 1980). Cette théorie a été utilisée en marketing afin d'expliciter la satisfaction vis-à-vis d'un produit.

L'auteur part de l'hypothèse que la satisfaction¹⁴² vis-à-vis d'un produit dépend de l'écart existant entre les attentes initiales antérieures à l'usage du produit et les attentes réellement comblées suite à son utilisation. L'absence d'écart produit une confirmation des attentes, tandis que l'existence d'un écart engendre une disconfirmation des attentes. Nous pouvons distinguer la disconfirmation positive – caractérisant la génération de résultats ou de performances supérieures aux attentes initiales – ainsi que la disconfirmation négative, caractérisant, la génération de performances plus faibles que les attentes initiales (Oliver, 1980; Kopalle & Lehmann, 2001).

Nous utilisons les concepts majeurs issus de cette théorie pour rendre plus intelligible l'analyse des conséquences de la révélation institutionnelle. Les concepts sont à la fois utilisés pour caractériser les conséquences de la révélation auprès de l'établissement d'étude, mais aussi les conséquences de la révélation légale. Néanmoins, dans notre utilisation des concepts, nous n'analysons pas le degré de confirmation ou de disconfirmation des attentes globales propre à chacun des étudiants. Nous tentons de déceler, indépendamment les unes des autres, les attentes qui ont pu être satisfaites de celles qui ne l'ont pas été. Un étudiant peut ainsi voir

¹⁴² La disconfirmation et la confirmation des attentes déterminent la satisfaction vis-à-vis du produit, qui elle-même, engendre les intentions comportementales (Oliver, 1980).

certaines de ses attentes confirmées et d'autres disconfirmées¹⁴³. L'état de confirmation ou de disconfirmation a été décelé selon la façon dont l'étudiant aborde les conséquences de la décision¹⁴⁴. La fin des récits de vie était notamment dédiée aux conséquences et à leur lien avec les attentes initiales¹⁴⁵.

Les résultats sont présentés en tenant compte du contexte de décision. Nous abordons tout d'abord les conséquences de la révélation auprès de l'établissement d'étude (2.1), pour ensuite envisager les conséquences de la révélation légale (2.2). Nous comparons enfin les conséquences résultant de chacun des contextes (2.3).

2.1) Les conséquences de la révélation auprès de l'établissement d'étude

La révélation institutionnelle du handicap auprès de l'établissement d'étude engendre des conséquences confirmant une partie des attentes initiales des étudiants (2.1.1). D'autres attentes sont néanmoins disconfirmées, soit positivement (2.1.2), soit négativement (2.1.3). Nous effectuons, *in fine*, une synthèse des différentes conséquences de la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude (2.1.4).

2.1.1) La confirmation des attentes

Nous abordons les conséquences conformes aux attentes initiales des étudiants. Les conséquences évoquées ont ainsi été anticipées (24 sources, 39 citations). Les étudiants notent, en cohérence avec leur espérance, l'obtention concrète de dispositifs en faveur du handicap (2.1.1.1), ainsi que les bénéfices inhérents à leur utilisation (2.1.1.2).

2.1.1.1) L'obtention concrète de dispositifs en faveur du handicap

A l'issue de la prise de décision, les étudiants soulignent leur contentement par rapport aux opportunités concrètes d'utilisation des dispositifs proposés par les structures handicap des établissements.

Ils mentionnent la possibilité d'avoir pu expérimenter physiquement les différents aménagements. Ils se remémorent ainsi l'obtention des différents dispositifs, à savoir : les aménagements temporels tels que le tiers temps, ou bien la réévaluation de la temporalité du cursus par rapport aux capacités réelles de l'étudiant : « *le tiers-temps pour les examens, pas*

¹⁴³ Nous ne comparons pas les attentes et les conséquences de la décision pour chacun des étudiants. Les récits de vie fournissent des données trop hétérogènes pour conduire à une analyse aussi précise.

¹⁴⁴ Si un étudiant nous dit par exemple : « contrairement à ce qu'on m'a dit » suivi de constatations négatives, nous interpréterons que sur ce point précis, l'étudiant a vu ses attentes disconfirmées négativement.

de problème. Ça se passait plutôt bien, j'étais en confiance, les cours ça allait, j'arrivais à suivre. (Antony, dyslexique, gestion) ». Ils évoquent en outre l'obtention d'un accompagnement par un tiers tout au long de l'année : « Le service handicap m'avait tout de suite proposé. J'ai tout de suite sélectionné un ami à moi. J'ai tout de suite fait confiance à un ami, je savais qu'il prenait très bien ses cours qu'il avait un ordinateur, pour lui ce n'était pas très compliqué. Ça c'est vraiment un plus, et c'est génial (Zora, déficiente auditive, ressources humaines) » ; l'obtention d'aides techniques : « Auprès de certains profs, je pouvais utiliser un ordinateur par exemple avec un logiciel (Smain, déficient visuel, doctorant en chimie) » ; ou enfin d'aménagements spécifiques des épreuves d'examens : « Pour le galop d'essai il y avait une rangée réservée. En droit commercial, c'était encore mieux car j'avais une salle qui m'était réservée. J'étais seul, j'étais tranquille (Jacques, étudiant diabétique, études de droit). »

La qualité de l'accompagnement des étudiants est soulignée. Les étudiants notent la structuration et l'organisation des missions handicap, celles-ci permettant un déploiement plus efficace des actions. Un étudiant confirme : « Sur ce côté, il y a un effort considérable qui se fait de leur part. Par exemple les aménagements qu'ils m'ont proposé en deuxième année, ce n'est pas des aménagements qu'ils proposaient avant, mais des aménagements qu'ils ont exportés à travers le modèle d'un autre établissement (Ekrem, déficient visuel, gestion). »

Enfin, les dispositifs sont considérés, par certains étudiants, comme adaptés, utiles et aidant: « Le tiers-temps et l'utilisation de mon ordinateur portable m'ont beaucoup aidés pendant les examens. Les aménagements correspondent à mes besoins (propos issus de l'enquête de satisfaction récupérée auprès d'une mission handicap). »

2.1.1.2) Les effets bénéfiques des dispositifs compensatoires

La confirmation des attentes est non seulement liée à la possibilité d'obtenir des dispositifs, mais elle est surtout conséquente aux effets que leur utilisation peut générer sur l'étudiant et son interaction avec l'environnement. Une partie des étudiants évoquent plusieurs effets bénéfiques éprouvés suite à la mise en place des aménagements d'étude, à savoir, la compensation efficace du handicap et la génération parallèle d'un sentiment général de sécurité par la simple connaissance de la présence des dispositifs.

Ces étudiants soulignent la capacité des dispositifs à pouvoir suffisamment compenser le handicap et contribuer dès lors à la poursuite des études supérieures. En effet, la

compensation du handicap autorise l'étudiant à se centrer sur ses études, en optimisant leur suivi et leur réussite. Une étudiante nous raconte ainsi comment la présence d'un assistant d'étude lui a permis de mettre son handicap entre parenthèses pour se consacrer totalement aux apprentissages : « Par rapport à l'assistant d'études, dans les cours de tous les jours ça me permet vraiment de pouvoir me concentrer sur les cours sans avoir en tête que si je n'arrive pas à récupérer, à noter, je vais devoir rattraper les cours. Ça me permet vraiment de me concentrer sur ce que dit le prof (Sara, handicap moteur, psychologie). »

Enfin, la présence avérée des dispositifs constitue, pour certains étudiants, un véritable soulagement les rassurant par rapport à l'appréhension de leur environnement *a priori* perçu comme hostile: « Quand j'ai vu qu'il y avait des dispositifs qui existaient pour moi, il n'y avait pas de peur. C'était plus un soulagement (Ekrem, étudiant d'outre-mer venu faire ses études en France). »

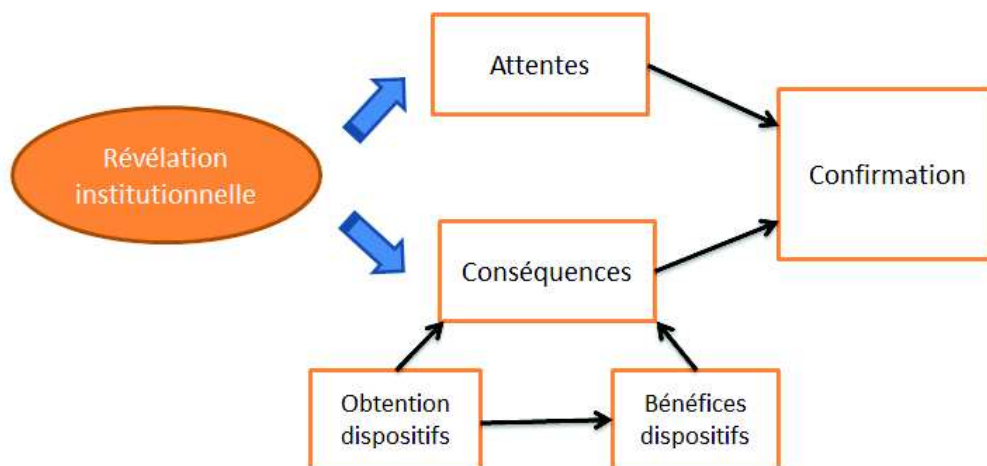


Figure 38: La confirmation des attentes initiales des étudiants (révélation établissement d'étude)

2.1.2) La disconfirmation positive

Nous abordons parallèlement les conséquences de la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude ayant surpassés les attentes initiales des étudiants (6 sources, 13 citations). Certains d'entre eux témoignent avoir été agréablement surpris par l'ampleur des dispositifs qui leur a été proposée (3.1.2.1), ainsi que par les effets collatéraux inattendus de leur utilisation (3.1.2.2).

2.1.2.1) Ampleur et développement des dispositifs proposés

La disconfirmation positive est relative aux dispositifs mis en place en faveur du handicap. La réalité des dispositifs proposés, notamment leur ampleur et leur diversité, dépasse ce que certains étudiants anticipaient en amont de la prise de décision.

Les étudiants rendant compte d'un état de disconfirmation positive soulignent tout d'abord le nombre et la variété des dispositifs existants. Ceux-ci sont qualifiés de multiples et permettent la saisie de nombreuses opportunités facilitant le suivi des études: *« Comme je ne connaissais pas du tout les bâtiments, j'avais quelqu'un avec moi pour les deux premières semaines. C'est eux qui finançaient. Ensuite, ils m'ont donné des heures de personnes pour m'aider à la bibliothèque et pour mettre en forme mes devoirs. Ça ils financent un certain nombre d'heures. Ils me finançaient aussi un aller-retour en taxi par semaine dans le cadre de l'université. Il y a vraiment plein de choses mises en place et donc là vraiment j'utilisais ce dont j'avais besoin. (Paula, étudiante aveugle en sciences humaines, étonnée des dispositifs qu'on a pu lui proposer à certains moments de son cursus). »*

Les étudiants évoquent parallèlement le développement récent et exponentiel des actions en faveur des étudiants en situation de handicap. Ils comparent ainsi la situation au moment où ils ont initié leurs études à celle qu'ils vivent à l'heure actuelle. Ils soulignent par conséquent la rapidité avec laquelle les mentalités ont évolué sur la thématique de l'accès aux études des étudiants en situation de handicap. Ils sont agréablement surpris par ce changement : *« Honnêtement si j'étais dans ma situation maintenant à 18 ans, le truc que je trouve génial, notamment pour les grandes écoles, c'est les adaptations au niveau des concours. Moi je me dis si j'avais eu ces opportunités à 18 ans, si j'avais 18 ans maintenant, j'aurais des opportunités de fou. Je sauterais dessus à pieds joints (Sancho, handicap moteur, étudiant en contrat doctoral) ».*

2.1.2.2) Effets collatéraux inattendus des dispositifs mis en place

Conjointement, les aménagements engendrent, de façon inattendue, des bénéfices collatéraux. Ils permettent notamment de développer l'autonomie des étudiants, ceux-ci apprenant petit à petit à maîtriser et à vivre avec les dispositifs mis en place en leur faveur. Ils apprennent également à anticiper les conséquences de leur handicap. Un étudiant, ayant eu au départ des difficultés d'adaptation non négligeables, revient sur son parcours : *« Au fur et à mesure de l'année, j'ai amélioré ça. Au bout d'un moment, ce n'était plus les assistants d'études qui me*

donnaient leurs notes, c'est moi qui leur donnais les miennes (rire) (Théodore, handicap moteur, gestion). »

Ces effets bénéfiques connexes sont notifiés, malgré des dispositifs parfois considérés comme imparfaits. Un étudiant nous raconte : « Mes camarades avaient autre chose à faire que s'occuper de moi à plein temps. Ça été un peu plus compliqué, mais ça m'a permis d'apprendre à me débrouiller. Ça été une transition progressive. Aujourd'hui je demande très peu d'aménagements en milieu professionnel (Cédric, handicap moteur, étude d'ingénieur). » Par l'apprentissage progressif de la maîtrise des aménagements, les étudiants mettent ainsi en œuvre des compétences de socialisation organisationnelle, qu'ils ne soupçonnaient pas détenir auparavant.

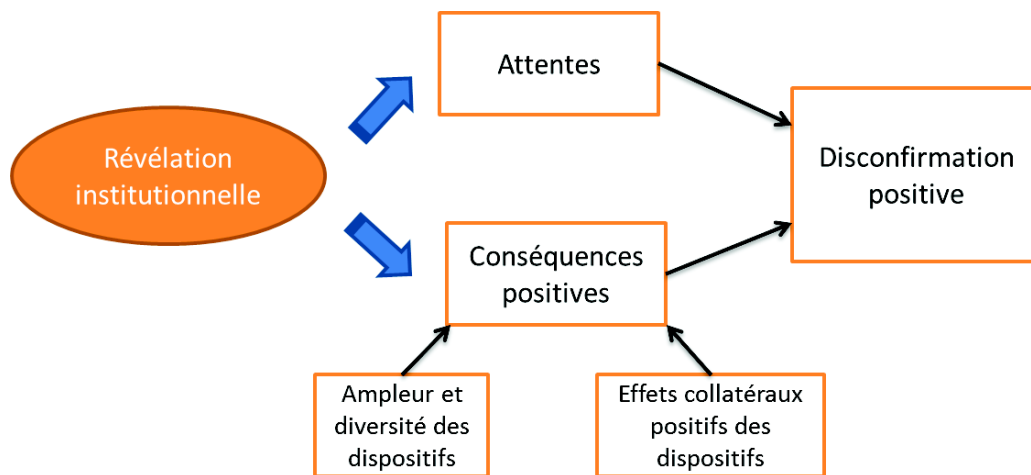


Figure 39: La disconfirmation positive des attentes des étudiants (révélation établissement d'étude)

Ainsi, le nombre, la variété et le développement récent des dispositifs mis en place pour favoriser l'accès et le suivi des études des étudiants reconnus en situation de handicap, mais aussi les bénéfices inattendus des dispositifs, dépassent les attentes d'une partie des étudiants. Ces derniers n'imaginaient pas expérimenter une telle prise en compte de leurs problématiques.

2.1.3) La disconfirmation négative

Nous abordons désormais les conséquences ayant failli aux attentes initiales des étudiants (15 sources ; 76 citations). La déception concerne à la fois l'efficacité réelle des dispositifs mis en place (3.1.2.1), mais aussi l'effet de la révélation sur les interactions sociales, celle-ci ayant

engendré un ensemble de conséquences interpersonnelles négatives inattendues pour les étudiants concernés (3.1.2.2).

2.1.3.1) Efficacité des dispositifs

Les dispositifs mis en place en faveur des étudiants s'avèrent, dans certains cas, dans l'incapacité de répondre à l'ensemble des attentes générées par leur implémentation. Les étudiants font état de la disconfirmation des attentes découlant des écarts de performance.

Les étudiants évoquent tout d'abord le caractère inadapté de certains dispositifs, jugés être en inadéquation avec les spécificités de la situation de handicap, ou bien en décalage avec les caractéristiques de l'environnement. L'inadéquation ressentie peut être, d'une part, due à des difficultés d'adapter les aménagements aux contraintes de la formation suivie par l'étudiant. Certaines formations imposent en effet des formats d'apprentissage difficilement conciliables avec les adaptations de cursus. Un étudiant témoigne: « *Les assistants d'études, ça répondait à la problématique d'un cours magistral, tout le monde prend des notes, tu prends des photocopies, ça marche. Par contre quand tu as un TD qu'un prof te donne un exercice à faire, là tout de suite, tu fais quoi ? Tu ne peux pas dicter à l'autre puisque l'autre, il doit aussi faire l'exercice. Sur ce point, je n'ai jamais eu de réponse claire de la mission handicap (Théodore, handicap moteur, gestion, qui a depuis l'enseignement secondaire bénéficié de l'accompagnement par un tiers).* ». D'autre part, l'inadéquation peut être la résultante de l'incapacité, pour l'étudiant, de définir précisément ce dont il a besoin. Cette affirmation est d'autant plus vraie lorsque l'étudiant ne maîtrise pas encore les conséquences de sa déficience (*Observations participantes, réunions plurielles regroupant des référents handicap*). Enfin, l'étudiant éprouve parfois des difficultés à s'approprier ce qui lui a été proposé : « *Satisfaite ? Moi j'ai compris que ça ne me convenait pas bien et que je n'étais pas très à l'aise, j'ai donc préféré faire avec mes méthodes à moi. Ça fonctionnait bien. Je ne vais pas leur jeter la pierre. J'ai pris un petit peu de recul (Aurélié, étudiante aveugle, IUFM)* ».

De plus, malgré l'adaptation réussie des dispositifs aux spécificités de la situation des étudiants, certains d'entre eux évoquent tout de même l'impossibilité des actions proposées à répondre à l'ensemble de leurs problématiques. Ainsi, pour une partie des étudiants, les dispositifs mis en place ne permettent pas de compenser l'ensemble des difficultés générées par le handicap. L'incapacité de ces derniers à compenser le handicap peut être due à la sous-évaluation des conséquences du handicap, soit par l'étudiant, soit par la mission handicap ou bien par les deux parties en présence. Une étudiante relate ses difficultés persistantes : « *En*

vue de mon état de santé, malgré les aménagements, je n'arrive pas à suivre. Tant que mon état de santé ne s'est pas amélioré, je n'arriverai pas à suivre. Si je n'arrive pas à me concentrer pour lire les cours qu'on m'a envoyés, je n'arriverai pas à apprendre (Capucine, maladie invalidante, étudiante en AES). »

Au-delà de l'adaptation des dispositifs et de leur capacité compensatrice parfois réduite, les étudiants font état de nombreux dysfonctionnements induits par leur mise en place concrète. Ces dysfonctionnements prennent part à la déception des étudiants.

Les étudiants relèvent tout d'abord les difficultés qu'ils éprouvent à faire valoir leurs droits. La procédure d'obtention des droits, mais aussi leur mise en application réelle, constituent des chemins parsemés d'embûches. Une étudiante, ayant bataillé pour s'inscrire à sa formation dans les temps en raison des aménagements dont elle bénéficiait dans l'enseignement secondaire, nous explique : *« Normalement j'ai un passe pour la voiture pour pouvoir me garer près. Ça fait presque deux mois que j'ai fait la demande, que ça été accepté mais je ne l'ai toujours pas (Andréa, étudiante en lettres, atteinte d'une maladie invalidante de longue date). »* Dans certains cas, plutôt rares, l'étudiant se retrouve dans l'impossibilité totale de faire valoir ses problématiques. Marjorie a vécu cette situation lorsqu'elle a souhaité poursuivre sa première année de médecine par une école de sage-femme, elle n'a eu d'autre choix que de se réorienter : *« L'école de sage-femme ne m'a pas vraiment aidé avec mes horaires et tout, pour que je puisse continuer. En gros c'était soit je tenais la route comme tout le monde, soit je m'en allais (Marjorie, maladie invalidante, aujourd'hui doctorante au CNRS en neurosciences).*

Enfin, la mise en place effective des dispositifs est susceptible, lorsqu'elle est dysfonctionnelle, de contrecarrer l'esprit initial des aménagements et ainsi d'en réduire les effets bénéfiques. De nombreux dysfonctionnements sont nommés par les étudiants : *« J'avais demandé un tiers temps majoré pour les épreuves écrites auprès d'un médecin agréé, je vais refaire la demande, même si les conditions de composition ont été déplorables (composition dans la même salle que les autres étudiants qui sortent bruyamment, cours de gym avec musique dans la salle juste à côté, surveillant voulant m'arracher la copie des mains n'écoutant pas que je dispose d'un tiers temps etc...).(propos issus de l'enquête de satisfaction récupérée auprès d'une mission handicap). »*

Dès lors, contrairement aux attentes initiales de certains étudiants, les dispositifs mis en place se sont avérés inadaptés. Ces étudiants soulignent parallèlement leur incapacité à compenser

toutes les difficultés engendrées par le handicap. Enfin, ils mentionnent de nombreux dysfonctionnements liés à la mise en place concrète des adaptations.

2.1.3.2) Impact négatif sur les interactions sociales

Nous l'avons analysé lors de l'identification des raisons de la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude, peu d'étudiants imaginent les coûts consécutifs à cet acte, lorsque celui-ci est exercé dans le contexte de l'enseignement supérieur (11 sources ; 12 citations)¹⁴⁶. Les coûts perçus présentés ci-dessous, constituent des coûts vécus par des étudiants ayant eu peu de craintes anticipées par rapport à la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'études : il s'agit ainsi de coûts perçus inattendus.

Les coûts inattendus identifiés par certains étudiants concernent les conséquences de la révélation sur la conduite des interactions sociales. Il s'agit dès lors de coûts interpersonnels.

Du point de vue des interactions sociales, l'étudiant se heurte tout d'abord à des suspicions et des incompréhensions de la part d'autrui à la suite de l'utilisation des dispositifs permis par la révélation. Les camarades de promotion sont perplexes par rapport aux différences de traitement existant entre eux et la personne reconnue institutionnellement. Cette affirmation est d'autant plus vraie si la révélation interpersonnelle n'a pas été exercée par ailleurs : *« Donc j'ai un quart d'heure de plus pour les examens mais pas d'ordinateur et déjà pour le quart d'heure de plus mes collègues me posent des questions. Ce ne sont pas vraiment des amis donc je n'ai pas envie de raconter tous les détails (Maria, dyslexique, études de langue puis de gestion) »*.

Parallèlement, l'étudiant subit les maladroites de l'interlocuteur, qui ne sait pas comment réagir par rapport aux informations institutionnelles dévoilées par l'étudiant. Une étudiante se remémore ainsi la première fois où elle a révélé institutionnellement son handicap auprès de son organisme de formation : *« En BTS, j'ai été hospitalisée et c'est là que j'ai commencé à le dire. J'ai eu une petite remarque de mon responsable formation. « Ça mademoiselle, ça vous me l'aviez pas dit quand vous avez postulé. » Qu'est-ce que ça aurait changé, si je l'avais dit? (Gwenaëlle, diabétique, gestion). »*

Enfin, la révélation institutionnelle a été vécue par certains étudiants comme un acte transformant complètement la nature des interactions sociales. Cette transformation est elle-

¹⁴⁶ Les coûts perçus sont davantage liés aux conséquences de la dissimulation (motivations d'évitements).

même consécutive à la relation d'aide instaurée par l'utilisation des accompagnements humains, notamment lorsqu'ils impliquent les camarades de promotion. Un étudiant ayant bénéficié de l'aide de ses camarades constate ainsi : « *Pour revenir aux assistants de cours, théoriquement ils doivent t'aider à t'installer, t'aider à te déshabiller, et à la fin du cours te donner les notes qu'ils ont pris. Le problème c'est qu'au bout d'un moment, tout ce qui est la partie physique c'est un peu passé à la trappe (...) Et au bout d'un moment je me suis dit que les autres étaient un peu plus distants avec moi. Le groupe s'est un peu fracturé (Théodore, handicap moteur, gestion).* Cet étudiant souligne, par cette observation, les perturbations interactionnelles générées par l'incompatibilité entre les relations d'aides à caractère médicale et les relations sociales amicales.

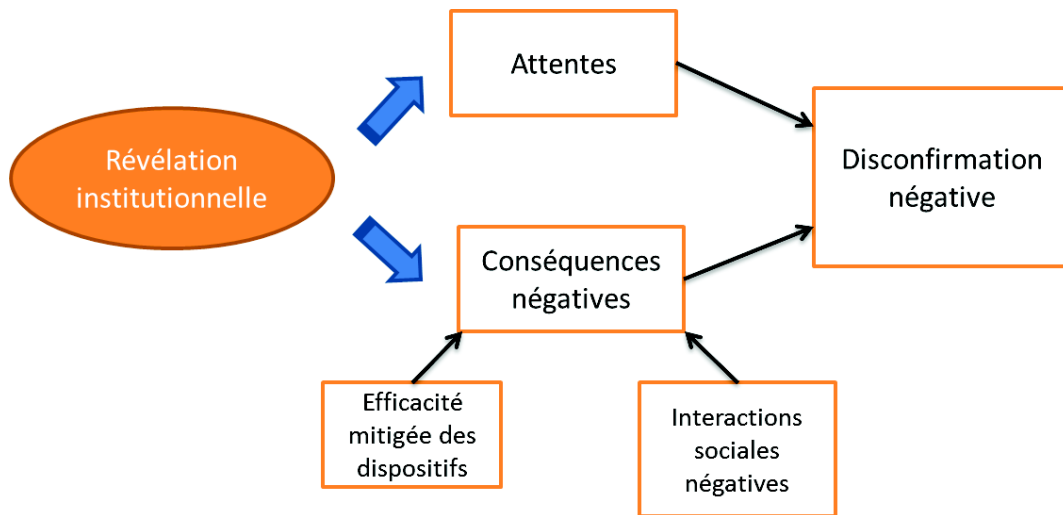


Figure 40: La disconfirmation négative des attentes des étudiants (révélation établissement d'étude)

Ainsi, certains étudiants, ont, suite à la révélation institutionnelle, subi des conséquences négatives inattendues. Les dispositifs mis en place font, pour ces étudiants, l'objet d'une efficacité limitée. Certains étudiants expérimentent parallèlement les conséquences négatives de la révélation sur les interactions sociales.

2.1.4) Synthèse des conséquences de la révélation auprès de l'établissement d'étude

Nous synthétisons les différentes conséquences évoquées, à l'aide de leur fréquence d'occurrence (nombre de sources et de citations).

Les conséquences de la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude ont été citées par 31 sources et recueillent 132 citations.

Ainsi, la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude satisfait de nombreuses attentes (24 sources : 39 citations). Certains étudiants retiennent l'obtention concrète des dispositifs d'aménagements permis par la démarche (20 sources ; 33 citations), quelques-uns vantent par ailleurs les conséquences positives afférentes à leur utilisation (6 sources, 6 citations).

De surcroît, quelques étudiants (6 sources ; 13 citations) font part du dépassement positif d'une partie des attentes initiales : les conséquences de la révélation institutionnelle vont au-delà des anticipations de l'étudiant (disconfirmation positive). Ces étudiants notent la variété et l'ampleur des dispositifs actuellement mis à leur disposition pour favoriser la réussite des études (4 sources ; 5 citations). Ils soulignent parallèlement des effets collatéraux positifs, issus de l'appropriation réussie des dispositifs d'aménagement de cursus (2 sources ; 8 citations).

Enfin, une partie non négligeable d'étudiant font, au contraire, part du décalage entre les attentes initiales et les opportunités réelles permises par la révélation institutionnelle : ils expérimentent ainsi un état de disconfirmation négative d'une partie de leurs attentes (20 sources ; 76 citations). La disconfirmation est, d'une part, liée – contrairement à la perception des étudiants dont les attentes sont confirmées –, à la constatation de l'efficacité mitigée des dispositifs d'aménagement (15 sources ; 64 citations), ainsi qu'à l'expérimentation d'effets négatifs de la révélation du point de vue des interactions sociales (8 sources ; 12 citations).

Conséquences	Sources/citations	Dimension	Sources/citations
Confirmation des attentes	24 ; 39	Obtention de dispositifs	20 ; 33
		Effets positifs des dispositifs	6 ; 6
Disconfirmation positive	6 ; 13	Ampleur	4 ; 5
		Effets collatéraux positifs	2 ; 8
Disconfirmation négative	20 ; 76	Efficacité des dispositifs	15 ; 64
		Conséquences négatives sur les interactions sociales	8 ; 12

Tableau 34: Synthèse des conséquences de la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude

2.2) Les conséquences de la révélation légale

Tout comme la révélation auprès de l'établissement d'étude, la révélation légale confirme certaines attentes (2.2.1) et en surpasse d'autres (2.2.2). Néanmoins, certaines conséquences

ont déçu une fraction non négligeable d'étudiants (2.2.3). Indépendamment des attentes, nous explicitons, en outre, l'impact identitaire de la révélation légale (2.2.4). Nous effectuons enfin, la synthèse des conséquences de la révélation légale (2.2.5).

2.2.1) La confirmation des attentes

Nous abordons ici les conséquences conformes aux attentes initiales des étudiants. Les conséquences ici évoquées ont été anticipées par les étudiants qui les évoquent (19 sources, 82 citations). Ces étudiants notent ainsi l'obtention concrète des dispositifs facilitant les premières expériences professionnelles (2.2.1.1), mais également, la mise en exergue par la révélation, d'un climat organisationnel handi-accueillant (2.2.1.2). Enfin, ils témoignent des conséquences interpersonnelles positives de cet acte (2.2.1.3).

2.2.1.1) Obtention de dispositifs facilitateurs

Certains étudiants ont concrètement pu constater l'impact de la révélation légale sur l'insertion professionnelle (stages, apprentissages...), et ce tel qu'il leur avait été présenté initialement. La révélation légale, matérialisée concrètement par l'attribution de la RQTH, a aidé l'étudiant à mieux appréhender le marché du travail, grâce au statut auquel elle renvoie. En devenant « travailleurs handicapés »¹⁴⁷, les étudiants ont obtenu un stage, un apprentissage, ou encore un premier emploi. La plupart du temps, la RQTH est mise en exergue au sein des réseaux de recrutements spécialisés à savoir : les associations effectuant du placement d'étudiant handicapés, les handicapés et les forums de recrutement spécifiques. Un étudiant nous raconte comment, conformément à son objectif initial, la RQTH lui a facilité la recherche d'un stage : *« Ça été un avantage, car j'ai trouvé mon stage par le biais d'un handicapé, je ne sais pas si vous connaissez le principe (...). Après, ça s'est poursuivi, j'ai intégré l'entreprise depuis presque deux ans. J'ai été prolongé après en intérim, puis en CDD et bientôt en CDI (Cédric, études d'ingénieur, handicapé moteur). »* Le statut de travailleur handicapé a ensuite permis aux étudiants d'intégrer des entreprises attrayantes et d'envergure importante: *« Mon contrat s'est terminé. J'ai commencé à postuler en février. Je n'étais toujours pas reconnue travailleur handicapé. J'ai envoyé pas mal de CV, je n'ai pas eu de retour. J'ai eu ma reconnaissance en juillet, j'ai envoyé des CV et plusieurs grosses boîtes ont essayé de me contacter pour avoir des entretiens (Karima, dyslexique, alternante en ressources humaines). »* La RQTH a ainsi contribué à l'atteinte des ambitions professionnelles des étudiants ayant choisi de la faire valoir en entreprise. Karima poursuit

¹⁴⁷ Les étudiants disposant de la RQTH sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi (OETH).

son récit : « *Je me dis que j'ai quand même de la chance, car je suis aujourd'hui dans le poste que je voulais faire grâce à ça (Karima).* »

Au-delà de faciliter l'accès à l'emploi, la RQTH facilite également le traitement dans l'emploi, à l'issue de l'intégration effective de l'entreprise. Cette réalité est éprouvée grâce aux aménagements proposés par les employeurs. Comme nous l'avons évoqué en abordant les raisons de la révélation légale, il s'agit soit d'aménagements du poste de travail, des horaires, ou des locaux, et parfois d'aides financières. Ces dispositifs compensatoires contribuent à optimiser la productivité de l'étudiant dans un environnement adapté. Un étudiant nous décrit les dispositifs dont il bénéficie à ce jour : « *De toute manière encore aujourd'hui, j'ai demandé un siège ergonomique pour mon dos c'est nécessaire. J'ai un micro, un casque, un kit pour appeler les mains libres. Ça passe sur le budget handicap. Donc je sais que les aménagements je les ai au titre du handicap (Julien, handicap non connu, actuellement en apprentissage en gestion).* »

Ainsi, une partie des attentes des étudiants sont confirmées. Ces derniers ont pu bénéficier d'un accès à l'emploi facilité par la RQTH, ainsi que d'une amélioration effective de leurs conditions d'intégration dans l'emploi, par la mise en place de nombreux dispositifs d'aménagements.

2.2.1.2) Mise en exergue d'un climat organisationnel handi-accueillant

La révélation légale du handicap dans l'entreprise a également permis aux étudiants de mettre en valeur et de confirmer l'existence d'un climat organisationnel favorable au handicap.

La révélation légale fait ressortir la sensibilisation de l'entourage professionnel à la problématique du handicap. La sensibilisation concerne soit les collègues, les managers ou le supérieur hiérarchique. Un étudiant témoigne : « *L'employeur est tombé en situation de handicap. Il a été sensibilisé car il est tombé en situation de handicap. Et là il essaie de mettre en place des choses pour les personnes handicapées (Cyril, étudiant handicap moteur, gestion).* » Le handicap est, dans ces conditions, accepté par l'entourage.

De ce fait, la sensibilisation effective des employés conduit ces derniers à faire preuve d'adaptation vis-à-vis de l'étudiant en situation de handicap : « *J'ai eu une collègue référente handicap, j'ai eu la chance de travailler avec une collègue qui était référente handicap, qui m'a posé tout de suite des questions à mon arrivée sur le poste. S'il y avait des choses à faire, des aménagements...(Zora, déficiente auditive, ressources humaines).* » Ces efforts

d'adaptation se matérialisent par la génération d'une bonne ambiance au sein de l'équipe de travail : « *Dans l'équipe, le handicap ça se passe très bien. Moi je travaille avec deux collègues qui sont en fauteuil roulant (Julien, handicap non connu, gestion)* ».

Enfin, ces effets sont favorisés par la possibilité de s'adresser à un interlocuteur dédié au traitement des problématiques sous-jacentes au handicap. L'avantage étant de ne pas faire peser les conséquences de celui-ci sur l'entourage professionnel : « *J'avais des interlocuteurs à qui m'adresser, quand j'avais un tout petit truc à demander, que ce soit pour avoir mon bureau au rez-de-chaussée par exemple, ça c'est des petites choses qui ont été mises en place facilement car j'avais un interlocuteur (Cédric, handicap moteur, études d'ingénieur).* »

Ainsi, la révélation légale du handicap a permis la mise en exergue, par les étudiants, d'un climat organisationnel handi-accueillant. Ce climat se caractérise par une sensibilisation et une adaptation des interlocuteurs aux problématiques générées par le handicap, mais aussi par une bonne ambiance de travail. La présence de ces caractéristiques est facilitée par l'existence d'interlocuteurs dédiés, contribuant à la gestion des conséquences du handicap.

2.2.1.3) Des conséquences interpersonnelles positives

Enfin, la révélation a, par ailleurs, conformément aux bénéfices anticipés par l'étudiant, un impact positif sur les relations interpersonnelles développées dans l'entreprise.

Elle contribue dès lors à la clarification des attentes réciproques par l'instauration d'un cadre de fonctionnement de la relation d'emploi. Antony nous relate la mise au point consécutive à la révélation légale, réalisée avec l'employeur lors de son arrivée en entreprise : « *On a bien mis les choses au point sur les missions, quand je leur ai parlé de mon handicap, je vais avoir beaucoup plus de chiffres... Des choses que je gère bien. Il ne faut pas hésiter non plus, ils me demandent d'être force de propositions. Voilà c'est parti, on verra comment ça se passe (Antony, dyslexique, qui vient de changer d'employeur en alternance).* » Les deux parties savent dès lors ce que chacun est en mesure d'attendre de l'autre, et dans quelles conditions les attentes peuvent être explicitées. L'instauration d'un tel cadre permet à l'étudiant de solliciter l'indulgence de l'employeur : « *Mais la manager est toujours la même, c'est elle qui m'a choisi, c'est elle qui m'a suivie. Elle est très compréhensive, on corrige ensemble. Ça se passe super bien (Maria, dyslexique, études de langue puis gestion).* ».

La clarification des attentes est d'autant plus facilitée que la relation entre l'employeur et l'étudiant est perçue par ce dernier comme égalitaire. En effet, chaque partie obtient des

avantages conséquents à la révélation. L'employeur dispose d'un étudiant qualifié rentrant dans le cadre de l'obligation d'embauche (OETH), tandis que l'étudiant obtient un cadre favorable pour développer ses compétences professionnelles. Marjorie, en contrat doctoral, nous relate, par exemple, comment grâce à la RQTH et les dispositifs qu'elle propose, elle a pu apporter des ressources supplémentaires à son laboratoire : « *Mon chef voit les avantages d'avoir un étudiant handicapé car du coup, il a des stagiaires qui sont pour moi et qui sont également pour le laboratoire. J'arrive à avoir de l'argent que je redonne au laboratoire. Il me soutient aussi énormément à cause ça, il y voit aussi son bénéfice. Chacun y trouve son compte plus ou moins et on trouve un équilibre (Marjorie, maladie invalidante, doctorante en neuroscience).* »

Ainsi, conformément aux attentes des étudiants, les relations interpersonnelles sont transformées positivement suite à la révélation légale. Les attentes des deux parties sont clarifiées et positionnées sur un pied d'égalité.

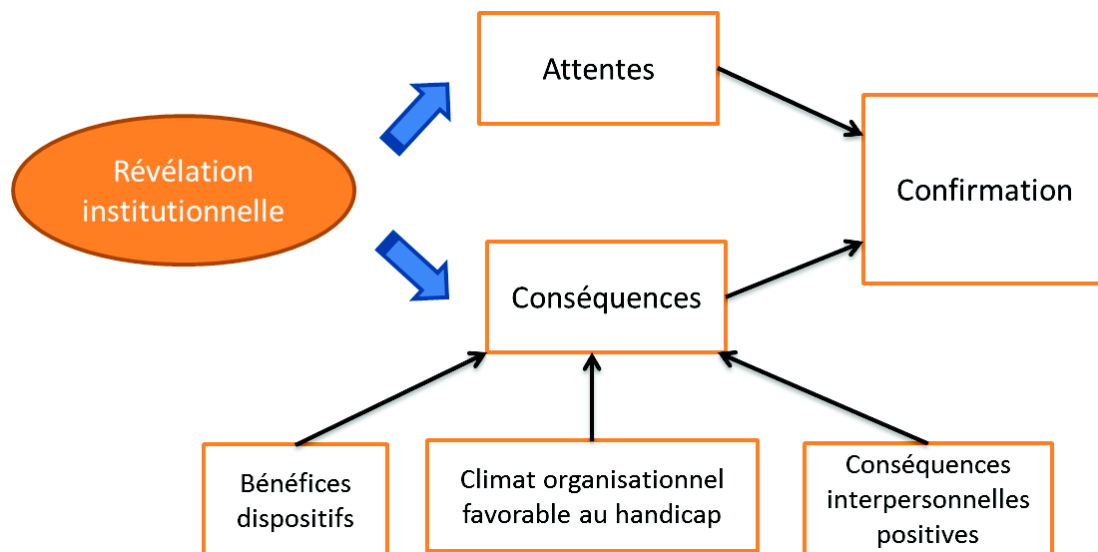


Figure 41: La confirmation des attentes initiales des étudiants (révélation légale)

Les attentes des étudiants sont confirmées au regard de trois points, à savoir ; les bénéfices engendrés par les dispositifs favorisant l'accès et le traitement dans l'emploi, la mise en exergue d'un climat favorable au handicap découvert grâce à la révélation et, enfin, la clarification des relations interpersonnelles dans l'entreprise.

2.2.2) La disconfirmation positive

Nous abordons parallèlement les conséquences de la révélation légale, ayant dépassé les attentes initiales des étudiants (5 sources ; 5 citations) : « *Je me suis dit, tout ça ! Avec une seule RQTH ! (Yousra, étudiante aveugle, sociologie, échanges informels après l'entretien).* »

Tout comme la révélation auprès de l'établissement d'étude, les étudiants mettent en évidence la variété des dispositifs dont ils ont pu bénéficier. Ils sont étonnés de pouvoir combiner les aides financières, les aménagements et l'accès privilégié à l'emploi. Marjorie fait le point : « *Quand je vais moins bien, ils m'accordent de rester travailler chez moi la journée. J'ai eu des adaptations de poste, j'ai eu un bureau à ma hauteur avec une chaise ergonomique, j'ai aussi eu deux sièges pour le laboratoire pour quand je manipule. J'ai eu l'ordinateur également pour travailler à la maison. J'ai eu le même poste de travail à la maison que j'ai au laboratoire. Ils ont vraiment dépensé beaucoup et on fait beaucoup d'efforts pour moi. Moi je n'ai vraiment que des retours positifs. Je suis vraiment heureuse d'avoir fait ça. Même ces histoires de bourses, c'est des choses qui ne sont pas forcément connues mais qui peuvent effectivement aider les personnes (Majorie, atteinte d'une maladie invalidante, doctorante en neurosciences, qui ne s'attendait pas à avoir autant de possibilités).* »

Parallèlement, certains étudiants sont agréablement surpris par la visibilité sur le marché du travail que leur a donnée la RQTH. Cette visibilité est, non pas perçue comme de la discrimination positive, mais comme la démonstration d'un intérêt général de l'employeur à l'égard du handicap. Grâce à la RQTH, Smain a pu rencontrer les directeurs généraux de quelques entreprises renommées. Ces derniers sont venus témoigner de leur intérêt pour la candidature des étudiants handicapés : « *C'est les rencontres, il y a eu les rencontres avec les PDG de Total ou de Thalès. Il y avait aussi celui de l'Oréal. Ces gens-là sont venus spécialement pour nous voir, nous rencontrer à l'université. Quand tu vois un PDG, tu te dis je le vois à la télé, les médias, et là il vient pour moi. (Smain, déficient visuel, qui malgré les opportunités en entreprise a voulu poursuivre son master par un contrat doctoral en chimie).* »

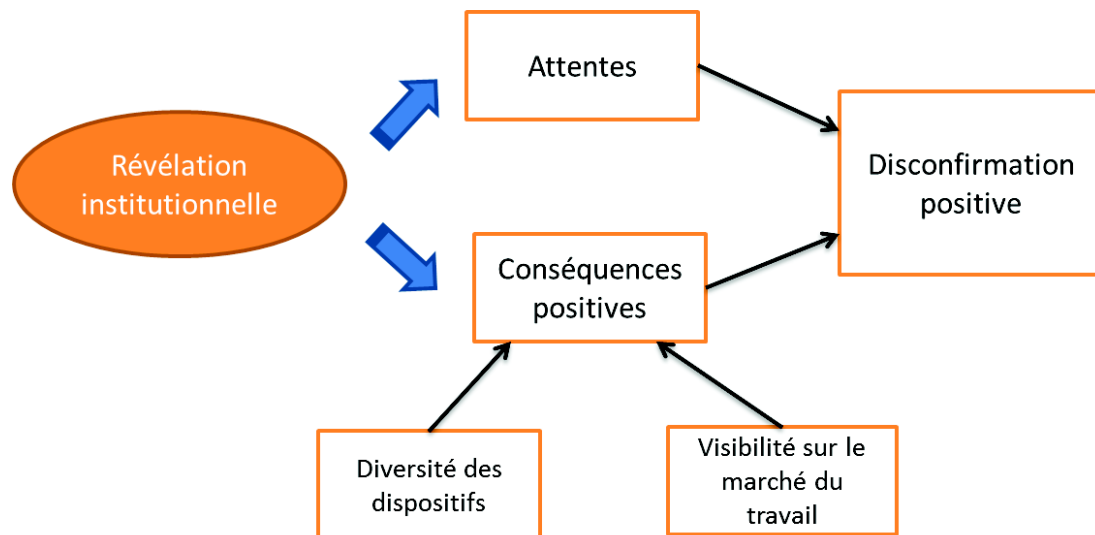


Figure 42: La disconfirmation positive des attentes des étudiants (révélation légale)

Ainsi, la diversité des dispositifs permis par la révélation, mais aussi la visibilité gagnée sur le marché du travail dès le cursus d'étude ont disconfirmé positivement une partie des attentes des étudiants.

2.2.3) La disconfirmation négative

Nous abordons désormais les conséquences non conformes, ayant déçu les attentes initiales des étudiants (18 sources : 71 citations). Les étudiants remettent en cause l'efficacité des dispositifs permis par la révélation (2.2.3.1). Contrairement à ce qui leur a été annoncé, certains éprouvent de réelles difficultés d'insertion professionnelle (2.2.3.2), enfin d'autres décrivent les conséquences néfastes de leur labellisation en tant que « travailleur handicapé » (2.2.3.3).

2.2.3.1) Efficacité des dispositifs mis en place

Malgré les attentes énoncées à ce sujet, certains étudiants soulignent, à l'issue de leur expérience de la révélation légale, le manque d'efficacité des dispositifs mis en place en leur faveur. Les étudiants critiquent la cohérence globale des politiques handicap implantées dans les entreprises, ainsi que l'incapacité des aménagements à annuler la totalité des difficultés liées au handicap.

Les étudiants soulignent le caractère « stratosphérique » des politiques handicaps. Celles-ci sont efficaces au sein du siège de l'entreprise, mais les directives ne sont pas relayées au niveau des unités de production et de la ligne managériale. Un étudiant témoigne de ce

manque de communication entre les services : *« Ça ne ruisselle pas au niveau de l'opérationnel. Dans un premier temps j'ai été contacté par un cabinet de recrutement qui s'occupait spécifiquement de personnes handicapées. Je leur ai expliqué très clairement ce qu'était mon handicap et les aménagements dont j'avais besoin. Quand les ressources humaines m'ont rappelé pour un entretien téléphonique, l'info n'avait pas été transmise. (Xavier, handicap moteur, école de journalisme). »*

De surcroît, les politiques handicap visent, d'après l'expérience de certains étudiants, uniquement à développer l'image de marque des entreprises. Leur présence ne se traduit pas concrètement dans les pratiques quotidiennes adoptées par les membres internes : *« Donc, dans cette entreprise, il y a un travailleur handicapé : c'est moi. C'est hallucinant. Cette semaine, je parlais avec une de mes collègues qui est en CDI. Elle me disait « oui mais tu sais ici c'est compliqué les chefs de produits ou autres ils en veulent pas, parce que c'est le monde du luxe » (Floriane, handicap moteur, en alternance dans une entreprise de luxe, déçue du décalage entre le discours et les pratiques). »* Dans ces conditions, certains étudiants nous font part de situations où le handicap a été totalement ignoré, malgré les efforts fournis par l'étudiant pour expliciter et faire prendre en charge ses problématiques : *« Juste après ma licence j'ai cherché du travail, avant de reprendre les études, j'étais embauchée pour un CDD. On ne m'a pas mis dans les meilleures dispositions pour que je puisse travailler avec. Alors qu'il y aurait pu y avoir des aménagements de poste pour que mon poste soit le plus optimisé possible. Ils n'ont pas joué le jeu, alors que moi je leur avais dit (Edouard, handicap moteur, gestion). »*

Parallèlement, malgré les efforts des entreprises, les étudiants accusent ces dernières de ne pas être en mesure de compenser l'ensemble de leurs difficultés. Certains handicaps sont en ce sens plus complexes à compenser par des aménagements que d'autres. Ces étudiants se sentent démunis et peinent à faire prendre en charge leurs problématiques. Un étudiant soupire : *« La fatigue au travail on a l'impression qu'elle n'est pas prise en compte. Surtout pour le handicap. On cherche la compensation beaucoup au niveau matériel. Mais tout ne peut pas être compensé par du matériel. C'est bien beau de dire on va compenser par des sièges ergonomiques et tout ça, ça va soulager le handicap. Moi mon handicap, certains médecins m'ont dit, il ne se compense pas (Cyril, handicap moteur, gestion). »*

L'impossibilité de compenser l'ensemble des difficultés est susceptible de mener à la réorientation du projet professionnel. Fabrice raconte qu'il a dû abandonner la voie pour

laquelle il était initialement formé. Il a par la suite repris ses études pour trouver une issue à la situation: *« Je suis donc allé voir mon encadrement et je leur ai dit vous êtes gentils, mais là je suis confronté à une difficulté liée à mon handicap. Je ne peux plus travailler, je me mets à travailler avec la boule au ventre, ça me met en difficulté, ça met les patients en difficulté (Fabrice, déficient visuel, diplômé en radiologie, ayant repris des études de droit). »*

Ainsi les étudiants font part du décalage entre l'efficacité affichée des politiques handicap et la réalité concrète de leur mise en place dans l'entreprise. Parallèlement, les réponses données par l'entreprise ne leur permettent pas, contrairement aux promesses initiales, de gérer la totalité des problématiques de santé.

2.2.3.2) Une insertion professionnelle complexe

Contrairement aux étudiants ayant été agréablement surpris par l'effet positif de la RQTH sur l'accès à l'emploi, certains étudiants font part, au contraire, de leurs difficultés à acquérir de l'expérience professionnelle.

La recherche de stages, d'alternance ou même du premier emploi, demeure freinée par la présence du handicap et ses conséquences. Les étudiants obtiennent peu d'entretiens d'embauches et peu de réponses positives à leur issue: *« Concrètement, non pas du tout. Pour un stage en Master, j'ai commencé, je devais faire un stage entre juin 2012 et août 2012 de trois mois. J'avais commencé mes recherches en novembre 2011 et j'ai à peine décroché deux, trois entretiens pas plus. Je n'ai pas décroché plus d'entretiens. J'ai dû finalement accepter un poste car je n'ai pas d'autres choix, j'ai dû accepter un poste juste avant de commencer le stage. Sans avoir accepté ce stage, je n'aurais rien eu. Il aurait été trop tard (Pierre, handicap non connu, gestion, qui se fait accompagner par un organisme, lui-même surpris des difficultés que l'étudiant rencontre pour obtenir un stage). »*

Néanmoins, les étudiants éprouvant des difficultés d'intégration dans l'emploi n'attribuent pas systématiquement les échecs éprouvés à des situations de discrimination. Ils tentent, tout en évoquant le caractère complexe de la démarche, de faire la part des choses. Ils sont conscients que les problématiques d'insertion sont parfois dues aux conséquences du handicap sur le suivi du processus de recrutement : *« J'ai loupé beaucoup d'entretiens. On m'a refusé des entretiens à cause de mes problèmes. Je suis vraiment très stressé à l'idée de m'exprimer, voici une de ces raisons (Boris, épileptique, étudiant en gestion). »*. Elles peuvent aussi être dues à l'impossibilité d'obtenir l'ensemble des attributs requis pour le poste, en

raison du handicap : « Pour un tas de raisons diverses et variées, le permis est l'une d'entre elles, ce serait une erreur de se focaliser sur le handicap (Xavier, handicap moteur, école de journalisme). » En outre, certains étudiants tentent de distinguer l'impact du handicap, des facteurs plus contextuels, tels que la morosité du marché de l'emploi : « Il y a des moments où je n'ai pas eu de retours positifs des recruteurs en ayant dit que j'avais une RQTH. Après c'est aussi sans doute par rapport au marché du travail actuel. La finalité est la même (Edouard, handicap non connu). »

Les étudiants ont parfois été amenés à occuper un poste inférieur à leurs attentes et leurs qualifications réelles. Ces expériences sont caractéristiques des entreprises tentant de concilier maladroitement les ouvertures des postes (apprentissage) et la réponse à l'obligation d'embauche : « Mais c'est un poste où on aurait pu prendre quelqu'un de beaucoup moins diplômé. Ce n'était pas un niveau... super élevé. Après trois mois il n'y avait plus d'évolution (Antony, dyslexique, gestion, qui après cette expérience a décidé de passer par des réseaux de recrutement handi-engagés). »

Ainsi, les étudiants éprouvent malgré, la RQTH, des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Cette situation n'est pas systématiquement attribuée à des pratiques discriminatoires.

2.2.3.3) Les conséquences de la labellisation¹⁴⁸

Quelques étudiants abordent les stéréotypes et les discriminations qu'ils ont pu rencontrer après avoir révélé légalement leur handicap. Cette constatation démontre que les dispositifs mis en place en faveur du handicap n'éradiquent pas totalement les biais de jugement et de traitement exercés à l'égard des personnes handicapées.

Les étudiants ont subi des jugements stéréotypés initiés à l'issue de l'explicitation de leurs problématiques. Deux stéréotypes sont ici évoqués : le premier concerne les probabilités d'absence de la personne handicapée. Les employeurs sur-interprètent la place que les dispositifs médicaux prennent dans la vie professionnelle des travailleurs handicapés : « Quand mes interlocuteurs ont compris qu'il y avait une séance de kiné l'après-midi, ils se sont dit : « Il a besoin de prendre une demi-journée ». Il a fallu que je les recadre à chaque fois non, ce n'est pas une demi-journée. Non, c'est une demi-heure, je vais mettre plus de temps à y aller à ma séance qu'à la faire (Xavier, handicap moteur, école de journalisme, qui lors de l'échange informel à la suite de l'entretien m'a avoué qu'il avait l'impression qu'on

¹⁴⁸ Issue de la labelling theory (Becker, 1964).

lui avait menti sur les effets de la RQTH). Les employeurs ont par ailleurs encore des *a priori* sur les capacités productives de la personne handicapée. Ils considèrent qu'elle n'est pas capable de suivre un rythme intense : « *Ils sont vraiment dans l'image que le luxe, non de toute façon il faut quelqu'un qui serait actif, il faut quelqu'un qui fasse des heures. Forcément... (Floriane, handicap moteur, ressources humaines).* »

Au-delà des jugements stéréotypés, décelés à travers les interactions sociales, certains étudiants expérimentent des pratiques discriminatoires attribuables à la situation de handicap : « *Le point négatif, il y a forcément toujours des employeurs qui ne veulent pas « d'un handicapé. Je me suis déjà retrouvée face à des employeurs pour des jobs d'été où on me disait ben non, mais moi je ne peux pas vous prendre en surface de vente, je ne peux pas vous montrer (Floriane, qui demeure mitigée sur son bilan de la RQTH).* »

Les étudiants s'insurgent parallèlement de l'expérimentation concrète des effets pervers des politiques de quota. Ils se plaignent d'avoir été recrutés pour leur handicap et non pas pour leurs compétences, et d'avoir cette fois-ci été discriminé positivement. Karima a ainsi posé la question à son employeur et ne semble pas être satisfaite de la réponse : « *C'est la première année où j'ai la RQTH et que je suis recrutée pour ça. J'ai posé la question à mon entreprise pour savoir si j'avais été recrutée pour ça et pas pour autre chose. Ils m'ont expliqué qu'ils avaient un accord et qu'ils privilégiaient les travailleurs handicapés, mais que j'étais recrutée aussi pour mes compétences et pas que pour la RQTH (Karima, dyslexique, ressources humaines pour qui la RQTH a répondu à ses attentes du point de vue de l'insertion professionnelle, mais qui est paradoxalement déçue d'avoir été recrutée pour ce statut).* »

Ainsi, les étudiants ont, de façon inattendue, subi les conséquences négatives afférentes à leur labellisation en tant que « personne handicapée ». Ils ont été victimes de jugements stéréotypés et de comportement discriminatoires.

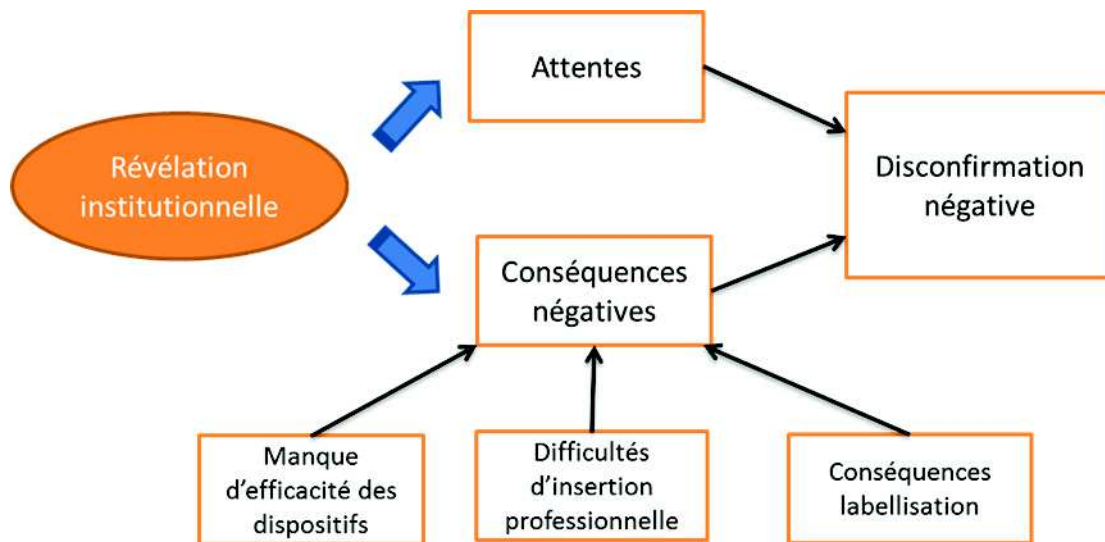


Figure 43: La disconfirmation négative des attentes initiales des étudiants (révélation légale)

Pour résumer, la disconfirmation négative des attentes des étudiants est liée à l'efficacité mitigée des dispositifs existant en leur faveur, aux difficultés rencontrées du point de vue de l'insertion professionnelle, et enfin, aux stéréotypes et discriminations subies à l'issue de la révélation légale (conséquences de la labellisation).

2.2.4) L'impact identitaire de la révélation légale

Indépendamment des attentes, nous notons en outre, un impact identitaire de la révélation légale du handicap sur l'étudiant (5 sources ; 7 citations). Suite à sa révélation, le handicap devient, pour certains étudiants, une identité professionnelle à part entière. Les étudiants exercent ainsi un poste dans ce domaine d'expertise, en utilisant cet attribut comme une compétence professionnelle.

Floriane et Karima, toutes deux alternantes en gestion des ressources humaines ont, à plusieurs reprises, occupé un poste au sein de la mission handicap d'une entreprise. Elles ont géré la politique handicap et notamment le recrutement des travailleurs handicapés. Karima nous explique le contenu de son poste : « *L'entreprise a signé un accord handicap depuis 2012, ils arrivent à terme de leur accord. Je dois m'occuper de tout ce qui est communication, sensibilisation pour amener plus de RQTH à l'entreprise, pour atteindre les 6 %. Je dois également former tous les collaborateurs sur le handicap. Comment travailler avec des travailleurs handicapés, les sensibiliser sur le handicap et ce genre de choses. Je*

m'occupe d'évènements par exemple la semaine du handicap qui va arriver en novembre (Karima, dyslexique, ressources humaines). »

Parallèlement, Sancho et Marjorie, tous deux en contrat doctoral, ont focalisé leur travail de recherche sur la thématique du handicap, et plus précisément sur leur propre déficience. Leur projet scientifique revient ainsi à effectuer une étude approfondi d'eux-mêmes. Marjorie (maladie invalidante, doctorante en neurosciences) nous précise son sujet de recherche :

- Chercheure : *« Je suis en train de lire votre interview (Majorie m'a conseillé pendant l'entretien de récupérer une des interviews à laquelle elle avait participé). Ils disent que le choix de votre sujet thèse est lié à votre propre maladie ?*
- Marjorie : *Bah oui c'est vrai, car je souffre de douleurs neuropathiques liées à ma maladie.*
- Chercheure : *C'est quoi exactement la douleur neuropathique ?*
- Marjorie : *C'est une douleur qui affecte essentiellement les nerfs. C'est une douleur qui est vraiment très difficile à soulager car elle atteint directement les nerfs qui remontent l'information nociceptive au cerveau. »*

Enfin, Xavier (handicap moteur, école de journalisme) est, lorsqu'il réalise des reportages, souvent sollicité pour enquêter sur le handicap (*propos recueillis de façon informelle, après l'entretien enregistré*).

La réalisation d'expériences professionnelles dans ce domaine est liée à deux facteurs. Les étudiants expliquent que, de par leur déficience, ils ont développé une sensibilité aux sujets touchant de près ou de loin le handicap. Ils ont souhaité mettre cette expertise au service d'autrui, en l'utilisant comme une compétence professionnelle. Au contraire, dans certains cas, l'employeur suppose lui-même l'existence de cette expertise et recrute la personne pour lui faire exercer des missions en lien avec la thématique du handicap. L'identité professionnelle est, nous venons de le démontrer, soit choisie, soit encouragée par le marché du travail. Xavier (école de journalisme) souligne que ces agissements conduisent petit à petit à une ghettoïsation du handicap (*propos recueillis de façon informelle, à la suite de l'entretien enregistré*).

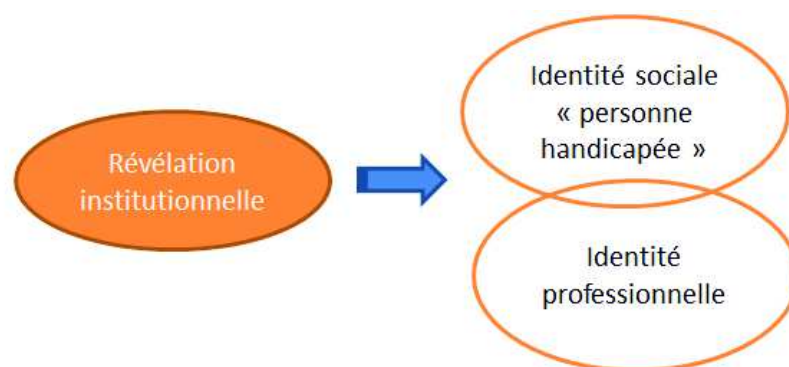


Figure 44: Conséquences identitaires de la révélation légale

Ainsi, la façon dont les étudiants handicapés s'approprient le marché du travail démontre que le handicap passe parfois de l'attribut personnel à la constitution d'une véritable identité professionnelle. Cette identité est soit choisie, soit encouragée par le marché du travail.

2.2.5) Synthèse des conséquences de la révélation légale

Pour résumer, les conséquences de la révélation légale ont été citées par 26 sources et recueillent 172 citations.

La révélation légale confirme de nombreuses attentes (19 sources : 82 citations). Les étudiants soulignent les effets positifs réels et éprouvés des dispositifs d'accès et de traitement dans l'emploi, c'est-à-dire l'obligation d'embauche et la possibilité de bénéficier d'aménagements de postes (17 sources ; 58 citations). Ils évoquent par ailleurs l'existence d'un climat organisationnel favorable au handicap (8 sources ; 14 citations). Enfin, ils notent les conséquences positives de la révélation sur la clarification des relations interpersonnelles (8 sources ; 10 citations).

De surcroît, quelques étudiants (5 sources ; 5 citations) font part du surpassement des attentes initiales. Ainsi la variété des dispositifs octroyés, mais aussi la visibilité obtenue sur le marché du travail dès les études, ont agréablement surpris les étudiants.

Une partie non négligeable d'étudiants font, au contraire, part du décalage entre les attentes initiales et les opportunités réelles permises par la révélation institutionnelle : ils expérimentent un état de disconfirmation négative des attentes (18 sources ; 71 citations). L'insatisfaction est, d'une part, liée – contrairement à la perception des étudiants satisfaits –, à la constatation de l'inefficacité des politiques handicaps (13 sources ; 30 citations) ; aux difficultés d'insertion professionnelle rencontrées (13 sources ; 37 citations), et enfin à

l'expérimentation, plutôt rare mais avérée, des conséquences négatives du processus de labellisation, tels que les stéréotypes et la discrimination (3 sources ; 4 citations).

Enfin, les étudiants notent, indépendamment des attentes, l'impact identitaire de la révélation légale. Le handicap passe d'un attribut personnel à une identité professionnelle (5 sources ; 7 citations).

Conséquences	Sources/citations	Dimension	Sources/citations
Confirmation des attentes	19 ; 82	Bénéfices issus des dispositifs d'accès et de traitement dans l'emploi	17 ; 58
		Mise en exergue d'un climat organisationnel handi-accueillant	8 ; 14
		Relations interpersonnelles positives	8 ; 10
Disconfirmation positive	5 ; 5		
Disconfirmation négative	18 ; 71	Effets des dispositifs	13 ; 30
		Insertion professionnelle complexe	13 ; 37
		Conséquences labellisation	3 ; 4
Impact identitaire	5 ; 7		

Tableau 35: Synthèse des conséquences de la révélation légale

2.3) Des conséquences similaires ?

Nous comparons désormais les conséquences de la révélation auprès de l'établissement d'étude avec les conséquences de la révélation légale. Cette analyse comparative est basée sur les conséquences des décisions déclinées ci-dessus (cf. chapitre 4, parties 3.1 et 3.2).

Dans les deux contextes de décision les étudiants expriment la confirmation d'une partie de leurs attentes. Ils expriment parallèlement la disconfirmation soit positive, soit négative d'autres attentes. La réalisation de l'acte de révélation institutionnelle ne comble pas toutes les promesses émises par les différents acteurs et institutions exerçant dans le champ du handicap.

Parmi les attentes confirmées, certains étudiants soulignent la possibilité effective d'utiliser des dispositifs facilitant soit le suivi des études, soit la réalisation d'expériences professionnelles. La révélation légale a, par ailleurs, permis de mettre en exergue un climat

organisationnel handi-accueillant, tout en ayant un effet positif sur la clarification des interactions sociales dans le cadre de la relation d'emploi.

Parmi les attentes dépassées, quelques étudiants soulignent leur étonnement par rapport à la variété des dispositifs qui leur a été proposée. Alors que quelques étudiants soulignent le gain d'autonomie inattendu permis par l'utilisation des dispositifs d'aménagement de cursus (révélation établissement d'étude), quelques étudiants évoquent, avec étonnement, la visibilité qu'ils ont pu obtenir sur le marché de l'emploi, et ce, dès le cursus d'étude (révélation légale).

Enfin, si nous nous intéressons aux attentes disconfirmées négativement, les étudiants relèvent, dans les deux contextes de décision, les dysfonctionnements relatifs à l'efficacité des dispositifs permis par la révélation institutionnelle. Parallèlement, la révélation auprès de l'établissement d'étude a parfois engendré des interactions sociales négatives. La révélation légale a, quant à elle, parfois été suivie d'une intégration professionnelle compliquée. Enfin, certains étudiants évoquent, de surcroît, les conséquences négatives de leur labellisation en tant qu'étudiant handicapé : ils subissent des jugements stéréotypés ainsi que des comportements discriminatoires.

Section 3) Les stratégies de révélation institutionnelle du handicap

Cette section permet de répondre à notre dernière question de recherche : *quelles sont les stratégies de révélation institutionnelle du handicap développées par les étudiants ?* Nous étudions ainsi les modes de coordination des actions des étudiants, en décelant ensuite le lien qu'ils entretiennent avec les raisons antérieurement identifiées. Nous tentons, après avoir décrit les stratégies de révélation, de comprendre quelles raisons de la révélation aboutissent à quelle stratégie de révélation.

Nous avons identifié quatre stratégies de révélation institutionnelle du handicap à savoir : la stratégie contrainte ; la stratégie de dépassement ; la stratégie sélective et la stratégie opportuniste. Ces mêmes stratégies opèrent tant auprès de l'établissement d'étude que lorsqu'il s'agit de révéler légalement le handicap.

A l'aide de critères, nous décrivons dans un premier temps les différentes stratégies identifiées (3.1). Nous présentons dans un second temps, les liens entre les stratégies identifiées et les raisons de la révélation. Nous tentons ici d'expliquer les raisons qui conduisent à l'adoption d'une stratégie donnée (3.2). Enfin, nous décrivons l'évolution des stratégies en nous intéressant à la façon dont les étudiants abordent la révélation auprès de l'établissement d'étude, puis la révélation légale (3.3).

3.1) Une description des stratégies de révélation institutionnelle du handicap

Les comportements caractérisant les stratégies identifiées peuvent être décrits selon différents critères. Nous explicitons ces critères (3.1.1) pour ensuite décliner les stratégies issues de leur combinaison. Ces stratégies sont : la stratégie contrainte (3.1.2), la stratégie de dépassement (3.1.3), la stratégie sélective (3.1.4) et la stratégie opportuniste (3.1.5). Enfin, nous positionnons les étudiants de notre échantillon (3.1.6.) et nous synthétisons les stratégies identifiées (3.1.7.).

3.1.1) Les critères de construction des stratégies de révélation

Les stratégies de révélation institutionnelle peuvent être distinguées selon deux critères, composés chacun de deux sous-dimensions. Ces critères sont, d'une part, l'ampleur de la révélation et, d'autre part, la manière dont, à travers la révélation, l'étudiant en vient à présenter son handicap (mode de présentation du handicap).

3.1.1.1) L'ampleur de la révélation

L'ampleur du comportement caractérise l'étendue de l'utilisation des dispositifs permis par la révélation institutionnelle. Les dispositifs évoqués sont notamment les différents types d'aménagements d'étude ou du poste de travail, les aides financières, les procédés permettant un accès privilégié à l'emploi.

L'ampleur de l'utilisation est composée de deux dimensions : l'intensité et le poids des différents dispositifs utilisés.

L'intensité d'utilisation des dispositifs.

Elle correspond au nombre de dispositifs que l'étudiant s'approprie parmi l'ensemble de ceux qui peuvent être proposés. Le spectre de dispositifs disponibles est spécifique au contexte de décision dans lequel l'étudiant s'inscrit. Les possibilités diffèrent selon que la révélation est exercée auprès de l'établissement d'étude ou dans un contexte professionnel.

Nous distinguons trois modalités d'utilisation caractérisant l'intensité de la révélation:

- **Forte** : caractérisée par un nombre important de dispositifs utilisés. Parmi le spectre des dispositifs disponibles, l'étudiant s'approprie la plupart d'entre eux. Il peut, par exemple, s'agir d'un étudiant qui, dans le contexte de l'enseignement supérieur, a à la fois recours aux aménagements du temps d'étude, aux aménagements d'examens mais également à la mise à disposition de matériel adapté, tout en profitant des aménagements de locaux (ascenseurs, entrée spécifique).
- **Modérée** : caractérisée par un nombre notable de dispositifs utilisés. Parmi le spectre des dispositifs disponibles, l'étudiant s'approprie une partie d'entre eux. Il peut par exemple s'agir d'un étudiant qui, en arrivant en contexte professionnel, valorise la RQTH sur son CV, dispose d'aménagements matériels, mais ne bénéficie pas d'aménagements temporels ou bien d'aménagements de locaux.
- **Faible** : l'étudiant utilise quelques dispositifs parmi l'ensemble de ceux permis par la révélation. Il peut s'agir d'un étudiant qui, dans un contexte professionnel, valorise uniquement la RQTH sur son CV, sans pour autant bénéficier d'aménagements de postes par la suite.

Le poids des dispositifs utilisés.

Nous faisons ici référence à la lourdeur et aux contraintes générées par les dispositifs évoqués. La notion de poids est multidimensionnelle.

Elle comprend notamment l'aspect financier : certains dispositifs sont objectivement plus chers à implémenter que d'autres¹⁴⁹. L'utilisation d'un ordinateur aux examens engendre, par exemple, des coûts plus faibles que la mise en accessibilité des locaux universitaires.

Le poids comprend également les lourdeurs liées à la mise en place des dispositifs: certains dispositifs sont plus difficiles à mettre en place que d'autres ; ils engendrent ainsi plus ou moins d'investissements temporels et humains de la part des différentes parties prenantes impliquées dans le processus. Dans l'enseignement supérieur, il est par exemple plus contraignant d'aménager les temps pédagogiques de l'étudiant, ces derniers nécessitant une adaptation de la part de l'ensemble du corps professoral et de la scolarité, plutôt que de fournir un tiers temps aux examens.

Enfin, le poids d'un dispositif fait également référence aux efforts d'appropriation nécessaires par les personnes handicapées elles-mêmes. L'appropriation est plus ou moins forte selon le type de dispositifs utilisé. Il est, pour une personne aveugle, par exemple, moins contraignant de s'approprier un logiciel de transcription vocale, plutôt que de bénéficier quotidiennement d'un assistant remplaçant les yeux de la personne. Ce dernier dispositif représente des coûts de coordination importants pour son utilisateur.

Dans cette optique, le poids des dispositifs comprend deux modalités :

- **Important** : il s'agit de dispositifs pesant d'un point de vue financier, mais pesant également sur les parties prenantes impliquées dans leur implémentation. Ces dispositifs engendrent *in fine* des efforts d'appropriation conséquents de la part de l'utilisateur. Nous donnons l'exemple de la mise en place d'un assistant d'étude dans l'enseignement supérieur ou bien la remise en accessibilité d'une partie des locaux pour accueillir une personne handicapée en entreprise.
- **Faible** : il s'agit de dispositifs engendrant peu de contraintes financières, nécessitant peu d'investissement concernant leur mise en place et enfin, engendrant peu d'effort d'appropriation de la part de l'utilisateur. Nous prenons l'exemple d'un correcteur

¹⁴⁹ Nous évoquons le coût absolu sans tenir compte du financeur. Les coûts sont, selon la situation, soit pris en charge par les associations collectant les fonds dédiés au handicap (AGEFIPH ou FIPHFP), soit par l'institution (établissement d'étude ou entreprise).

orthographique, adapté notamment dans le cas de dyslexie. Ce dispositif peut facilement être mis en place dans l'enseignement supérieur et en entreprise.

En combinant les deux dimensions explicitées, nous pouvons ainsi caractériser **deux niveaux d'ampleur** de la révélation: **l'un fort, l'autre faible**.

Une révélation d'ampleur **forte** correspond à une utilisation intense (**intensité forte**) des dispositifs permis par la révélation. L'étudiant a majoritairement recours à des aménagements constituant un **poids important**.

Une révélation d'ampleur **faible** correspond, quant à elle, à une utilisation **faiblement, voire modérément intense** des dispositifs permis par la révélation. L'étudiant mobilise majoritairement des aménagements dotés d'un **poids faible**.

Critère	Caractérisation	Intensité	Poids
<i>Ampleur</i>	<i>Forte</i>	Forte	Important
	<i>Faible</i>	Faible à modérée	Faible

Tableau 36: Caractérisation de l'ampleur de la révélation

3.1.1.2) Mode de présentation du handicap

Le mode de présentation du handicap renvoie à la manière dont, à travers la révélation, l'étudiant en vient à aborder son handicap. En effet, en révélant leur handicap, les étudiants ont tendance, soit à se présenter en fonction de leur catégorie sociale d'appartenance, c'est à dire en tant que personne handicapée, soit, au contraire, à tenter d'amoindrir les attributs les associant à cette catégorie, et à s'assimiler, dans la mesure du possible, à des étudiants valides.

Le mode de présentation du handicap se compose de deux dimensions : d'une part, la **catégorie sociale accueillant l'assimilation** et, d'autre part, la manière dont l'étudiant **justifie** cette assimilation.

Catégorie sociale accueillant l'assimilation

En révélant leur handicap, les étudiants se présentent soit comme des étudiants **handicapés**, soit comme des étudiants assimilés **valides**.

En effet, certains étudiants se présentent selon leur catégorie sociale d'appartenance, c'est-à-dire en tant que **personne handicapée**. Ces étudiants assument ainsi, par ce mode de présentation, pleinement le statut du handicap et les attributs qui lui sont associés. Le handicap est présenté comme un attribut constitutif de leur personnalité, voire de leurs compétences.

A l'inverse, une autre partie des étudiants se présente, et ce malgré le handicap, en tant que **personne valide**. Ces étudiants tentent, de par les attributs qu'ils mettent en avant, de se rapprocher au mieux des caractéristiques de l'exo-groupe (personnes valides), tout en minimisant par ailleurs les attributs les associant aux personnes handicapées. Ces étudiants peuvent notamment présenter des compétences communes aux personnes valides en procédant ainsi par syllogisme. Cela nous donne par exemple : les personnes valides mettent en œuvre ces compétences, je mets en œuvre ces mêmes compétences, donc je suis valide. Ces étudiants n'assument pas leur statut de personne handicapée, malgré la révélation institutionnelle de ce dernier.

Justification de l'assimilation

Les étudiants font part de différentes manières de justifier le choix de s'assimiler à l'une ou l'autre des catégories sociales évoquées ci-dessus. Par justification, nous entendons la manière dont ils argumentent et défendent cette position.

Les étudiants s'assimilant à leur catégorie sociale d'appartenance (le handicap) justifient ce choix comme un moyen, pour eux, de se **différencier**, de se distinguer de leurs pairs valides en faisant valoir leur différence en tant que telle. Le handicap constitue, selon la manière dont les étudiants argumentent leur position, soit une opportunité de différenciation symbolique (la personne obtient une identité sociale distinctive), soit une opportunité de différenciation matérielle (la personne obtient des ressources aidantes lui permettant d'être considérée dans toutes ses particularités). Le handicap peut, par exemple, constituer un moyen d'accéder à des ambitions professionnelles.

Les étudiants tentant de s'assimiler, malgré le handicap, à la catégorie des personnes valides, justifient, au contraire, ce positionnement comme une tactique contribuant à masquer leurs différences. Le handicap est un non sujet, les personnes voyant dans ce rapprochement un moyen d'être comme tout le monde. Dès lors, les étudiants agissant de la sorte, tendent à

normaliser¹⁵⁰ leur handicap, c'est-à-dire de le rendre commun. Ils transforment ce dernier en un non-sujet, afin d'en amoindrir l'existence. La catégorie sociale des personnes handicapées ne reflète pas la manière dont les étudiants se perçoivent eux-mêmes.

En combinant les dimensions décrites, nous pouvons ainsi distinguer **deux modes de présentation du handicap**.

L'un est proactif : l'étudiant s'assimile à la catégorie sociale des **personnes handicapées** en justifiant son acte comme la concrétisation d'une opportunité de **différenciation**.

L'autre est réactif : l'étudiant tente de s'assimiler, dans la mesure du possible, à la catégorie sociale des **personnes valides**. Ce rapprochement est justifié comme constituant un acte de **normalisation** de l'attribut que représente le handicap.

Critère	Caractérisation	Catégorie sociale	Justification
<i>Mode de présentation du handicap</i>	<i>Proactive</i>	Handicap	Différenciation
	<i>Réactive</i>	Valide	Normalisation

Tableau 37: Caractérisation du mode de présentation du handicap

Critères	Dimension	Caractérisation
Ampleur	<i>Intensité</i>	Forte/modérée/faible
	<i>Poids</i>	Important/ faible
Mode de présentation du handicap	<i>Catégorie sociale d'assimilation</i>	Simili valide/handicapé
	<i>Justification (assimilation)</i>	Normalisation/ différenciation

Tableau 38: Résumé des critères décrivant la révélation

La combinaison des différents critères de la révélation institutionnelle et de leurs dimensions sous-jacentes nous a permis de dégager différentes stratégies de révélation. Nous explicitons les stratégies découlant des critères développés.

3.1.2) La stratégie contrainte

La stratégie contrainte consiste à s'approprier de nombreux dispositifs permis par la révélation. Les dispositifs utilisés sont lourds et engendrent de nombreux coûts pour l'étudiant, mais aussi pour les autres parties prenantes du processus de révélation. Leur

¹⁵⁰ Nous entendons le mot normaliser au sens de la définition qu'en donnent Clair (et al, 2005), c'est-à-dire de « rendre un attribut commun ».

utilisation est, de par leur lourdeur, non pas perçue comme un choix, mais comme un acte inévitable. L'étudiant tente d'ailleurs d'effacer le poids constitué par l'utilisation des dispositifs en se présentant davantage comme une personne quelconque, plutôt que comme une personne handicapée.

La stratégie contrainte est caractérisée par une révélation institutionnelle **d'ampleur** forte. L'étudiant a une utilisation **intense** (intensité forte) des dispositifs. Il mobilise de nombreux aménagements parmi le spectre disponible : « *Pour le moment j'ai pris rendez-vous avec les responsables des diplômes pour voir pour un aménagement et pouvoir passer uniquement certaines matières cette année. Tout passer en même temps cette année, alors que je n'arrive pas à comprendre une matière ce n'est pas possible. Sans aménagement ce n'est juste pas possible (Capucine, maladie invalidante, étudiante en AES, révélation auprès de l'établissement d'étude).* » En plus d'un aménagement du temps pédagogique, Capucine a aussi un assistant d'étude, ainsi que des aménagements des examens.

Les dispositifs mobilisés par ces étudiants ont un caractère **pesant** (poids important) : « *On me dit aussi, vous n'avez pas le permis, avec les transports, vous allez arriver fatigué au travail. C'est honteux de dire ça sans savoir si j'étais en poste (Cyril, handicap moteur, étudiant en gestion).* » En termes d'aménagements, Cyril aurait ainsi besoin d'être véhiculé pour se rendre au travail, son handicap l'empêche en effet de passer le permis. Ce type d'aménagement a un poids financier conséquent. Il a également besoin d'un aménagement important du temps de travail en raison de la fatigabilité dont il fait l'objet : « *Moi j'ai un niveau de fatigabilité important. On cherche la compensation beaucoup au niveau matériel. Mais tout ne peut pas être compensé par du matériel.* » Ce type d'aménagement engendre de nombreuses réflexions et des efforts d'organisation pour les entreprises, tout en demeurant pesant pour l'étudiant, car jamais complètement adapté à sa situation.

Du point de vue du mode de présentation du handicap, les étudiants adoptent une posture **réactive**. En effet, les étudiants ont tendance à tenter, dans la mesure du possible d'être considérés comme des personnes valides. Ils justifient ce positionnement par une volonté de normaliser et ainsi de rendre leur situation commune. Ils présentent leur handicap de façon adaptée à cette perspective.

L'étudiant souhaite, malgré la prise en compte nécessaire du handicap, être traité, dans la mesure du possible de façon non différenciée. « *En général quand je dois expliquer mon handicap et les conséquences à quelqu'un, jusqu'ici c'était on n'en parle une fois, une bonne*

fois pour toute et autant que possible maintenant on n'en parle plus. Ça c'est quelque chose qui sur le moment était un peu compliqué ça a été compliqué à vivre pour moi. (Xavier, handicap moteur, école de journalisme). » En évitant d'être perçu selon leur handicap, les personnes mettant en œuvre cette stratégie tendent à se rapprocher des **étudiants valides**.

Cette assimilation est justifiée par l'étudiant comme un moyen de **normaliser la situation** vécue par ce dernier et d'en minimiser l'existence. L'étudiant justifie sa position par le peu d'importance accordée au handicap: « Généralement les gens voient que je suis handicapé, alors que j'ai une RQTH, ça ne va rien changer. Je n'indique pas RQTH sur mon CV en grand comme si c'était le premier truc qui me définissait. (Thierry, handicap moteur, étudiant en gestion, révélation légale). » Ainsi, d'après Thierry, le handicap ne le définit pas, la RQTH relève d'une simple formalité administrative : « J'ai fait ma RQTH, j'ai fait ma RQTH point final. Vraiment je suis dans cette vision. Je vais chercher mon papier point barre. C'est comme je prends mes RTT, mais là je prends la RQTH. » Le ton agacé de l'étudiant nous indique tout de même qu'il s'agit d'un sujet sensible.

Encadré 7 : Exemple de stratégie : l'explicitation du comportement de Capucine, atteinte d'une maladie invalidante

Capucine a 24 ans, elle est en licence en AES. On lui a récemment diagnostiqué une maladie invalidante ayant des conséquences importantes sur sa vie quotidienne et sur sa vie étudiante.

Capucine utilise de nombreux dispositifs compensatoires issus de sa démarche de révélation institutionnelle (**intensité forte**): « J'ai obtenu des aménagements pour les examens, un tiers-temps, une secrétaire d'examen. S'il y a des équations, des calculs, à l'ordinateur ce n'est pas la peine. J'ai également une personne qui me passe les cours. »

Les dispositifs utilisés sont pesants (**poids important**). Par exemple, le simple fait d'avoir une personne qui lui passe les cours n'est pas sans contraintes : « Si j'arrive pas à me concentrer pour lire les cours qu'on m'a envoyés, la personne qui me les a envoyé a proposer de me les expliquer si je ne comprenais pas. Mais elle est dans ses propres révisions, je ne veux pas la déranger. » Pour que le dispositif fonctionne, il nécessite des efforts de la part de ses camarades, ainsi que des efforts de la part de Capucine. Celle-ci doit se concentrer davantage afin de pouvoir correctement assimiler les cours auxquels elle n'a pas pu assister.

Capucine tente, dans la mesure du possible, et ce malgré les aménagements, de rester une étudiante quelconque (**catégorie valide**). Elle utilise les dispositifs de sorte à compenser ses difficultés et de façon à se rapprocher, au mieux, d'une situation de validité. Elle ne souhaite pas mettre en exergue son handicap.

Elle justifie cette manière de procéder par la volonté de poursuivre une scolarité normale : « continuer ma scolarité à peu près normalement, je fais mon possible ». Capucine tente, non sans difficultés, de **normaliser** sa situation de handicap malgré les difficultés qu'elle engendre.

Stratégie	Critères	Caractérisation	Description	Caractérisation
CONTRAINTE	<i>Ampleur</i>	<i>Intensité</i>	Forte	Forte
		<i>Poids</i>	Important	
	<i>Mode de présentation du handicap</i>	<i>Catégorie sociale (accueillant l'assimilation)</i>	Valide	Réactive
		<i>Justification</i>	Normalisation	

Tableau 39: Synthèse des critères caractérisant la stratégie contrainte

3.1.3) La stratégie de dépassement

La stratégie de dépassement consiste – malgré l'utilisation de nombreux dispositifs empreints d'un caractère pesant et permis par la révélation institutionnelle – à utiliser le handicap comme un élément de différenciation. En ce sens, ces étudiants dépassent leur situation de handicap. Ces derniers revendiquent leur situation, mais aussi l'utilisation des dispositifs associés à la mise en valeur de cette caractéristique. Ils se distinguent par la mise en œuvre de ces derniers.

L'ampleur de la révélation est **forte**.

Elle se caractérise par l'utilisation de nombreux dispositifs compensatoires par l'étudiant (**intensité forte**): « *Je trouve que c'est dommage que les personnes n'utilisent pas ce qui est mis à leur disposition (Sancho, handicap moteur, doctorant en STAPS, qui nous donne sa vision de la révélation institutionnelle en général).* » Sancho a ainsi utilisé un spectre large d'aménagements tout au long de sa révélation institutionnelle : il a eu recours à des aménagements de locaux, à du matériel adapté, ainsi qu'à des aides humaines.

Les dispositifs utilisés par ces étudiants demeurent néanmoins **pesants (poids important)**: « *J'ai eu le même poste de travail à la maison que j'ai au laboratoire. Ils ont vraiment dépensé beaucoup et on fait beaucoup d'efforts pour moi (Marjorie, maladie invalidante, doctorante en neurosciences).* » Marjorie bénéficie d'un poste de travail adapté à domicile, afin de pouvoir poursuivre ses tâches chez elle. Elle a également un assistant qui a été embauché pour pouvoir effectuer les manipulations en laboratoire lorsqu'elle est en incapacité de travailler. Les dispositifs ainsi mis en place génèrent de nombreux coûts financiers, bien que pris en charge par les instances dédiées au handicap. Les dispositifs évoqués génèrent également des contraintes d'organisation pour l'employeur et les collègues. L'assistant

d'étude occasionne enfin des contraintes de coordination pour Marjorie qui doit, en permanence, transmettre, clarifier ses demandes, tout en contrôlant leur réalisation.

Du point de vue du **mode de présentation du handicap**, ce dernier est mis en avant. L'étudiant présente les spécificités de sa situation de manière **proactive**.

Ainsi, l'étudiant revendique explicitement sa situation de handicap : cet attribut est mis en exergue. Yousra (étudiante aveugle en sociologie) témoigne : « *Je le caricature, c'était presque bonjour je m'appelle Yousra, je suis déficiente visuelle. C'est mon identité et presque une fierté. Je ne sais pas trop comment l'expliquer (Yousra, révélation institutionnelle).* » Ces personnes s'assimilent pleinement à la **catégorie sociale des personnes handicapées**.

L'assimilation à la catégorie des personnes handicapées est justifiée comme **une opportunité de différenciation** pour l'étudiant. La présence du handicap a, par exemple, en tentant d'être compensé, permis de développer des compétences uniques. Parmi les compétences citées, nous retrouvons l'aisance relationnelle, la capacité à surmonter les difficultés, la capacité à compenser les difficultés par la mise en œuvre de stratégies alternatives. Fabrice revient sur un entretien d'embauche : « *Je l'ai tout de suite déclaré. J'ai tout de suite dit : « je suis manipulateur radio, sachez que je suis en situation de handicap visuel. J'ai envie de travailler pour vous car la cancérologie me passionne, elle m'intéresse de par tout le travail psychologique, la prise en compte du patient dans l'examen médical. J'ai tellement développé en relationnel humain que ma spécialité, c'est le relationnel humain (Fabrice, étudiant déficient visuel, étude de de radiologie puis de droit, révélation légale).* » Les caractéristiques distinctives sont inhérentes à la présence du handicap, elles doivent être, d'après les étudiants, valorisées de la sorte. La différenciation n'est pas seulement symbolique, elle peut aussi être liée à l'obtention de ressources matérielles.

Encadré 8 : Exemple stratégie, le cas de Yousra, étudiante déficiente visuelle

Yousra est étudiante en master 2 en sociologie, elle est déficiente visuelle. Elle s’est toujours connue en situation de handicap

Lorsqu’elle a décidé de révéler son handicap, Yousra s’est dès lors mise à utiliser de nombreux dispositifs (**intensité forte**). Cette utilisation exposait vivement son handicap aux yeux d’autrui : « *Après le bac, j’ai commencé à prendre la canne blanche ce que je ne le faisais pas avant. Je me suis mise à travailler sur l’ordinateur. J’avais fait les démarches pour avoir la carte d’invalidité, l’AAH...* ».

Les dispositifs utilisés sont pesants (**poids important**), notamment pour elle-même. La canne blanche est un outil nécessitant un temps d’adaptation non négligeable.

Si l’on s’intéresse à la manière dont Yousra présente son handicap, elle affiche explicitement son appartenance à cette catégorie sociale (**catégorie handicap**): « *c’est presque bonjour je m’appelle Yousra, je suis déficiente visuelle.* »

Yousra justifie ce positionnement par sa volonté d’être ainsi considérée dans toutes ses particularités (**différenciation**) : « *voilà la personne que vous avez acceptée dans votre entreprise, elle est particulière mais ne vous inquiétez pas, elle pourra bien faire son boulot mais elle est particulière.* »

Yousra se distingue ainsi par la reconnaissance de cette différence : « *la RQTH elle dit tout, c’est la reconnaissance de l’ensemble de la personne.* »

Stratégie	Critères	Caractérisation	Description	Caractérisation
DEPASSEMENT	Ampleur	Intensité	Forte	Forte
		Poids	Important	
	Mode de présentation du handicap	Catégorie sociale (accueillant l’assimilation)	Handicap	Proactive
		Justification	Différenciation	

Tableau 40: Synthèse des critères caractérisant la stratégie de dépassement

3.1.4) La stratégie sélective

Les étudiants qui adoptent une stratégie de révélation sélective sont des étudiants révélant leur handicap de façon discrète et optimisée. Ces étudiants n’utilisent que quelques dispositifs permis par la révélation : ceux qui combrent efficacement leurs difficultés. Les dispositifs utilisés conservent un caractère peu pesant. Par ailleurs, le handicap n’est pas revendiqué, il est effacé par la tendance de l’étudiant à tenter de se rapprocher au maximum des caractéristiques des personnes valides.

La stratégie sélective se caractérise par une **faible ampleur** de la révélation institutionnelle.

L'étudiant restreint l'étendue de la révélation en adoptant une utilisation minorée des dispositifs prévus à l'égard des personnes handicapées (**intensité faible**): « *Je pense que je ne suis pas une élève qui demande beaucoup d'aménagements, des personnes plus handicapées peut-être qu'elles sont plus à même, mais moi comme j'ai peu d'aménagements, je suis moins concernée* » (Margot, révélation auprès de l'établissement d'étude). Les dispositifs sélectionnés sont ceux qui permettent de compenser sélectivement et efficacement les difficultés issues du handicap. Maria, dyslexique (étudiante en langue, puis gestion), nous explique dès lors pourquoi, elle s'est finalement permise de ne pas demander de correcteur d'orthographe pour passer ses examens pendant ses études : « *Donc pour ne pas avoir toutes ces contraintes, je passe les examens normalement. Comme tout le monde. Comme je suis étrangère, ils sont assez compréhensifs quand il y a des fautes. Comme ce n'est pas une école de langue, c'est accepté, ça passe* (Maria, révélation établissement d'étude). »

Les dispositifs utilisés ont généralement un **poids faible**. Margot (déficiente auditive, étudiante en gestion, révélation légale) a, en situation professionnelle, majoritairement recours aux dispositifs permettant un accès privilégié à l'emploi. Elle utilise ainsi les réseaux spécifiques pour chercher du travail. Cet exercice ne génère pas plus de contraintes que ne lui aurait occasionnées une recherche d'emploi classique, au contraire, la démarche lui est facilitée.

Si nous étudions le **mode de présentation du handicap**, l'étudiant se présente d'avantage comme un étudiant valide, en tentant de gommer les différences liées à son handicap. Il adopte un positionnement **réactif**.

« *J'aimerais bien ne pas avoir à le dire parce que, ce que je suis, c'est dans mon CV, le reste c'est à côté c'est un problème médical, ce n'est pas un problème de connaissances ni de capacités à travailler* (Léna, maladie invalidante, sciences politiques, révélation légale). » À travers ce *verbatim*, Léna nous fait comprendre que ce qui la définit, c'est non pas son handicap, mais ses capacités à travailler. Malgré la révélation institutionnelle, le handicap n'a pas sa place dans ses études et sa recherche d'emploi ; il doit être pris en compte mais paradoxalement sans être réellement considéré. Cette étudiante tente, à travers sa manière de présenter son handicap, de rester attachée, dans la mesure du possible aux caractéristiques des étudiants valides.

Les étudiants justifient ce positionnement par la volonté de ne pas mettre en avant, mais plutôt de **normaliser** cette différence. La présence ou l'absence du handicap ne constitue en rien une

distinction les caractérisant. Elle ne doit guère générer une différence de traitement. Lorsque Gwenaëlle (diabétique, étudiante en gestion) a effectué sa révélation institutionnelle auprès de son établissement d'étude, elle a eu droit à une remarque de la part du responsable formation : « *Ça Mademoiselle, ça vous ne me l'aviez pas dit quand vous avez postulé.* » L'étudiante se justifie : « *J'ai eu envie de dire qu'est-ce que ça aurait changé? Si je ne le dis pas c'est pour que ça ne change rien.* »

Encadré 9 : Exemple de stratégie, explicitation du comportement de Pierre (révélation institutionnelle)

Lorsque Pierre (handicap non abordé, étudiant en administration des entreprises) révèle son handicap, il dévoile uniquement les informations nécessaires à la mise en œuvre de dispositifs compensant efficacement ses troubles. Il se centre ainsi sur un nombre restreint de dispositifs (**intensité faible**). Dans l'enseignement supérieur, il n'utilise que le tiers temps: « *Avoir un tiers-temps ça pouvait m'aider à mieux gérer mes examens, à mieux m'organiser.* »

D'un point de vue légal : il aborde la RQTH, « *mais pas sur le CV* ». Pierre l'aborde plutôt dans l'entretien, « *en trouvant le bon moment pour en parler* ».

Pierre a ainsi recours à des dispositifs faiblement pesants (**poids faible**). Il utilise en effet le tiers temps et les mesures d'accès privilégié à l'emploi. Ces derniers engendrent peu d'investissements de sa part, et peu d'investissements de la part d'autrui.

Du point de vue de la révélation légale, Pierre se présente auprès de l'employeur, comme un étudiant normal, dont la productivité n'est pas mise en défaut par son handicap : « *je leur dis que je peux être performant malgré le handicap, que ça n'a aucun impact sur mon travail.* » Il met ainsi en avant des caractéristiques le rapprochant de la catégorie sociale des **personnes valides**.

Il justifie ce positionnement par l'absence de pertinence de la catégorisation en tant que personne handicapée. Celle-ci ne signifie rien pour lui et ne correspond pas aux attentes de l'entreprise : « *le handicap je me suis dit que ce n'était pas ça qu'attendaient les entreprises. C'est savoir nous vendre, savoir valoriser nos compétences. On est comme vous, on a les mêmes compétences que vous. On sait être performant, on sait répondre aux besoins de l'entreprise.* » Le handicap est ainsi un attribut **normal**, ne nécessitant pas d'être mis en exergue.

Stratégie	Critères	Caractérisation	Description	Caractérisation
SELECTIVE	Ampleur	Intensité	Faible	Faible
		Poids	Faible	
	Mode de présentation du handicap	Catégorie sociale (accueillant l'assimilation)	Valide	Réactive
		Justification	Normalisation	

Tableau 41: Synthèse des critères caractérisant la stratégie sélective

3.1.5) La stratégie opportuniste

La stratégie opportuniste consiste à révéler institutionnellement le handicap de sorte à profiter d'un ensemble notable de dispositifs permis par la révélation : l'étudiant en essaie un certain nombre. Malgré un comportement que l'on peut qualifier « d'essayiste », l'étudiant n'utilise pas l'ensemble du spectre des dispositifs disponibles, il se contente de ceux ayant un caractère peu pesant¹⁵¹. Le handicap est ici revendiqué et présenté comme une opportunité, pour l'étudiant, d'être pris en compte dans toutes ses particularités, et ce grâce à la mise à disposition d'aides adaptées.

L'ampleur de la révélation est plutôt **faible**.

Cette stratégie se caractérise par une révélation **d'intensité modérée** : un nombre notable de dispositifs est essayé, puis utilisé. L'ensemble du spectre n'est tout de même pas exploité. Un étudiant témoigne : *De nos jours c'est un plus d'avoir cette aide. Pas forcément physique, c'est une aide en plus. On peut avoir une aide supplémentaire, je ne l'ai pas refusé (Alessio épileptique, gestion publique, révélation établissement d'étude)*. Lors de sa recherche de stage, Alessio a ainsi eu recours à des stages de formation à la recherche d'emploi, ainsi qu'à l'utilisation des réseaux de recrutement spécialisés. Il n'a pas bénéficié d'aménagements du poste de travail par la suite, mais souhaite profiter d'un dispositif de titularisation des fonctionnaires prévu dans le cadre de la valorisation du statut de travailleur handicapé.

Les dispositifs utilisés conservent un caractère peu pesant. Zora (déficiente auditive, étudiante en ressources humaines) témoigne : *« Je voulais quand même le préciser, s'il y avait des réunions, que j'ai beaucoup de coup de téléphone, qu'il fallait s'adapter. S'il y a le téléphone qui sonne, il faut par exemple ne pas venir me déranger. »*. Dans le cadre de ses stages, cette étudiante a, de par ses problématiques auditives, besoin d'être au calme pour téléphoner. L'employeur a, dans le cas évoqué, pu lui obtenir un bureau isolé. Ce dispositif engendre relativement peu d'investissements financiers ou peu de contraintes d'organisation pour l'employeur. Il nécessite un temps d'adaptation moindre pour l'étudiante.

Si l'on s'intéresse à la façon dont l'étudiant présente son handicap (**mode de présentation du handicap**), ce dernier a tendance à revendiquer son appartenance à cette catégorie sociale. Il adopte un mode de présentation **proactif**.

¹⁵¹ L'analyse des raisons conduisant aux stratégies (2.2) nous permettra de comprendre pourquoi.

L'étudiant n'hésite pas à évoquer ouvertement son handicap. De ce point de vue, à l'université, Zora a toujours « joué cartes sur tables ». Elle évoque directement son handicap et le fait valoir comme tel. Elle n'hésite pas à s'assimiler à cette catégorie sociale, et ce, sans craintes particulières.

L'étudiant justifie cette assimilation par la volonté de bénéficier des attributs aidants associés à cette catégorisation. Il souhaite être pris en compte dans toutes ses particularités. L'institution doit lui proposer la mise en place de dispositifs en raison du statut qu'il s'engage à faire valoir. Il revendique un traitement différencié : « *C'était la situation qui m'amenait tout naturellement à chercher s'il y avait des dispositifs qui existaient pour ça. Quand j'ai vu qu'il y avait des dispositifs qui existaient pour moi, il n'y avait pas de peur. C'était plus un soulagement (Ekrem, déficient visuel, gestion, révélation institutionnelle en général).* » L'assimilation à cette catégorie renvoie à un moyen d'être traité différemment en ayant ainsi recours à des dispositifs matériels spécifiques et aidants.

Encadré 10 : Exemple de stratégie, explicitation du comportement d'Alessio (révélation légale)

Alessio (épileptique) est en master d'administration publique. Il a révélé son handicap dès qu'il a eu connaissance de l'existence des dispositifs de reconnaissance.

Alessio n'hésite pas à tester les dispositifs qu'on lui propose (**intensité modérée**) : Il a ainsi pu profiter de stages de formation spécifiques « *C'était un stage handicapé. Pour permettre d'avoir un métier adapté. Moi j'y suis allé. J'y suis allé sauf que je l'ai quitté au bout d'un mois, un mois et demi, car ce n'était vraiment pas adapté pour moi.* » Il utilise les arguments lui permettant de bénéficier des politiques préférentielles d'accès à l'emploi : « *Car j'ai l'espoir qu'avec le pourcentage qu'ils doivent respecter, je sois pris.* » Il précise dans son CV, ce afin d'augmenter ses chances d'être recruté, qu'il n'a pas besoin d'aménagements. Il a ainsi recours à un nombre notable de dispositifs permis par la révélation, sans pour autant utiliser l'ensemble du spectre existant.

Les dispositifs évoqués sont peu contraignants pour lui, mais aussi pour les autres parties prenantes avec qui il est susceptible d'entrer en interaction (**poids faible**).

Alessio se présente ouvertement comme un étudiant handicapé : « *On sait très bien qu'on est handicapé et qu'on bénéficie de ça, pourquoi refuser? On est handicapé, si on est handicapé c'est pas pour rien.* » Il s'assimile sans complexe à la catégorie sociale correspondante (**catégorie handicap**).

Il justifie ce positionnement en envisageant cet acte comme une réelle opportunité de se distinguer professionnellement grâce aux dispositifs aidant proposés (**différenciation**) : « *Non, car moi j'estime tout simplement mais pour moi c'est une bénédiction d'avoir un gouvernement et des collectivités territoriales qui nous aident en sachant qu'on est handicapé. Je suis devenu autonome (...) je vais postuler pour être titularisé.* »

Stratégie	Critères	Caractérisation	Description	Caractérisation
OPPORTUNISTE	Ampleur	Intensité	Modérée	Faible
		Poids	Faible	
	Mode de présentation du handicap	Catégorie sociale (accueillant l'assimilation)	Handicap	Proactive
		Justification	Différenciation	

Tableau 42: Synthèse des critères caractérisant la stratégie opportuniste

3.1.6) Quels étudiants pour quelles stratégies ?

Nous avons, à la suite de l'identification des critères de la révélation, répertorié les étudiants selon ces derniers, pour ainsi les positionner sur les différentes stratégies de révélation. Cet exercice a été réalisé vis-à-vis du contexte de la révélation auprès de l'établissement d'étude, mais également vis-à-vis du contexte de la révélation légale. Nous explicitons ainsi la répartition de notre échantillon selon les stratégies identifiées.

Afin de classer les étudiants dans les stratégies identifiées, nous avons caractérisé leurs comportements selon les critères précédemment évoqués. La procédure de classification est expliquée précisément dans le chapitre traitant de la méthodologie (cf. chapitre 3, section 3).

Nous illustrons néanmoins, par un exemple, la manière dont nous avons justifié le positionnement des étudiants.

Etudiant	Dépassement (révélation légale)	Qualification	Argument (issues des informations recueillies par les entretiens)
Cédric, handicap moteur, profil ingénieur	Intensité	Forte	Utilisation d'un fauteuil, ascenseur, rampe d'accès pour le bureau, dispositifs d'accès privilégiés à l'emploi (réseau handi-accueillant), parking à proximité
	Poids	Important	Les aménagements de locaux (rampe, ascenseur) représentent des investissements importants (financiers et humains)
	Catégorie assimilation	Handicap	Explicitation ouverte, sans détour du handicap (de sorte à profiter des politiques de quotas)
	Justification	Différenciation	Moyen d'atteindre les ambitions professionnelles, en faisant la différence sur le CV

Tableau 43: Exemple de justification du positionnement des étudiants en fonction des critères (et des dimensions associées) de la révélation institutionnelle

3.1.6.1) Positionnement des étudiants vis-à-vis des stratégies de révélation auprès de l'établissement d'étude

Ainsi 36 étudiants sur les 39 interrogés¹⁵² ont adopté une stratégie de révélation institutionnelle du handicap auprès de l'établissement d'étude.

Parmi ces 36 étudiants, 14 se positionnent sur une stratégie contrainte. Les étudiants concernés sont Annie, Boris, Capucine, Cyril, Thierry, Lena, Stéphanie, Marjorie, Andréa, Marion, Xavier, Floriane, Aurélie et Sara.

7 se positionnent sur une stratégie de dépassement. Ce comportement concerne Cédric, Fabien, Fabrice, Paula, Sancho, Yousra et Théodore

9 se positionnent sur une stratégie sélective. Il s'agit d'Antony, Edouard, Julien, Margot, Harry, Maria, Gwenaëlle, Pierre et Jacques.

Enfin, 6 fonctionnent de manière opportuniste. Il s'agit d'Alessio, Adam, Karima, Smain, Zora, Ekrem

Stratégie	Nombre d'étudiants associés
Contrainte	14
Dépassement	7
Sélective	9
Opportuniste	6

Tableau 44: Positionnement des étudiants vis à vis des stratégies de révélation auprès de l'établissement d'étude

3.1.6.2) Positionnement des étudiants vis-à-vis des stratégies de révélation légale

D'après ce schéma, 35¹⁵³ étudiants sur 39 ont adopté une stratégie de révélation légale.

Parmi ces personnes, 5 se positionnent sur une stratégie contrainte. Il s'agit de Capucine, Cyril, Thierry, Xavier et Aurélie

8 se positionnent sur une stratégie de dépassement. Il s'agit de Cédric, Fabrice, Stéphanie, Marjorie, Paula, Sancho, Yousra et Théodore

¹⁵² Les 3 autres étudiants n'ont pas été pris en compte car ils n'ont pas révélé leur handicap auprès de l'établissement d'étude.

¹⁵³ Les 4 autres étudiants ne se sont pas encore positionnés par rapport à la révélation légale.

5 étudiants adoptent une stratégie sélective. Ce comportement concerne Margot, Gwenaëlle, Lena, Pierre et Jacques.

Enfin, 17 étudiants ont un comportement opportuniste. Il s'agit d'Alessio, Adam, Adrien, Antony, Boris, Christian, Denis, Edouard, Julien, Karima, Fabien, Harry, Maria, Smain, Zora, Floriane et Ekrem.

Stratégie	Nombre d'étudiants associés
Contrainte	5
Dépassement	8
Sélective	5
Opportuniste	17

Tableau 45: Positionnement des étudiants vis à vis des stratégies de révélation légale

Si nous comparons dès lors les stratégies de révélation adoptées auprès de l'établissement d'étude et les stratégies de révélation légale, nous constatons que la première décision est majoritairement caractérisée par l'adoption de stratégies contraintes (14 étudiants), tandis que la seconde l'est par la mise en œuvre de stratégies opportunistes (17 étudiants). Ces éléments seront approfondis ultérieurement, puisque nous caractériserons les évolutions de stratégies entre les deux contextes de décision (partie 3.3).

3.1.7) Synthèse et schématisation des stratégies

Ainsi, la révélation institutionnelle se matérialise par l'adoption de quatre stratégies qui illustrent la façon dont les étudiants coordonnent leurs actions. Ces stratégies sont : la stratégie contrainte, la stratégie de dépassement, la stratégie sélective et la stratégie opportuniste.

Ces stratégies se distinguent selon l'ampleur du comportement : celui-ci comprend à la fois l'intensité d'utilisation des dispositifs issus de la révélation, mais aussi le poids de ces derniers. Elles se distinguent, par ailleurs, selon le mode de présentation du handicap. Le mode de présentation du handicap comprend la catégorie sociale à laquelle l'étudiant s'assimile ainsi que la manière dont il justifie cette assimilation.

Nous synthétisons les stratégies et leurs critères sous-jacents (cf. tableau 46 ; figure 47).

Stratégies Critères/ dimensions	CONTRAINTE	DEPASSEMENT	SELECTIVE	OPPORTUNISTE
Ampleur	Forte	Forte	Faible	Faible
<i>Intensité</i>	<i>Forte</i>	<i>Forte</i>	<i>Faible</i>	<i>Modéré</i>
<i>Poids</i>	<i>Important</i>	<i>Important</i>	<i>Faible</i>	<i>Faible</i>
Mode de présentation du handicap	Réactif	Proactif	Réactif	Proactif
<i>Catégorie d'assimilation</i>	<i>Valide</i>	<i>Handicap</i>	<i>Valide</i>	<i>Handicap</i>
<i>Justification (assimilation)</i>	<i>Normalisation</i>	<i>Différenciation</i>	<i>Normalisation</i>	<i>Différenciation</i>

Tableau 46: Synthèse des critères caractérisant l'ensemble des stratégies identifiées

Afin de schématiser les stratégies, nous transformons les critères en deux *continuum*, l'un vertical, l'autre horizontal.

Le continuum vertical représente ainsi l'ampleur de la révélation et ses deux modalités (forte/faible), positionnées chacune sur les extrémités du *continuum*. Le continuum horizontal représente le mode de présentation du handicap et ces deux modalités (proactive/réactive), lesquelles sont également positionnées sur les extrémités du *continuum*. Les stratégies sont ainsi positionnées aux croisements des différents *continuum*.

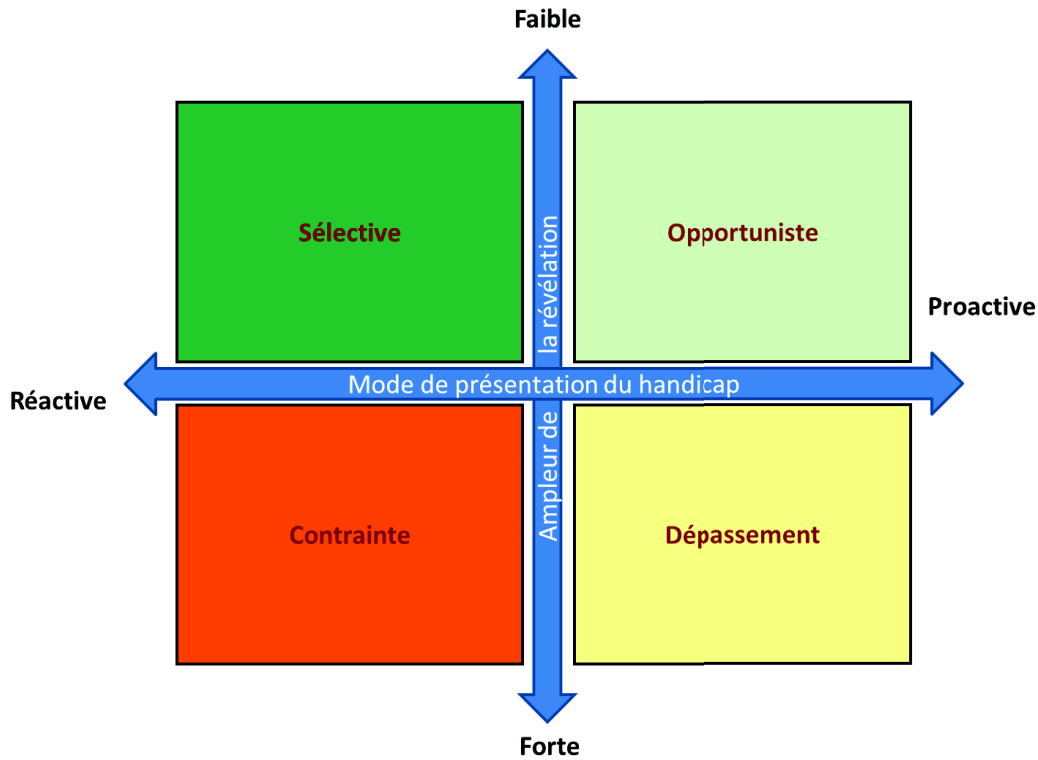


Figure 45: Schématisation des stratégies de révélation institutionnelle du handicap selon les critères les caractérisant

Nous tentons désormais d'expliquer les raisons conduisant à l'adoption des différentes stratégies explicitées.

3.2) Pourquoi les étudiants adoptent une stratégie plutôt qu'une autre ?

Après avoir déterminé les critères caractérisant les différents comportements de révélation institutionnelle observés, nous expliquons désormais pourquoi les étudiants adoptent plutôt une stratégie qu'une autre. Ces explications sont données en reliant les différentes stratégies de révélation aux raisons de la révélation précédemment identifiées (chapitre 4, section 1). En effet, parmi les raisons précédemment identifiées, certaines d'entre elles permettent d'expliquer l'adoption des stratégies de révélation. Les raisons conduisant au nuancement des comportements sont : les conséquences du handicap, les motivations d'approches (bénéfices anticipés) ou d'évitements adoptées (coûts anticipés), l'influence sociale, le climat organisationnel et les facteurs identitaires.

Nous identifions les raisons communes favorisant l'adoption d'une stratégie donnée (3.2.1 à 3.2.4). D'un point de vue méthodologique, nous le rappelons, ce lien a été décelé à l'aide de

requêtes Nvivo (cf. chapitre 3, section 3). Nous synthétisons ensuite et nous schématisons le lien caractérisant les stratégies et les raisons invoquées par les étudiants (3.2.5).

3.2.1.) Les raisons conduisant à l'adoption d'une stratégie contrainte

Conséquences du handicap : les étudiants adoptant une stratégie contrainte sont des étudiants dont les conséquences du handicap sont considérables¹⁵⁴. Le handicap a un impact conséquent sur la vie étudiante et professionnelle, lequel favorise la révélation : « *En fait voilà. J'ai un manque de temps de réaction. C'est une gêne importante dans le travail, au niveau du temps de réflexion (Cyril, handicap moteur, gestion, révélation institutionnelle).* »

Motivations d'approches : la révélation étant considérée comme un acte inévitable, la stratégie contrainte est issue d'aucun, voire de peu de bénéfices perçus. Si quelques bénéfices sont perçus, ils sont surtout liés à la compensation du handicap : « *Déjà moi j'ai forcément un aménagement d'horaires, les séances de kiné, je ne peux pas y échapper (Cyril, révélation légale).* »

Motivations d'évitements : ces étudiants perçoivent des coûts liés à la révélation plutôt que des bénéfices. La révélation est la résultante de motivations d'évitements. Les coûts sont parfois liés aux conséquences négatives de la dissimulation : « *J'en ai besoin et en cas de problème je peux par exemple être amenée à faire des malaises. Je préfère que l'administration autour de moi soit un peu au courant pour savoir ce qu'il faut faire (Sara, handicap moteur, psychologie, révélation établissement d'étude)* ». C'est principalement le cas pour la révélation auprès de l'établissement d'étude. La stratégie de révélation légale contrainte est, au-delà de l'évitement des coûts relatifs à la dissimulation, liée à la perception de coûts consécutifs à la révélation : « *Elle est un frein, le handicap de fait et sa première manifestation sur le CV, la RQTH est un frein (Xavier, handicap moteur, école de journalisme, révélation légale).* »

Influence sociale : la stratégie contrainte peut faire l'objet d'une influence sociale exercée par la famille. Cette influence est généralement forte, la famille ayant tendance à amorcer la démarche de révélation à la place de l'étudiant : « *Je pense que c'est surtout mes parents qui m'ont poussé à le faire (Floriane, handicap moteur, ressources humaines, révélation établissement d'étude).* » L'influence sociale exercée par la famille est ici nommée : influence proximale.

¹⁵⁴ Selon la perception qu'en a l'étudiant.

Climat organisationnel : cette stratégie est issue d'une absence d'impact du climat organisationnel sur la décision. Le choix est surtout déterminé par les conséquences du handicap, le climat est ainsi peu pris en compte par l'étudiant.

Identité : cette stratégie est issue d'une absence d'influence des facteurs identitaires.

Encadré 11 : Cas typique, les raisons conduisant Capucine (révélation établissement d'étude) à adopter une stratégie contrainte

Pour Capucine (maladie invalidante, étudiante en AES), le handicap a des conséquences importantes sur sa vie quotidienne et sur sa vie étudiante (**conséquences du handicap**) : « *J'ai commencé à me mettre à enfler sans raison, plein de soucis, j'ai perdu la sensibilité dans les mains etc... Je ne pouvais plus aller en cours, je ne pouvais même plus habiter toute seule.* » Sa maladie l'empêche de suivre physiquement les cours.

Dès qu'elle a été diagnostiquée, Capucine s'est rendue à la mission handicap de son université pour faire une demande d'aménagements.

Ainsi, si elle a révélé son handicap, c'est principalement pour combler les déficits causés par ses troubles (**motivations d'évitements**), c'est du moins ce qu'elle attend des aménagements : « *J'ai également une personne qui me passe les cours quand je ne peux pas y aller. Depuis la première semaine de cours, je ne suis pas retournée en amphi. Je ne supporte pas le bruit et la lumière, souvent j'ai du mal aussi.* »

Capucine ne perçoit pas réellement de bénéfices à la démarche, car elle tente simplement de combler ses troubles.

3.2.2) Les raisons conduisant à la stratégie de dépassement

Conséquences du handicap : la stratégie de dépassement est, tout comme la stratégie contrainte, due à des conséquences considérables du handicap sur la vie étudiante et professionnelle¹⁵⁵ : « *C'est vrai que tout de suite, j'ai été confrontée à des problèmes visuels car on utilise énormément les couleurs et les nuances de gris (...) ça m'empêchait de travailler (Fabrice, déficient visuel, études de radiologie puis de droit, révélation légale).* »

Motivations d'approches : les étudiants concernés mettent davantage en œuvre des motivations d'approches, plutôt que des motivations d'évitements : « *Bah dans le cadre de la poursuite de ma thèse, j'aimerais postuler sur un poste de chercheur « handicap », ils ont des postes avec un concours réservé aux personnels handicapés. Au bout d'un an, ça débouche sur la titularisation (Marjorie maladie invalidante, doctorante en neurosciences, révélation légale).* »

Motivations d'évitements : les personnes adoptant la stratégie de dépassement, anticipent parallèlement une absence ou bien peu de coûts issus de la décision. Ils ont, malgré le choix

¹⁵⁵ D'après la perception qu'en a l'étudiant.

contraint constitué par la révélation, une vision positive des conséquences anticipées de la décision.

Influence sociale : cette deuxième stratégie est susceptible de faire l'objet d'une influence sociale proximale, la famille participant activement à la prise de décision : « *C'est seulement à partir de 18 ans, car en étant majeur il y a les premiers droits à l'AAH qui tombent, mes parents se sont dits qu'ils allaient s'intéresser à la question. C'est là que les premiers contacts se sont faits au niveau du dossier (Sancho, handicap moteur, doctorant en STAPS).* »

Climat organisationnel : cette stratégie fait l'objet d'une absence ou d'un faible d'impact du climat organisationnel. Les conséquences du handicap déterminant majoritairement les comportements, celui-ci est peu pris en compte par l'étudiant.

Identité : la révélation est empreinte d'un caractère identitaire. La stratégie de dépassement est plutôt adoptée par des étudiants ayant largement accepté leur handicap, voire en ayant fait une caractéristique intégrée à leur identité : « *Oui et si bien que le handicap, ça fait partie de mon identité. Je me suis impliquée, je me suis intéressée à l'accessibilité (Yousra, étudiante aveugle, sociologie, révélation institutionnelle).* »

Encadré 12 : Cas typique, les raisons conduisant Yousra à adopter une stratégie de dépassement (révélation institutionnelle en générale)¹⁵⁶

Yousra (étudiante aveugle, sociologie) a, malgré les conséquences importantes de son handicap, mis beaucoup de temps à accepter d'être considérée comme handicapée : « *Oui, il y a des situations dans lesquelles j'étais quasiment comme une non-voyante. La nuit par exemple. Certaines situations faisaient que j'étais en très grande difficulté. Mais, j'ai jamais ressenti oui, ce mot (handicap) me paraissait anachronique quasiment.* »

Dès la sortie du lycée, à la suite d'un véritable cheminement personnel, cette situation évolue (**identité**) : « *Comme je vous ai dit, je me suis transformée. Après je m'y intéressais vraiment. A la fin de mon lycée et surtout après, à partir de l'enseignement supérieur. Ça faisait partie de mon identité.* ». Le handicap s'est ainsi transformé en une caractéristique identitaire. Cette considération perdure depuis.

En amont de la prise de décision, l'étudiante envisage uniquement des conséquences anticipées positives (**motivations d'approches**) : « *Mais oui, il faut que je me fasse reconnaître, car ça va m'apporter beaucoup.* »

Pour Yousra, la révélation est principalement déterminée par les conséquences du handicap. On soupçonne néanmoins l'influence de la famille (**influence sociale**), puisque l'étudiante a la particularité d'avoir grandi dans une fratrie souffrant d'une déficience similaire.

¹⁵⁶ Yousra a adopté une stratégie de dépassement dans les deux contextes de décision.

3.2.3) Les raisons conduisant à la stratégie sélective

Conséquences du handicap : la stratégie sélective est faiblement influencée par les conséquences du handicap. Les étudiants déployant une stratégie sélective sont des étudiants dont les conséquences du handicap sont relativement faibles¹⁵⁷ : « *On peut être en travail continu, c'est un peu plus compliqué par contre. Par exemple pour le déjeuner, je dois manger à des heures régulières. Si je suis en hypoglycémie, il faut que je puisse avoir de la nourriture rapidement (Jacques, étudiant diabétique en droit, révélation institutionnelle).* »

Motivations d'approches : les étudiants perçoivent aucun, voire peu de bénéfices anticipés issus de la décision. Si quelques bénéfices sont perçus, ils sont surtout liés à la compensation des conséquences du handicap.

Motivations d'évitements : les étudiants déployant cette stratégie sont influencés par de nombreuses motivations d'évitements. Ils craignent les coûts issus de la décision, c'est-à-dire soit les coûts issus de la révélation, soit les coûts issus de la dissimulation : « *Oui, ça c'est pour l'apprentissage, je ne voulais pas que mon employeur m'embête par rapport à mes absences. Je devais être absente quelque jour cette année. Mon employeur sait que j'ai la RQTH. Mais si je change d'entreprise, je ne veux pas forcément le divulguer. Je vais le dire en entretien au RH, mais pas forcément aux collègues (Margot, déficiente auditive, gestion).* »

Influence sociale : la révélation a pu être inspirée par des pratiques d'influence sociale, non pas exercées par la famille, mais plutôt par l'ensemble des acteurs institutionnels tentant de favoriser la révélation. Les pratiques d'influence vont de la mise à disposition d'informations jusqu'à l'incitation à la reconnaissance : « *Cette volonté d'être reconnu, ben il s'agit d'une consultante à l'université qui m'a parlé de cette opportunité de me faire reconnaître auprès de la MDPH (Pierre, handicap non connu, gestion, révélation légale).* » Nous qualifions, dans cette partie, ces pratiques comme relevant d'une influence sociale distale.

Climat organisationnel : au-delà de l'influence sociale, les étudiants adoptant une stratégie sélective sont des étudiants sensibles au climat organisationnel environnant : « *Quand je fais ces démarches, ce que j'attends, c'est que les modalités d'examen soient accordées et soient respectées, que ce ne soit pas du je-m'en-foutisme (Jacques, révélation établissement d'étude).* »

¹⁵⁷ Selon la perception que les étudiants en ont.

Identité : nous notons par ailleurs, une absence d'impact des facteurs identitaires. Le handicap ne fait pas l'objet d'une considération identitaire.

Encadré 13 : Cas typique, les raisons conduisant Pierre à adopter une stratégie sélective (révélation institutionnelle)¹⁵⁸

Pierre a 26 ans, il est diplômé d'un master en gestion. Pierre n'a pas clairement explicité sa situation de handicap lors de notre entretien : *« J'ai des problèmes avec mes mains dus à mon handicap j'ai pu avoir la possibilité de passer mes examens sur un ordinateur. »* Selon la façon dont il en parle, Nous supposons qu'il s'agit d'un handicap plutôt léger, engendrant néanmoins des soucis de lenteur (**conséquences du handicap**) : *« Avec mon handicap, j'ai des difficultés à gérer mon temps. »*

Dans l'enseignement supérieur, la révélation a été initié par les conseils des professeurs : *« Je n'étais pas au courant qu'on pouvait avoir un tiers-temps, c'est des professeurs qui me l'ont dit. »* Au niveau légal, c'est une consultante qui l'en a informé (**influence sociale**).

Cet étudiant demeure attentif au **climat organisationnel** des organisation dans lesquelles il révèle son handicap : *« Oui, ça m'arrive, ce sont surtout les grands groupes qui ont une politique handicap. Je regarde s'ils ont une politique en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. »*

Pierre reste néanmoins dubitatif par rapport à l'issue des démarches, et ce particulièrement vis-à-vis de la révélation légale (**motivations d'évitements**) : *« Il y a des entreprises ou les gens ont des a priori négatifs. Ça arrive souvent de dire « vous allez recruter des personnes en situation de handicap, elles ne vont pas pouvoir être à la hauteur de vos exigences. Ça arrive souvent. »* Il anticipe ainsi des coûts potentiels issus de la révélation institutionnelle.

3.2.4) Les raisons conduisant à la stratégie opportuniste

Conséquences du handicap : la stratégie opportuniste est due à des conséquences plutôt faibles du handicap¹⁵⁹ : *« Est-ce que je peux le faire, oui. Mais parfois ce n'est pas évident. Quand il y a des calculs, ce n'est pas évident (Adam, étudiant dyspraxique en gestion, ayant des difficultés à coordonner les mouvements fins, révélation établissement d'étude). »*

Motivations d'approches : l'étudiant poursuit des motivations d'approches. Il a une conception positive des conséquences potentielles de la décision : *« Sachant que, comme je fais de l'alternance, les métiers en tant que graphiste, ce n'est pas les postes qui sont les plus recherchés. C'est pour ça que je me suis en contact avec des associations spécialisées (Adrien, handicap moteur, étudiant en art appliqué, révélation légale). »*

Motivations d'évitements : nous notons par ailleurs l'absence, voire le faible impact des motivations d'évitements.

¹⁵⁸ Pierre a adopté la même décision pour les deux contextes décisionnels

¹⁵⁹ Selon la perception qu'en ont les étudiants.

Influence sociale : la révélation est liée à des pratiques d'influence sociale exercées par les acteurs institutionnels. Ces pratiques vont de la mise à disposition d'informations, jusqu'à l'incitation à la prise de décision : « *Il y a eu un prof qui m'a dit qu'il y avait un organisme qui s'occupait de ça, que je pouvais aller les voir, qu'ils allaient m'aider (Smain, déficient visuel, doctorant en chimie, révélation établissement d'étude).* » Il s'agit d'une influence sociale distale.

Climat organisationnel : le climat organisationnel influence également l'adoption d'une stratégie opportuniste: « *C'est vrai que dans ces espaces, les entreprises savent qu'il n'y a que des travailleurs handicapés. Ils ne vont pas prendre les personnes par rapport à leur handicap, mais par rapport à leurs compétences (Karima, dyslexique, ressources humaines).* » La révélation n'étant pas seulement liée aux conséquences du handicap, le contexte de la prise de décision, et notamment le climat environnant peut être pris en compte.

Identité : le handicap est accepté par les personnes mettant en œuvre la stratégie opportuniste. Il constitue parfois une caractéristique identitaire : « *je suis le seuls dys à s'être déclaré ici. Les autres ne le revendiquent pas. Pour moi ce n'est pas un handicap dans le sens handicap du terme, mais il s'agit d'une différence (Adam, dyspraxique, gestion, révélation établissement d'étude).* »

Encadré 14 : Cas typique les raisons conduisant Alessio à adopter une stratégie opportuniste (révélation institutionnelle)¹⁶⁰

Alessio, épileptique, est en master d'administration publique. Il a révélé son handicap dès qu'il a eu connaissance de l'existence des dispositifs de reconnaissance. Dans l'enseignement supérieur, ce sont des personnes de l'établissement d'étude qui lui ont donné les informations nécessaires (**influence sociale**): « *Oui, j'avais des propositions, j'avais des mails de la part de la personne qui était chargée des handicapés.* » Du point de vue de la révélation légale, les informations sont venues d'un ami.

Les conséquences de son handicap ont un impact épisodique : « *Oui, c'était psychologique, même si j'étais motivé, le stress. J'ai fait plusieurs crises d'épilepsie.* »

Alessio a une vision positive des dispositifs permis par la révélation (**motivations d'approches**), il opère une démarche proactive de recherche de ceux-ci : « *On sait très bien qu'on est handicapé et qu'on bénéficie de ça, pourquoi refuser.* »

Il a enfin largement accepté son handicap et revendique les droits afférents à sa situation (**identité**) : « *Non, car moi j'estime tout simplement que c'est une bénédiction d'avoir un gouvernement et des collectivités territoriales qui nous aident en sachant qu'on est handicapé.* »

¹⁶⁰ Alessio adopté une stratégie opportuniste pour les deux contextes décisionnels.

3.2.5) Synthèse et schématisation du lien entre les raisons et les stratégies de révélation

Les différentes stratégies de révélation institutionnelles du handicap, à savoir la stratégie contrainte, la stratégie de dépassement, la stratégie sélective, la stratégie opportuniste sont chacune liées à des raisons spécifiques. Ainsi, les conséquences du handicap, les motivations d'approches, les motivations d'évitements, le climat organisationnel, l'influence sociale et les facteurs identitaires conduisent à l'adoption d'une stratégie plutôt qu'une autre.

Nous donnons un exemple illustrant la manière dont nous avons positionné les étudiants. Nous avons synthétisé, pour chaque étudiant, quelles sont les raisons majeures les ayant conduit à adopter une stratégie de dépassement (cf. tableau 47).

Etudiant	Conséquences handicap	Motivations évitements	Motivations approches	Climat orga	Influence sociale	Identité
<i>Prototype</i>	<i>Fortes</i>	<i>Faibles</i>	<i>Fortes</i>	<i>Peu sensible</i>	<i>Proximale</i>	<i>Intégration identitaire</i>
Cédric	Fortes	Faibles	Fortes	Peu sensible	Proximale	Intégration identitaire
Fabien	Fortes	Faibles	Fortes	Peu sensible	Proximale	Absence d'intégration
Fabrice	Fortes	Faibles	Fortes	Peu sensible	Proximale	Intégration identitaire
Paula	Fortes	Faibles	Fortes	Sensible	Proximale	Intégration identitaire
Yousra	Fortes	Faibles	Fortes	Peu sensible	Proximale	Intégration identitaire
Sancho	Fortes	Faibles	Fortes	Peu sensible	Proximale	Intégration identitaire
Théodore	Fortes	Faibles	Fortes	Peu sensible	Proximale	Intégration identitaire

Tableau 47: Exemple de positionnement des étudiants (raisons conduisant à l'adoption des stratégies)

Nous synthétisons désormais les raisons globales ayant conduit à la mise en œuvre de chacune des stratégies identifiées (cf. tableau 48). Ce tableau explique ainsi pourquoi les différentes stratégies sont adoptées.

Stratégies \ Raisons	Contrainte	Dépassement	Sélective	Opportuniste
Conséquences du handicap	Fortes	Fortes	Faibles	Faibles
Motivations d'approches	Faibles	Fortes	Faibles	Fortes
Motivations d'évitements	Fortes	Faible	Fortes	Faible
Climat Organisationnel	Peu sensible	Peu sensible	Sensible	Sensible
Influence sociale	Proximale	Proximale	Distale	Distale
Identité	Absence d'intégration	Intégration identitaire	Absence d'intégration	Intégration identitaire

Tableau 48: Synthèse des raisons conduisant à l'adoption des différentes stratégies de révélation

Afin d'obtenir une vision plus globale des raisons pour lesquelles les étudiants adoptent plutôt une stratégie ou une autre, nous schématisons nos résultats. Nous superposons ainsi les caractéristiques des stratégies avec les différentes raisons les influençant.

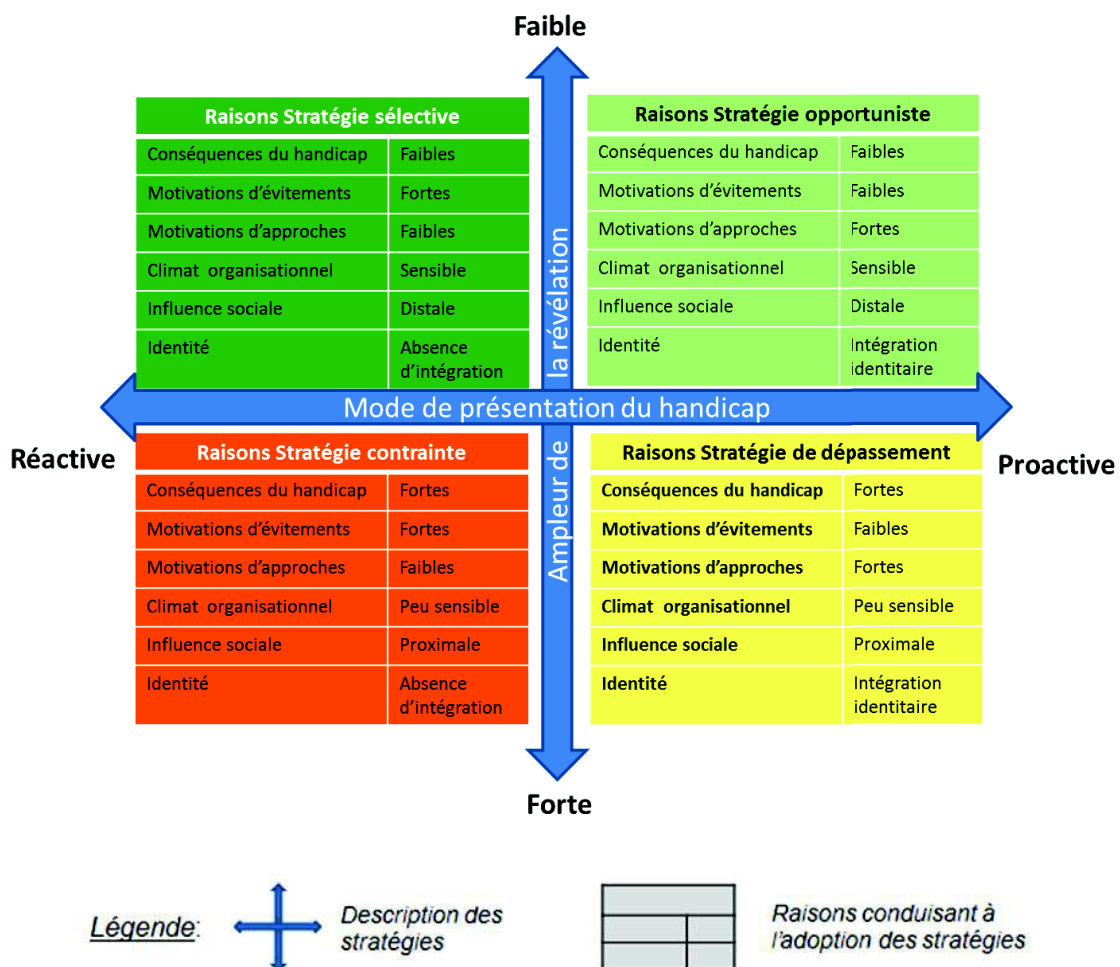


Figure 46: Schématisation du lien entre les stratégies et leurs raisons sous-jacentes

Ainsi, d'après ce schéma, les stratégies caractérisées par une faible ampleur de la révélation sont plutôt dues à des conséquences faibles du handicap. L'étudiant a la possibilité de n'utiliser qu'un nombre faible, voire modéré de dispositifs et d'avoir recours par ailleurs à des aménagements peu pesants.

Les stratégies caractérisées par une forte ampleur de la révélation sont principalement issues de conséquences importantes du handicap. L'étudiant est ainsi contraint d'utiliser des dispositifs pesants et nombreux.

Si les conséquences du handicap influent sur l'ampleur de la révélation, elles ne permettent en rien de prédire la posture adoptée par l'étudiant vis-à-vis du mode de présentation du handicap.

En effet, les personnes mettant en œuvre un mode de présentation du handicap proactif sont des personnes ayant auparavant défini des motivations d'approches en amont de la décision. Ce sont également des personnes qui ont effectué une intégration identitaire du handicap, et qui sont, par ailleurs, sensibles au climat organisationnel et aux phénomènes d'influence sociale (distale).

Au contraire, les personnes adoptant un mode de présentation du handicap réactif, ont en amont de la décision, défini un ensemble de motivations d'évitements. Le handicap n'a pas fait l'objet d'une intégration identitaire. Ces personnes demeurent peu sensibles au climat organisationnel environnant, elles seront plutôt sensibles à l'influence sociale proximale, c'est-à-dire exercée par la famille.

3.3) Vers une lecture de l'évolution des stratégies

Nous nous intéressons désormais à la comparaison entre les stratégies adoptées pour révéler le handicap auprès de l'établissement d'étude et les stratégies adoptées pour révéler légalement le handicap. Nous identifions ainsi les trajectoires des étudiants.

Nous décrivons tout d'abord les étudiants ayant conservé des stratégies de révélation similaires malgré le changement de contexte décisionnel (3.3.1). Nous abordons ensuite les trajectoires des étudiants ayant modifié leur logique d'action. Nous tentons d'interpréter ces évolutions en nous appuyant sur les raisons conduisant à l'émergence des comportements (3.3.2).

3.3.1) La reproduction des stratégies initiales

Nous mettons en évidence des étudiants ayant conservé une stratégie similaire de révélation institutionnelle, malgré le changement de contexte de décision.

Etudiant	Stratégie établissement étude	Stratégie légale
Margot	Sélective	Sélective
Gwenaëlle	Sélective	Sélective
Pierre	Sélective	Sélective
Jacques	Sélective	Sélective

Tableau 49 : Etudiants ayant reproduit la stratégie sélective

Parmi les 9 étudiants ayant adopté une stratégie sélective auprès de l'établissement d'étude, 4 d'entre eux réitèrent l'adoption des mêmes logiques d'action d'un point de vue légal.

Anonyme	Stratégie établissement d'étude	Stratégie légale
Capucine	Contrainte	Contrainte
Cyril	Contrainte	Contrainte
Thierry	Contrainte	Contrainte
Xavier	Contrainte	Contrainte
Aurélie	Contrainte	Contrainte

Tableau 50: Etudiants ayant reproduit la stratégie contrainte

Parmi les 14 étudiants ayant adopté une stratégie contrainte auprès de l'établissement d'étude, 5 d'entre eux conservent ce comportement pour révéler légalement leur handicap.

Anonyme	Stratégie enseignement supérieur	Stratégie légale
Alessio	Opportuniste	Opportuniste
Adam	Opportuniste	Opportuniste
Karima	Opportuniste	Opportuniste
Zora	Opportuniste	Opportuniste
Smain	Opportuniste	Opportuniste
Ekrem	Opportuniste	Opportuniste

Tableau 51: Etudiants ayant reproduit la stratégie opportuniste

Parmi les 6 étudiants ayant adopté la stratégie opportuniste, 6 d'entre eux réitèrent cette action d'un point de vue légal.

Anonyme	Stratégie enseignement supérieur	Stratégie légale
Cédric	Dépassement	Dépassement
Fabrice	Dépassement	Dépassement
Paula	Dépassement	Dépassement
Sancho	Dépassement	Dépassement
Yousra	Dépassement	Dépassement
Théodore	Dépassement	Dépassement

Tableau 52: Etudiants ayant reproduit la stratégie de dépassement

Enfin, parmi les 7 étudiants ayant adopté la stratégie de dépassement, 6 d'entre eux poursuivent la mise en œuvre de ce comportement d'un point de vue légal.

On constate ainsi que sur les 31 étudiants¹⁶¹ nous ayant fait part de stratégies de révélation adoptées dans les deux contextes de décision, 21 d'entre eux, c'est-à-dire deux tiers, conservent la même stratégie malgré l'évolution du contexte décisionnel.

Ainsi, pour ces étudiants, le changement de contexte n'a pas d'impact sur la manière d'éprouver la décision de révélation institutionnelle.

3.3.2) Analyse des changements de stratégie

Parmi les 31 étudiants évoqués, au contraire, un tiers d'entre eux (10) opèrent un changement de stratégie en passant de l'enseignement supérieur à l'environnement professionnel. Nous commentons les évolutions des comportements en nous appuyant sur les raisons qui sous-tendent les différentes stratégies. Les raisons guidant les stratégies nous aident ainsi à interpréter les mouvements effectués.

2 étudiantes opèrent un changement de stratégie allant de l'adoption de la **stratégie contrainte** vers l'adoption de la stratégie de **dépassement**. Il s'agit de Marjorie, atteinte d'une maladie invalidante et doctorante en neurosciences, et de Stéphanie, déficiente visuelle réalisant des études de droit. Contrairement à la stratégie contrainte, la stratégie de dépassement étant issue de facteurs identitaires, nous pouvons supposer, dans leurs cas, que le temps passé entre les deux décisions a permis le cheminement vers l'acceptation du handicap. La stratégie de dépassement étant également motivée par des bénéfices perçus, nous pouvons supposer que, de par l'acceptation de leur handicap, les étudiants ont été en mesure d'entrevoir les conséquences potentiellement positives de la démarche. Marjorie souligne en

¹⁶¹ Ce chiffre correspond au nombre d'étudiants pour lesquels nous avons les informations afférentes aux deux contextes de décision. Nous avons éliminé les étudiants qui n'explicitaient qu'un seul des deux contextes de révélation.

effet : « *Je ne vois pas vraiment, je pense que c'est un cheminement progressif qui s'est fait après mon opération* » (Marjorie). »

Hormis les deux cas évoqués ci-dessus, tous les autres changements de stratégie convergent vers l'adoption de la **stratégie opportuniste**, lorsqu'il s'agit de **révéler légalement** le handicap. Différents mouvements sont ainsi observés :

Deux étudiants passent de la stratégie **contrainte** à la stratégie **opportuniste**. Il s'agit de Boris, atteint d'une dyslexie, étudiant en gestion et de Floriane, atteinte d'un handicap moteur, étudiante en ressources humaines. Nous le rappelons, contrairement à la stratégie contrainte, la stratégie opportuniste est adoptée en raison de conséquences faibles du handicap.

Dans cette même optique, **un étudiant** passe de la stratégie de **dépassement** à la stratégie **opportuniste**. Il s'agit de Fabien, déficient visuel, étudiant ingénieur.

Ces revirements peuvent paraître incongrus, puisqu'il est peu probable que l'impact du handicap ait diminué entre le temps de la première décision et le temps de la seconde. Or les étudiants perçoivent les conséquences du handicap comme moins importantes dans le deuxième contexte.

Cette évolution peut s'expliquer par deux constats. Il est tout d'abord probable qu'un handicap ayant un impact conséquent dans le milieu des études ait un impact diminué en situation professionnelle car l'environnement et les contraintes sont modifiés. C'est notamment le cas de Floriane qui avait des difficultés à faire des exercices nécessitant de tracer des traits pendant ses études, ce qui la handicapait en permanence. Au travail, elle a la possibilité de compenser ses difficultés en passant un peu plus de temps à réaliser les tâches. La situation est gérable, même si moins confortable.

De plus, certains étudiants peuvent avoir tendance à sous-estimer l'impact de leur handicap en situation professionnelle. C'est probablement le cas de Boris, qui rencontre des difficultés à s'intégrer professionnellement¹⁶². Cette sous-estimation peut être due à la faible expérience des étudiants vis-à-vis de la révélation légale, ces derniers étant en plein apprentissage de la gestion de leur handicap face à l'entreprise.

¹⁶² Ces éléments ont été abordés dans la partie sur les conséquences de la révélation institutionnelle (section 2).

Enfin, la plupart des mouvements se font de la stratégie **sélective** vers la stratégie **opportuniste**. C'est le cas pour **cinq étudiants**. Il s'agit de Antony (dyslexique, gestion), Edouard (handicap non connu, gestion), Julien (handicap non connu, gestion), Harry (dyspraxique, études d'ingénieur), Maria (dyslexique, études de langues puis gestion). La stratégie opportuniste est, contrairement à la stratégie sélective, issue de motivations d'approches et de facteurs identitaires. Les étudiants évoluant de la stratégie sélective à la stratégie adaptative perçoivent ainsi, en amont, davantage de bénéfices potentiels de la révélation légale, tout en ayant, par ailleurs, accepté leur handicap.

Nous pouvons à nouveau supposer que le temps passé entre les deux décisions a permis l'acceptation du handicap. Nous pouvons également penser que, contrairement à la révélation auprès de l'établissement d'étude, la révélation légale a une véritable connotation stratégique, expliquant ainsi que des étudiants percevant peu de bénéfices potentiels à la décision exercée auprès de l'établissement d'étude, en perçoivent désormais davantage lorsqu'il s'agit de révéler légalement le handicap.

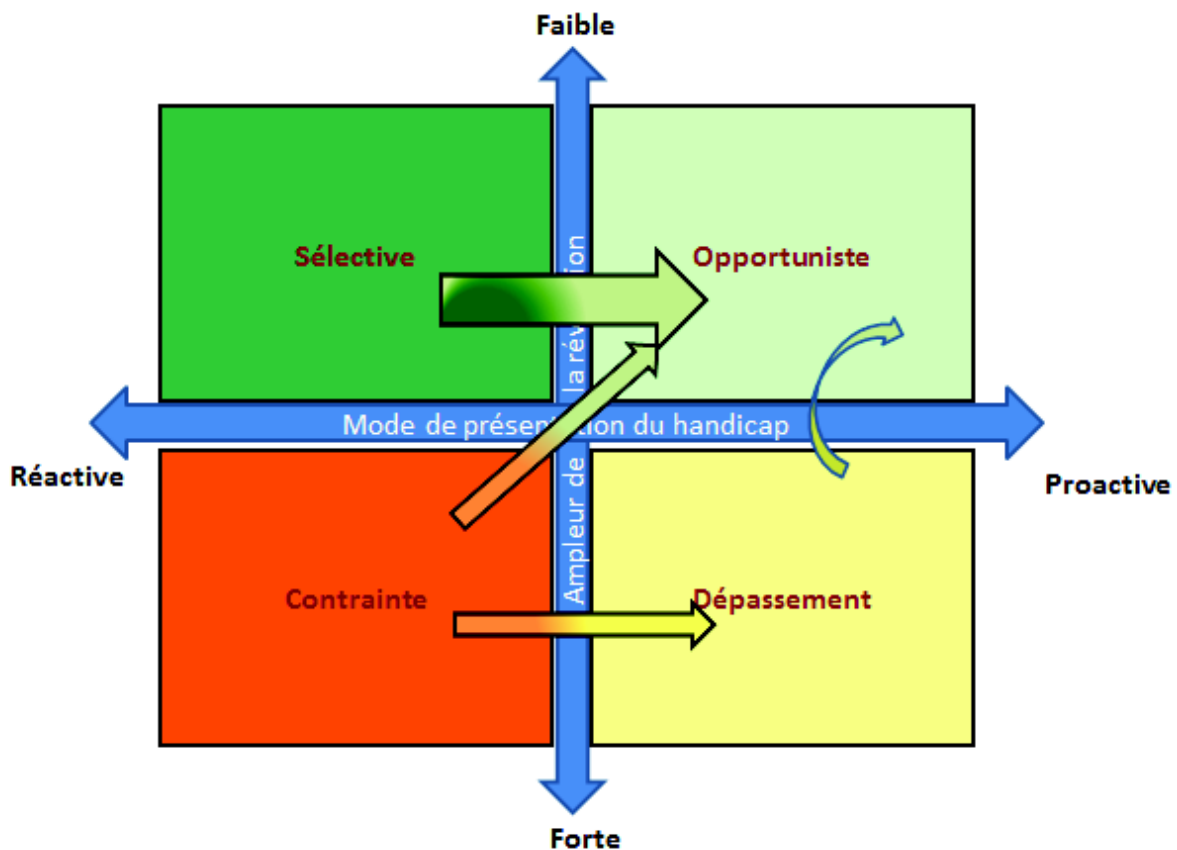


Tableau 53: Schématisation des évolutions de stratégies de révélation

Pour résumer, nous constatons que la majeure partie des étudiants (deux tiers d'entre eux), conservent une stratégie de révélation institutionnelle identique en passant de l'enseignement supérieur aux prémices de l'intégration professionnelle. Lorsque des mouvements stratégiques sont opérés, la plupart s'effectuent vers la stratégie opportuniste. Cette stratégie étant issue de la mise en œuvre de motivation d'approches, les étudiants qui l'adoptent anticipent des bénéfices issus de la décision. La révélation légale semble ainsi avoir, d'après les étudiants, une connotation plus stratégique que la révélation auprès de l'établissement d'étude. Elle semble plus attractive.

Conclusion

Ce chapitre nous a permis de répondre à nos trois questions de recherche. Nous avons exploré les raisons, les conséquences et les stratégies de la révélation institutionnelle du handicap. Nous nous sommes intéressée à deux contextes de révélation institutionnelle, à savoir : la révélation auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale.

D'un point de vue individuel, la révélation institutionnelle est, prise dans sa globalité, la résultante de différentes motivations d'approches et d'évitements adoptées par l'individu. Elle est par ailleurs influencée par les dimensions sous-jacentes au type de handicap porté par celui-ci. Enfin, elle résulte de la mise en œuvre de facteurs identitaires conditionnant l'acceptation du handicap et de ce fait, sa révélation. D'un point de vue environnemental, la révélation institutionnelle est conditionnée par différents processus d'influence sociale. Le climat organisationnel, mais aussi l'expérience d'usage de cette décision ont un impact sur le choix opéré.

Si les mêmes raisons influent à la fois sur la révélation auprès de l'établissement d'étude et sur la révélation légale, l'influence traduit néanmoins des réalités différentes. En effet, contrairement à la révélation auprès de l'établissement d'étude, qui semble être majoritairement dû à la nécessité de compenser le handicap, la révélation légale semble être une décision plus ambivalente dont les intérêts dépassent le cadre de la compensation. Cette dernière fait à la fois l'objet de nombreux bénéfices anticipés, incluant la possibilité d'être avantagé sur le marché du travail, mais elle fait par ailleurs l'objet de nombreux coûts perçus. Les étudiants craignent notamment l'émergence de pratiques discriminatoires. De surcroît, les étudiants sont, dans ce dernier contexte décisionnel, particulièrement attentifs à la cohérence de l'environnement dans lequel ils exercent leur décision. Ils prennent davantage de précautions avant de révéler leur handicap d'un point de vue légal, qu'ils ne le font lorsqu'il s'agit de révéler le handicap auprès de l'établissement d'étude.

Parallèlement, si l'on s'intéresse aux conséquences de la révélation, nous constatons que certaines d'entre elles confirment les attentes initiales des étudiants, tandis que d'autres, au contraire, les disconfirment. La disconfirmation peut être positive, les conséquences dépassent ainsi les attentes initiales des étudiants, ou négative, les conséquences décevant alors les attentes. Ces écarts se retrouvent à la fois exprimés dans le contexte de l'enseignement supérieur, mais aussi dans le contexte de la révélation légale. La révélation légale engendre de

surcroît, des conséquences sur l'identité propre de la personne qui révèle son handicap. Cette caractéristique se transforme en véritable identité professionnelle.

Enfin, l'acte de révélation institutionnelle se traduit par la mise en œuvre de différentes stratégies comportementales. Nous avons tout d'abord identifié deux critères comportementaux caractérisant la révélation : d'une part l'ampleur de la révélation et, d'autre part, la manière dont, à travers la révélation, l'étudiant présente son handicap (mode de présentation du handicap). Les critères ont été combinés et ont permis de dégager quatre stratégies de révélation. Les stratégies identifiées sont : la stratégie contrainte, la stratégie de dépassement, la stratégie sélective et la stratégie opportuniste. Les stratégies de révélation opèrent du point de vue de la révélation auprès de l'établissement d'étude et du point de vue de la révélation légale.

Les raisons précédemment identifiées et plus particulièrement les motivations d'approches ou d'évitements, les conséquences du handicap, les facteurs identitaires, le climat organisationnel et l'influence sociale déterminent l'adoption de l'une ou l'autre des stratégies présentées.

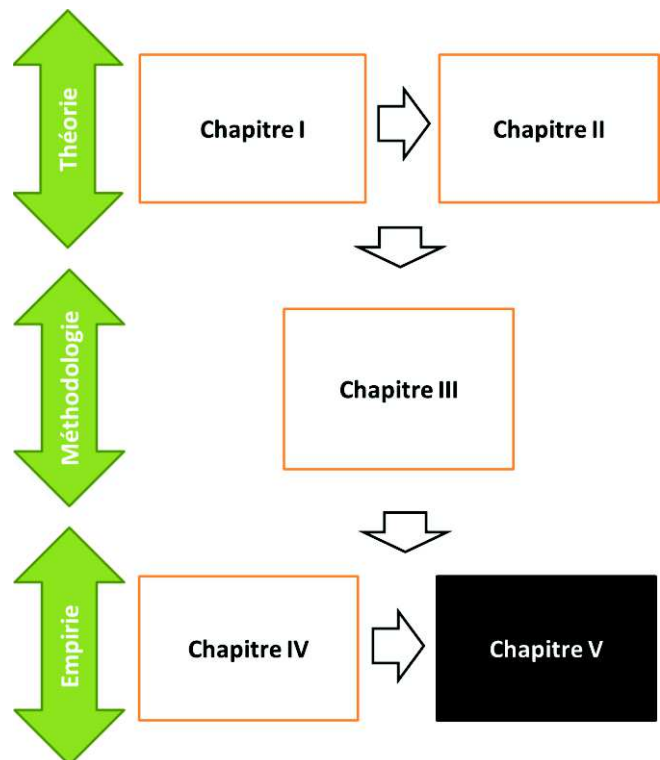
Si la plupart des étudiants conservent la même stratégie lorsqu'ils la déclinent dans les deux contextes de décision évoqués (deux tiers d'entre eux), certains, au contraire, opèrent un changement de comportement. La plupart des mouvements stratégiques convergent vers l'adoption de la stratégie opportuniste. La révélation légale semble ainsi empreinte d'un caractère plus stratégique que la révélation auprès de l'établissement d'étude.

Après avoir répondu à nos questions de recherche, nous discutons nos résultats en les comparant, d'une part, aux différents modèles de la décision, sensés imprégner la révélation institutionnelle du handicap et, d'autre part, en effectuant un retour sur la littérature traitant de la révélation interpersonnelle des stigmates. Nous élaborons également des préconisations managériales afin d'optimiser la révélation institutionnelle du handicap.

Chapitre V : La révélation institutionnelle du handicap : discussion et préconisations managériales

Section 1 : La révélation institutionnelle quel type de décision ?

Section 2 : Préconisations managériales pour optimiser la révélation



Introduction

Le chapitre précédent nous a permis de constater que différentes raisons, parmi lesquelles des raisons individuelles et environnementales, influent sur la révélation institutionnelle du handicap. Les conséquences de la révélation confirment une partie des attentes initiales des étudiants. D'autres attentes sont quant à elles disconfirmées, soit positivement, soit négativement. Enfin, la décision se matérialise concrètement par la mise en œuvre de différentes stratégies de révélation. Ces stratégies sont adoptées pour révéler le handicap auprès de l'établissement d'étude et d'un point de vue légal.

Après avoir répondu à nos trois questions de recherches, ce dernier chapitre vise à discuter les résultats présentés en les reliant à la littérature approfondie au début de ce travail (chapitre 2 sections 1, 2 et 3). Nous y relatons également les implications managériales de notre recherche.

Dans une première section (section 1) et en lien avec les cinq conceptions de la décision précédemment développées (Eisenhardt & Zbaracki, 1992; Lauriol, 1998), nous tentons de comprendre quelles approches de la décision caractérisent la révélation institutionnelle du handicap. Nous analysons nos résultats au regard de ces approches, pour ensuite examiner la cohérence de ces rapprochements par rapport à la littérature portant sur la révélation interpersonnelle des stigmates (Clair et *al.*, 2005; Ragins, 2008; Chaudoir & Fischer, 2010). Un tel exercice nous permet de donner un véritable ancrage conceptuel à notre objet d'étude, ce qui n'avait jamais été effectué auparavant. Nous le rappelons, le segment de la littérature sur la révélation demeure sous-conceptualisé. Analyser cet acte au travers des théories de la décision contribue à pallier cette faiblesse. Dans cette partie, nous revenons également sur les limites de notre travail. Nous les explicitons en proposant des perspectives de recherches complémentaires.

Nous présentons ensuite (section 2) les implications managériales de ce travail de thèse en envisageant la façon dont nous pourrions optimiser la révélation institutionnelle du handicap. Par optimisation, nous entendons nous assurer que la révélation soit réalisée dans un environnement adapté, ainsi que favoriser, pour les étudiants, leurs chances d'obtenir des conséquences favorables issues de la prise de décision. L'objectif est, *in fine*, de faciliter la réussite des études et celle de l'intégration professionnelle des étudiants confrontés à ce dilemme.

Section 1) La révélation institutionnelle du handicap : quel type de décision ?

Nous analysons les résultats précédemment présentés (chapitre 4) sous l'angle des approches de la décision, à savoir le modèle de la rationalité totale, celui de la rationalité limitée, l'approche politique, l'approche sociocognitive et le modèle du Garbage Can (Eisenhardt & Zbaracki, 1992 ; Lauriol, 1998).

Nous décelons les approches de la décision imprégnant concrètement les raisons, les conséquences et les stratégies de la révélation institutionnelle du handicap. Un tel rattachement conceptuel n'ayant jamais été réalisé, nous tentons ainsi de redéfinir la révélation institutionnelle du handicap au regard des approches mentionnées.

Nous présentons, en premier lieu, les approches qui ne semblent pas caractériser la révélation institutionnelle du handicap. Il s'agit du Garbage Can (1.1) et de l'approche de la rationalité totale (1.2). En second lieu, nous abordons les approches qui, en cohérence avec les présupposés inhérents à la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates, colorent effectivement cette décision. Il s'agit de l'approche de la rationalité limitée (1.3) et de l'approche sociocognitive (1.4). Enfin, nous démontrons que l'approche politique caractérise la révélation institutionnelle du handicap (1.5), bien qu'elle n'imprègne pas, d'après les travaux existants, la décision de révéler un stigmate (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chadoir & Fischer, 2010).

1.1) Inapplicabilité du modèle du Garbage can

En reprenant les principes caractérisant le modèle du Garbage Can (Cohen et *al.*, 1972), nous démontrons que la révélation institutionnelle du handicap ne peut guère être envisagée sous l'angle de cette conception de la décision.

Le modèle du Garbage Can est le seul rompant définitivement avec l'idée de rationalité. Le décideur a des motivations idiosyncrasiques et instables (Cohen et *al.*, 1972). La décision est le fruit de la chance et du hasard, elle est parallèlement exercée dans un environnement instable (March & Olsen, 1975).

Contrairement aux principes caractérisant cette approche, nous montrons que l'étudiant qui révèle son handicap effectue un choix orienté (1.1.1), dans un environnement qu'il est en capacité d'analyser (1.1.2). Nous comparons nos résultats avec la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates qui, elle non plus, n'envisage pas le marquage par ce modèle

(1.1.3). Enfin, nous proposons des perspectives de recherche pour nous assurer définitivement de l'absence de coloration de la décision par ce modèle (1.1.4).

1.1.1) Un décideur orienté

D'après nos résultats, lorsque l'étudiant décide de révéler ou non son handicap, il met en œuvre des motivations d'approches et d'évitements. Les motivations d'approches concernent l'obtention d'aménagements (révélation établissement d'étude et révélation légale), la possibilité de bénéficier des politiques préférentielles d'accès à l'emploi ou encore d'obtenir des relations interpersonnelles positives (révélation légale). L'étudiant met parallèlement en œuvre des motivations d'évitements dont l'objectif est à la fois d'éviter les conséquences négatives de la dissimulation, mais aussi d'éviter les conséquences négatives de la révélation.

Ces motivations ont un impact sur les comportements adoptés, et plus particulièrement sur les stratégies de révélation. Alors que les motivations d'évitements conduisent principalement à l'adoption des stratégies contraintes et sélectives, les motivations d'approches conduisent, quant à elles, à l'adoption des stratégies opportunistes et de dépassements.

Le décideur a des objectifs en amont de la décision qui déterminent en partie ses comportements. La décision n'est pas le fruit du hasard, contrairement à ce qu'avance le modèle du Garbage Can (Cohen et *al.*, 1972).

1.1.2) Dans un environnement à analyser

Parallèlement, le comportement de l'étudiant est non seulement influencé par ses motivations antérieures, mais également par d'autres facteurs plus contextuels. En tant que décideur, l'étudiant s'efforce d'analyser le contexte de la décision avant de se positionner vis-à-vis de la révélation.

En effet, la révélation institutionnelle s'appuie sur une analyse précise de l'environnement dans lequel s'opère la décision. Des caractéristiques du climat organisationnel, telles que la sensibilisation de l'organisation au handicap, la mise en place de dispositifs spécifiques, les interactions interpersonnelles favorables, la présence d'autres personnes porteuses d'un stigmate, permettent à l'étudiant de présager des conséquences potentielles de la décision. Alors que du point de vue de la révélation auprès de l'établissement d'étude l'analyse du contexte vise à collecter des signaux épars, elle vise, du point de vue de la révélation légale, à établir un diagnostic complet des politiques handicap mises en place par l'organisation. Les informations récoltées aident l'étudiant à positionner son choix.

Cette analyse de l'environnement illustre les capacités du décideur (l'étudiant) à comprendre les causalités liant les antécédents et les conséquences de la décision. L'environnement est de ce fait partiellement prévisible puisqu'il permet, dans une certaine mesure, de prédire les effets de la décision. Ces constatations sont incompatibles avec le modèle du Garbage Can (Cohen et al., 1972).

1.1.3) Une littérature n'envisageant pas l'existence d'un tel modèle

La présence des motivations antérieures est identifiée par la littérature existante. Elle est mise en exergue par les trois modèles de la révélation interpersonnelle des stigmates (Clair et al., 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010).

Conformément à nos résultats, les auteurs de la révélation prévoient parallèlement l'analyse des contraintes de l'environnement par l'individu. D'après Clair (et al., 2005) les politiques mises en place et les relations interpersonnelles ont un impact sur la décision. Ces attributs renvoient à ce que nous nommons « climat organisationnel », en référence à la définition de Denison (1996)¹⁶³.

Ainsi, en cohérence avec la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates qui n'envisage pas la révélation des stigmates selon le modèle du Garbage Can, ce modèle n'imprègne pas non plus la décision de révéler institutionnellement le handicap.

1.1.4) Une absence d'influence prouvée ?

Néanmoins, nous ne souhaitons pas conclure prématurément à l'absence définitive d'imprégnation de la révélation par le modèle du Garbage Can. Il n'est pas incohérent que dans des contextes bien précis, la décision soit davantage le fruit du hasard, plutôt que l'issue de motivations réfléchies.

L'absence d'impact de ce modèle peut tout d'abord être liée à la population visée par notre recherche. Les étudiants sont, dans notre étude, confrontés à un dilemme situé à un moment stratégique de leur trajectoire professionnelle : celui de son initiation. La transition entre les études supérieures et l'environnement professionnel constitue en effet, un moment comprenant de nombreux enjeux (Jaidi et al., 2011; Renn et al., 2014). Elle permet pour les personnes handicapées et pour les personnes valides (Merino-Tejedor et al., 2016), la détermination des premiers objectifs de carrières (Feldman, 2004; Higgins et al., 2008). En

¹⁶³ Pour Denison (1996), le climat organisationnel est lié aux comportements, sentiments et actions développés par les membres d'une organisation à un moment donné. Il a un caractère temporaire car il est directement manipulable par les personnes ayant les capacités d'influer sur l'organisation.

raison des enjeux existants, la révélation institutionnelle ayant justement un impact potentiel sur le développement de la carrière de la personne (D'augelli et *al.*, 1998), elle fait probablement partie des paramètres minutieusement analysés par les étudiants. Il semble ainsi évident que cette décision soit réfléchie et non le fruit du hasard.

La décision pourrait être envisagée différemment pour des salariés d'ores et déjà intégrés dans l'entreprise. Nous pouvons imaginer qu'une population, moins vulnérable que celle des étudiants, révèle soudainement son handicap en raison d'une opportunité particulière ayant à un moment donné rendu la révélation évidente. Il serait ainsi intéressant de reconduire cette étude en l'adressant à des professionnels en milieu ou en fin de carrière professionnelle. Ce prolongement permettrait potentiellement de mettre en exergue des contextes organisationnels contribuant à l'émergence d'une décision suivant les principes du modèle du Garbage Can.

L'absence d'influence du Garbage Can peut, au-delà de la population étudiée, être due à la méthodologie utilisée.

En effet, en mobilisant les récits de vie, nous avons demandé aux étudiants d'effectuer une rétrospective de leur cheminement décisionnel. La mise en récit telle qu'elle est réalisée dans cette méthodologie, produit une impression de rationalité. L'étudiant effectue une reconstruction de l'histoire de sa décision, en opérant une narration séquentielle de celle-ci (Bertaux, 2010). Ce séquençement est susceptible de mettre en exergue un cheminement logique n'existant qu'*a posteriori*. Les récits de vie sont susceptibles d'avoir dissimulé les incertitudes, ambiguïtés générées tout le long du cheminement décisionnel de l'étudiant.

Nous pourrions dès lors envisager une étude en contexte organisationnel réel, basée sur des observations participantes pour déceler *in situ* la manière dont les personnes prennent réellement leur décision.

Principes incompatibles décelés par notre étude	Littérature existante	Limites et prolongements de la recherche
<i>Un décideur orienté par des motivations existantes en amont de la décision</i>	■	<u>Population</u> : ⇒ Réitération auprès d'une population de professionnels
<i>Dans un contexte décisionnel en partie prévisible et analysé</i>	■	<u>Méthodologie</u> : ⇒ Réitération en effectuant des observations participantes

Tableau 54: Lien entre le modèle du Garbage Can et la révélation institutionnelle du handicap

1.2) Inapplicabilité du modèle de la rationalité totale

D'après le modèle de la rationalité totale, le décideur est omniscient et a des capacités cognitives lui permettant de traiter l'ensemble des informations existantes. Il est doté d'objectifs clairs, influençant explicitement la direction donnée à son comportement (Simon, 1986 ; Garvin & Roberto, 2001).

Si la littérature en gestion a depuis longtemps évincé ce modèle, nous confirmons à nouveau son absence d'influence, la révélation n'ayant auparavant, jamais été analysée sous l'angle du cadre conceptuel des théories de la décision.

Si nous reprenons les principes du modèle de la rationalité totale, nous constatons ainsi, d'après nos résultats, que la décision de révéler institutionnellement le handicap ne constitue en aucun cas une décision rationnellement parfaite. En effet, l'étudiant qui révèle son handicap n'est pas omniscient. Celui-ci n'est pas en capacité de tout connaître indéfiniment, lorsqu'il s'agit de prendre cette décision.

En effet, ce dernier est incapable de prédire l'ensemble des conséquences afférentes à la prise de décision. L'étudiant tente, il est vrai, de prédire les effets de la révélation en mettant en œuvre des motivations d'approches et d'évitements. Néanmoins, nous relevons que, malgré cet exercice cognitif, la réalité éprouvée, c'est-à-dire les conséquences réellement vécues à l'issue de l'acte de révélation, illustrent un décalage avec les attentes initiales. Une partie d'entre elle conserve un caractère inattendu. Les étudiants témoignant d'un tel décalage expérimentent la disconfirmation de leurs attentes initiales. Ce décalage soit positif (disconfirmation positive), soit négatif (disconfirmation négative) est présent suite à la révélation auprès de l'établissement d'étude et suite à la révélation légale. Il illustre l'impossibilité pour les étudiants de prévoir, malgré l'analyse du contexte, l'ensemble des conséquences de l'acte de révélation.

Le caractère non omniscient du révélateur est cohérent avec les présupposés de la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010).

En effet, la littérature identifie des objectifs présents en amont de la prise de décision (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher). Néanmoins, le décideur n'est pas considéré comme omniscient puisque les auteurs ont schématisé des possibilités de réajustements décisionnels. Ces possibilités de réajustements se matérialisent par des boucles de rétroaction liant les conséquences de la révélation avec les décisions ultérieures (Clair et *al.*, 2005 ; Chaudoir & Fisher, 2010). Elles démontrent qu'en cas de conséquences inattendues, les choix peuvent être revus.


Principes incompatibles décelés par notre étude	Littérature existante
<i>Anticipation imparfaite des conséquences de la décision</i>	

Tableau 55: Lien entre le modèle de la rationalité totale et la révélation institutionnelle du handicap

Ainsi, conformément à la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates, la révélation institutionnelle du handicap ne peut être envisagée sous l'angle du modèle décisionnel de la rationalité totale. Les caractéristiques de la décision présentée présentent davantage de l'ancrage de la révélation institutionnelle dans le courant de la rationalité limitée (Simon, 1991).

1.3) Une décision plutôt contrainte par la rationalité limitée du décideur

Selon le modèle de la rationalité limitée, le décideur n'a ni la volonté ni les capacités cognitives lui permettant d'adopter un jugement rationnel (Simon, 1976). Des heuristiques et des biais de jugement lui facilitent le traitement des problématiques à résoudre (Tversky & Kahneman, 1974). Ces derniers lui permettent de trouver un compromis décisionnel satisfaisant, tout en ayant un impact négatif sur l'efficacité du processus décisionnel (Lauriol, 1998). La décision est parallèlement exercée dans un environnement ambigu contraignant l'exercice des choix (Laroche & Nioche, 2006).

Nous venons de démontrer l'inapplicabilité du modèle de la rationalité totale à la révélation institutionnelle du handicap (cf partie 1.2). Ces premières constatations nous conduisent à présumer la coloration de la révélation institutionnelle par le courant de la rationalité limitée.

Nos résultats nous permettent de souligner que le décideur est, en cohérence avec le modèle de la rationalité limitée, soumis à l'influence de biais et heuristiques que nous déclinons ci-dessous (1.3.1). Malgré leur existence, les motivations influent toujours sur l'adoption des comportements (1.3.2). Nous comparons ensuite nos résultats avec la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates (1.3.3). Nous proposons finalement des pistes de recherches permettant de poursuivre l'exploration de l'ancrage de la décision étudiée dans le modèle de la rationalité limitée (1.3.4).

1.3.1) Un décideur soumis à des biais et heuristiques de jugement

La révélation institutionnelle du handicap semble, conformément au modèle de la rationalité limitée, faire l'objet de plusieurs biais et heuristiques. Alors que l'heuristique constitue un raccourci cognitif permettant de simplifier le traitement des informations, les biais constituent des facteurs induisant des résultats erronés. Les deux phénomènes ont pour effet de réduire l'efficacité du jugement des étudiants en ayant un impact sur leur perception de la réalité. D'après nos résultats, la réalité perçue est ainsi influencée par les dimensions du handicap (1.3.1.1), par la valence émotionnelle attribuée aux événements (1.3.1.2), et par l'expérience antérieure de la révélation (1.3.1.3).

1.3.1.1) Impact des dimensions du handicap sur la perception

Les dimensions du handicap constituent un filtre perceptuel modifiant l'appréhension de la réalité et de ce fait la décision. Elles peuvent aboutir à un jugement biaisé. Les dimensions évoquées sont principalement issues de la typologie de Jones (et *al.*, 1984) et reprise par Ragins (2008).

Nos résultats mettent en exergue qu'une personne en situation de handicap invisible, ou ayant un handicap à caractère anxigène, s'interroge longuement avant de révéler son handicap. Ainsi, les personnes ayant des troubles « dys » ou bien celles en situation de handicap psychique hésitent davantage à révéler ce dernier. Ce questionnement peut se traduire par une focalisation excessive sur les risques de la décision et amplifier, par conséquent, les craintes existant en amont de la décision. C'est du moins ce que nous relatent les référents handicap lorsqu'ils évoquent les appréhensions rapportées par les étudiants présentant ce type de troubles.

Au contraire, une personne dont le handicap est visible et non anxigène a tendance à envisager la révélation comme un acte automatique. Il s'agit notamment du cas des personnes

ayant des handicaps sensoriels importants ou des troubles moteurs. D'après les référents handicap, une telle posture facilite l'accompagnement pendant les études et l'intégration professionnelle. Néanmoins, agir de la sorte rend l'individu moins attentif aux risques générés par la décision. Ce comportement peut potentiellement favoriser l'émergence de conséquences négatives inattendues.

Nous notons, en plus des dimensions issues de la typologie de Jones (et *al.*, 1984), que les conséquences du handicap ont tendance à orienter la perception de la réalité et de ce fait les comportements. Les personnes ayant des handicaps générant des conséquences importantes, révèlent également leur handicap de manière automatique sans anticiper les risques de la décision.

Ces constatations sont cohérentes avec la littérature gestionnaire traitant du handicap. Le type de handicap influence en effet la volonté de bénéficier de dispositifs particuliers. Ce lien a été mis en évidence au sein des travaux sur les aménagements de postes au Etats-Unis : le type de handicap conditionne la propension à effectuer une requête d'aménagement (Baldrige & Veiga, 2006; Baldrige & Swift, 2011).

1.3.1.2) Impact de la valence émotionnelle attribuée aux évènements

Selon nos résultats, nous pouvons parallèlement soupçonner l'influence de la valence émotionnelle des évènements sur la perception de la réalité. Les émotions ressenties ont un impact sur les jugements et les comportements adoptés consécutivement.

Ainsi, les évènements négatifs ayant engendré des émotions telles que la colère, la déception ou l'anxiété, occupent une place importante dans les propos rapportés des étudiants (cf. motivations d'approches (chapitre 4, section 1) ; disconfirmation négative (chapitre 4, section 2)). Les motivations d'évitements sont particulièrement saillantes du point de vue de la révélation légale, alors qu'en réalité peu d'étudiants expérimentent des discriminations réelles. En effet, 22 sources citent des motivations d'évitements, tandis que seuls trois étudiants expérimentent réellement des conséquences assimilables à de la discrimination.

Cette surévaluation peut s'expliquer en raison de la saillance en mémoire des évènements à connotation émotionnelle négative. Les émotions négatives générées ont pour effet d'augmenter la mémorisation à long terme des stimulus qui leurs sont associées (Kensinger & Corkin, 2003; Kensinger & Corkin, 2004). La facilité à mémoriser et à se rappeler les informations de valence émotionnelle s'explique par la plus forte motivation des individus à

éviter des évènements négatifs plutôt qu'à poursuivre l'atteinte d'évènements positifs (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, & Vohs, 2001). Lors de la narration du récit de vie, les étudiants se sont probablement plus facilement remémorés les expériences négatives et les craintes associées à la révélation, plutôt que les expériences positives.

Cette constatation s'apparente au biais de disponibilité identifié par Kahneman & Tversky (1974). Les individus ont tendance à former des jugements sur la base des informations immédiatement disponibles en mémoire. Ici, il s'agit des informations émotionnelles de valence négative.

1.3.1.3) Les heuristiques liées à l'expérience de la décision : l'escalade d'engagement et le raisonnement par analogie

La détermination de l'issue de la décision s'établit en partie en se basant sur les expériences passées. C'est particulièrement le cas pour la révélation du handicap auprès de l'établissement d'étude. La révélation auprès de l'établissement secondaire favorise, voire rend automatique, l'initiation de la révélation auprès de l'établissement d'étude (cf. chapitre 4, section 1, partie expérience d'usage, révélation auprès de l'établissement d'étude).

Se baser sur l'expérience antérieure pour positionner un choix est susceptible de favoriser l'émergence de deux biais décisionnels relevés par Schwenk (1984) et identifiés comme ayant un impact sur les décisions prises en contexte organisationnel : il s'agit de l'escalade d'engagement et du raisonnement par analogie. Ces raccourcis cognitifs permettent d'accélérer la prise de décision mais la rendent moins efficace.

L'étudiant révèle son handicap dans l'enseignement secondaire et réitère cet acte auprès de l'établissement d'étude. Ce comportement quasi automatique peut s'expliquer par l'impact de l'engagement initial en faveur de la première décision sur l'évaluation de la seconde : cette dernière est sous-évaluée. Il serait, d'après l'auteur, moins coûteux de reproduire un acte décisionnel plutôt que de remettre en cause sa pertinence : c'est ce qu'on nomme l'escalade d'engagement (Schwenk, 1984). Ce biais pourrait expliquer le caractère automatique de la révélation lorsque l'étudiant arrive dans l'enseignement supérieur.

Le caractère automatique de cet acte pourrait également illustrer l'émergence d'un biais dénommé « raisonnement par analogie » (Schwenk, 1984). Ce dernier consiste à inférer des caractéristiques à une situation en fonction de ses ressemblances avec une situation proche. L'étudiant anticiperait ainsi les conséquences de la révélation auprès de l'établissement

d'étude en fonction des conséquences connues de la révélation pendant l'enseignement secondaire. Ces raccourcis cognitifs empêchent l'étudiant d'effectuer une analyse exhaustive de la situation environnant la décision.

Les biais ainsi présentés témoignent de l'impossibilité conférée à l'étudiant d'effectuer une analyse parfaite de son environnement. Ce dernier n'est pas mesure de distinguer l'impact des mécanismes cognitifs auxquels il est soumis.

1.3.2) Des motivations imparfaites influant néanmoins sur les comportements

Malgré l'impact des biais et heuristiques sur la capacité de l'étudiant à évaluer l'ensemble des contraintes de la décision, ce dernier conserve des motivations (même imparfaites), qui ont un impact sur les comportements. Nous l'avons évoqué, nous relevons deux types de motivations : d'une part, les motivations d'approches et, d'autre part, les motivations d'évitements. Ces motivations ont un impact sur les stratégies de révélations.

Les motivations d'évitements conduisent à l'adoption des stratégies contraintes et sélectives, c'est-à-dire des stratégies caractérisées par une posture de présentation du handicap que l'on peut qualifier de réactive (cf. chapitre 4, section 3). Ces stratégies se matérialisent par la tentative de l'étudiant de se présenter, dans la mesure du possible, comme un étudiant « valide ». Ces étudiants justifient leur positionnement par la volonté de normaliser leur situation et ainsi d'effacer, en partie, la présence du handicap.

Les motivations d'approches conduisent, quant à elles, à l'adoption des stratégies opportunistes et de dépassements. Ces dernières sont caractérisées par une posture de présentation du handicap que nous pouvons qualifier de proactive. Les étudiants adoptant cette stratégie se présentent selon leur catégorie sociale d'appartenance, c'est-à-dire selon leur handicap. Ils mettent explicitement en exergue cet attribut. Ils justifient ce positionnement par un désir de différenciation matériel ou symbolique.

Ainsi, l'étudiant conserve, en tant qu'agent rationnellement limité, des motivations imparfaites (soumises à des heuristiques) qui guident ses comportements. Ces motivations influencent notamment les stratégies de révélation mises en œuvre.

1.3.3) Retour sur la littérature existante

Nous comparons les biais identifiés par notre étude avec les présupposés des modèles appréhendant la révélation interpersonnelle des stigmates (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010)..

Nos résultats confirment en partie les présupposés des modèles de la révélation interpersonnelle (1.3.3.1). Ils font parallèlement émerger des attributs spécifiques à la révélation institutionnelle du handicap (1.3.3.2).

1.3.3.1) Caractéristiques conformes à la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates

Nous avons, d'après nos résultats, montré que les dimensions du handicap, et plus particulièrement son caractère anxiogène et sa visibilité, ont un impact sur la perception de la réalité et par conséquent sur la révélation. Selon Ragins (2008), les dimensions du stigmaté interagissent en effet avec les conséquences anticipées de la décision. Elles sont ainsi susceptibles de modifier le comportement adopté. D'après l'auteur, non seulement le caractère anxiogène, mais également les qualités esthétiques du stigmaté, sa capacité à gêner les interactions sociales, son évolution et la responsabilité de l'individu dans son occurrence, influent sur la décision.

Parallèlement, nous supposons que l'étudiant qui révèle institutionnellement son handicap est susceptible d'être influencé par ses choix antérieurs. Cette constatation est principalement caractéristique de la révélation auprès de l'établissement d'étude. Nous avons décelé, à travers cette influence, l'action possible de deux heuristiques cognitives. Ces dernières sont susceptibles de biaiser la perception de l'environnement décisionnel : Il s'agit de l'escalade d'engagement et du raisonnement par analogie (Schwenk, 1984).

Si les modèles de la révélation interpersonnelle ne mettent pas en exergue l'existence de ces heuristiques, l'impact de l'expérience antérieure, générant l'émergence de ces dernières, est supposé. Il est matérialisé par le truchement de boucles de rétroaction liant les conséquences de la révélation aux actes de révélation subséquents (Clair et *al.*, 2005 ; Chaudoir & Fischer, 2010). Ces boucles de rétroaction démontrent l'interdépendance existante entre le sujet et ses actions antérieures. Si ce lien existe, alors les heuristiques de l'escalade d'engagement et du raisonnement analogique sont susceptibles d'influencer la décision. Les heuristiques ne sont

pas clairement explicitées par les modèles de la révélation, mais la présence des facteurs contribuant à leur émergence rend leur influence probable.

Enfin, le lien entre les motivations antérieures et les stratégies de révélation est supposé par Clair (et *al.*, 2005). Les auteurs évoquent ce lien dans leur article sans pour autant l'inclure explicitement dans leur modèle. Les stratégies identifiées à l'issue de nos résultats recourent en partie les comportements avancés par les auteurs. En effet, parmi les logiques d'action caractérisant la révélation, les auteurs mettent en exergue une stratégie de normalisation qui consiste à rendre commune l'identité révélée. La normalisation relève, d'après nos résultats, d'une dimension incluse dans les stratégies sélectives et contraintes : le mode de présentation du handicap. L'étudiant tente, en s'assimilant davantage à la catégorie « valide » plutôt qu'à celle du « handicap », de normaliser l'identité qu'il révèle. Les auteurs identifient également une stratégie de différenciation, qui consiste à faire valoir en tant que telle l'identité révélée. D'après nos résultats, la différenciation est inhérente au mode de présentation du handicap caractérisant les stratégies opportunistes et de dépassements. L'étudiant tente, en s'assimilant explicitement à la catégorie « handicap », de se différencier par ce rapprochement.

1.3.3.2) Caractéristiques en décalage avec les travaux sur la révélation interpersonnelle

Si nous revenons sur les dimensions du handicap, nous constatons que contrairement aux travaux précédents (Ragins, 2008), notre étude n'a pas permis de déceler l'impact de l'ensemble des dimensions supposées par les modèles de la révélation interpersonnelle. En effet, nous n'avons pas détecté l'influence de la contrôlabilité du handicap, de son évolution, et de son impact sur les relations sociales.

Au contraire, nous avons, en plus des dimensions supposées par les auteurs, décelé l'impact d'une dimension supplémentaire : celle des « conséquences du handicap¹⁶⁴ ». Nous proposons son ajout à la typologie initiale. Cette dimension a, d'après notre étude, un impact sur la façon dont est envisagé l'acte de révélation institutionnelle.

Pour poursuivre la déclinaison des biais et heuristiques agissant potentiellement sur la décision, alors que Clair (et *al.*, 2005) supposent l'influence de la propension individuelle à prendre des risques sur la révélation, nous ne retrouvons pas l'influence de ce facteur. D'après nos travaux, l'étudiant évite en effet les risques liés non seulement à la révélation institutionnelle, mais aussi à la dissimulation. Pour ce faire, il met en œuvre des

¹⁶⁴ Ou conséquences du stigmatisme si l'on souhaite généraliser.

motivations d'évitements. Nous ne sommes néanmoins pas en mesure de caractériser l'impact de la sensibilité à la prise de risque dans l'évitement des risques évoqués.

1.3.4) Perspectives de recherches prolongeant la réflexion autour du caractère rationnel et limité de la décision

Nous proposons des pistes de recherche qui permettraient de prolonger la réflexion sur l'imbrication du modèle de la rationalité limitée avec la révélation institutionnelle¹⁶⁵. Notre première proposition permettrait d'étudier le lien entre les motivations des individus et les conséquences de la décision (1.3.4.1). Notre seconde proposition caractériserait l'impact des conséquences de la révélation sur les intentions de réitérer ou non le comportement (1.3.4.2). Enfin, notre dernière proposition tend à nous assurer que l'absence d'influence de certains facteurs caractéristiques de la révélation interpersonnelle des stigmates est bien liée aux spécificités de notre objet d'étude, et non pas aux limites de la méthodologie choisie (1.3.4.3).

1.3.4.1) Déceler l'impact des motivations d'approches et d'évitements sur les conséquences perçues

La rationalité de la décision, même si elle est limitée, permet néanmoins à l'étudiant d'établir des objectifs en amont de la prise de décision. Ces objectifs se matérialisent par la mise en œuvre de motivations d'approches et d'évitements.

D'après Chaudoir & Fischer (2010), les motivations d'approches et d'évitements déterminent non seulement la révélation et ses composantes, mais elles ont aussi un impact présupposé sur la perception des conséquences issues de la révélation. Nous pourrions ainsi, conformément aux suppositions de cet auteur, prolonger notre étude en tentant de caractériser le lien entre les types de motivations mises en œuvre par l'étudiant et les conséquences perçues à l'issue de la décision. Nous émettrions ainsi l'hypothèse qu'un individu mettant en œuvre des motivations d'évitements perçoit les conséquences de la révélation plus négativement qu'un individu mettant en exergue des motivations d'approches.

Une telle étude nécessiterait l'utilisation d'une méthodologie différente de celle déployée pour notre recherche. Les motivations d'approches et d'évitements pourraient en effet être décelées chez les individus en utilisant et en adaptant les échelles de mesures prévues à cet effet

¹⁶⁵ Ces pistes de recherches sont communes aux éléments identifiés dans les parties 1.2 et 1.3, puisque toutes deux discutent le caractère rationnel de la décision. La première partie montre que la décision n'est pas rationnellement parfaite, tandis que la seconde montre que le caractère rationnel est indiscutable mais demeure limité.

(Skaalvik, 1997; Elliot & Church, 1997). Les conséquences pourraient ensuite être évaluées soit à l'aide d'un entretien directif dont les questions reprendraient les conséquences perçues de la révélation mises en exergue par notre étude, soit à l'aide d'une enquête par questionnaire, comprenant ces mêmes items.

1.3.4.2) Déceler l'impact de la confirmation/disconfirmation des attentes sur la répétition des comportements

Nous avons constaté que la révélation ne constitue pas une décision optimale. Les étudiants expérimentent des états de disconfirmation d'une partie de leurs attentes. Ainsi, afin de prolonger la réflexion sur les conséquences de la révélation et de mieux caractériser l'impact de l'expérience d'usage, il serait intéressant de poursuivre nos travaux en analysant l'impact de la confirmation ou de la disconfirmation des attentes sur l'intention de répéter le comportement.

Il s'agirait cette fois-ci non plus d'analyser, comme nous l'avons fait, quelles sont les attentes qui ont été confirmées et celles qui ne l'ont pas été, mais de considérer le degré de confirmation et de disconfirmation des attentes propre à chaque étudiant. D'après les recherches en marketing, la disconfirmation est un antécédent de la satisfaction qui elle-même détermine les intentions comportementales (Oliver & Linda, 1981). Nous considérerions ainsi l'impact d'un tel décalage sur la satisfaction vis-à-vis de la décision, puis sur les intentions comportementales relatives à la répétition des démarches de révélation. Une telle étude nécessiterait l'élaboration d'une échelle de mesure permettant d'appréhender le degré de confirmation ou de disconfirmation des attentes propre à chaque étudiant. Nous pourrions dès lors nous inspirer des travaux sur la satisfaction du consommateur conduits en marketing (Baker & Crompton, 2000; Millán & Esteban, 2004).

1.3.4.3) Vérifier l'absence d'impact des autres dimensions du handicap/ propension à prendre des risques

In fine, contrairement à la littérature existante (modèles de la révélation), notre étude n'a ni permis de relever l'influence de certaines dimensions des stigmates (contrôlabilité, impact sur les relations sociales et évolution) (Ragins, 2008), ni soulevé l'influence de la propension individuelle à la prise de risque (Clair et al., 2005). L'absence d'influence de ces attributs est susceptible d'être due à la méthodologie de recherche utilisée pour notre étude.

En effet, l'absence d'influence des autres dimensions du handicap (contrôlabilité, impact sur les relations sociales et évolution) peut potentiellement s'expliquer par la méthodologie de collecte des données utilisée. Nous avons interrogé les étudiants en ayant eu recours à des méthodes introspectives. Ces derniers ne sont pas en mesure de percevoir par eux même l'impact que ces attributs ont sur la décision. Ces éléments n'ont pas non plus été rapportés par les référents handicap.

Avant de conclure à une absence définitive d'influence, il serait utile, lors d'une prochaine étude, d'obtenir ces informations à l'aide d'une fiche biographique détaillant précisément les dimensions du handicap recherchées. Ces caractéristiques pourraient ainsi être ajoutées aux caractéristiques de la population d'étude, ce au même titre que le sexe, l'âge, la formation ou encore le type de handicap. Les influences pourraient alors être décelées par le chercheur lui-même, sans être relatées par les étudiants.

De surcroit, la propension à prendre des risques ne peut, non plus, être décelée à l'aide de récits rétrospectifs. Elle nécessite d'être mesurée de façon spécifique. Elle pourrait l'être grâce à une échelle de mesure. Cette échelle serait ajoutée aux entretiens, ou bien intégrée dans un questionnaire si nous envisageons une étude ultérieure de nature quantitative. Pour obtenir un score de propension à la prise de risque, la littérature propose soit des échelles de mesures multidimensionnelles (Weber et al., 2002), soit l'utilisation d'une question générale permettant de positionner globalement l'individu. Le positionnement s'effectue sur un *continuum* témoignant de la perception que l'individu a de sa propre prise de risque (Dohmen et al., 2011).





Principes compatibles décelés par notre étude	Littérature existante	Prolongements de la recherche
<i>Décideur soumis à des heuristiques et biais : impact des dimensions du handicap (ou stigmata)</i>		⇒ Mesurer le lien entre motivations d'approches et d'évitements avec les conséquences perçues de la décision.
<i>Décideur soumis à des heuristiques et biais : impact de la valence émotionnelle (négative)</i>		⇒ Mesurer le lien entre la disconfirmation/confirmation des attentes avec la satisfaction puis les intentions comportementales.
<i>Décideur soumis à des heuristiques et biais : escalade d'engagement et raisonnement analogique</i>		⇒ Effectuer des mesures complémentaires dimensions des stigmata + propension à la prise de risque.
<i>Motivations imparfaites ayant un impact sur les comportements</i>		

Tableau 56: Lien entre le modèle de la rationalité limitée et la révélation institutionnelle du handicap

1.4) Une décision contrainte par le caractère social de l'environnement dans lequel elle s'exerce

D'après l'approche sociocognitive, le décideur a sa propre identité sociale, regroupant elle-même un ensemble de catégories sociales (Tajfel, 1972). Les personnes appartenant à une catégorie sociale similaire constituent l'endo-groupe, les personnes appartenant à une identité sociale différente composent l'exo-groupe (Tajfel, 1979). Nous pouvons différencier les groupes selon leur caractère dominant ou dominé (Yzerbyt & Demoulin, 2010). La rationalité du décideur est ainsi limitée socialement puisque celui-ci est victime des biais de jugement et de comportement issus des relations conflictuelles entre les différents groupes sociaux (Shérif, 1966 ; Fiske, 2008).

Selon nos travaux, la décision de révéler institutionnellement le handicap est en effet placée à l'angle de l'approche sociocognitive. Le décideur appartient à une catégorie sociale, celle de la personne en situation de handicap (1.4.1), laquelle a un impact sur ses jugements et ses comportements (1.4.2). Le décideur est parallèlement victime des biais inhérents aux relations intergroupes (1.4.3). En dehors des relations intergroupes, nous montrons que le comportement de l'individu est conditionné par des procédés d'influence sociale caractéristiques de la persuasion interpersonnelle. Cette influence n'était pas présumée par les travaux existants, nous démontrons en quoi elle relève néanmoins de l'approche sociocognitive (1.4.4). Nous comparons ensuite la manière dont nous mobilisons l'approche sociocognitive par rapport à sa mobilisation par les modèles de la révélation interpersonnelle (1.4.5). Nous proposons enfin des pistes d'approfondissements de nos recherches prolongeant la réflexion sur le caractère social de la situation de révélation (1.4.6).

1.4.1) *Le décideur : un individu se reconnaissant en tant que membre d'une catégorie sociale*

La révélation du handicap dépend partiellement de la reconnaissance par l'étudiant de son appartenance à la catégorie sociale des « personnes handicapées » (cf. identité, chapitre 4, section 1). La révélation nécessite ainsi que l'étudiant se reconnaisse lui-même en tant que membre de cette catégorie.

D'après nos résultats, il semble que cette reconnaissance soit facilitée si l'étudiant appartient à une situation de handicap **prototypique** de cette catégorie sociale (Hogg & Terry, 2000). Ainsi, pour les personnes en situation de handicap moteur, la reconnaissance de

l'appartenance a un caractère automatique. Elle est par ailleurs plus complexe pour des personnes ayant des troubles « dys », ou d'autres troubles moins connus.

La reconnaissance est également favorisée lorsque l'étudiant est entouré d'un climat organisationnel handi-accueillant et que des dispositifs sont mis en place soit pour favoriser le suivi des études, soit pour faciliter l'intégration professionnelle. La présence d'un climat organisationnel favorable semble accentuer la saillance de l'identité sociale de « la personne handicapée ». D'après la littérature, plus l'identité en question est saillante, plus son activation est facilitée (Turner et *al.*, 1984 ; Hogg & Terry, 2000). L'individu active en effet l'identité sociale qui correspond le plus au contexte dans lequel il se situe (Oakes et *al.*, 1991, Turner et *al.*, 1994).

Ainsi, la reconnaissance par l'étudiant de son appartenance à la catégorie sociale de la « personne handicapée » conditionne la révélation institutionnelle de celui-ci. Cette assimilation est facilitée par le caractère prototypique du handicap ou bien par la saillance de l'identité sociale.

1.4.2) Une appartenance ayant des conséquences sur les jugements et les comportements

La reconnaissance de l'appartenance à la catégorie sociale des « personnes handicapées » a, selon la manière dont elle est appréhendée par l'étudiant, deux types de conséquences. Certaines personnes en viennent à adopter les jugements ou comportements des groupes dominés (1.4.2.1), tandis que d'autres utilisent, à travers leurs comportements, cette catégorie comme une caractéristique distinctive (1.4.2.2).

1.4.2.1) Penser et agir comme un « groupe dominé »

Suite à la prise de conscience relative à leur appartenance à la catégorie sociale de personnes « handicapées », certains étudiants adoptent les jugements et les comportements afférents aux groupes considérés comme « dominés ».

Ces étudiants craignent, en révélant leur handicap, de faire l'objet d'attitudes négatives engendrant elles-mêmes la modification des interactions sociales (révélation établissement d'étude) ou bien l'occurrence de comportements discriminatoires (révélation légale). Ils appréhendent dès lors les jugements et les comportements des groupes « dominants » à leur égard. Ces craintes sont caractéristiques des groupes à faible statut social, c'est-à-dire des

groupes stigmatisés ou dominés (Yzerbyt & Demoulin, 2010). La dissimulation serait une action de prévention leur permettant de se protéger des comportements négatifs présagés (Dejordy, 2008).

D'un point de vue comportemental, ces étudiants mettront en œuvre des stratégies de révélation soit contraintes, soit sélectives. Ces stratégies d'ampleur variable consistent à tenter de s'assimiler (critère mode de présentation du handicap), dans la mesure du possible, à la catégorie « valide », c'est-à-dire au groupe dominant, plutôt qu'à la catégorie « handicap », caractérisant le groupe dominé. Par leur comportement, et bien qu'ils soient implicitement conscients de cette réalité, ces étudiants rejettent leur appartenance à la catégorie sociale du « handicap ».

Parallèlement, lorsque les étudiants abordent les conséquences de la révélation, certains ont tendance à attribuer leurs échecs à la présence de biais de jugements intergroupes. Ces agissements illustrent les ambiguïtés de discernement auxquelles sont soumis les individus stigmatisés. La littérature existante a en effet montré que les groupes stigmatisés ont tendance, afin de maintenir une estime d'eux-mêmes positive, à attribuer les feedbacks négatifs à l'existence de préjugés à leur égard (Crocker & Major, 1989). Les ambiguïtés attributionnelles protègent l'estime des étudiants en leur octroyant la possibilité de positionner leurs échecs sur le compte de la stigmatisation (Crocker & Quinn, 2000).

1.4.2.2) Dépasser le statut du groupe social et revendiquer son identité

Au lieu de se laisser influencer par le statut « dominé » de leur groupe d'appartenance, certains étudiants surpassent cette réalité sociale en intégrant pleinement leur catégorie sociale. Le handicap se transforme en composante identitaire. Cette considération a un impact sur les comportements adoptés (stratégies de révélation) et sur les conséquences de la décision.

Premièrement, la considération de l'appartenance catégorielle conduit à la mise en œuvre de stratégies de révélation spécifiques. Les étudiants intégrant leur handicap dans leur identité, ils adoptent des stratégies de dépassement et des stratégies opportunistes. Ces stratégies sont associées à une vision positive de la révélation puisqu'elles constituent pour ces derniers – la manière dont ils présentent leur handicap et le justifient en témoigne – un acte distinctif. En adoptant ces stratégies, l'étudiant revendique son identité (le handicap) de telle sorte à la transformer en caractéristique distinctive. Le handicap est ainsi considéré comme une

composante à part entière de la personnalité de l'étudiant. Elle a de surcroît un caractère différenciant. Ce comportement lui permet, d'après les travaux existants, de maintenir une identité sociale positive (Fiske 1998 ; 2008) et de préserver son estime personnelle (Hogg & Abrams, 1990).

Le dépassement identitaire se matérialise également par des conséquences particulières de la révélation. En effet, à l'issue de la révélation institutionnelle, certains étudiants utilisent leur catégorie sociale en la transformant en véritable identité professionnelle. Ces étudiants performant ainsi leur différence en l'utilisant à des desseins professionnels (Sénac, 2015). La performativité de la différence est vivement critiquée par les chercheurs s'intéressant aux politiques d'égalité hommes-femmes, puisqu'elle s'apparente à un prérequis conditionnant l'établissement des politiques en question (Sénac, 2015).

Ainsi, l'appartenance catégorielle de l'étudiant engendre deux types de conséquences. Soit l'étudiant se considère comme membre d'un « groupe dominé », soit il utilise cette caractéristique comme un attribut distinctif. La manière dont il entrevoit sa propre identité sociale a un impact sur ses comportements et sur les conséquences de la révélation.

1.4.3) Un individu subissant les biais découlant des relations intergroupes

L'étudiant est susceptible de subir, malgré sa volonté de transformer son stigmate en valeur ajoutée, les biais de jugements et de comportements caractéristiques des relations conflictuelles entre groupes sociaux.

En effet, les étudiants qui révèlent légalement leur handicap se retrouvent, pour quelques-uns d'entre eux, confrontés à des biais de jugement. Ils font notamment l'objet de stéréotypes, émis à leur égard, par les employeurs. Ces stéréotypes concernent à la fois leur implication dans l'entreprise (« les personnes handicapées sont considérées comme plus souvent absentes »), mais aussi leurs capacités productives (« les personnes handicapées ne sont pas rentables »). Ces stéréotypes illustrent, conformément aux travaux existants sur le jugement social, la tendance des observateurs à dévaluer la personne handicapée sur l'une des deux composantes du jugement social (Cambon et *al.*, 2006) : celle de la compétence. Les personnes handicapées sont ainsi considérées comme désirables, mais peu compétentes (Louvet et *al.*, 2009).

Par ailleurs, en révélant légalement leur handicap, quelques étudiants expérimentent des biais comportementaux découlant indirectement de la génération de stéréotypes à leur égard¹⁶⁶. Ils subissent des discriminations négatives, qui se matérialisent par leur mise à l'écart des processus de recrutement. D'autres expérimentent des discriminations positives, lesquelles leur valent d'être embauchés uniquement pour leur statut de travailleur handicapé. Les deux types de discriminations se traduisent par une dévaluation des compétences de la personne. Alors que la littérature sur la discrimination négative est très étoffée à l'égard du handicap (Stone & Williams, 1997; Amadiou, 2008; Colella & Bruyère, 2011), celle sur l'étude de la discrimination positive est peu développée (Le Clainche & Demuijnck, 2006).

Ainsi, la révélation institutionnelle du handicap constitue une décision de coloration sociocognitive : le décideur s'assimile à une catégorie sociale, cette assimilation a un impact sur sa perception et ses comportements. Il fait par ailleurs l'objet de biais de jugements et de comportements caractéristiques des relations conflictuelles entre les groupes sociaux.

1.4.4) Un individu sous l'emprise de procédés d'influence sociale exercés par les autres acteurs sociaux

D'après nos résultats nous constatons que les biais intergroupes ne constituent pas le seul moyen par lequel l'environnement social exerce une influence sur l'individu et sa décision. L'individu est également en proie à des phénomènes sociaux issus du courant de l'influence sociale (Hovland et al., 1953 ; Joule & Beauvois, 1998 ; 2002).

1.4.4.1) Des individus ancrés socialement et mobilisant des techniques d'influences sociales

Afin de favoriser la révélation, les acteurs évoqués utilisent diverses techniques d'influence sociale (cf. influence sociale, chapitre 4, section 1) : ils mettent à disposition des informations en faveur de la révélation ; ils conseillent la révélation ; ils incitent les étudiants à effectuer cette démarche et, enfin, ils amorcent la démarche à la place de l'étudiant. Cette dernière technique est principalement utilisée par la famille.

Alors que les trois premières techniques évoquées sont caractéristiques de la communication persuasive, c'est-à-dire de l'utilisation de la communication pour changer les attitudes et les comportements (Chabrol & Radu, 2008), la dernière relève de la communication engageante.

¹⁶⁶ Les stéréotypes engendrent des préjugés ou attitudes négatives qui déterminent l'apparition des stéréotypes (Fiske, 2008).

Contrairement à la communication persuasive qui n'utilise que la communication pour exercer une influence sur les comportements, la communication engageante vise à provoquer chez le sujet des états de dissonance (Harter et *al.*, 2009), c'est-à-dire d'inconfort entre les attitudes et le comportement, pour enclencher un changement d'attitude ou de comportement (Kiesler, 1971 ; Chabrol & Radu, 2008). La famille privilégie cette dernière technique.

Pour augmenter l'efficacité de la communication persuasive, il est, d'après la littérature associée, nécessaire que la communication suive un ensemble d'étapes de traitement de l'information. Ces étapes sont stochastiques (Mc Guire, 1968) et incluent la perception de l'information, la compréhension du message, son acceptation, sa mémorisation et enfin le déclenchement du changement attitudinal.

En cohérence avec ces affirmations, les parties prenantes de la révélation ont, pour favoriser l'efficacité du processus, effectué un travail sur l'accessibilité des messages afin d'en favoriser la perception : les procédures de révélation sont ainsi affichées via de nombreux supports. Les acteurs sont également attentifs au contenu du message, celui-ci doit être clair et centré sur les problématiques de l'étudiant. Cette prise en compte peut favoriser l'étape de compréhension du message (Mc Guire, 1968). Enfin, nous notons que les étudiants sont largement attentifs à l'expertise de l'émetteur et donc à la crédibilité du message. La crédibilité permet de favoriser l'acceptation du message émis (Granberg, 1984).

Des techniques issues de la communication engageante sont parallèlement utilisées par la famille. En effet, en amorçant la démarche à la place de l'étudiant, la famille espère potentiellement que ce dernier expérimente une situation d'inconfort cognitif. L'étudiant est ainsi tout d'abord reconnu en situation de handicap sans pour autant adhérer à la démarche. Afin d'avoir un comportement (être reconnu), cohérent avec son attitude (jugement de la reconnaissance), il va progressivement se faire à cette idée et amorcer lui-même un changement attitudinal. Il peut ainsi finir par adhérer à la révélation et réitérer ce comportement. Ce phénomène illustre la volonté naturelle des individus de réduire les états de dissonance cognitive auxquels ils sont soumis (Aronson et *al.*, 1963).

Pour Joule & Beauvois (1998 ; 2002), certaines caractéristiques favorisent l'engagement¹⁶⁷. Parmi celles-ci, nous retrouvons dans notre étude, la réalisation publique de l'acte – la

¹⁶⁷ Les caractéristiques favorisant l'engagement sont : le caractère volontaire de l'acte, la réalisation publique de celui-ci, son caractère univoque, son caractère irrévocable, sa réitération, ses conséquences importantes, son coût et enfin l'attribution qu'en réalise l'individu (Joule & Beauvois 1998 ; 2002).

révélation constitue en effet une démarche officielle – ; la présence de conséquences importantes suite à cet acte – la révélation permet de bénéficier d’un ensemble de dispositifs facilitateurs – ; sa réitération potentielle – on ne parle pas d’une seule révélation, mais de plusieurs – ; et enfin son caractère irrévocable : la révélation auprès de l’établissement d’étude vaut pour une année entière, tandis que la révélation légale est effectuée pour cinq ans¹⁶⁸.

Ainsi, les parties prenantes intéressées par l’issue de la révélation utilisent les techniques de la communication persuasive et engageante pour exercer une influence sur la décision de l’étudiant.

1.4.4.2) Un influence conditionnant les comportements

Les procédés d’influence mis en œuvre par les parties prenantes de la révélation ont un impact sur les comportements de l’étudiant. Ils l’empêchent d’avoir une pleine maîtrise de la situation. Ces influences peuvent dès lors être assimilées à des biais sociaux.

Nous avons, lors de la détermination du lien entre les raisons de la révélation et les stratégies adoptées, décelé l’impact de l’influence sociale proximale et distale sur les comportements mis en œuvre. L’influence sociale proximale (exercée par la famille), correspond ainsi aux techniques d’influence basées sur la communication engageante, tandis que l’influence sociale distale (exercée par les différents acteurs institutionnels), correspond aux procédés de communication persuasive.

Alors que la communication engageante constitue davantage un antécédent des stratégies de révélation contrainte et de dépassement, la communication persuasive conduit à l’adoption des stratégies sélective et opportuniste.

Ainsi, au-delà des phénomènes caractéristiques des relations intergroupes, le poids du social dans la décision se matérialise par la mise en œuvre par les parties prenantes de techniques issues de l’influence sociale. L’influence sociale a en effet un impact sur les comportements, elle conditionne notamment l’adoption des stratégies de révélation. Elle empêche l’étudiant d’obtenir une pleine maîtrise de la décision.

¹⁶⁸ Le sujet conserve la liberté de la faire valoir ou non auprès de l’employeur, même s’il est reconnu pour une période de 5 ans.

1.4.5) Retour sur les concepts mobilisés par la littérature

Nous démontrons que contrairement à la littérature existante, nos résultats mobilisent, en dehors des phénomènes issus des relations intergroupes, un autre courant potentiellement rattaché à l'approche sociocognitive : celui de l'influence sociale (1.4.5.1). Parallèlement, contrairement à la littérature sur la révélation interpersonnelle, nos résultats permettent d'exploiter pleinement la théorie de l'identité sociale et des relations intergroupes (1.4.5.2).

1.4.5.1) Influence sociale et approche sociocognitive un lien pertinent, non présumé par les travaux existants

D'après nos résultats, nous avons pu constater que mis à part les phénomènes identitaires et intergroupes, le décideur est susceptible d'être soumis à d'autres biais sociaux dont il n'a pas conscience. Il est notamment en proie à des mécanismes sociaux issus du courant de l'influence sociale. Ce courant, bien que pouvant être rattaché à l'approche sociocognitive, n'imprègne pas les travaux initiaux sur la révélation¹⁶⁹. Les modèles de la révélation envisagent l'impact de l'environnement interpersonnel, sans pour autant détecter la présence de relations caractéristiques de procédés d'influence sociale (Clair et *al.*, 2005).

Selon nos résultats, l'individu fait, sans en être conscient, l'objet de mécanismes de persuasion exercés par autrui et ayant un impact sur ses comportements (Hovland et *al.*, 1953). En effet, afin d'agir sur le comportement de l'étudiant, les parties prenantes de la révélation mettent en œuvre différentes techniques d'influence.

Ce courant peut être rapproché de l'approche sociocognitive puisqu'il témoigne de l'emprise des caractéristiques sociales de l'environnement décisionnel. La décision est ici perçue comme issue de méthodes d'influence exercées par d'autres individus socialement ancrés. La décision est ainsi potentiellement biaisée par la présence et l'influence de ces individus, empêchant le décideur de maîtriser totalement ses actes et son environnement.

Nous notons que ces procédés d'influence nous rapprochent également de l'approche politique de la décision, puisque d'autres individus tentent d'exercer un poids sur la prise de décision de l'étudiant. Néanmoins, l'influence sociale ne peut être lue sous l'angle de l'approche politique car l'approche politique envisage l'individu comme un acteur (Crozier &

¹⁶⁹ Ce courant n'a pas été développé dans la partie théorique, c'est pourquoi nous explicitons son rapprochement avec l'approche sociocognitive.

Friedberg, 1977), tandis que le courant de l'influence sociale l'envisage tel un agent (Gilovich & Griffin, 2010).

1.4.5.2) Une mobilisation plus approfondie de la théorie de l'identité sociale et des relations intergroupes

Si nous revenons sur les travaux appréhendant la révélation interpersonnelle des stigmates, nous constatons que la théorie de l'identité sociale et des relations intergroupes n'est que partiellement mobilisée par les modèles correspondants. Néanmoins, quelques concepts sont tout de même envisagés comme des variables intégrées dans les modèles (Clair et al., 2005 ; Riggins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010).

Les trois modèles utilisent la théorie de la stigmatisation (Goffman, 1963) en tant que fil conducteur liant les variables mis en exergue. Nous l'avons évoqué (cf. chapitre 2 section 3), la stigmatisation renvoie à une conception sociale de la réalité puisqu'elle la divise en deux entités : les groupes stigmatisés et les groupes non stigmatisés. Les personnes stigmatisées font partie des groupes dominés (Heatherton, 2000). Nos résultats ont permis de mettre en exergue les agissements des individus situés sous l'emprise du statut attribué à leur groupe (groupe dominé). Ces éléments concordent avec les présupposés avancés par les auteurs de la stigmatisation, ceux-ci identifiant cette dernière comme un antécédent des stéréotypes et des discriminations vécus par les individus (Biernat & Dovidio, 2000).

Riggins (2008) suppose parallèlement le rôle de la centralité de l'identité sociale et de la vérification de soi sur la révélation. Les individus pour qui l'identité sociale occupe une place importante dans le développement de leur personnalité, et qui souhaitent être vus selon cette identité (Swann et al., 2004), révéleraient plus facilement leur handicap. Conformément aux hypothèses de l'auteur, nous avons en effet pu constater que, pour certains individus, l'identité sociale est intégrée et a dès lors un impact sur la stratégie de révélation : cette intégration conduit à l'adoption de stratégies opportunistes et de dépassement. L'impact est susceptible de s'étendre aux conséquences issues de la décision, certaines personnes utilisant leur handicap comme une compétence professionnelle et performant ainsi cette différence.

Cette littérature suppose l'impact de la sensibilité aux normes sociales (self-monitoring) (Clair et al., 2005) sur la révélation. Les personnes ayant un fort degré de sensibilité hésiteraient davantage à révéler leur handicap. Cet impact n'est pas décelé par nos travaux.

1.4.6) Limites et perspectives d'approfondissement

L'absence d'impact du self-monitoring peut être due à la méthodologie utilisée. Il est peu probable que les étudiants soient conscients de leur propre degré de sensibilité aux normes sociales. Ils ne peuvent faire part de l'influence de ce facteur par le biais des récits de vie.

Nous proposons ainsi de vérifier l'absence d'impact de ce facteur sur la révélation. Cette vérification consisterait, lors d'études ultérieures, à mesurer le degré de self-monitoring des membres de l'échantillon en leur faisant remplir les échelles de mesure correspondantes (Gangestad & Snyder, 2000). Le score découlant de cette échelle permettrait de compléter la collecte d'attributs caractérisant l'ancrage sociocognitif du processus de révélation.

Cette échelle peut, lors d'une étude qualitative, être utilisée en complément des méthodologies mobilisées. S'il s'agit d'une étude quantitative, elle peut être intégrée à un questionnaire général tentant d'approfondir les tenants et les aboutissants de l'acte de révélation institutionnelle du handicap.






Principes compatibles décelés par notre étude	Littérature existante	Prolongements de la recherche
<i>Le décideur subit des procédés d'influence mis en œuvre par les individus ancrés socialement (parties prenantes de la révélation)</i>		⇒ Mesures complémentaires : impact du self-monitoring
<i>Le décideur se reconnaît en tant que membre d'une catégorie sociale</i>		
<i>L'appartenance catégorielle a un impact sur le jugement et le comportement : l'individu réagit comme les membres des groupes dominés</i>		
<i>L'appartenance catégorielle a un impact sur le comportement : l'individu agit en revendiquant son identité sociale (stratégies spécifiques)</i>		
<i>Le décideur subit les erreurs de jugements et de comportements issues des relations conflictuelles entre les groupes sociaux</i>		

Tableau 57: Lien entre l'approche sociocognitive et la révélation institutionnelle du handicap

1.5) Une décision exercée au sein d'un système d'action (approche politique)

L'approche politique envisage le décideur comme un acteur aux motivations claires, tentant lui aussi de maximiser ses gains et de diminuer ses pertes. L'exercice des motivations est néanmoins dépendant des intérêts des autres acteurs en présence (Eisenhardt & Zbaracki, 1992). L'acteur met en œuvre différents moyens d'action lui permettant de satisfaire ses propres intérêts. La décision s'exerce au sein d'un système d'action qui comprend

l'organisation, les acteurs en présence, eux-mêmes dotés chacun de moyens d'action propres, parmi lesquels des zones d'incertitudes. Les moyens d'action de l'ensemble des acteurs impliqués dans la décision entrent en interaction les uns avec les autres (Crozier & Friedberg, 1977).

L'approche politique de la décision ne semble pas imprégner la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates. D'après cette littérature, malgré l'impact des relations interpersonnelles environnantes (Clair et al., 2005), le décideur constitue le seul acteur de la révélation (Clair et al., 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010).

La situation est différente lorsqu'on s'intéresse en profondeur à la révélation institutionnelle du handicap. D'autres acteurs que l'étudiant lui-même sont intéressés par la décision. La révélation institutionnelle du handicap semble ainsi être positionnée sous la bannière de cette approche.

L'empreinte de l'approche politique se matérialise de différentes manières : l'étudiant met en œuvre des moyens d'action afin de satisfaire ses propres intérêts (1.5.1), d'autres acteurs sont également intéressés par l'issue de la décision (1.5.2). Nous constatons que l'approche sociocognitive de la décision entre ici en interaction avec l'approche politique pour fournir des moyens d'action aux parties prenantes de la révélation (1.5.3). Nous discutons ensuite l'influence de cette approche, puisqu'elle constitue une spécificité caractérisant la révélation institutionnelle du handicap (1.5.4). Nous envisageons, *in fine*, des développements de la recherche permettant d'approfondir la réflexion autour de l'empreinte de l'approche politique de la décision (1.5.5).

1.5.1) Un décideur détenant plus ou moins de moyens d'action

Nous identifions tout d'abord les moyens d'action propres à l'acteur principal de la révélation : l'étudiant. D'après nos résultats, l'étudiant dispose de nombreux moyens d'action lui permettant de satisfaire ses propres intérêts en actionnant la révélation. Ces moyens d'action existent grâce à l'intérêt que les autres acteurs témoignent en faveur de l'issue de la décision (cf partie suivante, 1.5.2). La révélation constitue un atout stratégique, utilisé comme tel (1.5.2.1). Elle est également utilisée comme une zone d'incertitude lorsque l'étudiant met en œuvre certaines stratégies de révélation (1.5.2.2). Nous notons par ailleurs que certains étudiants conservent, au contraire, très peu de moyens d'action (1.5.2.3).

1.5.1.1) La révélation institutionnelle du handicap : un atout stratégique

D'après nos résultats, les étudiants ont conscience de l'avantage constitué par la révélation institutionnelle du handicap. Ils savent qu'elle est prise en compte par les différents acteurs côtoyés (cf. motivations d'approches, chapitre 4, section 1).

Cette prise de conscience est accrue lorsqu'on s'intéresse à la révélation légale. La notion de valeur est notamment associée à la RQTH. Les étudiants s'aperçoivent que cet acte est valorisé par les employeurs en raison du quota de 6% de travailleurs imposé aux entreprises. Afin de remplir ce quota, les entreprises privilégient le recrutement de personnel qualifié, elles sont ainsi très attentives au recrutement d'étudiants handicapés acceptant de faire reconnaître leur handicap. La valeur de la RQTH est d'autant plus forte si l'étudiant a un profil rare. Pour cette raison, de nombreux étudiants n'hésitent pas à la mettre en évidence lorsqu'ils postulent.

La RQTH constitue, par ailleurs, un outil particulièrement mis en valeur lorsque le marché du travail est moins favorable à l'étudiant. Elle est notamment utile lorsqu'il s'agit de faire remarquer son CV dans des filières considérées comme très concurrentielles, telles que les ressources humaines, ou les filières de l'art. Les étudiants la font valoir pour que, à compétences égales, leur profil soit favorisé.

In fine, la RQTH sert à atteindre des entreprises renommées et d'envergure importante. Elle est ainsi utilisée, pour des étudiants ayant un profil commun, comme une clé d'entrée au sein de ces établissements. Elle sert ainsi à accélérer les débuts de carrière en permettant d'obtenir des premières expériences professionnelles valorisantes.

Auprès de l'établissement d'étude, ce caractère stratégique est présent mais moins mis en exergue. Nous notons néanmoins la tendance de certains étudiants à faire valoir leur handicap pour consommer l'ensemble des dispositifs mis à leur disposition, et ainsi faciliter le suivi des études. Cette attitude consumériste est d'ailleurs critiquée par les référents handicap.

D'après nos résultats, la révélation est ainsi présentée comme un outil de négociation avantageant l'étudiant sur le marché du travail. L'utilisation de la RQTH à cet égard relève d'un effet pervers de l'établissement de politiques préférentielles en matière d'accès à l'emploi (Le Clainche & Demuijnck, 2006). L'utilisation de stratégies de révélation spécifiques renforce parallèlement la possibilité, pour l'étudiant, de satisfaire ses propres intérêts.

1.5.1.2) La révélation : une zone d'incertitude employée comme un moyen d'action ?

La considération de la révélation comme un outil différenciant et avantageux se matérialise par l'adoption de stratégies de révélation spécifiques. Ces stratégies reflètent la manière dont l'étudiant satisfait ses intérêts personnels grâce à la révélation. Pour ce faire, il transforme les attributs de cet acte en une zone d'incertitude ¹⁷⁰(Crozier & Friedberg, 1977).

La stratégie sélective, adoptée notamment pour compenser sélectivement les difficultés liées au handicap permet de satisfaire les intérêts personnels de l'acteur en utilisant des techniques de contrôle de l'information. En sélectionnant les dispositifs qu'il utilise, l'étudiant contrôle la diffusion des informations en ayant recours à une révélation de faible ampleur. L'ampleur de la révélation s'apparente ainsi à une zone d'incertitude utilisée au profit des intérêts de l'étudiant qui souhaite compenser efficacement et sélectivement ses difficultés.

La stratégie opportuniste vise, quant à elle, à échanger la révélation contre la mise à disposition de nombreux dispositifs (mode de présentation du handicap). L'étudiant se présente selon son handicap en justifiant cette présentation comme constituant un moyen d'obtenir des ressources supplémentaires (différenciation). L'étudiant sait qu'en échange de la révélation et de la mise en exergue de son handicap, il obtient les ressources évoquées. Dans ce cas, même si l'étudiant n'utilise pas, en mettant en œuvre cette stratégie, la révélation en tant que zone d'incertitude, ce dernier semble être précisément informé et certain que les termes de l'échange lui sont favorables.

Ainsi, l'étudiant est susceptible d'utiliser certaines des caractéristiques de la décision comme une zone d'incertitude. La révélation institutionnelle constitue ainsi un moyen d'action lui permettant de satisfaire ses propres intérêts.

1.5.1.3) L'absence avérée de moyens d'action

Nous notons néanmoins l'existence de situations spécifiques dans lesquelles l'étudiant détient très peu de moyens d'action associés à la révélation. En effet, les conséquences du handicap sont parfois tellement lourdes que l'étudiant n'a d'autre choix que de le révéler. Sans la révélation institutionnelle, il ne pourrait poursuivre ses études ou bien réussir son intégration professionnelle. Il se soumettrait dès lors à un risque d'échec.

¹⁷⁰ Les zones d'incertitudes sont des zones de liberté non caractérisées par des règles claires. Elles permettent la mise en œuvre de marges de manœuvre (Crozier & Friedberg, 1977).

Dans cette optique, les stratégies contraintes et de dépassement témoignent de l'absence de marge de manœuvre octroyée à l'étudiant en matière de révélation. Les étudiants adoptant ces stratégies sont généralement des étudiants dont les conséquences du handicap rendent la révélation nécessaire (raisons conduisant à l'adoption du comportement). Celle-ci ne peut être utilisée comme une zone d'incertitude, l'étudiant détenant une latitude décisionnelle faible à l'égard de la décision. Il est contraint d'effectuer une révélation de forte ampleur (ampleur de la révélation).

La décision est ici déséquilibrée et s'apparente d'avantage à un choix forcé plutôt qu'à une situation permettant d'envisager plusieurs options. Nous notons néanmoins que l'étudiant conserve la possibilité d'adopter un mode de présentation proactif ou réactif de son handicap. L'ensemble du comportement n'est pas déterminé par la lourdeur du handicap.

1.5.2) De nombreux acteurs intéressés par la décision de l'étudiant

Parallèlement, nous constatons d'après nos résultats que de nombreux acteurs prennent part à la décision de l'étudiant et sont intéressés par son issue. Nous présentons les intérêts de chacun de ses acteurs.

Le premier acteur intéressé est la famille de l'étudiant. Celle-ci a l'habitude d'avoir un poids sur la décision pendant l'enseignement secondaire puisqu'elle représente, à cette période-là, les intérêts de l'individu en situation de handicap. Néanmoins, malgré le passage à l'âge adulte amorcé à l'aube des études supérieures, la famille continue d'exercer une influence du point de vue de la révélation auprès de l'établissement d'étude, et parfois même du point de vue de la révélation légale. La volonté de participer à la prise de décision caractérise potentiellement soit un besoin de garantir la protection de l'étudiant, soit au contraire une volonté de faciliter son émancipation par son appropriation des dispositifs facilitateurs existants en sa faveur. La famille a un rôle prouvé sur la transition des enfants handicapés vers le passage à l'âge adulte, elle permet de favoriser l'auto-détermination des individus (Morningstar et *al.*, 1995).

Au-delà de la famille, les référents handicap des établissements d'étude et des entreprises, mais également les associations spécialisées, témoignent de leur intérêt à l'égard de la révélation institutionnelle du handicap. Ces institutions orientent et conseillent les étudiants vers les démarches de révélation. Leur activité est en effet justifiée par l'obtention de bénéficiaires utilisant les ressources proposées par ces différents acteurs. L'utilité sociale de

ces professionnels est ainsi légitimée grâce aux personnes révélant institutionnellement leur handicap.

In fine, les employeurs témoignent d'un intérêt certain pour la révélation des étudiants. Ces derniers vont jusqu'à prospecter directement auprès des établissements d'études pour obtenir des candidatures d'étudiants en situation de handicap. La révélation institutionnelle leur permet de répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés qui s'impose aux entreprises de plus de 20 salariés (Bertrand et al., 2014). Les employeurs évitent, grâce aux actions de recrutement, le paiement d'une contribution aux organismes de collecte¹⁷¹ (Didier-Courbin & Gilbert, 2005).

Ainsi, plusieurs acteurs ont intérêt à ce que l'étudiant révèle son handicap. L'approche sociocognitive entre ici en interaction avec l'approche politique en fournissant des moyens d'action à ces différentes parties prenantes.

1.5.3) Des moyens d'action détenus par les parties prenantes de la décision ? L'approche sociocognitive au service de l'approche politique

En analysant nos résultats sous le prisme de l'approche sociocognitive, nous avons pu constater la présence de parties prenantes de la révélation qui tentent, par le biais de mécanismes d'influence sociale, d'agir sur la décision de l'étudiant. L'influence s'exerce en utilisant deux méthodes :

- Les employeurs, les associations et les référents handicap des établissements d'étude et des entreprises ont recours à des techniques relevant de la communication persuasive (Hovland et al., 1953).
- La famille privilégie les techniques issues de la communication engageante (Joule & Beauvois, 1998 ; 2002).

Ces techniques, rattachées à l'approche sociocognitive, sont ici mises au service de l'approche politique. Elles peuvent en effet être assimilées à des moyens d'action mis à disposition des parties prenantes de la révélation, en vue d'exercer une influence sur la décision. Les individus usent des techniques d'influence pour satisfaire leurs propres intérêts grâce à l'issue de la décision de l'étudiant.

¹⁷¹ L'organisme de collecte des contributions issues du secteur privé est l'AGEFIPH, celui du secteur public est le FIPHFP.

L'approche sociocognitive entre ici en interaction avec l'approche politique en fournissant des moyens d'action aux parties prenantes de la révélation institutionnelle.

1.5.4) L'approche politique : une spécificité de la révélation institutionnelle du handicap

L'imprégnation de la révélation institutionnelle du handicap par l'approche politique constitue une spécificité non retrouvée parmi les travaux traitant de la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates. Cette spécificité est engendrée par le contexte légal particulier des pays ayant choisi d'adopter des politiques de quota (Goss et *al.*, 2000; Wuellrich, 2010). Elle peut néanmoins conduire à des effets néfastes non anticipés.

La présence de l'approche politique est en effet amorcée par le contexte légal spécifique existant, en France, à l'égard du handicap. Contrairement à un ensemble d'autres identités stigmatisées, telles que les personnes prônant une appartenance religieuse (Bennani & Barth, 2012), ou bien les personnes dotées d'une identité ou d'une orientation sexuelle socialement considérée comme hors norme (Ragins & Cornwell, 2001; Croteau et *al.*, 2008; Collins & Callahan, 2012), les personnes handicapées peuvent prétendre à des politiques préférentielles d'accès au marché du travail. Ces dispositifs permettent de favoriser l'égalité des chances (Le Clainche & Demuijnck, 2006). Ces dispositifs particuliers sont mis en place dès les études supérieures (Reliance, 2006).

Nous l'avons évoqué, l'influence de l'approche politique est particulièrement évidente du point de vue de la révélation légale. En effet, dans un contexte de morosité du marché du travail contraignant les possibilités de recrutement (Freysinet, 2011; Bardaji, 2010), les entreprises tentent de répondre à la contrainte légale, c'est-à-dire les 6% de travailleurs handicapés, en conciliant recrutement qualifié et réponse à l'obligation d'emploi. Les étudiants en situation de handicap acceptant de faire reconnaître institutionnellement cette caractéristique sont ainsi particulièrement prisés par les organisations (Eychemme, 2012). Ce contexte est, dans certains cas, susceptible d'avantager les étudiants handicapés par rapport à leurs pairs valides.

Néanmoins, ces agissements contribuent au développement par ailleurs d'effets pervers de la contrainte légale. En effet, en affichant par exemple sur leur CV qu'ils n'ont pas besoin d'aménagements (acte envisageable dans le cadre de la stratégie opportuniste, voir exemple stratégie, chapitre 4 section 3), les étudiants encouragent, les discriminations intra-

catégorielles du handicap. Les employeurs pourraient avoir tendance à plutôt recruter les personnes demandant peu d'aménagements, plutôt que celles nécessitant des adaptations conséquentes.

L'affichage de la RQTH comme un atout stratégique contribue également au phénomène de disconfirmation des attentes éprouvé par certains étudiants. Les étudiants expérimentent le fait d'être recruté pour leur handicap et non pas pour leurs compétences. Certaines stratégies de révélation peuvent favoriser cet effet pervers, notamment si l'étudiant exagère la mise en valeur de la RQTH.

Les étudiants sont également susceptibles d'être déçus par les dispositifs réellement mis en place en leur faveur. Ces derniers ne correspondent pas toujours aux annonces initiales des entreprises, lesquelles tentent, par l'affichage et parfois la survalorisation des politiques diversité, d'attirer les étudiants handicapés. La déception ici éprouvée s'apparente à la rupture d'un contrat psychologique¹⁷² (Robinson & Rousseau, 1994; Morrison & Robinson, 1997) amorcée par les différentes promesses générées à travers les processus RH destinés aux personnes handicapées. D'après la littérature correspondante, une telle rupture peut favoriser le développement de comportements d'opposition, de négligences et même le départ de l'organisation (Turnley & Feldman, 1999). Elle constitue un frein à la fidélisation des étudiants en situation de handicap.

1.5.5) Perspectives d'approfondissement : déceler l'impact de l'ensemble du système d'action sur la révélation

Notre étude a permis de démontrer que certaines caractéristiques de la décision reflètent son imprégnation par le modèle politique de la décision. Nous avons pu mettre en évidence les intérêts des parties prenantes de la révélation vis-à-vis de la décision de l'étudiant. Nous avons pu montrer comment, en utilisant les attributs de la révélation comme une zone d'incertitude, l'étudiant satisfait ses propres intérêts. Néanmoins, nous n'avons pu caractériser l'influence de l'ensemble du système d'action sur la décision. Nous n'avons réellement vu que les acteurs et non pas l'ensemble du système organisationnel.

En effet, nous n'avons pu caractériser l'impact de l'organisation sur les influences et sur la détention de zones d'incertitudes. Par ailleurs, nous n'avons guère décelé l'impact des routines organisationnelles sur l'émergence des jeux de pouvoir développés par les acteurs en

¹⁷² Rousseau appréhende le contrat psychologique comme « l'analyse que fait un salarié des promesses et des engagements qu'il prend avec son employeur » (Rousseau, 1990).

présence. Or, la littérature existante explicite le rôle de ces contraintes dans les jeux exercés (Lauriol, 1998). L'environnement organisationnel favorise ou non l'émergence des coalitions et l'utilisation des zones d'incertitudes (Crozier & Friedberg, 1977; Eisenhardt & Bourgeois, 1988).

Nous pourrions ainsi, en complément de notre recherche, envisager une étude centrée sur ces contraintes. Cette étude viserait à interroger l'ensemble des acteurs touchés de près ou de loin par la révélation. Dans notre étude, nous avons déjà interrogé les référents handicap, intégrés à ce système d'action, mais les questionnements sont restés centrés sur les raisons de la révélation. Il s'agirait désormais d'interroger la manière dont les procédures et les routines organisationnelles permettent ou non l'émergence de la révélation institutionnelle du handicap, tout en caractérisant leur impact sur les jeux d'acteurs associés à la décision. Nous pourrions par exemple réinterroger les référents, les employeurs, les managers, les personnels des établissements d'étude et les personnels des instances nationales générant les procédures en question.

Principes compatibles décelés par notre étude	Littérature existante	Prolongements de la recherche
<i>Des acteurs influent sur la décision, ils ont des intérêts vis-à-vis de son issue</i>	■	⇒ déceler l'ensemble du système d'action en se concentrant sur le rôle des routines organisationnelles
<i>Des acteurs influent sur la décision, ils mettent en œuvre des moyens d'action (interaction approche sociocognitive)</i>	■	
<i>Le décideur a des moyens d'action : il utilise la révélation comme un atout stratégique</i>	■	
<i>Le décideur a des moyens d'action : il utilise plus ou moins la révélation comme une zone d'incertitude</i>	■	

Tableau 58: Lien entre le modèle politique et la révélation institutionnelle du handicap

1.6) Synthèse des modèles de la décision imprégnant la révélation institutionnelle du handicap

A l'issue de la discussion, nous synthétisons les différentes approches de la décision imprégnant les raisons (1.6.1), les conséquences (1.6.2) et les stratégies de révélation institutionnelle du handicap (1.6.3).

1.6.1) Les raisons de la révélation

Le courant de la rationalité limitée colore les raisons de la révélation institutionnelle du handicap. En effet, le décideur met en œuvre différentes motivations en amont de la décision (motivations d'approches et d'évitement), lui permettant d'orienter ses actes. Ces motivations demeurent limitées car elles sont soumises à de nombreuses heuristiques et biais de jugement.

Ainsi, les dimensions du handicap, la valence émotionnelle attribuée aux événements, mais aussi l'expérience antérieure de la décision sont susceptibles de modifier la perception de la réalité et de ce fait la décision.

Nous remarquons parallèlement l'empreinte laissée par l'approche sociocognitive. La révélation est conditionnée par l'assimilation de l'individu à une catégorie sociale donnée. L'assimilation est facilitée si l'identité sociale peut être rendue saillante grâce à un climat organisationnel handi-accueillant. Au regard de cette conception de la décision, les motivations d'évitements consistent à éviter les biais intergroupes, tandis que les motivations d'approches permettent le maintien d'une identité sociale positive, par la transformation du handicap en une caractéristique distinctive. Au-delà des phénomènes intergroupes l'étudiant est soumis à des procédés d'influence sociale exercés par les parties prenantes de la révélation.

Enfin, les raisons de la révélation peuvent être analysées sous le prisme de l'approche politique. En dehors de l'étudiant lui-même, d'autres acteurs témoignent de leurs intérêts pour la décision de l'étudiant. L'approche sociocognitive est ici mise au service de l'approche politique, puisqu'elle fournit des moyens d'action à ces acteurs : ces derniers mettent en œuvre des techniques issues de la communication persuasive et de la communication engageante pour influencer sur le comportement de l'étudiant. Les étudiants détiennent également leurs propres moyens d'action. Ils les mettent au service de la satisfaction de leurs intérêts. Ils sont notamment conscients du caractère stratégique de la révélation et l'utilisent en partie comme une zone d'incertitude.

Les dimensions du handicap et particulièrement ses conséquences conditionnent en partie la détention de moyens d'action de la part de l'étudiant. Un étudiant dont les conséquences du handicap sont lourdes, aura peu de moyens d'action. La révélation conditionne, dans ce cas, la réussite des études et de l'intégration professionnelle.

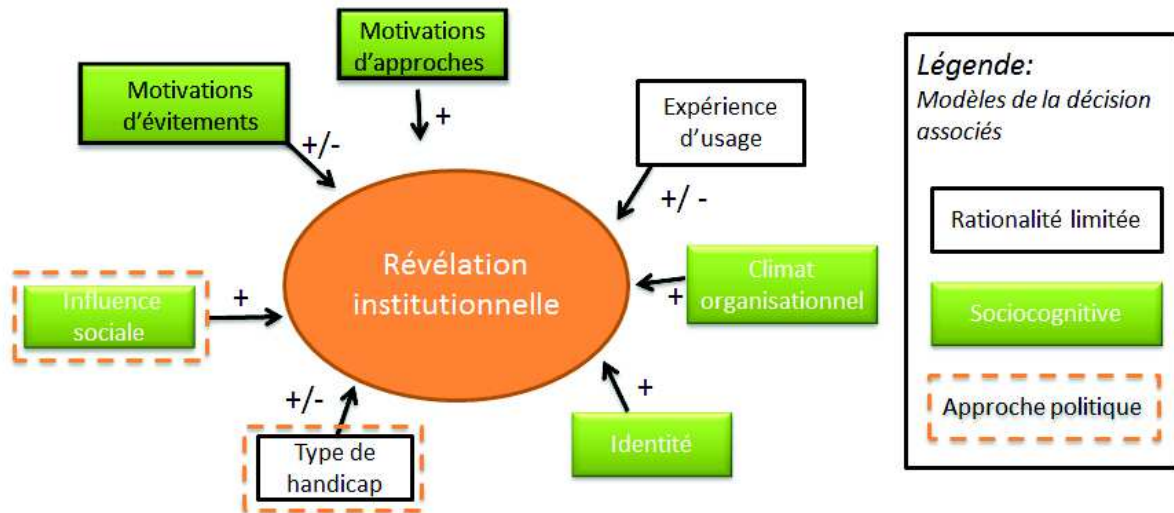


Figure 47: Synthèse du lien entre les raisons de la révélation institutionnelle du handicap et les différentes approches de la décision

1.6.2) Les conséquences de la révélation

Les modèles de la décision imprègnent les conséquences de la révélation institutionnelle du handicap.

La disconfirmation des attentes, vécue par certains étudiants, illustre l'impossibilité pour ces derniers de prévoir l'ensemble des conséquences de la décision. Ce phénomène renvoie à l'approche de la rationalité limitée (Simon, 1991).

L'interaction entre l'approche sociocognitive et l'approche politique pourrait parallèlement contribuer à expliquer la disconfirmation négative. En effet, l'influence sociale caractérisant les raisons de la révélation génère des promesses à l'égard de la révélation, puisque les étudiants sont souvent incités à faire les démarches. Ces promesses sont susceptibles de ne pas correspondre à la réalité vécue par la suite, créant ainsi des états de disconfirmation des attentes.

Enfin, les conséquences perçues nous renseignent davantage sur le caractère sociocognitif de la révélation. L'étudiant expérimente, à l'issue de la décision, les biais de jugements et de décision afférents aux relations conflictuelles entre les groupes sociaux (Shérif, 1966). Du point de vue de la révélation légale, il performe également sa différence de telle sorte à maintenir une identité sociale positive (Yzerbyt & Demoulin, 2010).

1.6.3) Analyse des stratégies de révélation sous le prisme des théories de la décision

Nous récapitulons en quoi les critères caractérisant les stratégies, mais également les raisons conduisant à leur émergence sont imbriqués dans l'une ou l'autre des approches de la décision.

1.6.3.1) Analyse des modalités d'action (critères de la révélation)

Le caractère politique de la décision se traduit notamment par la manière dont les étudiants utilisent l'ampleur de la révélation. En effet, selon les stratégies adoptées, l'ampleur peut être utilisée comme une zone d'incertitude, employée au service de la satisfaction des intérêts des étudiants (stratégie sélective).

Par ailleurs, l'ampleur forte, c'est-à-dire l'intensité élevée de la révélation associée à un poids important des dispositifs utilisés illustrent, au contraire, l'absence de moyens d'action détenus vis-à-vis de ce comportement. Il nous semble que ces étudiants n'aient d'autre choix que de révéler amplement leur handicap.

Parallèlement, le mode de présentation du handicap composé à la fois de la catégorie utilisée pour se présenter, mais aussi de la manière dont l'étudiant justifie ce positionnement, illustre l'ancrage sociocognitif de la décision. En s'assimilant soit à la catégorie sociale du « handicap » ou celle de « valide », l'étudiant démontre qu'il a, implicitement ou explicitement, conscience de la division sociale de la réalité en groupes sociaux.

Les personnes essayant de s'assimiler à la catégorie « valide », tentent ainsi d'effacer les attributs les rapprochant de la catégorie sociale du « handicap » (stratégie contrainte et sélective). Elles justifient leur positionnement en utilisant l'argument suivant: l'assimilation leur permet de normaliser leur situation, c'est-à-dire de rendre commune leur différence. Par ailleurs, les personnes se présentant, au contraire, en faisant valoir leur handicap, témoignent au contraire de la capacité à maintenir une identité sociale positive à l'aide de la catégorie sociale du « handicap ». Ces étudiants justifient ainsi cette assimilation par son caractère différenciant (stratégie de dépassement et opportuniste).

Le caractère rationnellement limité de l'individu ne transparait pas dans les manifestations des stratégies. Il est davantage ancré dans les motivations mises en œuvre en amont de la prise de décisions (raisons de la révélation).

Stratégie Approches de la décision <i>critère témoin</i>	Contrainte	Dépassement	Sélective	Opportuniste
Politique <i>(ampleur de la révélation : intensité + poids)</i>	Intensité de révélation forte associée à des dispositifs pesant peu de moyens d'action	Intensité de révélation forte, compensation importance : peu de moyens d'action	Ampleur utilisée comme une zone d'incertitude (sélection dispositif)	Ampleur faible non utilisée comme une zone d'incertitude, mais termes de l'échange assurés comme favorables
Sociocognitive <i>(catégorisation et justification)</i>	Assimilation à la catégorie sociale « valide » Normalisation de sa propre catégorie : effacer les attributs correspondants	Assimilation à la catégorie sociale « handicap » Différenciation : maintien d'une identité sociale positive	Assimilation à la catégorie sociale « valide » Normalisation de sa propre catégorie : effacer les attributs correspondants	Assimilation à la catégorie sociale « handicap » Différenciation : maintien d'une identité sociale positive

Tableau 59: Liens entre les critères des stratégies et les approches de la décision

1.6.3.2) Les raisons conduisant à l'adoption des comportements

Les stratégies sont influencées par les raisons de la révélation. Si ces raisons sont ancrées dans plusieurs approches de la décision, ces mêmes approches influencent l'émergence des stratégies de révélation.

Ainsi, d'après notre analyse, les stratégies de révélation sont issues de l'influence du modèle de la rationalité limitée, de l'approche sociocognitive et politique de la décision, puisque ces approches de la décision caractérisent les raisons de la révélation.

A l'issue de notre discussion, nous avons ainsi pu démontrer que les approches de la décision, à savoir l'approche de la rationalité limitée, l'approche sociocognitive et l'approche politique marquent les raisons les conséquences et les stratégies de révélation institutionnelle du handicap.

Section 2) Préconisations managériales : comment optimiser la révélation institutionnelle du handicap ?

Après avoir discuté nos résultats en effectuant à la fois un retour sur les théories de la décision et sur les modèles de la révélation interpersonnelle des stigmates (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010), nous envisageons les implications managériales de ce travail de thèse. Les implications managériales sont discutées de façon globale sans distinguer le contexte de décision. Nous précisons, si nécessaire, les préconisations qui seraient davantage adaptées à l'un ou l'autre des contextes de décision.

D'un point de vue managérial, notre travail permet aux étudiants d'optimiser leur révélation institutionnelle du handicap. Par optimisation, nous ne prenons de parti ni en faveur de la révélation, ni en faveur de la dissimulation. Il s'agit pour l'étudiant de prendre une décision se situant en adéquation avec son environnement, tout en donnant aux parties prenantes de la révélation les ressources pour créer un environnement favorable à la prise de décision. Un environnement favorable est un environnement qui permet la réduction des risques liés à la décision. L'optimisation doit être effectuée pendant les études supérieures mais aussi lorsque l'étudiant obtient ses premières expériences professionnelles.

L'optimisation de la décision permettrait d'améliorer la réussite des études supérieures des individus confrontés au dilemme de la révélation. Ces derniers disposeraient de dispositifs judicieusement adaptés à leurs besoins pédagogiques. L'apprentissage de la maîtrise de ces dispositifs prend également part à un processus de socialisation organisationnelle. L'étudiant apprend progressivement à gérer ses spécificités et à maîtriser les aménagements mis en place.

L'optimisation de la révélation institutionnelle contribuerait également à favoriser la réussite de l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap. Elle permettrait, là aussi, d'obtenir les dispositifs judicieusement adaptés à la situation de travail. Toujours dans une logique de socialisation organisationnelle, l'étudiant apprend lors des stages et des premières expériences professionnelles à maîtriser les dispositifs qu'on lui propose et à être productif via leur utilisation.

Faciliter l'intégration professionnelle des étudiants handicapés permettrait, *in fine*, aux entreprises de concilier recrutement qualifié et réponse à la contrainte légale. Elles auraient à disposition des personnes officiellement reconnues handicapées compétentes et capables de s'intégrer en entreprise et d'être opérationnelles avec des aménagements.

Dans cette perspective, nous envisageons plusieurs préconisations managériales permettant l'optimisation de la prise de décision pour l'étudiant et la création d'un environnement favorable à celle-ci. Les premières préconisations proposées visent à favoriser la perception d'un environnement favorable à la prise de décision (2.1). Les suivantes ont pour but de contribuer au bon déroulement des conséquences de la décision (2.2). Enfin, les dernières ont pour objectif de solidifier le lien, encore fragile, entre révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude et révélation légale (2.3).

2.1) Favoriser la perception d'un environnement favorable à la prise de décision

La perception d'un environnement favorable au handicap, c'est-à-dire un climat organisationnel handi-accueillant, encourage la prise de décision. Nous proposons premièrement d'agir sur la mise en valeur des caractéristiques du climat organisationnel (2.1.1). Nous proposons ensuite de réfléchir à la posture adoptée par les interlocuteurs de la révélation vis-à-vis de la décision (2.1.2). Enfin, nous offrons quelques préconisations spécifiques aux petites structures (2.1.3).

2.1.1) Mettre en exergue les attributs caractéristiques d'un climat organisationnel favorable au handicap

Mettre en évidence les attributs caractéristiques d'un climat organisationnel handi-accueillant, que ce soit auprès de l'établissement d'étude ou dans l'entreprise (révélation légale), favorise la prise de décision.

Nous l'avons évoqué lors de l'exposé des résultats, la perception d'un climat organisationnel favorable a un impact sur la révélation. Les organisations ont tout intérêt à communiquer explicitement sur les dispositifs qu'elles proposent tels que les aménagements, les ressources dédiées à l'accompagnement du handicap, les opportunités liées à l'obtention de ressources financières favorisant l'égalité des chances. Du point de vue de l'entreprise, celles-ci peuvent également mettre en valeur l'adaptation des processus RH, parmi lesquels les procédures de recrutement, le système de gestion de carrière, ou bien même les procédures de gestion de fin de carrière. L'existence de ces dernières démontrerait que la personne handicapée est prise en considération tout le long de son parcours professionnel.

Toujours est-il qu'il ne suffit pas de communiquer pour communiquer. La communication doit, nous l'avons souligné, faciliter la perception, la compréhension et l'acceptation du

message émis (Mc Guire, 1968). Les étapes du schéma de la communication étant stochastiques, leur enchainement est nécessaire pour permettre l'adhésion de l'individu.

Ainsi, pour favoriser l'accessibilité du message, il est nécessaire que les organisations concernées multiplient les supports de communication, afin que l'étudiant soit à un moment ou un autre confronté au message témoignant de la présence d'un climat organisationnel favorable. Pour l'entreprise, il est nécessaire que l'étudiant puisse être exposé à ce message bien avant son entrée potentielle dans l'organisation. En effet, l'étudiant recherche, avant d'intégrer une organisation, les signes de l'existence d'un tel climat. Ces indices font partie de la construction de ses attentes à l'égard de l'entreprise et de son handicap. Le contenu du message doit parallèlement en faciliter la compréhension. Il serait ainsi judicieux, à travers le message émis, de clarifier le rôle des interlocuteurs du handicap. Enfin, l'implication de l'étudiant facilite l'adhésion au message émis. Afin d'impliquer les étudiants à l'égard d'un message concernant la révélation et les dispositifs consécutifs à sa réalisation, nous pourrions, par exemple, imaginer encourager les étudiants à débattre des aménagements. Nous leur distribuerions par la suite des supports de communication mentionnant les dispositifs proposés dans l'organisation. Débattre d'un sujet augmente l'implication qui elle-même favorise l'acceptation du message (Mc Guire, 1968).

La communication doit néanmoins être effectuée sans entrer dans une logique d'incitation, cette dernière ayant des effets pervers mis en exergue par nos résultats. Il s'agit pour l'étudiant d'avoir les informations à sa disposition et de lui donner les conditions lui permettant d'être attentif au message émis.

Action envisagée	Etape de la communication favorisée (Mc Guire, 1968)
Multiplication des supports de communication	Accessibilité du message
Clarification du message (interlocuteurs, rôles)	Compréhension du message
Débats autour de la révélation (dispositifs existants)	Implication => adhésion

Tableau 60: Actions permettant de favoriser la communication autour de la révélation

Enfin, pour que l'on puisse parler de décision optimisée, cela signifierait que l'affichage des attributs handi-accueillants par les organisations serait associé au déploiement de véritables politiques handicap, répondant aux promesses initiées via la multiplication des messages décrivant les dispositifs existants. Il est en effet nécessaire que l'organisation affiche un

discours cohérent avec ses pratiques managériales. L'étudiant est particulièrement sensible à l'écart existant entre les discours et les pratiques des organisations, ce dès le cursus d'étude.

Afin d'assurer la cohérence entre le discours et les pratiques, nous pourrions imaginer proposer une certification des missions handicap. Celle-ci porterait à la fois sur les ressources humaines dédiées à l'accompagnement du handicap, sur la variété et l'efficacité des actions proposées en faveur du handicap, et enfin, sur les réseaux de relations nouées avec les acteurs nationaux intéressés par cette question (instances gouvernementales, associations...). Une telle certification pourrait être adaptée pour le contexte de l'enseignement supérieur (mission handicap des universités et des écoles) et pour le monde professionnel (missions handicap des entreprises). Son obtention par une organisation constituerait pour l'étudiant un signal de plus témoignant de l'existence d'un climat organisationnel handi-accueillant.

Domaines couverts par la certification	Exemples d'indicateurs de performance
Ressources humaines dédiées à l'accompagnement	<i>Nombre d'ETP, cohérence des missions, clarté des rôles, compétences détenues</i>
Variété et efficacité des dispositifs proposés	<i>Nombre de dispositifs, typologie des dispositifs, impact sur la réussite des études/de l'insertion professionnelle, satisfaction/réclamations</i>
Réseau de relation	<i>Nombre et types de partenariats, objectifs, thématiques couvertes, actions mises en place</i>

Tableau 61: Certification des missions handicap: critères de performance

2.1.2) Une posture adaptée face à la révélation institutionnelle

Différentes parties prenantes, côtoyant l'étudiant tout au long de son cheminement entre les études et le monde professionnel, tentent d'influer sur la démarche de révélation. Si cette pratique est souvent envisagée pour le bien propre des étudiants, elle n'est pas forcément perçue comme telle par ces derniers. Ainsi, un environnement favorable à la prise de décision implique également la présence d'acteurs adoptant une posture adaptée pour aborder la révélation institutionnelle du handicap avec l'étudiant.

Certaines postures sont en effet inadéquates, car elles n'autorisent pas l'étudiant à prendre une décision éclairée. En effet, l'incitation ou l'appropriation de la décision sont des techniques d'influence sociale qui, en plus de fournir des informations imparfaites et manipulées à l'étudiant, sont également caractéristiques de l'infantilisation de ce dernier. Elles ne

permettent pas de rendre l'étudiant acteur de sa démarche et de s'approprier les tenants et les aboutissants de sa propre décision.

Nous proposons dès lors l'adoption d'une posture que nous nommons « informative adaptée ». Cette posture semble être, pour le moment, uniquement adoptée par les établissements les plus en avance sur la thématique de l'accompagnement du handicap. Elle gagnerait à être généralisée.

Il s'agit d'une posture qui donne à l'étudiant toutes les informations associées à la révélation, mais également à la dissimulation. Cette posture consiste à informer l'étudiant en toute neutralité des conséquences de chacune des options possibles, en lui donnant, par ailleurs, les informations logistiques nécessaires à la réalisation des démarches (révélation). Il serait évidemment opportun d'adapter les informations émises aux problématiques rencontrées par l'étudiant et, plus particulièrement, aux conséquences du handicap sur le suivi de ses études ou sur son intégration professionnelle. Une telle posture autorise les acteurs accompagnants (les référents handicap) à poursuivre un suivi partiel de l'étudiant handicapé, même si finalement la révélation ne constitue pas l'option choisie par ce dernier.

Dans cette perspective, nous pourrions envisager une formation des parties prenantes de la révélation à l'adoption d'une telle posture. La formation peut être délivrée aux référents handicap des établissements d'étude, mais également aux référents présents en entreprise. Dans ce dernier contexte, nous pourrions également imaginer former, en plus des référents, les managers ou les différentes personnes amenées, à un moment donné, à orienter l'étudiant vis-à-vis de ces démarches (le médecin, les syndicats...).

Caractéristiques de la posture « informative adaptée »	Description
<i>Types d'informations données</i>	Sur la révélation institutionnelle et sur la dissimulation
<i>Valence des informations</i>	Neutre
<i>Interaction entre l'information et le récepteur</i>	Adaptation aux problématiques de l'étudiant
<i>Conséquences sur l'accompagnement du handicap</i>	Suivi indépendant de l'issue de la décision

Tableau 62: Caractéristiques de la posture "informative adaptée"

2.1.3) Quels moyens d'action pour les petites structures ?

La mise en place d'une politique handicap nécessite aux organisations de déployer de nombreux moyens humains et financiers. Cette opération est facilitée pour les établissements d'étude et les entreprises de taille importante. Pour les plus petites structures, il n'est cependant pas impossible de témoigner d'une volonté de s'impliquer sur la thématique du handicap, et ainsi renvoyer à l'étudiant une image de structure handi-accueillante.

La valorisation d'une telle implication peut, tout d'abord, s'effectuer par les démarches classiques de communication sur le site internet de la structure. Dans le cadre d'un recrutement, les sites internet sont en effet minutieusement passés en revue par les étudiants. Ils sont les premiers signes handi-accueillants remarqués par ces derniers.

Augmenter la visibilité de la structure sur le champ du handicap peut également s'effectuer par l'adhésion à différents réseaux handi-engagés. Ces adhésions renforcent la présence de la structure d'un point de vue national sur cette thématique, tout en constituant un indice caractérisant l'engagement de l'organisation. Les petites entreprises ont, quant à elles, également la possibilité de créer des partenariats avec des établissements de l'enseignement supérieur. Ces partenariats sont établis dans une logique gagnant-gagnant car ils permettent à l'établissement d'étude d'augmenter les possibilités d'insertion professionnelle de ses étudiants handicapés, tout en permettant à l'entreprise d'augmenter sa visibilité sur la thématique du handicap. Là encore, ces partenariats sont interprétés par les étudiants comme une volonté réelle de prise en considération de cette thématique. Pour le moment, ces partenariats sont privilégiés par les grandes entreprises. Les petites structures gagneraient à s'emparer de cet outil.

Néanmoins, l'idéal serait, pour les petites entreprises, de pouvoir adhérer à une mission handicap partagée, opérant sur un ensemble de petites structures. Ce type de dispositif n'existe pas pour le moment. Les entreprises peuvent en effet avoir recours à des services RH partagés, mais pas à des missions handicap.

Cette action leur permettrait, dans le cas de l'insertion effective d'un étudiant handicapé, de pouvoir justement proposer des dispositifs en adéquation avec la volonté d'engagement et d'implication affichée par ailleurs. Le recours à une mission handicap partagée faciliterait également un accompagnement de l'étudiant réalisé au cas par cas, puisque les investissements opérés pourraient être alloués par la suite à d'autres structures, ce qui

réduirait potentiellement le prix des prestations. Nous notons qu'il est parfois compliqué pour une petite structure d'envisager des investissements liés aux aménagements, notamment pour des périodes courtes telles que celles couvertes par les stages.

Ainsi, pour favoriser la perception d'un environnement favorable au handicap, nous proposons de réfléchir à la mise en exergue, par l'organisation, des attributs caractéristiques d'un climat organisationnel handi-accueillant. Parallèlement, nous proposons à l'organisation d'encourager les acteurs à adopter une posture particulière face à la révélation, c'est-à-dire une posture « informative adaptée ». Enfin, nous préconisons des actions spécifiques pour les petites structures, afin de mettre en valeur leur implication sur cette thématique.

2.2) Faciliter le bon déroulement des conséquences de la décision

Nous nous intéressons désormais aux préconisations permettant de faciliter le bon déroulement des conséquences de la décision et ainsi d'éviter la disconfirmation négative des attentes.

Parmi les préconisations, nous distinguons celles visant à donner des moyens d'action aux étudiants afin qu'ils puissent, par eux même, favoriser l'émergence de conséquences positives de la révélation (2.2.1), de celles envisageant un encadrement de la décision à l'aide de procédures organisationnelles (2.2.2). Un tel encadrement est susceptible de réduire l'émergence des conséquences négatives. Enfin, nous proposons, en lien avec la typologie des stratégies de révélation proposées, d'adapter l'accompagnement du handicap au comportement mis en œuvre par l'étudiant (2.2.3).

2.2.1) Donner des moyens d'action aux étudiants acteurs de la démarche

Nous souhaitons permettre aux étudiants d'être réellement acteurs de leur démarche et, par leur appropriation de la décision, de pouvoir en contrôler les conséquences. Nous proposons, d'une part de sensibiliser les étudiants aux risques d'une révélation inadaptée (2.2.1.1) et, d'autre part, nous proposons de les former aux moyens existants pour lutter contre les effets négatifs des relations intergroupes (2.2.1.2).

2.2.1.1) Sensibiliser les étudiants aux risques d'une révélation institutionnelle inadaptée

S'il n'existe pas de décision optimale dans l'absolu, la révélation institutionnelle ou la dissimulation étant plus ou moins adaptée selon les contextes, nous notons néanmoins que selon la manière dont le handicap est révélé, les conséquences de la révélation peuvent être

affectées. Il s'agit ainsi de sensibiliser les étudiants aux risques générés par une révélation inappropriée, c'est-à-dire favorisant l'émergence de conséquences négatives issues de la décision.

Nous répertorions, d'après nos résultats, des pratiques d'étudiant qui valorisent le handicap, tout en spécifiant le caractère non-handicapant de ce dernier (révélation légale). Ces étudiants précisent, sur le CV ou la lettre de motivation, qu'ils ont un « handicap sans aménagements de poste », en espérant ainsi augmenter leur chance d'être recrutés. La RQTH peut, dans cette même perspective, être mise en valeur en rappelant à l'employeur ses obligations du point de vue de l'emploi des personnes handicapées. Si l'employeur s'avère généralement particulièrement sensible à cet argumentaire, cette manière de procéder encourage ce dernier à embaucher l'étudiant uniquement pour son statut. Les missions proposées risquent de ne pas être à la hauteur des attentes du candidat, lequel s'expose aux effets pervers de la discrimination positive.

Dans le cadre d'une recherche d'emploi, la RQTH devrait, d'après notre étude, être positionnée en toute neutralité et sans information complémentaire. Préciser ce statut a pour rôle principal de prévenir l'employeur des spécificités de l'étudiant mais n'a pas vocation à survaloriser la présence du handicap. En procédant ainsi, c'est-à-dire en affichant une RQTH neutralisée, l'étudiant minimise les risques de discrimination positive. Cette pratique ne l'empêche pas, par ailleurs, via la lettre de motivation, de donner une vision positive de son handicap en montrant en quoi ce dernier a permis le développement de compétences ou de traits de personnalité particuliers.

Un guide explicitant les risques associés aux différents types de révélation pourrait ainsi être mis à disposition des étudiants, ce dès l'enseignement supérieur.

2.2.1.2) Les former à la lutte contre les effets négatifs des relations intergroupes

Réduire les conséquences négatives de la révélation institutionnelle revient également à s'affranchir des biais de jugements et de comportements inhérents aux relations intergroupes. Il s'agit de sensibiliser les étudiants à ces biais et à leurs effets pervers, tout en leur donnant des conseils pour y réagir.

Il est tout d'abord nécessaire d'avertir les étudiants des conséquences négatives issues des biais tels que les stéréotypes et les discriminations. Ces biais sont en effet susceptibles

d'affecter l'estime personnelle des personnes concernées. Rendre les individus conscients de l'existence de ces phénomènes sociaux contribue à en éviter les impacts (Fiske, 2008).

Une sensibilisation aux propriétés protectrices des stigmates mérite aussi d'être amorcée. Ces propriétés contribuent pour l'étudiant à attribuer systématiquement ses échecs à l'existence de ce biais comportemental. En agissant de la sorte, les étudiants prennent le risque de ne plus réaliser une analyse objective de leurs actions et ainsi d'éviter de se remettre en question, même lorsque cela s'avère nécessaire.

Pour réagir à ces biais, plusieurs moyens d'action peuvent être envisagés. Nous mettons notamment en évidence la technique de la recatégorisation, d'ores et déjà soulevée par la littérature en psychologie sociale (Crisp, Stone & Hall, 2006). Cette technique consiste, à éviter de s'affilier à la catégorie sociale des personnes handicapées. L'individu s'affilie plutôt à une catégorie sociale superordonnée regroupant des similitudes avec la catégorie sociale d'appartenance originale (personne handicapée) mais aussi des similitudes avec l'exo-groupe (personne valide). Ce procédé vise à réduire les frontières entre les groupes. Dans notre cas, il s'agit des frontières entre les personnes valides et handicapées. Concrètement, il s'agirait de faire comprendre à l'étudiant que tout le monde peut, au cours d'une vie, rencontrer des difficultés et que les frontières entre la validité et le handicap sont muables. Nous inviterions ainsi l'étudiant à se considérer comme une « personne rencontrant des difficultés », plutôt que comme une personne handicapée. Cette technique pourrait ainsi éviter la chute de l'estime personnelle d'étudiants mal à l'aise avec leur statut de personne handicapée. Une telle sensibilisation n'est pas préconisée pour les personnes revendiquant ouvertement leur handicap.

Une deuxième technique, exposée par la recherche (Brewer, 1996), consiste à maximiser les contacts avec l'exo groupe, notamment par des activités coopératives (Tjosvold, 1984). Le contact et la définition d'objectifs communs dépassant les frontières des groupes permettraient la réduction des biais caractérisant leur fonctionnement. Il s'agirait ainsi d'encourager les étudiants à aller vers les autres, notamment lors des activités de groupes impliquant des projets communs.

Des ateliers de sensibilisation abordant les risques générés par les biais intergroupes, mais aussi les moyens d'y faire face, pourraient ainsi être organisés dans les établissements de l'enseignement supérieur et dans les entreprises. Ces ateliers seraient adressés aux étudiants, et pourquoi pas à l'ensemble des personnes côtoyant des individus en situation de handicap

dans l'organisation. Ces dernières pourraient dès lors être attentives aux configurations environnementales minimisant plus ou moins l'émergence des biais intergroupes, ainsi qu'au discours à tenir lorsque de tels biais sont détectés.

Type d'action	Contenu	Effet évité
<i>Sensibilisation</i>	Stéréotypes, discriminations et leurs conséquences néfastes	Baisse de l'estime personnelle
<i>Sensibilisation</i>	Propriétés auto-protectrices du stigmaté	Erreur d'attribution
<i>Conseils pour l'action</i>	Recatégorisation	Baisse de l'estime personnelle
<i>Conseils pour l'action</i>	Coopération, contact intergroupes	Biais, conflits intergroupes

Tableau 63: Sensibilisation et outils de lutte contre les biais intergroupes

2.2.2) Utiliser des outils organisationnels pour mieux encadrer la révélation et ses conséquences

Les organisations ont également des moyens à leur disposition pour favoriser l'émergence de conséquences positives issues de la décision prise par l'étudiant. Elles peuvent tout d'abord encadrer la révélation à l'aide d'outils organisationnels dans l'optique d'éviter l'émergence des jeux de pouvoir autour de cette décision (2.2.2.1). Elles peuvent parallèlement assurer un suivi rapproché des conséquences de celle-ci (2.2.2.2).

2.2.2.1) Des outils pour contrer les jeux de pouvoirs

La révélation fait l'objet de différents jeux d'acteurs. D'une part, les étudiants l'utilisent comme un atout stratégique, et, d'autre part, différents acteurs intéressés par l'issue de la révélation, tentent d'influer sur la décision. Ces jeux d'acteurs entravent parfois les conséquences de la révélation. Ils favorisent notamment l'émergence de décalages entre les attentes initiales et les conséquences réellement perçues.

La réduction des jeux de pouvoir passe notamment par la clarification des procédures menant à la révélation dans les organisations. Il s'agit d'identifier des interlocuteurs précis, à rencontrer dans un ordre défini. Des guides répertoriant chacun des interlocuteurs, leur champ d'action et leur expertise, devraient être systématiquement mis à disposition des étudiants dans leur établissement d'étude et lors de leur arrivée en entreprise. Le suivi méticuleux des procédures annoncées, encadré par des interlocuteurs sensibilisés, permettrait de réduire les jeux d'influence. Nous pourrions en effet sensibiliser les différents interlocuteurs à la posture

« informative adaptée » qui permet, de par sa neutralité, de minimiser les possibilités d'influence des acteurs.

Nos résultats l'ont mis en évidence, les jeux d'acteurs ne sont pas seulement issus des acteurs externes intéressés par la révélation institutionnelle, ils peuvent provenir des étudiants tentant à tout prix de favoriser leur insertion professionnelle (révélation légale).

Pour limiter l'utilisation abusive du handicap comme un atout stratégique, l'entreprise et les associations spécialisées dans le recrutement de travailleurs handicapés peuvent encadrer la manière dont celui-ci doit être présenté dans le cadre d'une procédure de recrutement. Elles sont en mesure d'exiger une anonymisation du handicap afin d'éviter les débordements encourageant la discrimination entre les différents types de troubles. Elles ont la possibilité d'interdire toute précision complémentaire à la mention de la RQTH sur le CV ou la lettre de motivation. Cette requête pourrait être affichée dans les espaces dédiés au recrutement des travailleurs handicapés ou bien dans les espaces de recrutements classiques. Nous pourrions imaginer présenter des exemples de CV pour guider l'étudiant dans cette démarche. Ce cadrage permettrait d'éviter une mise en valeur du handicap visant à le transformer en un passe-droit, encourageant l'employeur à recruter l'étudiant uniquement pour ce statut et à procéder par ailleurs à l'intégration unique des troubles légers.

2.2.2.2) Accompagner et suivre les conséquences de la décision

La disconfirmation des attentes peut parallèlement être évitée grâce un suivi organisationnel précis des conséquences de la révélation. Il s'agit d'obtenir des feedbacks réguliers de la part des étudiants ayant sollicité la mise en place de dispositifs. Nous nous intéressons spécifiquement à la question des aménagements. Les aménagements sont considérés comme des outils organisationnels particulièrement sensibles (Burkhauser et *al.*, 2012).

En effet, les aménagements sont des dispositifs sensibles car ils sont assimilés par l'individu à un véritable processus de changement, engendrant craintes et résistances (Baumgärtner, 2015). Leur mise en place doit être accompagnée sur le long-terme. Il conviendrait d'effectuer un suivi régulier de leur appropriation par l'étudiant et de leur efficacité de compensation des conséquences du handicap. Les inadéquations gagneraient à être systématiquement reportées et corrigées. Ce suivi existe déjà dans les organisations avancées vis-à-vis de l'accompagnement du handicap. Il mériterait d'être généralisé.

Pour faciliter ce suivi mais aussi le rendre transférable, ce même au-delà des frontières d'une seule organisation, nous pourrions imaginer créer un « portfolio des aménagements » qui serait rattaché à l'étudiant dès les études supérieures. Ce dernier permettrait, dès les études, d'obtenir une traçabilité des dispositifs utilisés en faveur de l'étudiant et de suivre leur efficacité, ainsi que les réajustements potentiels. Cet outil pourrait avoir un véritable intérêt pour l'entreprise, puisqu'il permettrait d'anticiper, sur la base des dispositifs mis en place antérieurement, les besoins en entreprise. L'employeur aurait une vision globale des différents dispositifs mis en place dans différents contextes organisationnels. Cette traçabilité faciliterait également l'expression du besoin d'aménagement de la part de l'étudiant lui-même.

2.2.3) Adapter l'accompagnement de la décision selon les stratégies de révélation adoptées par les étudiants

Nos résultats nous ont permis de mettre en exergue quatre stratégies de révélation du handicap, caractérisées chacune par une ampleur et un mode de présentation du handicap spécifique.

Chaque stratégie est susceptible de faire l'objet de dérives potentiellement associées à des répercussions individuelles et managériales négatives. Dans l'optique de favoriser l'obtention de conséquences positives issues de la prise de décision, à la fois pour les étudiants mais aussi pour les différents acteurs impliqués, nous proposons sur la base des dérives potentielles afférentes aux stratégies, d'adapter l'accompagnement de la décision en fonction des différents comportements mis en œuvre.

Afin de proposer un accompagnement adapté, nous identifions tout d'abord les dérives potentielles des différentes stratégies. Il s'agit ici d'une prospective : les dérives identifiées sont positionnées à l'état de possibilités et non d'évènements avérés. Nous analysons ensuite les conséquences de ces dérives pour différents acteurs à savoir les étudiants, les acteurs des établissements d'études et enfin les acteurs de l'entreprises (employeur, manager, collègues). Sur la base des conséquences relevées, nous proposons des pistes d'accompagnement spécifiques à chaque stratégie de révélation (parties 2.2.3.1 à 2.2.3.4). Cet accompagnement adapté vise à réduire les conséquences négatives potentielles issues de la prise de décision. Les pistes sont proposées indépendamment du contexte de décision. Nous avons dans la mesure du possible, tenté de proposer des pistes d'accompagnement valables dans l'enseignement supérieur et lors des premières intégrations dans l'entreprise.

2.2.3.1) Dérives et accompagnement des étudiants adoptant une stratégie contrainte

Les étudiants adoptant une stratégie contrainte sont soumis à deux risques de dérives. En tentant de s'assimiler dans la mesure du possible à des personnes valides, ils peuvent avoir tendance à sous-estimer les conséquences de leur handicap. Ce mode de présentation peut également les conduire à renvoyer une image ambiguë d'eux-mêmes puisqu'ils font preuve, par ailleurs, d'une utilisation importante des dispositifs permis par la révélation. Les interlocuteurs entrant en interaction avec ces étudiants pourraient, en raison de ce positionnement paradoxal, supposer que ces étudiants ont du mal à faire face et à accepter leur handicap.

Agir de la sorte peut engendrer diverses conséquences négatives. Pour les étudiants, l'image que ces derniers renvoient peut conduire à des erreurs d'attribution. Les interlocuteurs pourraient en effet avoir tendance, sur la base du mode de présentation du handicap choisi, à déduire des généralités sur la personnalité et les compétences des étudiants. Les étudiants sont par exemple susceptibles d'être considérés comme introvertis, ou bien comme ayant du mal à gérer leurs émotions. Parallèlement, dans l'enseignement supérieur, la volonté de normaliser la situation de handicap peut inconsciemment conduire les référents handicap à sous-évaluer les besoins d'aménagements des étudiants et ainsi risquer de les mettre en échec. Enfin, dans l'entreprise, en dehors du risque de sous-estimation des aménagements susceptibles de remettre en cause la productivité de l'étudiant, les employeurs peuvent, dès la phase de sélection, se laisser déstabiliser par ce type de profil. Ils risquent d'éviter d'embaucher ces personnes, malgré leurs compétences bien réelles.

Afin d'éviter les dérives issues de l'adoption de la stratégie contrainte, nous proposons aux parties prenantes de la décision d'être attentives vis-à-vis des différentes étapes inhérentes à la révélation institutionnelle. Nous leur suggérons, tout au long du cheminement décisionnel de l'étudiant, d'être vigilantes quant à l'estime personnelle de ces profils. Des actions de revalorisation de l'estime de soi, telles qu'elles ont été évoquées précédemment (partie 2.2.1.2), pourraient s'avérer utiles. Nous encourageons également les parties prenantes à aider les étudiants à travailler sur leur manière de se présenter lorsqu'ils abordent la révélation. Il s'agit de leur proposer une posture de présentation adaptée ne sollicitant pas la mise en exergue excessive de leur handicap, tout en évitant que celui-ci n'apparaisse comme dénié. Enfin, nous sollicitons l'attention particulière des référents handicap (établissement d'étude et entreprise) lors de la définition des besoins d'aménagements. Les profils « contraints »

nécessitent un diagnostic minutieux et approfondi de leurs difficultés. Les étudiants n'étant pas proactifs vis-à-vis de leurs demandes, c'est au référent handicap de prendre le relais. Ce dernier doit être en capacité de déceler grâce à une analyse approfondie de la situation, les problématiques de l'étudiant à l'égard desquelles il est en mesure de proposer un support. Le référent handicap ne doit surtout pas se contenter de proposer uniquement des dispositifs perçus comme évidents.

Dérives associées à la stratégie contrainte (étudiant)	Conséquences négatives potentielles (par acteur)		Pistes d'accompagnement adaptées
Sous-estimation des conséquences du handicap	<i>Etudiant</i>	Erreurs d'attribution sur la personnalité et les compétences	- techniques d'aide au maintien d'une estime personnelle
	<i>Acteurs étab. étude</i>	Sous-estimation du besoin d'aménagements par les accompagnants (diminution du taux de réussite)	- travail spécifique sur la présentation de soi (à travers la révélation)
	<i>Acteurs entreprises</i>	Absence d'embauche de ces profils malgré des compétences réelles, diminution productivité (sous-estimation aménagements)	- analyse fine et approfondie des besoins d'aménagements
Impression de non acceptation			

Tableau 64: Dérives et accompagnements des étudiants adoptant une stratégie contrainte

2.2.3.2) Dérives et accompagnement des étudiants adoptant une stratégie de dépassement

Les étudiants adoptant une stratégie de dépassement pourraient, en raison de leur volonté de différenciation par le handicap, avoir tendance à surestimer leurs capacités de compensation. Ils sont ainsi susceptibles de croire que les compétences parallèles développées grâce à leur handicap leur permettent de faire face à toutes les difficultés rencontrées. Ce sont également des étudiants qui peuvent apparaître comme militants de par la manière dont ils mettent leur réussite en avant. Ces étudiants sont potentiellement amenés à subir les effets pervers du militantisme.

En effet, de tels agissements peuvent engendrer des conséquences négatives. La surestimation des capacités de compensation peut conduire – soit pendant les études, soit en entreprise – les étudiants à se retrouver face à des impasses non anticipées lors du diagnostic des besoins

d'aménagements. Ces impasses sont susceptibles de remettre en cause la réussite étudiante ou l'intégration professionnelle. Parallèlement, en raison de la mise en exergue de cette capacité de dépassement des difficultés, ces étudiants risquent également d'être pris pour l'« exemple à suivre », et ainsi devenir une sorte de mascotte pour l'organisation. Ce type de mise en valeur est plus ou moins accepté selon les étudiants. Pour les acteurs de l'établissement d'étude, la surestimation des capacités de compensation est susceptible de conduire au manque d'anticipation des difficultés que l'étudiant pourrait rencontrer d'un point de vue scolaire. Cet écueil perdure en entreprise en étant susceptible de remettre en cause l'intégration professionnelle de ce dernier. De surcroît, dans ce deuxième contexte, la mise en exergue de la réussite de l'étudiant peut aboutir à la génération de nouveaux stéréotypes sur la personne handicapée, tendant à l'héroïser.

Afin d'éviter ces dérives, nous proposons d'accompagner ces étudiants en les encourageant à travailler sur d'autres aspects de leur personnalité et de leurs compétences : ceux qui n'auraient aucun lien avec leur handicap. Ce travail leur permettrait de savoir se vendre indépendamment de cet attribut et d'être en capacité de mieux distinguer les différentes facettes de leur identité. Si nous nous intéressons plus spécifiquement au diagnostic du besoin d'aménagements, nous conseillons aux référents d'être particulièrement attentifs aux croyances d'auto-compensation des étudiants. Le diagnostic doit justement permettre la mise en évidence des limites de l'auto-compensation. Enfin, toujours dans le cadre du diagnostic des aménagements, ces étudiants étant proactif et ayant des attentes positives par rapport à la révélation, nous encourageons les parties prenantes à ne pas hésiter à proposer un accompagnement expérimental, où l'on demanderait à l'étudiant de tester des dispositifs innovants. Ceci pourrait valoriser et différencier l'étudiant, tout en contribuant à éviter la surestimation de ses capacités par la mise à disposition d'outils aidants.

Dérives associées à la stratégie de dépassement (étudiant)	Conséquences négatives potentielles (par acteur)		Pistes d'accompagnement adaptées
Surestimation des capacités de compensation	<i>Etudiant</i>	- impasses non anticipées (échec scolaire et intégration professionnelle) -mascotte de l'organisation	- mise en évidence des autres aspects de la personnalité (non liés au handicap) - diagnostic des aménagements : attention particulière sur les croyances de l'étudiant envers ses capacités de compensation, proposition de dispositifs expérimentaux (outils à tester)
	<i>Acteurs étab. Etude</i>	- impasses non anticipées (échec scolaire)	
Effets pervers du militantisme	<i>Acteurs entreprises</i>	- héroïsation de la personne - impasses non anticipées (échec intégration professionnelle)	

Tableau 65: Dérives et accompagnement de la stratégie de dépassement

2.2.3.3) Dérives et accompagnement des étudiants adoptant une stratégie sélective

Les étudiants adoptant une stratégie sélective encourent le risque d'utiliser trop peu de dispositifs permis par la révélation. En effet, en sélectionnant les dispositifs à utiliser, ces derniers peuvent avoir tendance à sous-exploiter ce qui leur est proposé et ce qui pourrait dès lors les aider.

De tels agissements ne sont pas sans conséquences pour les étudiants puisqu'ils sont susceptibles d'engendrer une compensation seulement partielle du handicap. Dans l'enseignement supérieur une compensation partielle peut ainsi conduire à l'échec scolaire des étudiants ainsi qu'à une baisse du taux de réussite de l'établissement. Du point de vue de l'entreprise, une compensation partielle peut engendrer une baisse de productivité et par conséquent, une baisse de la satisfaction au travail. Cette baisse de satisfaction concerne à la fois les sentiments des étudiants éprouvés envers leur travail mais également le ressenti de l'employeur vis-à-vis des performances de ces derniers.

Afin d'éviter de tels écueils, nous proposons des pistes d'accompagnement de la décision adaptées à la stratégie sélective. Les étudiants adoptant cette stratégie étant particulièrement sensibles aux motivations d'évitements (raisons de la révélation), nous suggérons aux parties prenantes, d'insister particulièrement sur les coûts générés par la non utilisation des dispositifs compensatoires. Pour ces étudiants il est également nécessaire d'être particulièrement proactif du point de vue de l'anticipation des conséquences négatives issues de l'utilisation des dispositifs compensatoires : plus l'insatisfaction est évitée, plus le risque de voir les étudiants réduire leur utilisation des dispositifs est diminué. Un suivi rapproché de

la satisfaction par rapport à la mise en place des aménagements est ainsi nécessaire. Enfin, un travail global sur le climat organisationnel peut s'avérer judicieux. Cet effort contribuerait à permettre aux étudiants d'entrevoir moins de coûts potentiels issus de la révélation (évitements des conséquences négatives de la révélation) et encouragerait indirectement la prise en main des dispositifs dont l'utilisation est permise grâce à cette décision.

Dérives associées à la stratégie sélective (étudiant)	Conséquences négatives potentielles (par acteur)		Pistes d'accompagnement adaptées
Sur-sélectivité des dispositifs permis par la révélation	<i>Etudiant</i>	compensation partielle des difficultés	- présentation accrue des risques liés à la non utilisation des dispositifs - anticipation et réaction par rapport à l'émergence des conséquences négatives issues de la décision - travail sur le climat organisationnel (diminution risques perçus révélation)
	<i>Acteurs étab. étude</i>	échec de l'étudiant et baisse du taux de réussite pour l'établissement	
	<i>Acteurs entreprises</i>	baisse de la productivité de l'étudiant, baisse satisfaction réciproque (étudiant/ employeur)	

Tableau 66: Dérives et pistes d'accompagnement des étudiants adoptant une stratégie sélective

2.2.3.4) Dérives et accompagnement des étudiants adoptant une stratégie opportuniste

Les étudiants adoptant une stratégie de révélation opportuniste risquent, intentionnellement ou sans en avoir conscience, de survaloriser la présence de leur handicap. En effet, en présentant ce dernier comme un moyen d'obtenir des ressources principalement matérielles (mode de présentation du handicap), ils encourent le risque de n'être plus que perçus à travers ce statut. Les dérives évoquées sont ici principalement liées à l'exercice de la révélation légale.

Ainsi, du point de vue de la révélation légale, agir de la sorte est susceptible de conduire l'étudiant à être uniquement embauché pour le statut qu'il fait valoir et à subir des discriminations positives. L'étudiant peut, à l'issue d'une telle embauche, voir un ensemble de ses attentes disconfirmées puisque ce ne sont pas ses compétences qui sont sélectionnées mais son statut administratif. Pour l'entreprise, être excessivement sensible à l'argument ici mis en avant par l'étudiant peut également s'avérer néfaste. En survalorisant le statut de ce dernier, l'entreprise prend le risque de subir les effets de la disconfirmation des attentes de l'étudiant et notamment son insatisfaction vis-à-vis des missions qui lui sont confiées. Si tous les étudiants adoptaient une stratégie opportuniste exploitée dans ses dérives, les employeurs

s'exposeraient à un risque de recrutement du « handicap » au détriment des compétences réellement utiles à l'organisation.

Afin d'éviter ces écueils, nous invitons les parties prenantes de la révélation à faire preuve de vigilance. Nous les encourageons à sensibiliser les étudiants aux risques d'une révélation inappropriée. Nous leur suggérons d'encadrer, à l'aide des procédures de recrutement, la manière dont le handicap est amené *via* les candidatures. Nous conseillons aux personnes impliquées dans le diagnostic des aménagements de centrer le discours sur la thématique du besoin et d'être attentif aux bénéfices réels générés par les différents aménagements proposés. Ces étudiants ayant de nombreuses attentes (positives) vis-à-vis de la révélation, il pourrait être judicieux, lors de l'intégration en entreprise, de faire un point sur les attentes réciproques entre l'étudiant et l'employeur, et notamment sur celles ayant trait au handicap. Une telle initiative permettrait d'être au clair avec les possibilités de chacune des parties. Elle contribuerait à éviter les déceptions et les incompréhensions potentielles.

Risques associés à la stratégie opportuniste (étudiant)	Conséquences négatives potentielles (par acteur)		Pistes d'accompagnement adaptées
Survalorisation du handicap	<i>Etudiant</i>	disconfirmation des attentes, discriminations positives	- sensibilisation aux risques d'une révélation inappropriée - encadrement de la révélation dans les procédures de recrutement - diagnostic des aménagements : centré sur le besoin - diagnostic des attentes réciproques entre l'étudiant et l'employeur
	<i>Acteurs entreprises</i>	- disconfirmation des attentes de l'étudiant : insatisfaction - recrutement du handicap au détriment des compétences	

Tableau 67: Dérives et propositions d'accompagnement de la stratégie opportuniste

Ainsi, pour faciliter le bon déroulement des conséquences de la révélation institutionnelle du handicap, nous proposons tout d'abord de renforcer la maîtrise que les étudiants ont des conséquences de cet acte. Ce renforcement passe par une sensibilisation aux risques générés par une révélation inappropriée, ainsi qu'une formation aux effets négatifs et aux moyens de lutter contre les biais intergroupes. Nous proposons parallèlement d'encadrer la révélation à l'aide de procédures organisationnelles pour, d'une part, diminuer l'impact des jeux de pouvoir sur la décision et, d'autre part, mieux suivre les conséquences à long-terme de la révélation. Enfin, nous suggérons, après avoir identifié les dérives potentielles associées à chaque stratégie de révélation et les conséquences négatives qui leurs sont consécutives, de

développer des axes d'accompagnement de la décision adaptés à chacune des logiques comportementales décelées.

2.3) Renforcer le lien entre la révélation auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale

La révélation dans l'enseignement supérieur a, d'après nos résultats, très peu de liens avec la révélation légale. Or, les deux décisions ont un ensemble d'antécédents et de conséquences communes. Nous aurions pu supposer que l'une constitue un terrain d'exercice de l'autre. Nous proposons un ensemble de préconisations managériales visant à renforcer le lien entre les deux contextes de décision, et à rendre l'étudiant conscient de cette potentielle continuité décisionnelle. Nous tentons de travailler la transition entre les deux types de décision.

Nous proposons tout d'abord d'aider l'étudiant à prendre conscience des acquis issus de la révélation auprès de l'établissement d'étude et transférables en entreprise (2.3.1), nous proposons d'aborder la RQTH au plus tôt dans le cursus d'étude (2.3.2). Enfin, nous encourageons la mise en lien des référents handicap d'entreprise avec les référents handicap de l'enseignement supérieur (2.3.3).

2.3.1) Aider l'étudiant à prendre conscience des compétences acquises et transférables

Lorsque l'étudiant révèle son handicap auprès de l'établissement d'étude, celui-ci développe plusieurs compétences consécutives à la décision.

Il apprend tout d'abord à aborder son handicap dans un contexte institutionnel. Il s'exerce à sélectionner les interlocuteurs institutionnels adéquats et à leur exposer pertinemment les problématiques auxquelles il est soumis, ceci en vue de favoriser le diagnostic de ses besoins.

Suite à la révélation l'étudiant obtient la plupart du temps des aménagements de cursus. Ce dernier apprend ainsi à s'approprier les dispositifs qu'on lui propose. Il s'habitue peu à peu à leur utilisation et gagne en productivité grâce à cette accoutumance. L'étudiant apprend également, par ce biais, à mieux maîtriser son handicap et à davantage anticiper les conséquences sur le suivi de ses études.

Les compétences ainsi décrites – savoir parler pertinemment de son handicap ; être en mesure de concilier la productivité avec l'utilisation des aménagements et maîtriser son handicap en anticipant ses conséquences – sont des attributs valorisables en entreprise. En effet, un

employeur peut être rassuré de savoir que l'étudiant parle de son handicap en sélectionnant les interlocuteurs adéquats. Il peut également apprécier que l'étudiant connaisse d'ores et déjà les dispositifs compensatoires qui lui sont appropriés et qu'il soit familier avec leur utilisation. Cette familiarisation engendre potentiellement un gain de productivité.

La valorisation de telles compétences peut s'effectuer lors des entretiens d'embauche, lorsque l'étudiant et l'employeur en viennent à aborder la question du handicap. Dans le cas où l'étudiant envisage effectivement de révéler légalement son handicap, les référents handicap des universités ont tout intérêt à sensibiliser ces derniers à ce moyen de valorisation.

Afin de contribuer à la prise de conscience et à la valorisation des apprentissages, nous pourrions imaginer proposer un système de tutorat. Le tutorat serait exercé par des personnels d'entreprise sensibilisés au handicap, ou bien eux-mêmes en situation de handicap. Un tuteur sensibilisé accompagnerait un étudiant – plutôt à la fin de son cursus d'étude – pour lui permettre de prendre conscience des compétences acquises et de savoir les valoriser lors de l'intégration en entreprise. En tant qu'expert du monde du travail, ces personnes constitueraient, pour l'étudiant, des sources d'informations crédibles. Des systèmes de tutorat similaires existent déjà pour les étudiants d'origines sociales diverses ; ils sont transférables aux étudiants en situation de handicap.

Compétences acquises grâce à la révélation auprès de l'établissement d'étude
<ul style="list-style-type: none">- Capacité à sélectionner les interlocuteurs de la révélation institutionnelle- Capacité à présenter pertinemment son handicap et ses conséquences- Expression des besoins d'aménagements- Capacité à concilier productivité et utilisation des aménagements- Capacité à anticiper les conséquences du handicap sur l'organisation

Tableau 68: Compétences acquises grâce à la révélation institutionnelle du handicap effectuée en amont de l'insertion professionnelle

2.3.2) Aborder la RQTH dès le début du cursus d'étude

Afin de favoriser la transition entre les deux types de décision, nous proposons aux référents handicap d'aborder la RQTH très tôt dans le cursus d'étude, bien qu'elle demeure à ce moment-là, loin des préoccupations réelles des étudiants. Il s'agit néanmoins d'informer ce dernier que des systèmes similaires à ce que l'on retrouve dans les établissements d'étude sont proposés dans le monde du travail.

Tenir l'étudiant informé des dispositifs existants dans le monde du travail, ce dès en amont de son intégration, permet à l'étudiant d'avoir le temps d'effectuer le cheminement décisionnel adéquat vers l'adoption d'une décision adaptée. Lorsque celui-ci s'acheminera vers la décision de révéler ou non son handicap en entreprise, il aura eu le temps de se préparer à la prise de décision, de rechercher les informations nécessaires pour anticiper, au mieux, ses conséquences.

2.3.3) Encourager la collaboration entre les missions handicap des entreprises et celles des établissements d'étude

L'entreprise a, elle aussi, des moyens de renforcer le lien entre les deux types de révélation. Il serait en effet possible, si l'étudiant envisage de révéler son handicap auprès de l'employeur, que ce dernier se rapproche des établissements d'étude pour se tenir informé (avec l'accord de l'étudiant) des dispositifs qui ont été mis en place en amont.

Une telle communication permettrait de mieux anticiper les besoins des étudiants lors des stages et des apprentissages. Elle contribuerait à assurer à l'étudiant une continuité vis-à-vis des dispositifs qui ont déjà été mis en place à son intention pendant les études. Les référents handicap des établissements d'études constituent des sources d'information précieuses pour les employeurs. Elles permettent d'aider au diagnostic des besoins de l'étudiant et ainsi d'améliorer les conditions de son intégration professionnelle. Si des réajustements d'aménagements sont à prévoir, l'échange d'information entre les deux types de missions handicap peut également s'avérer productif. Chacun des interlocuteurs détient des informations contextualisées sur la situation de l'étudiant.

Ainsi, afin de renforcer le lien entre la décision prise par l'étudiant dans le contexte de l'enseignement supérieur et celle opérée en entreprise, nous proposons aux référents handicap ou à des tuteurs issus de l'entreprise d'aider l'étudiant à prendre conscience et à valoriser les compétences acquises grâce à la révélation auprès de l'établissement d'étude. Nous proposons parallèlement aux référents handicap d'aborder la RQTH très tôt dans le cursus d'étude. Enfin, afin d'assurer la continuité entre les deux types de décision, nous encourageons la collaboration entre les missions handicap des entreprises et celles des établissements d'étude.

Conclusion

La révélation institutionnelle du handicap peut être lue comme une décision imprégnée du modèle de la rationalité limitée, de l'approche sociocognitive et de l'approche politique de la décision.

En effet, les étudiants ont des motivations imparfaites – faisant l'objet de biais et d'heuristiques de jugement – existantes en amont de la décision. Celles-ci influent sur le choix effectué ainsi que sur les stratégies adoptées.

Les étudiants sont parallèlement soumis à des biais de jugements et de comportements illustratifs des relations conflictuelles entre les groupes sociaux. Ces phénomènes sociaux ont, eux aussi, un impact sur la décision, mais également sur ses conséquences.

Enfin, la décision peut être envisagée comme imbriquée au sein d'un système d'action dans lequel d'autres acteurs, intéressés par l'issue de la décision, tentent d'influer sur cette dernière. Ainsi, les référents handicap, la famille, les associations spécialisées, mais également l'employeur utilisent des moyens d'action tels que la communication persuasive et engageante pour interagir avec le choix de l'étudiant. Parallèlement, afin de satisfaire ses intérêts, l'étudiant met en œuvre ses propres moyens d'action en utilisant la révélation comme un atout stratégique, voire comme une zone d'incertitude.

Alors que le modèle de la rationalité limitée et l'approche sociocognitive semblent déjà imprégner les modèles de la révélation interpersonnelle des stigmates¹⁷³ (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010), la coloration de la décision par l'approche politique constitue une spécificité de la révélation institutionnelle du handicap. Cette spécificité est engendrée par le contexte légal existant en faveur du handicap (Le Clainche & Demuijnck, 2006; Bertrand et *al.*, 2014).

Afin d'optimiser la révélation institutionnelle du handicap et de créer pour les acteurs un environnement susceptible de générer une prise de décision appropriée, nous proposons différentes préconisations managériales.

Ces préconisations visent premièrement à favoriser la perception par les étudiants d'être entourés par un environnement favorable à la prise de décision. Nous proposons de réfléchir à la mise en exergue, par l'organisation, des attributs caractéristiques d'un climat

¹⁷³ Analyse effectuée dans le chapitre 2, section 3.

organisationnel handi-accueillant. Parallèlement, nous proposons à l'organisation d'encourager les acteurs à adopter une posture particulière face à la révélation, c'est-à-dire une posture « informative adaptée ». Nous envisageons enfin des actions spécifiques pour les petites structures, afin de mettre en valeur leur implication sur cette thématique.

D'autres préconisations visent à faciliter le bon déroulement des conséquences de la décision. Nous proposons de renforcer les moyens d'action des étudiants en les sensibilisant aux risques d'une révélation inappropriée et en les formant à la lutte contre les biais intergroupes. Nous proposons aux organisations de mieux encadrer le processus de révélation, c'est-à-dire à la fois de s'équiper d'outils contrant les jeux de pouvoir, mais aussi de suivre sur le long terme les conséquences de la décision. Enfin, nous suggérons, sur la base des dérives potentielles associées à chaque stratégie de révélation, d'adopter un accompagnement de la décision adapté au « profil stratégique » de l'étudiant.

In fine, nous proposons de renforcer le lien entre la révélation auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale. Pour ce faire, nous préconisons d'aider l'étudiant à prendre conscience des compétences acquises grâce à la première décision, nous conseillons d'aborder la RQTH très tôt dans le cursus d'étude, enfin nous encourageons les référents handicap des entreprises à se rapprocher de leurs homologues universitaires.

Conclusion générale

Apports conceptuels et opérationnels

Limites de la recherche

Perspectives de prolongements

Tout au long de notre démarche, nous avons exploré l'objet de recherche de la révélation institutionnelle du handicap.

Nous avons défini la révélation institutionnelle comme étant *la révélation officielle auprès des instances de prise en charge du handicap*. La révélation institutionnelle est spécifique : contrairement à la révélation interpersonnelle qui concerne seulement les situations de handicap invisibles, la révélation institutionnelle implique quant à elle à la fois les personnes en situation de handicap invisibles et visibles. **La révélation institutionnelle demeure, malgré la visibilité du handicap, un choix personnel.**

Nous nous sommes intéressée **aux raisons** de la révélation institutionnelle du handicap telles qu'elles ont été évoquées par les acteurs à l'origine de cette prise de décision. Nous avons identifié **les conséquences** de la décision ainsi que **les stratégies** caractérisant la révélation.

La démarche générale de la recherche peut être synthétisée comme suit (cf. tableau 69):

Rappel général de la démarche

Problématique et questions de recherche	Comment s'organise le processus de révélation institutionnelle du handicap ? <ul style="list-style-type: none"> - <i>Quelles sont les raisons de la révélation institutionnelle du handicap invoquées par les étudiants ?</i> - <i>Quelles sont les conséquences perçues à l'issue de la décision ?</i> - <i>Quelles sont les stratégies de révélation institutionnelle adoptées par les étudiants ?</i>
Population d'application	Etudiants en situation de handicap
Contexte de décision	<ul style="list-style-type: none"> - Révélation auprès de l'établissement d'étude - Révélation légale
Cadre théorique	Utilisation des cinq théories de la décision à savoir l'approche rationnelle (Simon, 1981), l'approche de la rationalité limitée (Simon, 1991), le courant politique (Crozier & Friedberg, 1977), l'approche sociocognitive (Shérif, 1966 ; Tajfel, 1974) et le modèle du Garbage Can (Cohen et al., 1972).
Nature de la recherche	Etude qualitative
Sources de collecte de données	Etudiants en situation de handicap, référents handicap d'établissements d'études, référents handicap d'entreprise
Méthode de collecte	Récits de vie, entretiens semi-directifs, données secondaires, observations participantes
Résultats attendus	Une décision placée sous l'influence de l'approche de la rationalité limitée et de l'approche sociocognitive (en référence aux modèles traitant de la révélation interpersonnelle des stigmates)

Tableau 69: Résumé de la démarche générale de la recherche

Pour conclure cette recherche, nous en développons les différents apports, d'ordres conceptuels comme opérationnels. Ces derniers nous donnent la possibilité de revenir sur les

résultats essentiels et les conseils prodigués aux différentes parties prenantes de la révélation institutionnelle du handicap. Nous détaillons ensuite les limites majeures et les prolongements souhaitables de nos travaux.

Les apports conceptuels

Les apports conceptuels de ce travail de thèse sont de différents ordres. Ils se caractérisent tout d'abord par l'ancrage contextuel – effectué grâce à notre revue de littérature – des travaux sur le handicap. Nous avons en effet relié les travaux gestionnaires traitant du handicap à l'émergence mondiale de différents « modèles du handicap ». Parallèlement, notre étude constitue l'une des premières études empiriques effectuée sur la révélation. Enfin, le segment de la littérature traitant de la révélation, bien que composé de nombreux travaux théoriques (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010) est, à l'heure actuelle, sous-conceptualisé. Nous avons tenté de remédier à cette limite en relisant la révélation sous le prisme des théories de la décision (Eisenhardt & Zbaracki, 1992; Lauriol, 1998).

Une lecture contextualisée des travaux sur le handicap

Nous avons, à travers ce travail de thèse – et notamment grâce à notre revue de littérature tentant de caractériser l'émergence du handicap en tant qu'objet de gestion – montré que la recherche sur le handicap est **contextualisée**. Les travaux de recherche sont **reliés à des « modèles du handicap »**, auxquels sont rattachés juridiquement les pays légiférant sur ce sujet.

Nous avons en effet constaté que les Guerres Mondiales ont initié une rupture internationale des conceptions du handicap, amorçant la réflexion vers un modèle médical du handicap, rapidement rattrapé par une approche biopsychosociale (Fougeyrollas, 2002), voire sociale, de celui-ci (Shakespeare & Watson, 1997). Dans ce contexte mouvant, les premiers dispositifs légaux protégeant les personnes handicapées à l'égard des discriminations ont été mis en place.

Les conceptions du handicap évoquées (approches sociale et biopsychosociale), cohabitant encore à l'heure actuelle, ont marqué de leur influence les définitions juridiques du handicap (Degener, 2006), les logiques d'application du cadre légal (Goss et *al.*, 2000) et plus largement l'orientation des politiques publiques en faveur de l'emploi. La France et les Etats-Unis sont deux exemples emblématiques de ce marquage. Le premier pays est d'orientation biopsychosociale, tandis que le second est d'orientation plus sociale.

La littérature gestionnaire s'est construite en réponse au développement des lois et des préoccupations managériales subséquentes. En tentant de s'approprier les avancées légales initiées (Lee, 2001 ; 2003), la littérature sur le handicap développée par chaque pays demeure ainsi très influencée par les conceptions du handicap adoptées juridiquement par les pays en question. La littérature américaine est notamment préoccupée par les procès initiés en raison d'une définition trop compréhensive du handicap (Gutman, 2009), tandis que la littérature française demeure particulièrement concernée par la réponse des employeurs à la contrainte légale (Barel & Frémeaux, 2012).

Une étude défrichant les raisons, les conséquences et les stratégies de révélation institutionnelle du handicap

La littérature sur la révélation fait l'objet de peu de travaux empiriques. Les modèles existants (Clair et al., 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010) sont en effet positionnés à l'état de présupposés théoriques, ces derniers n'ayant pas été testés empiriquement. Notre étude constitue ainsi l'une des **premières recherches empiriques** s'appuyant sur ces travaux. Il s'agit de la première étude souhaitant explorer **les raisons, les conséquences et les stratégies** de révélation. Cette étude est appliquée à une population particulièrement soumise à ce dilemme, celle des étudiants en situation de handicap. Nous nous sommes intéressée à un niveau de révélation particulier, celui de la révélation institutionnelle, dont les enjeux sont amplifiés pour les personnes handicapées.

L'une des premières études empiriques décelant les raisons (invoquées) de la révélation institutionnelle du handicap

D'un point de vue individuel, la révélation institutionnelle est, prise dans sa globalité, la résultante de **différentes motivations d'approches et d'évitements** adoptées par l'individu. Elle est par ailleurs influencée par les **dimensions sous-jacentes au type de handicap**. En effet, la visibilité du handicap favorise, selon les étudiants, la révélation, tandis que le caractère anxigène du handicap conduit au contraire les étudiants à hésiter à effectuer la démarche. La décision résulte également de la mise en œuvre de **facteurs identitaires** conditionnant l'acceptation du handicap et, de ce fait, sa révélation. L'individu a besoin, pour révéler son handicap, de s'assimiler cognitivement à cette catégorie sociale.

D'un point de vue environnemental, la révélation institutionnelle est conditionnée par différents **processus d'influence sociale**. Des acteurs, tels que les référents handicap, les

employeurs, la famille, tentent d'agir sur la décision de l'étudiant. **Le climat organisationnel** de l'organisation est remarqué par l'étudiant. Il favorise la révélation s'il est associé à des caractéristiques handi-accueillantes. Enfin, pour prendre leur décision les étudiants se basent en partie sur leurs choix passés (**expérience d'usage**). Alors qu'une expérience négative de la dissimulation et une expérience positive de la révélation institutionnelle favorisent la réitération des démarches, une expérience négative de la révélation aura tendance à engendrer des hésitations de la part de l'étudiant. Ces dernières constatations sont particulièrement caractéristiques de la révélation auprès de l'établissement d'étude.

Cependant, si les mêmes raisons influent à la fois sur la révélation auprès de l'établissement d'étude et sur la révélation légale, l'influence traduit néanmoins des réalités différentes. En effet, contrairement à la révélation auprès de l'établissement d'étude, qui semble être majoritairement due à la nécessité de compenser le handicap, la révélation légale semble être une décision plus ambivalente dont les intérêts dépassent le cadre de la compensation. Cette dernière fait à la fois l'objet de nombreux bénéfices anticipés, incluant la possibilité d'être avantagé sur le marché du travail, mais elle fait par ailleurs l'objet de nombreux coûts perçus. Les étudiants craignent notamment l'émergence de pratiques discriminatoires. De surcroît, les étudiants sont dans ce contexte particulièrement attentifs à la cohérence de l'environnement dans lequel ils exercent leur décision. Ils prennent davantage de précautions avant de révéler leur handicap d'un point de vue légal qu'ils ne le font lorsqu'il s'agit de révéler le handicap auprès de l'établissement d'étude.

L'une des premières études empiriques identifiant les conséquences de la révélation institutionnelle du handicap

Parallèlement, si nous nous intéressons aux conséquences de la révélation, nous constatons que certaines d'entre elles **confirment** les attentes initiales des étudiants. Concernant la révélation auprès de l'établissement d'étude, la confirmation des attentes est principalement liée à l'obtention de dispositifs compensatoires et à leurs bénéfices sous-jacents. Concernant la révélation légale, la confirmation des attentes est consécutive aux bénéfices engendrés par les dispositifs d'accès et de traitement dans l'emploi et à la mise en exergue, par la révélation, d'un climat organisationnel handi-accueillant. Enfin, les étudiants notent le développement de relations interpersonnelles positives suite à la révélation.

D'autres attentes sont, au contraire, **disconfirmées**. La **disconfirmation peut être positive**, les conséquences dépassent ainsi les attentes initiales des étudiants, **ou négative**, les

conséquences décevantes alors les attentes. Ces écarts se retrouvent à la fois exprimés dans le contexte de l'enseignement supérieur, mais aussi dans le contexte de la révélation légale.

Du point de vue de la révélation auprès de l'établissement d'étude, la disconfirmation positive est liée à l'ampleur des dispositifs permis par la révélation, ainsi qu'à leurs effets collatéraux inattendus. La disconfirmation négative est, quant à elle, liée à l'efficacité limitée de ces mêmes dispositifs, ainsi qu'aux conséquences de la révélation sur les interactions sociales. Concernant la révélation légale, la disconfirmation positive est associée à la variété des dispositifs et à la visibilité obtenue, grâce à la RQTH, sur le marché du travail. La disconfirmation négative est consécutive au manque d'efficacité des dispositifs, aux problématiques d'insertion professionnelle rencontrées et, enfin, au processus de labellisation expérimenté par les étudiants. La révélation légale engendre, de surcroît, des conséquences sur l'identité propre de la personne qui révèle son handicap. Cette caractéristique se transforme en véritable identité professionnelle.

La mise en exergue d'une typologie caractérisant les stratégies de révélation et les raisons contribuant à l'émergence des comportements

Une typologie caractérisant les comportements inhérents à la révélation

La révélation institutionnelle se matérialise par **l'adoption de quatre stratégies** qui illustrent la façon dont les étudiants coordonnent leurs actions. Ces stratégies sont : la stratégie contrainte, la stratégie de dépassement, la stratégie sélective et la stratégie opportuniste.

Ces stratégies se distinguent selon **l'ampleur du comportement** : celui-ci comprend à la fois l'intensité d'utilisation des dispositifs issus de la révélation, mais aussi le poids de ces derniers. Une ampleur faible correspond ainsi à une utilisation modérée voire faible de dispositifs peu pesants. Tandis qu'une ampleur forte correspond à une utilisation intense de dispositifs pesants.

Ces stratégies se distinguent, par ailleurs, selon le **mode de présentation du handicap**. Le mode de présentation du handicap comprend la catégorie sociale à laquelle l'étudiant s'assimile ainsi que la manière dont il justifie cette assimilation. Nous relevons un mode de présentation proactif : l'étudiant fait valoir son handicap en justifiant ce positionnement comme un moyen de différenciation (matériel ou symbolique), et un mode de présentation réactif : l'étudiant s'assimile, dans la mesure du possible à la catégorie « valide » en tentant par ce positionnement de normaliser sa situation.

Ainsi, la **stratégie contrainte** se caractérise par une ampleur forte et un mode de présentation du handicap réactif tandis que la **stratégie de dépassement** se caractérise par une ampleur forte et un mode de présentation proactif.

Parallèlement, la **stratégie sélective** se compose d'une ampleur faible et un mode de présentation du handicap réactif, tandis que la **stratégie opportuniste** se compose d'une ampleur faible et d'un mode de présentation proactif.

L'identification des raisons conduisant aux comportements décelés

Les raisons précédemment identifiées et invoquées par les étudiants comme moteur de la révélation conditionnent l'adoption des différentes stratégies. Ainsi, les motivations d'approches ou d'évitements, les conséquences du handicap, les facteurs identitaires, le climat organisationnel et l'influence sociale conduisent à l'adoption de l'une ou l'autre des stratégies présentées.

Alors que la **stratégie contrainte** est due à des conséquences importantes du handicap, des motivations d'évitements et une influence sociale proximale, la **stratégie de dépassement** est quant à elle due à des conséquences importantes du handicap, à des motivations d'approches, à une influence sociale proximale et à une intégration identitaire du handicap.

Parallèlement, alors que la **stratégie sélective** est encouragée par des conséquences faibles du handicap, des motivations d'évitements, une sensibilité au climat organisationnel et une influence sociale distale, la **stratégie opportuniste** est quant à elle encouragée par des conséquences faibles du handicap, des motivations d'approches, une sensibilité au climat organisationnel, une influence sociale distale et, une intégration identitaire du handicap.

Si la plupart des étudiants conservent la même stratégie lorsqu'ils appréhendent les deux contextes de décision (deux tiers d'entre eux), certains, au contraire, opèrent un changement de stratégie. La plupart des mouvements stratégiques convergent vers l'adoption de la stratégie opportuniste dans le contexte de la révélation légale. Celle-ci permet, grâce au caractère stratégique de la révélation, de dégager des bénéfices issus de la décision.

Conceptualiser la révélation : un rapprochement avec les théories de la décision

Nous avons, dans le chapitre 2, tenté d'enrichir la littérature sur la révélation en nous appuyant sur les différentes théories de la décision (Lauriol, 1998 ; Eisenhardt & Zbaracki, 1992). Nous avons ainsi ré-analysé le cadre théorique de la stigmatisation – caractérisant la

littérature sur la révélation – ainsi que les modèles existants (Clair et *al.*, 2005 ; Ragins, 2008 ; Chaudoir & Fisher, 2010), au travers du prisme des théories de la décision. Cette relecture nous a permis de montrer que la littérature sur la révélation est imprégnée de l'approche de la rationalité limitée (Simon, 1991) et de l'approche sociocognitive (Tajfel, 1979). Nous nous attendions à ce que ces paradigmes de la décision imprègnent également notre objet d'étude : la révélation institutionnelle du handicap.

Conformément à nos attentes, nous avons pu montrer, à l'issue de nos résultats, que la révélation institutionnelle du handicap constitue **une décision placée sous le prisme de la rationalité limitée**. Les étudiants ont des motivations imparfaites car ne permettant pas toujours d'optimiser l'issue de la décision. La décision fait en effet l'objet de biais et d'heuristiques de jugement existant en amont de la décision. Ceux-ci influent sur le choix effectué ainsi que sur les stratégies adoptées.

La décision est également placée **sous le signe de l'approche sociocognitive**. Les étudiants sont soumis à des biais de jugements et de comportements illustratifs des relations conflictuelles entre les groupes sociaux. Ces phénomènes sociaux ont, eux aussi, un impact sur la décision et sur ses conséquences. Les étudiants sont également soumis à des phénomènes d'influence sociale, contraignant la pleine prise en main de la situation, et biaisant leur comportement. Les acteurs impliqués dans la décision de l'étudiant déploient des techniques d'influence caractéristiques de la communication persuasive et de la communication engageante.

En dehors des modèles de la décision imprégnant déjà les travaux sur la révélation, nous pouvons, d'après nos résultats, constater que cet acte est également **influencé par l'approche politique de la décision**. En effet, la décision peut être envisagée comme imbriquée au sein d'un système d'action dans lequel d'autres acteurs sont intéressés par l'issue de la décision. Les référents handicap, les employeurs, témoignent de leur intérêt pour la prise de décision de l'étudiant. Conscient du caractère stratégique de la décision, et afin de satisfaire ses intérêts, l'étudiant met en œuvre ses propres moyens d'action en utilisant la révélation comme un atout stratégique, voire comme une zone d'incertitude. L'approche sociocognitive entre ici en interaction avec l'approche politique, puisque les techniques d'influences sociales développées par les acteurs de la décision, peuvent également être vues comme des moyens d'action utilisés au profit de la satisfaction de leurs propres intérêts.

La coloration de la décision par **l'approche politique** constitue une **spécificité de la révélation institutionnelle du handicap**. Cette spécificité est engendrée par le contexte légal existant (Le Clainche & Demuijnck, 2006; Bertrand et *al.*, 2014), lequel tend à rendre la révélation stratégique, à la fois pour les acteurs institutionnels mais aussi pour les étudiants handicapés.

L'analyse de la révélation au travers des théories de la décision nous a permis de conceptualiser le segment de la littérature traitant de ce sujet. Nous avons pu montrer que ce processus décisionnel s'inscrit dans un cadre d'analyse intégrateur.

Apports opérationnels

A l'issue de l'exploitation de nos résultats, nous avons identifié différentes préconisations managériales, constituant de nombreux apports opérationnels. En vue d'optimiser la révélation institutionnelle du handicap, ces préconisations managériales visent à favoriser la perception d'un environnement favorable à la prise de décision et à faciliter le bon déroulement des conséquences de la décision. Dans cette optique, nous avons notamment suggéré des pistes d'accompagnement de la décision adaptées à chaque stratégie de révélation. Enfin, nos préconisations entendent renforcer le lien entre la révélation auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale.

Nous synthétisons ces préconisations en identifiant **les acteurs concernés** par leur mise en place.

Certaines préconisations sont spécifiques **aux étudiants en situation de handicap**, ces derniers étant acteurs de leurs démarches de révélation institutionnelle.

- 1) Nous leur proposons d'éviter le piège des révélations inadaptées qui consisterait à surexploiter le statut de personne handicapée. Ce comportement est susceptible de favoriser la disconfirmation négative des attentes.
- 2) Dans cette optique, nous proposons, lorsqu'il s'agit de révéler légalement le handicap, d'anonymiser la RQTH, c'est-à-dire de ne pas l'associer à des informations complémentaires indiquant la nature du handicap. Cette anonymisation concerne surtout la mise en valeur du handicap sur le CV.
- 3) Nous conseillons aux étudiants d'adopter des tactiques leur permettant de lutter contre les effets pervers des relations intergroupes (recatégorisation, coopération, contact intergroupes). Ces tactiques leurs seraient enseignées par des tiers.

Nous avons défini un ensemble de préconisations communes **aux référents handicap d'établissement d'étude et d'entreprise, ainsi qu'aux employeurs.**

- 1) Nous proposons à ces acteurs d'adopter une posture adaptée face à la révélation. Nous avons dénommé cette posture « informative adaptée ». Cette posture est notamment caractérisée par la neutralité des informations émises.
- 2) Nous leur conseillons de travailler à l'établissement d'une communication efficace autour des dispositifs handi-accueillant mis en place soit par l'établissement d'étude, soit par l'entreprise. Cette communication doit favoriser l'accessibilité, la compréhension et l'implication vis-à-vis du message émis.
- 3) Nous proposons à ces acteurs de sensibiliser les étudiants à la lutte contre les effets pervers des relations intergroupes. Il s'agit à la fois de sensibiliser les étudiants aux impacts engendrés, tout en élaborant par ailleurs quelques conseils pour les aider à lutter contre ces derniers.
- 4) Nous proposons de sensibiliser les étudiants aux risques d'une révélation inadaptée, tout en tentant d'encadrer par des bonnes pratiques et des exemples, la manière dont la révélation est effectuée.
- 5) Nous préconisons un suivi rapproché spécifique à la mise en place des aménagements. Un portfolio des aménagements, permettant une traçabilité des aménagements au-delà des frontières de l'organisation, pourrait constituer un outil aidant.
- 6) Nous suggérons d'adapter l'accompagnement de la révélation en fonction des « profils stratégiques » des étudiants afin d'éviter les dérives individuelles et managériales découlant potentiellement des comportements mis en œuvre (cf. tableau 70).

Stratégies	Accompagnement adapté
<i>Contrainte</i>	- techniques d'aide au maintien d'une estime personnelle - travail spécifique sur la présentation de soi (à travers la révélation) - analyse fine et approfondie des besoins d'aménagements
<i>Dépassement</i>	- mise en évidence des autres aspects de la personnalité (non liés au handicap) - diagnostic des aménagements : attention particulière sur les croyances de l'étudiant envers ses capacités de compensation, proposition de dispositifs expérimentaux (outils à tester)
<i>Sélective</i>	- présentation accrue des risques liés à la non utilisation des dispositifs - anticipation et réaction par rapport à l'émergence des conséquences négatives issues de la décision - utilité d'un travail sur le climat organisationnel (diminution risques perçus de la révélation)
<i>Opportuniste</i>	- sensibilisation aux risques d'une révélation inappropriée - encadrement de la révélation dans les procédures de recrutement - diagnostic des aménagements : centré sur le besoin - diagnostic des attentes réciproques entre l'étudiant et l'employeur

Tableau 70: Récapitulatif des pistes d'accompagnement adaptées aux différentes stratégies de révélation

Nous avons identifié des préconisations spécifiques **aux référents handicap d'établissement d'étude** :

- 1) Nous proposons aux référents handicap d'aborder la RQTH dès le début du cursus d'étude, afin de favoriser le cheminement décisionnel de l'étudiant.
- 2) Nous leur recommandons d'accompagner les étudiants dans la prise de conscience des compétences acquises grâce à la révélation auprès de l'établissement d'étude. Cette prise de conscience est susceptible de favoriser l'appréhension de la révélation en milieu professionnel.
- 3) Nous préconisons enfin, lors des stages, de tenter avec l'autorisation de l'étudiant d'établir une communication avec les entreprises d'accueil. Celle-ci permettrait de contribuer à l'amélioration des conditions d'insertion professionnelle des étudiants révélant leur handicap à l'employeur.

Des préconisations sont parallèlement spécifiques à **l'employeur ou aux référents handicap d'entreprise**.

- 1) Nous recommandons aux employeurs de proposer un système de tutorat adressé aux étudiants handicapés (conduit par des managers valides ou bien en situation de handicap). Ce tutorat, centré sur la mise en valeur des compétences de l'étudiant,

participerait à la prise de conscience, par les étudiants, des capacités acquises grâce à la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude.

- 2) Nous leur conseillons parallèlement, lorsque les employeurs sont confrontés à l'accueil d'un étudiant handicapé, d'organiser et de développer la communication avec les établissements d'étude et particulièrement avec les référents handicap.

Enfin, d'autres actions complémentaires pourraient être conduites par des acteurs externes à l'établissement d'étude et l'entreprise. **Les associations spécialisées œuvrant dans le secteur du handicap**, pourraient, elles aussi, avoir leur rôle à jouer du point de vue de la révélation institutionnelle.

- 1) Ces acteurs pourraient participer à la mise en place d'un procédé de certification des missions handicap des établissements d'étude et des entreprises. Cette certification, portant sur les ressources humaines dédiées à l'accompagnement du handicap, sur les dispositifs proposés et sur les réseaux de relations entretenus sur ce sujet, permettrait de témoigner de l'engagement de l'établissement certifié. Elle constituerait, pour l'étudiant, le signe annonciateur d'un climat organisationnel handi-accueillant.
- 2) De surcroît, ces acteurs seraient légitimes pour participer à la définition des règles permettant d'encadrer la manière dont il convient d'aborder la RQTH sur le CV. Ces acteurs pourraient en effet être les garants du respect des règles établies en diffusant les bonnes pratiques sur ce sujet. Les associations jouant le rôle de plateforme de recrutement pourraient parallèlement exiger le respect de ses règles en amont de la mise en ligne et la diffusion des candidatures.

Acteur	Préconisations
Etudiant	<ul style="list-style-type: none"> - Eviter les révélations inappropriées - Rendre anonyme la RQTH (révélation légale) - Adopter des tactiques de lutte contre les conséquences des conflits intergroupes
Référents handicap (établissement d'étude et entreprise) Employeur	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre une posture adaptée face à la révélation - Communiquer sur les dispositifs (accessibilité, compréhension, implication) - Sensibiliser des étudiants à la lutte contre les effets négatifs des relations intergroupes - Sensibiliser les étudiants aux risques d'une révélation institutionnelle inadaptée, encadrer la révélation (CV et lettre motivation) - Effectuer un suivi rapproché des aménagements (portfolio) - Adapter l'accompagnement de la révélation en fonction des profils stratégique des étudiants
Spécifiques référents établissement d'étude	<ul style="list-style-type: none"> - Aborder la RQTH dès le début du cursus d'étude - Rendre l'étudiant conscient des compétences acquises grâce à la révélation auprès de l'établissement d'étude - Renforcer la communication avec l'employeur (révélation légale)
Spécifiques employeur, référent handicap d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer un tutorat d'étudiants handicapés (prise de conscience des compétences) - Renforcer la communication avec les établissements d'étude (révélation légale)
Associations œuvrant dans le champ du handicap	<ul style="list-style-type: none"> - Certifier les missions handicap - Encadrer la révélation

Tableau 71: Synthèse des préconisations par acteur concerné

Limites de la recherche :

Une partie des limites de ce travail a été abordée dans le cadre de la discussion, ce en lien avec les différents modèles de la décision. Nous évoquons désormais les limites plus globales auxquelles a pu être soumise notre démarche de recherche.

Nous notons une première limite issue des spécificités de notre objet de recherche, ainsi qu'une seconde liée à la méthodologie utilisée.

Limites liées à l'objet de recherche : la révélation institutionnelle

Le peu de travaux empiriques existant sur le sujet de la révélation s'explique par le caractère sensible de cette décision et par la difficulté d'étudier ce qui ne se voit pas. En effet, les travaux sur la révélation ne prenant pas en compte l'échelle institutionnelle, ils s'intéressent surtout aux stigmates invisibles. Nous soulignons les difficultés générées par la volonté d'obtenir un échantillon « invisible » (Ragins et *al.*, 2007).

Si dans le cadre de notre recherche nous étudions également des éléments perceptibles (le handicap visible), la révélation institutionnelle du handicap demeure un sujet sensible, notamment pour les personnes qui n'effectuent pas la démarche. Ainsi, dans le cadre de la constitution de notre échantillon, nous n'avons pas pu avoir accès à des personnes ne révélant pas leur handicap. Les personnes ayant accepté de témoigner ont, la plupart du temps, choisi d'opter pour la révélation.

Ainsi, comparativement à la littérature théorique sur la révélation, nous n'avons étudié qu'une partie du phénomène. Nous nous sommes uniquement focalisée sur la révélation et non pas sur la dissimulation. Or il aurait été intéressant de caractériser les raisons conduisant à la dissimulation en les comparant aux raisons conduisant à la révélation. Il aurait été judicieux de confronter les conséquences découlant des deux types de décision et de caractériser les stratégies inhérentes à chacune des options choisies.

Limites méthodologiques

Les limites méthodologiques sont en partie dues à la population étudiée : celle des étudiants en situation de handicap.

En effet, si nos travaux permettent de caractériser les comportements décisionnels ayant trait à la révélation lors de la transition entre les études et l'insertion professionnelle, nous ne savons présager de la prolongation de ces comportements une fois l'intégration professionnelle stabilisée. Les stratégies établies lors de cette transition peuvent soit se stabiliser soit évoluer.

Les préconisations managériales ainsi décrites s'appliquent uniquement au moment de l'initiation de la trajectoire professionnelle. Nous ne pouvons savoir si leur application est transférable à des professionnels plus expérimentés.

Les limites identifiées constituent autant d'appels à l'approfondissement de ce travail grâce à des études ultérieures.

Perspectives de prolongements globaux de la recherche

Si nous avons déjà discuté des perspectives de recherche, ce en lien avec les différents modèles de la décision, nous identifions désormais des perspectives de prolongements globaux de nos travaux. Nous avons ainsi mis en exergue trois axes de prolongement possibles. Ces axes s'ajoutent aux perspectives permettant de mieux caractériser l'ancrage de la révélation dans les différents modèles de la décision (chapitre 5, section 1).

Etablir le rôle de l'expérience sur la répétition des comportements

Nous proposons tout d'abord de prolonger notre travail en tentant de mieux identifier le rôle de l'expérience vécue sur les intentions des acteurs, ce notamment du point de vue de la révélation légale. Nous avons pu déceler, à travers notre étude, l'impact de l'expérience de la révélation, sans être en mesure d'en caractériser l'ampleur.

Il s'agirait de voir en quoi une expérience de révélation légale positive favorise, sur le long terme, la répétition des pratiques de révélation, et en quoi, au contraire, une expérience négative peut conduire à la modification du comportement initié.

Cette étude nécessiterait d'être adressée, non pas aux étudiants, mais à des professionnels ayant une expérience multiple de la révélation légale.

Nous pourrions dès lors imaginer une étude qualitative centrée sur les trajectoires de révélation adoptées par ces professionnels en situation de handicap. Nous serions ainsi en mesure d'identifier les ruptures et les prolongements inhérents à ces trajectoires. Nous pourrions également effectuer une étude quantitative, par questionnaire, grâce à laquelle nous détecterions le lien entre les différents comportements.

Etudier la révélation au cours d'une carrière professionnelle

Notre étude identifie les raisons, les conséquences et les stratégies de révélation du handicap lors de la transition entre les études supérieures et le monde professionnel. Il serait ainsi intéressant de répéter cette étude auprès d'une population de professionnels en situation de handicap. Il s'agirait cette fois-ci d'une population située en milieu de carrière.

Nous pourrions dès lors comprendre comment les professionnels expérimentés s'approprient ou non les démarches de révélation institutionnelle du handicap et quelles sont les stratégies développées par ces derniers.

Nous aurions la possibilité de comparer ces derniers résultats avec les données recueillies grâce à ce travail de recherche (notre thèse). Ces résultats permettraient de présager du caractère stable ou évolutif des comportements mis en œuvre lors de l'initiation de la carrière professionnelle.

Une étude globale du phénomène de la révélation (révélation versus dissimulation)

A travers notre étude, nous n'avons étudié qu'une partie de la décision : la révélation. Notre échantillon ne nous a pas permis d'avoir accès au phénomène de la dissimulation puisque l'ensemble des étudiants ayant accepté de témoigner avaient au moins révélé leur handicap auprès de l'établissement d'étude. L'absence de travaux empiriques sur la dissimulation (Croteau et *al.*, 2008 ; DeJordy, 2008) s'explique en partie par les difficultés d'accès à cette population silencieuse. Suite à notre travail, nous avons identifié deux façons de contourner, au moins partiellement, les difficultés d'obtention de données relatives à la dissimulation (institutionnelle).

Une première solution serait d'identifier des étudiants ayant accepté de révéler leur handicap auprès de l'établissement d'étude, mais ne souhaitant pas effectuer cette démarche d'un point de vue légal. En effet, la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude ne conduit pas systématiquement à l'exercice de la révélation légale. En ciblant un panel large d'étudiants révélés auprès de l'établissement d'étude, nous aurions peut-être la possibilité d'obtenir une population significative d'étudiants ne souhaitant pas poursuivre la démarche en entreprise. Cette stratégie nous permettrait d'étudier la dissimulation légale et nous donnerait la possibilité d'obtenir un groupe d'étudiants révélant légalement le handicap, et un groupe contrôle d'étudiants le dissimulant (légalement).

Une seconde solution consisterait à s'intéresser à des étudiants adoptant une démarche inconstante, c'est-à-dire révélant ou dissimulant le handicap institutionnellement selon les situations. Cela nous permettrait d'étudier les raisons et les conséquences conduisant à l'exercice du premier choix en les comparant avec les raisons et les conséquences découlant du second choix. La limite d'une telle étude serait de ne pas permettre l'accès à un groupe contrôle. Nous étudierions la révélation et la dissimulation institutionnelle telle qu'elle est envisagée, selon les situations, par une seule et même personne.

Par ce présent travail, nous souhaitons ainsi avoir contribué à un approfondissement des connaissances théoriques et empiriques sur le sujet de la révélation.

BIBLIOGRAPHIE

A

Acemoglu, D., & Angrist, J. D. (2001). Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 109(5), 915–957.

Ackerman, L. H. (2013). Obesity as a Disability under the ADA. *Employee Relations Law Journal*, 38(4), 64–71.

AGEFIPH (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) (2014). *Rapport annuel d'activité*, année 2014.

Alba, J. W., & Hutchinson, J. W. (1987). Dimensions of consumer expertise. *Journal of Consumer Research*, 13(4) 411–454.

Allard-Poesi, F., Drucker-Godard, C. & Ehlinger, S. (2007). In Thietart R. A., *Méthodes de Recherche En Management*, (3ème édition, 492-518). Dunod.

Allport Gordon, W. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Altman, B. M. (2001). Disability definitions, models, classification schemes, and applications. In Albrecht, G. L., Seelman, K. D., & Bury, M., *Handbook of Disability Studies* (97-122). Sage Publication.

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*, (101), 89–104.

Amira, S., & Meron, M. (2004). L'activité professionnelle des personnes handicapées. *France, Portrait Social*, 173–93.

Aronson, E., Turner, J. A., & Carlsmith, J. M. (1963). Communicator credibility and communication discrepancy as determinants of opinion change. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(1), 31-36.

Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20–39.

Atkinson, R. (1998). *The life story interview*. Sage Publication.

Avenier, M. J., & Gavard-Perret, M. L. (2008). Inscrire son projet de recherche dans un cadre épistémologique (2008). In Gavard-Perret M. L., Gotteland, D. Haon, C., & Jolibert, A., *Méthodologie de la Recherche - Réussir son mémoire ou sa thèse en sciences gestion* (5-45). Paris: Pearson Education.

Avenier, M. J., & Thomas, C. (2011). Pourquoi jeter le bébé avec l'eau du bain? Méthodologie sans épistémologie n'est que ruine de la réflexion. *Le Libellio d'AEGIS*, 7(1), 39–52.

Avenier, M. J., & Thomas, C. (2013). What kind of qualitative methods are adapted to doing research in which epistemological framework? in *XXIIème Conférence de l'AIMS*, Clermont-Ferrand, juin 2013.

Ayache, M., & Dumez, H. (2011). Le codage dans la recherche qualitative une nouvelle perspective? *Le Libellio d'Aegis*, 7(2), 33–46.

B

Baker, D. A., & Crompton, J. L. (2000). Quality, satisfaction and behavioral intentions. *Annals of Tourism Research*, 27(3), 785–804.

Baldrige, D. C., & Swift, M. L. (2011). Withholding Requests for Disability Accommodation: The Role of Individual Differences and Disability Attributes. *Journal of Management*, 39(3), 743–762.

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.

Baldrige, D. C., & Veiga, J. F. (2006). The impact of anticipated social consequences on recurring disability accommodation requests. *Journal of Management*, 32(1), 158–179.

Baldwin, M. L., & Marcus, S. C. (2007). Labor Market Outcomes of Persons with Mental Disorders. *Industrial Relations*, 46(3), 481–510.

Baldwin, M. L., & Johnson, W. G. (1998). Dispelling the myths about work disability. In Thomason, T., Burton, J. F., & Hyatt, D. E., *New Approaches to Disability in the Workplace*, (39–62). Industrial relations research association.

- Baldwin, M. I., & Schumacher, E. J. (2002). A Note on Job Mobility Among Workers with Disabilities. *Industrial Relations*, 41(3), 430–441.
- Balser, D. B. (2007). Predictors of workplace accommodations for employees with mobility-related disabilities. *Administration & Society*, 39(5), 656–683.
- Barclay, L. A., Markel, K. S., & Yugo, J. E. (2012). Virtue theory and organizations: considering persons with disabilities. *Journal of Managerial Psychology*, 27(4), 330–346.
- Bardaji, J. (2010). Impact de la crise sur l'emploi et les salaires en France. *Economie & Prévision*, (4), 179–186.
- Bardin, L. (2001). *L'analyse de contenu* (10^{ème} édition.). Paris: Presses Universitaires de France.
- 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. *20^{ème} Congrès de l'Association Francophone de Gestion Des Ressources Humaines*, Toulouse, novembre 2009.
- 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*, 33(3), 204–222.
- Barel, Y., & Frémeaux, S. (2012). Les attitudes face à la contrainte légale. : L'exemple de l'intégration professionnelle des personnes handicapées. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme (s) & Entreprise*, (2), 33-49.
- Baret, C. (2012). Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) parviennent-ils à concilier objectifs économiques et missions médico-sociales? Une proposition de matrice stratégique. *RIMHE: Revue Interdisciplinaire Management, Homme (s) & Entreprise*, 2(2), 66–82.
- Baret, C. (2013). La formation permanente des travailleurs handicapés: vers une nouvelle place du travail dans la mission médico-sociale? *Formation Emploi*, 123(3), 67–88.
- Barnes, C. (1998). The social model of disability: a sociological phenomenon ignored by sociologists? In Shakespeare, T., *Disability Reader: Social Science Perspectives*, 65-78. Continuum.

- 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? *22ème Congrès de l'Association Francophone de Gestion Des Ressources Humaines*, Marrakech, novembre 2011.
- Bahroumi, M., & Chabanon, L. (2015). Emploi et chômage des personnes handicapées : synthèse. *Synthèse stat', (DARES études et analyses)*, 17. Novembre 2015.
- Barnes, C. (2000). A working social model? Disability, work and disability politics in the 21st century. *Critical Social Policy*, 20(4), 441–457.
- Baumard, P., Donada, C., Ibert, J., & Xuereb, J. M. (2007). La collecte de données et la gestion de leurs sources. In Thiétart, R. A., *Méthodes de Recherche En Management* (3ème édition, 228-262). Dunod.
- Baumard, P. & Ibert, J., (2007). Quelles approches avec quelles données ? In Thietart R. A., *Méthodes de Recherche En Management* (3ème édition, 84-139). Dunod.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5(4), 323-370.
- Baumgärtner, M. K. (2015). Is there a downside of job accommodation? Problem and conflicts during individual change process. *Paper presented to the 75th Annual Meeting of the Academy of Management, Vancouver, 2015*.
- Baumgärtner, M. K., Böhm, S. A., & Dwertmann, D. J. (2014). Job performance of employees with disabilities: Interpersonal and intrapersonal resources matter. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 33(4), 347–360.
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J., Böhm, S. A., & Bruch, H. (2015). Job satisfaction of employees with disabilities: the role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*, 54(2), 323–343.
- 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.
- Befort, S. F. (2002). Most Difficult ADA Reasonable Accommodation Issues: Reassignment and Leave of Absence, *The Wake Forest L. Rev.*, (37), 439-472.
- Bell, D., & Heitmueller, A. (2009). The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled? *Journal of Health Economics*, 28(2), 465–480.
- Bennani, A., & Barth, I. (2012). L'expression religieuse dans les entreprises: sortir des préjugés. Revue internationale de 201 cas de litiges juridiques. In Barth, I., *Management et Religions* (41-60). Éditions EMS.
- Bertaux, D. (2010). *Le récit de vie: L'enquête et ses méthodes*. Paris : Armand Colin.
- Bertaux, D., & De Singly, F. (1997). *Les récits de vie: perspective ethnosociologique*. Nathan.
- Bertrand, L., Caradec, V., & Eideliman, J. S. (2014). Situating disability. The recognition of “disabled workers” in France. *ALTER-European Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche Sur Le Handicap*, 8(4), 269–281.
- Bickenbach, J. E., Chatterji, S., Badley, E. M., & Üstün, T. B. (1999). Models of disablement, universalism and the international classification of impairments, disabilities and handicaps. *Social Science & Medicine*, 48(9), 1173–1187.
- Biernat, M., & Dovidio, J. F. (2000). Stigma and stereotypes. In Heatherton, T. F., Kleck, R.E., Hebl, M.R. & Hull, J.G. *The social psychology of stigma* (88-125). The Guilford Press.
- Blanchet, A., & Gotman, A. (2010). *L'entretien: L'enquête et ses méthodes*. Paris: Armand Colin.
- Blascovich, J., Mendes, W. B., Hunter, S. B., Lickel, B., & Kowai-Bell, N. (2001). Perceiver Threat in Social Interactions With Stigmatized Others. *Journal of Personality*, 80(2), 253–267.
- Blatgé, M. (2010). Le handicap: objet de négociation collective ou de communication? *La Revue de l'IRES*, (67), 123–136.

- 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.
- Bonanno, G. A., Keltner, D., Noll, J. G., Putnam, F. W., Trickett, P. K., LeJeune, J., & Anderson, C. (2002). When the Face Reveals What Words Do Not: Facial Expressions of Emotion, Smiling, and the Willingness to Disclose Childhood Sexual Abuse. *Journal of Personality*, 83(1), 94–110.
- 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.
- Bourguignon, D., & Herman, G. (2005). La stigmatisation des personnes sans emploi: conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi. *Recherches Sociologiques*, 36(1), 53–78.
- Boyce, A. S., Ryan, A. M., Imus, A. L., & Morgeson, F. P. (2007). “Temporary worker, permanent loser?” A model of the stigmatization of temporary workers. *Journal of Management*, 33(1), 5–29.
- Bradbury, M. D., & Jacobson, W. S. (2013). A New Era of Protection Against Disability Discrimination? The ADA Amendments Act of 2008 and “Regarded As” Disabled. *Review of Public Personnel Administration*, 33(4), 320–339.
- Braddock, D., & Bachelder, L. (1994). The glass ceiling and persons with disabilities. *Federal publications*. Cornell University.
- Braddock, D. L., & Parish, S. L. (2001). An institutional history of disability. In Albrecht, G. L., Seelman, K. D., & Bury, M., *Handbook of Disability Studies* (11-68). Sage Publication.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 135-149.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(5), 475–482.
- Brewer, M. B. (1996). When contact is not enough: Social identity and intergroup cooperation. *International Journal of Intercultural Relations*, 20(3), 291–303.

Brewer, M. B. (1999). The psychology of prejudice: Ingroup love or outgroup hate? *Journal of Social Issues*, 55(3), 429–444.

Brewer, M. B. (2007). The social psychology of intergroup relations: Social categorization, ingroup bias, and outgroup prejudice. In Kruglanski, W. A., Higgins, T. E., *Social psychology: Handbook of basic principles* (2^{ème} édition, 695-715). New York, NY, US: Guilford Press.

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.

C

Cambon, L., Djouari, A., & Beauvois, J. L. (2006). Social judgment norms and social utility: When it is more valuable to be useful than desirable. *Journal of Psychology*, 65(3), 167–180.

Carpenter, C. S. (2006). The Effects of Employment Protection for Obese People. *Industrial Relations*, 45(3), 393–415.

Cesare, S. J., Tannenbaum, R. J., & Dalessio, A. (1990). Interviewers' Decisions Related to Applicant Handicap Type and Rater Empathy. *Human Performance*, 3(3), 157-171.

Chabrol, C., & Radu, M. (2008). *Psychologie de la communication et de la persuasion: Théories et applications*. De Boeck Supérieur.

Chalmers, A. F. (1987). *Qu'est-ce que la science? Popper, Kuhn, Lakatos, Feyerabend*. Le Livre de Poche, coll. Biblio Essais.

Chanut, V., Guibert, N., Rojot, J., & Dubois, P. L. (2012). Les limites de la rationalité limitée? Un essai de réflexion en sciences de gestion. *Management & Avenir*, 8(48), 97–117.

Charreire, S., & Durieux, F. (2007). Explorer et tester : les deux voies de la recherche. In Thietart R. A., *Méthodes de Recherche En Management* (3ème édition, 58-83). Dunod.

- Charreire, S., & Huault, I. (2001). Le constructivisme dans la pratique de recherche: une évaluation à partir de seize thèses de doctorat. *Finance Contrôle Stratégie*, 4(3), 31–55.
- Chaudoir, S. R., & Quinn, D. M. (2010). Revealing Concealable Stigmatized Identities: The Impact of Disclosure Motivations and Positive First-Disclosure Experiences on Fear of Disclosure and Well-Being. *Journal of Social Issues*, 66(3), 570–584.
- 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), 236–256.
- 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.
- Cohen, M. D., March, J. G., & Olsen, J. P. (1972). A garbage can model of organizational choice. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 1–25.
- Cohu, S., Lequet-Slama, D., & Velche, D. (2005). Les politiques en faveur des personnes handicapées dans cinq pays européens. *Revue française des affaires sociales*, 2(2), 9–33.
- 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., & Bruyère, S. M. (2011). Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology, in Colella, A. & Bruyère, S. M., *APA Handbook of organizational psychology. Building and developing the organization* (vol 1, 473–503). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- 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., 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., & Varma, A. (2001). The Impact of Subordinate Disability on Leader-Member Exchange Relationships. *Academy of Management Journal*, 44(2), 304–315.
- 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), 457–475.
- Corby, S., & Burgess, P. (2014). *Adjudicating employment rights: A cross-national approach*. Palgrave Macmillan.
- 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.
- Cosier, R. A., & Schwenk, C. R. (1990). Agreement and thinking alike: Ingredients for poor decisions. *The Executive*, 4(1), 69–74.
- Cozby, P. C. (1972). Self-disclosure, reciprocity and liking. *Sociometry*, 35(1), 151–160.
- Cozby, P. (1973). Self-disclosure: A literature review. *Psychological Bulletin*, 79(2), 73–91.
- Crampton, S. M., & Hodge, J. W. (2003). The ADA and Disability Accommodations. *Public Personnel Management*, 32(1), 143.
- Crandall, C. S., Glor, J., & Britt, T. W. (1997). AIDS-Related Stigmatization: Instrumental and Symbolic Attitudes. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(2), 95–123.
- Crisp, R. J., Stone, C. H., & Hall, N. R. (2006). Recategorization and subgroup identification: Predicting and preventing threats from common ingroups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(2), 230–243.
- Crocker, J. (1999). Social stigma and self-esteem: Situational construction of self-worth. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(1), 89–107.
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96(4), 608-630.

Crocker, J., Major, B., Steele, C., Gilbert, D. T., Fiske, S. T., & Lindzey, G. (1998). *The Handbook of Social Psychology*. Boston: McGraw-Hill.

Crocker, J. & Quinn, A. (2000). Social stigma and the self: meaning, situations and self-esteem. In Heatherton, T. F., Kleck, R.E., Hebl, M.R. & Hull, J.G. *The social psychology of stigma* (153-183). The Guilford Press.

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), 195–209.

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: Éditions du Seuil.

Cuenot, M., & Roussel, P. (2010). De la difficulté de quantifier le handicap psychique: des classifications aux enquêtes. *Revue Française Des Affaires Sociales*, 1(1-2), 65–81.

Cunningham, I., & James, P. (1998). The Disability Discrimination Act—an early response of employers. *Industrial Relations Journal*, 29(4), 304–315.

D

DARES Analyses, (2005). Premières synthèse informations : la loi d'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, bilan de l'année 2002, Juillet 2005.

DARES Analyses, (2014). L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2012, novembre 2014, 083.

D'augelli, A. R., Hershberger, S. L., & Pilkington, N. W. (1998). Lesbian, gay, and bisexual youth and their families: Disclosure of sexual orientation and its consequences. *American Journal of Orthopsychiatry*, 68(3), 361–371.

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.

- Défenseur Des Droits, (2015). Le Défenseur des Droits 2005-2015 : 10 ans d'action pour la défense des droits des personnes handicapées, rapport thématique, février 2015.
- Degener, T., (2006). The definition of disability in German and foreign discrimination law. *Disability Studies Quarterly*, 26(2), 5-5.
- DeJordy, R. (2008). Just Passing Through: Stigma, Passing, and Identity Decoupling in the Work place. *Group & Organization Management*, 33(5), 504–531.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619–654.
- Denzin, N. (1970). *The Research Act in Sociology: A Theoretical Introduction to Sociological Method*. New-York: McGraw-Hill.
- Dickens, L. (2012). *Making employment rights effective: Issues of enforcement and compliance*. Bloomsbury Publishing.
- Didier-Courbin, P., & Gilbert, P. (2005). Éléments d'information sur la législation en faveur des personnes handicapées en France: de la loi de 1975 à celle de 2005. *Revue Française Des Affaires Sociales*, 2(2), 207–227.
- Dietrich, A., & Pigeyre, F. (2012). Le retour "social" ou l'impensé de la GRH. *Acte présenté au 23ème congrès de l'AGRH*, Nancy, 2012.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2011). Individual risk attitudes: Measurement, determinants, and behavioral consequences. *Journal of the European Economic Association*, 9(3), 522–550.
- Doriguzzi, P. (1994). *L'histoire politique du handicap: de l'infirmes au travailleur handicapé*. Éditions L'Harmattan.
- Douglas, M. (1998). La pureté du corps. *Revue Terrain*, 31, 5-12.
- Dovidio, J. F. & Gaertner, S. L. (2010). Intergroup bias. In Fiske, S. T., Gilbert, D. T. & Gardner, L. (2010). *Handbook of social psychology* (5ème édition, 1084-1121). Wiley

Dovidio, J. F., Major, B., & Crocker, J. (2000). Stigma: Introduction and overview. In Heatherton, T. F., Kleck, R. E., Hebl, M. R., & Hull, J. G., *The social psychology of stigma*.(1-30). The Guilford Press.

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.

Dubar, C. (1998). Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques. *Sociétés contemporaines, 29*(1), 73–85.

Dumez, H. (2004). Elaborer la théorie à partir des données. *Revue Sciences de Gestion, (44)*, 139–155.

Dumez, H. (2011). Eléments pour une épistémologie de la recherche qualitative en gestion (2). *Le Libellio D'AEGIS, 7*(1), 39–52.

Dumez, H. (2012). Les trois risques épistémologiques de la recherche qualitative. *Le Libellio D'AEGIS, 8*(4), 29-33.

E

Eisenhardt, K. M. (1989). Making fast strategic decisions in high-velocity environments. *Academy of Management Journal, 32*(3), 543–576.

Eisenhardt, K. M., & Bourgeois, L. J. (1988). Politics of strategic decision making in high-velocity environments: Toward a midrange theory. *Academy of Management Journal, 31*(4), 737–770.

Eisenhardt, K. M., & Zbaracki, M. J. (1992). Strategic decision making. *Strategic Management Journal, 13*(2), 17–37.

Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist, 34*(3), 169–189.

Elliot, A. J. (2008). *Handbook of approach and avoidance motivation*. Taylor & Francis.

Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*(1), 218-232.

Ewick, P., & Silbey, S. (2003). Narrating Social Structure: Stories of Resistance to Legal Authority. *American Journal of Sociology*, 108(6), 1328–1372.

Eychenne, A. (2010). Pourquoi l'emploi des personnes handicapées bloque toujours?, <http://lexpansion.lexpress.fr>

F

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*, 14(3), 247–274.

Finkelstein, V. (1993). *Disability: a social challenge or an administrative responsibility*. London: Sage.

Fiske, T. (2008). *Psychologie sociale*. De boeck.

Fiske, S. T., & Gilbert, D. T (1998). *The Handbook of Social Psychology*. Oxford: University Press.

Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902.

Fiske, S. T., & Lee, T. L. (2008). Stereotypes and prejudice create workplace discrimination. In Brief A, T., *Diversity at Work* (13–52). Cambridge: University Press.

Flett, R. (2012). ‘To tell or not to tell?’ Managing a concealable identity in the workplace. *Vulnerable Groups & Inclusion*, 3, 1-9.

Florey, A. T., & Harrison, D. A. (2000). Responses to informal accommodation requests from employees with disabilities: multistudy evidence on willingness to comply. *Academy of Management Journal*, 43(2), 224–233.

Forbes, D. P., & Milliken, F. J. (1999). Cognition and corporate governance: Understanding boards of directors as strategic decision-making groups. *Academy of Management Review*, 24(3), 489–505.

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.

Forgas, J. P., & George, J. M. (2001). Affective Influences on Judgments and Behavior in Organizations: An Information Processing Perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 3–34.

Foster, D. (2007). Legal obligation or personal lottery? Employee experiences of disability and the negotiation of adjustments in the public sector workplace. *Work, Employment & Society*, 21(1), 67–84.

Foucault, M. (1961). *Folie et déraison: histoire de la folie à l'âge classique*. Paris : Plon.

Fougeyrollas, P. (2002). L'évolution conceptuelle internationale dans le champ du handicap: Enjeux socio-politiques et contributions québécoises. *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé*, (4-2).

Frable, D. E. S., Blackstone, T., & Scherbaum, C. (1990). Marginal and Mindful: Deviants in Social Interactions. *Journal of Personality*, 59(1), 140–149.

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.

Freyssinet, J. (2011). L'impact de la crise économique sur les modes de production des normes de la relation d'emploi: l'exemple de six pays d'Europe occidentale. *Economies et Sociétés Série Socio Economie Du Travail*, (33), 1227–1264.

Friskopp, A., & Silverstein, S. (2010). *Straight Jobs Gay Lives*. Simon and Schuster

G

Gaertner, S. L., Dovidio, J. F., Banker, B. S., Houlette, M., Johnson, K. M., & McGlynn, E. A. (2000). Reducing intergroup conflict: From superordinate goals to decategorization, recategorization, and mutual differentiation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 98-114.

Gangestad, S. W., & Snyder, M. (2000). Self-Monitoring: Appraisal and Reappraisal. *Psychological Bulletin*, 126(4), 530–555.

Garvin, D. A., & Roberto, M. A. (2001). What you don't know about making decisions. *Harvard Business Review*, 79(8), 108–119.

- Gavard-Perret M. L., D. Gotteland, C. Haon & A. Jolibert. (2008). *Méthodologie de la Recherche - Réussir son mémoire ou sa thèse en sciences gestion*. Paris: Pearson Education.
- Gavard-Perret M. L., Gotteland, D., Helme-Guizon, A., Herbert, M., & Ray, D. (2008). Collecter les données: l'enquête. In Gavard-Perret M. L., D. Gotteland, C. Haon & Jolibert, A., *Méthodologie de la Recherche - Réussir son mémoire ou sa thèse en sciences gestion* (87-138). Paris: Pearson Education France.
- Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 244–258.
- Gilovich, T. D., & Griffin, D. W. (2010) Judgment and decision making. In Fiske, S. T., Gibert, D. T., & Gardner, L. (2010). *Handbook of social psychology* (5ème édition, 542-588). Wiley
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The discovery grounded theory: strategies for qualitative inquiry*. Aldin, Chicago.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. 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.
- Granberg, D. (1984). Attributing attitudes to members of groups. In Eiser, R. J. *Attitudinal judgment* (85–108). Springer.
- Grawitz, M. (1996). *L'action research ou recherche active et l'intervention psychosociologique. Méthodes Des Sciences Sociales* (10^{ème} édition). Paris: Dunod
- Greenberg, J., & Folger, R. (1983). *Procedural justice, participation, and the fair process effect in groups and organizations*. Springer.
- 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), 1191-1199.
- Griffin, P. (1992). From hiding out to coming out: Empowering lesbian and gay educators. *Journal of Homosexuality*, 22(3-4), 167–196.

Gutman, A. (2009). Major EEO issues relating to personnel selection decisions. *Human Resource Management Review*, 19(3), 232–250.

H

Hahn, H. (1996). Antidiscrimination Laws and Social Research on Disability: *The Minority Group Perspective*. *Behavioral Sciences & the Law*, 14(1), 41–59.

Hamonet, C. (2012). *Les personnes en situation de handicap. Que sais-je?* Presses universitaires de France.

Harter, L. M., Dutta, M., & Cole, C. (2009). *Communicating for social impact: Engaging communication theory, research, and pedagogy*. ICA 2008 Conference Theme Book. Cresskill: Hampton Press.

Heatherton, T. F., Kleck, R.E., Hebl, M. R., & Hull, J. G. (2000) *The social psychology of stigma*. The Guilford Press.

Hebl, M. R., & Kleck, R. E. (2002). Acknowledging One's Stigma in the Interview Setting: Effective Strategy or Liability? *Journal of Applied Social Psychology*, 32(2), 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*, 35(12), 2477–2492.

Hernandez, B., Keys, C., Balcazar, F., & Drum, C. (1998). Construction and validation of the Disability Rights Attitude Scale: Assessing attitudes toward the Americans with Disabilities Act (ADA). *Rehabilitation Psychology*, 43(3), 203-318.

Dumez, H. (2013). *Méthodologie de la recherche qualitative*. Paris : Vuibert.

Heslin, P. A., Bell, M. P., & Fletcher, P. O. (2012). The devil without and within: A conceptual model of social cognitive processes whereby discrimination leads stigmatized minorities to become discouraged workers. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 840–862.

Heyer, K., Baudot, P.-Y., Borelle, C., & Revillard, A. (2013). Droits ou quotas? L'American with disabilities act (ADA) comme modèle des droits des personnes handicapées. *Terrains & Travaux*, 2(23), 127–158.

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*, 31(3), 291–298.

Hogg, M. A. (2000). Subjective uncertainty reduction through self-categorization: A motivational theory of social identity processes. *European Review of Social Psychology*, 11(1), 223–255.

Hogg, M. A., & Abrams, D. (1990). *Constructive and Critical Advances*. New-York, NY, US: Springer-Verlag.

Hogg, M. A., & Reid, S. A. (2006). Social identity, self-categorization, and the communication of group norms. *Communication Theory*, 16(1), 7–30.

Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts. *The Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.

Holton, J. A., Bryant, A., & Charmaz, K. (2007). The coding process and its challenges. In Bryant A., Charmaz, K. *The SAGE Handbook of Grounded Theory* (265–289). Sage Publication.

Hotchkiss, J. L. (2004). A Closer Look at the Employment Impact of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Human Resources*, 39(4), 887–911.

Howarth, C. (2006). Race as stigma: Positioning the stigmatized as agents, not objects. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 16(6), 442–451.

J

Jaidi, Y., Van Hooft, E. A., & Arends, L. R. (2011). Recruiting highly educated graduates: A study on the relationship between recruitment information sources, the theory of planned behavior, and actual job pursuit. *Human Performance*, 24(2), 135–157.

Jones, M. K. (2013) Disability and perception of work and management. *British Journal of Industrial Relations*.

Jones, E. E., Farina, A., Hastorf, A. H., & French, R. S. (1984). *Social stigma: The psychology of marked relationships*. New York: WH Freeman.

Jones, G. E. (1997). Advancement opportunity issues for persons with disabilities. *Human Resource Management Review*, 7(1), 55–76.

Jones, M. K. (2011). Disability, employment and earnings: an examination of heterogeneity. *Applied Economics*, 43(8), 1001–1017.

Jones, M. K., & Latreille, P. L. (2011). Disability and self-employment: evidence for the UK. *Applied Economics*, 43(27), 4161–4178.

Joule, R.V., & Beauvois, J. L. (1998). *La soumission librement consentie: comment amener les gens à faire librement ce qu'ils doivent faire?* Presses universitaires de France.

Joule, R.V., & Beauvois, J. L. (2002). *Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble, PUG.

Journe, B. (2008) Collecter les données par l'observation in Gavard-Perret M. L., Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A., *Méthodologie de la Recherche - Réussir son mémoire ou sa thèse en sciences gestion* (139-172). Pearson Education: Paris, France.

K

Kahneman, D., & Tversky, A. (1972). On prediction and judgment. *ORI Research Monograph*, 12(4).

Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 47(2), 263–291.

Karren, R., & Sherman, K. (2012). Layoffs and unemployment discrimination: a new stigma. *Journal of Managerial Psychology*, 27(8), 848–863.

Kensinger, E. A., & Corkin, S. (2003). Effect of negative emotional content on working memory and long-term memory. *Emotion*, 3(4), 378-393.

Kensinger, E. A., & Corkin, S. (2004). Two routes to emotional memory: Distinct neural processes for valence and arousal. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 101(9), 3310–3315.

Kiesler, C. A. (1971). *The psychology of commitment: Experiments linking behavior to belief*. Academic Press.

Klarsfeld, A. (2010), *International Handbook on Diversity Management at Work : Country Perspectives on Diversity and Equal Treatment*. Edward Elgar

Klarsfeld, A., Ng, E., & Tatli, A. (2012). Social regulation and diversity management: A comparative study of France, Canada and the UK. *European Journal of Industrial Relations*, 18(4), 309–327.

Klimoski, R., & Donahue, L. (1997). HR strategies for integrating individuals with disabilities into the work place. *Human Resource Management Review*, 7(1), 109–138.

Koch, L. C., Rumill, J., Unger, D., & Kregel, J. (2003). Employers' knowledge and utilization of accommodations. *Work*, 21(1), 5–15.

Kopalle, P. K., & Lehmann, D. R. (2001). Strategic management of expectations: The role of disconfirmation sensitivity and perfectionism. *Journal of Marketing Research*, 38(3), 386–394.

Kruse, D., & Schur, L. (2003). Employment of People with Disabilities Following the ADA. *Industrial Relations*, 42(1), 31–66.

Kudlick, C. J. (2003). Disability history: why we need another“ other.” *The American Historical Review*, 108(3), 763–793.

Kulik, C. T., Bainbridge, H. T. J., & Cregan, C. (2008). Known by the Company We Keep: Stigma-by-Association Effects in the Workplace. *Academy of Management Review*, 33(1), 216–230.

L

Lane, J. D., & Wegner, D. M. (1995). The Cognitive Consequences of Secrecy. *Journal of Personality & Social Psychology*, 69(2), 237–253.

Langley, A. (1989). In search of rationality: The purposes behind the use of formal analysis in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 43(4), 598–631.

Laroche, H., & Nioche, J.-P. (2006). L'approche cognitive de la stratégie d'entreprise. *Revue Française de Gestion*, 160(1), 81–105.

- 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.
- Lauriol, J. (1998). *La décision stratégique en action: une perspective socio-cognitive: concepts et étude de cas*. Éditions L'Harmattan.
- Law, C. L., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R., & Akers, E. (2011). Trans-parency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 710–723.
- Layder, D. (1990). *The realist image in social science*. Macmillan.
- Le Clainche, C., & Demuijnck, G. (2006). Handicap et accès à l'emploi-efficacité et limites de la discrimination positive. *Document de travail du centre d'études de l'emploi*. Cornell University.
- Lee, B. A. (1997). Legal requirements and employer responses to accommodating employees with disabilities. *Human Resource Management Review*, 6(4), 231–251.
- Lee, B. A. (2001). The implications of ADA litigation for employers: A review of federal appellate court decisions. *Human Resource Management*, 40(1), 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*, 42(1), 11–30.
- Lejeune, C. (2010). Montrer, calculer, explorer, analyser. Ce que l'informatique fait (faire) à l'analyse qualitative. *Recherches qualitatives*, (9), 15-32.
- Le Moigne, J. L. (1995). *Le constructivisme, tome 2 : Des épistémologies*. Paris: édition ESF.
- Le Quéau, P. (2003). Le sens commun du handicap (73-100), in Le Quéau *La compréhension sociale du handicap* (73-100), Cahier de recherche.
- Levet, P. (2007). Recruter et intégrer des travailleurs handicapés in Barth I. & Falcoz, *Le management de La Diversité. Enjeux, Fondements et Pratiques* (51-74). L'Harmattan : Paris.
- Levinger, G., & Senn, D. J. (1967). Disclosure of feelings in marriage. *Merrill-Palmer Quarterly of Behavior and Development*, 13(3)237–249.

- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalist inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1990). Judging the quality of case study reports. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 3(1), 53–59.
- Link, B. G., & Phelan, J. C. (2001). Conceptualizing Stigma. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 363-385.
- Lombardo, J. P., & Wood, R. D. (1979). Satisfaction with Interpersonal Relations as a Function of Level of Self-Disclosure. *Journal of Psychology*, 102(1), 21-26.
- 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. (2006). Le handicap physique: une catégorie de base? *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 19(3), 215–234.
- Louvet, E., & Rohmer, O. (2010). Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 16(1), 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.
- Louvet, O., & Louvet, E. (2006). Etre handicapé : quel impact sur l'évaluation de candidats à l'embauche ? *Le Travail Humain*, 69(1), 49–65.
- Lovell, A. M., Troisoeufs, A. & Mora, 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(1-2), 209–227.
- M**
- Mabbett, D. (2005). Some are More Equal Than Others: Definitions of Disability in Social Policy and Discrimination Law in Europe. *Journal of Social Policy*, 34(2), 215–233.
- Maggi-Germain, N., & Blatgé, M. (2010). Construire l'insertion des travailleurs handicapés : le rôle de la négociation collective. *La Revue de l'Ires*, 4(67), 95-97.
- Major, B., & Gramzow, R. H. (1999). Abortion as Stigma: Cognitive and Emotional Implications of Concealment. *Journal of Personality*, 77(4), 735–745.

- Major, B., & O'Brien, L. T. (2005). The Social Psychology of Stigma. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 393–421.
- March, J. G. (1962). The business firm as a political coalition. *The Journal of Politics*, 24(4), 662–678.
- March, J. G., & Olsen, J. P. (1975). The uncertainty of the past: organizational learning under ambiguity. *European Journal of Political Research*, 3(2), 147–171.
- Marissal, J.P. (2009). Les conceptions du handicap : du modèle médical au modèle social et réciproquement? *Revue D'éthique et de Théologie Morale*, 256(4), 19–28.
- Martinez, F. (2010). L'individu face au risque: l'apport de Kahneman et Tversky. *Idées économiques et Sociales*, 161(3), 15–23.
- Maxwell, J. A. (2004). Causal explanation, qualitative research, and scientific inquiry in education. *Educational Researcher*, 33(2), 3–11.
- Maxwell, J. A. (2010). Using numbers in qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16(6), 475–482.
- Maxwell, J. A. (2012). *Qualitative research design: An interactive approach*. Sage.
- Mc Guire, W. J. (1968). Personality and attitude change: An information-processing theory. In Greenwald, A. G., Brock, T. C., & Ostrom, T. M., *Psychological Foundations of Attitudes* (171–196). Academic Press.
- Mc Laughlin, 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*, 20(1), 67–83.
- Meleshko, K. G. A., & Alden, L. E. (1993). Anxiety and Self-Disclosure: Toward a Motivational Model. *Journal of Personality*, 64(6), 1000–1009.
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 92–102.

- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. De Boeck Supérieur.
- Millán, Á., & Esteban, A. (2004). Development of a multiple-item scale for measuring customer satisfaction in travel agencies services. *Tourism Management*, 25(5), 533–546.
- Miller, C. T., & Major, B. (2000). Coping with stigma & prejudice. In Heatherton, T. F., Kleck, R. E., Hebl, M. R. & Hull, J. G., *The social psychology of stigma* (243-272). The Guilford Press.
- Miller, B. K., & Werner, S. (2005). Factors Influencing the Inflation of Task Performance Ratings for Workers With Disabilities and Contextual Performance Ratings for Their Coworkers. *Human Performance*, 18(3), 309–329.
- Mitchell, K. E., Alliger, G. M., & Morfopoulos, R. (1997). Toward an ADA-appropriate job analysis. *Human Resource Management Review*, 7(1), 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*, 30(6), 733–748.
- Moisdon, J. C. (1984). Recherche en gestion et intervention. *Revue Française de Gestion*, 47(48), 61–73.
- Moore, D. P., Moore, J. W., & Moore, J. L. (2007). After fifteen years: The response of small businesses to the Americans with Disabilities Act. *Work*, 29(2), 113–126.
- Morningstar, M. E., Turnbull, A. P., & Turnbull, H. R. (1995). What Do Students with Disabilities Tell Us about the Importance of Family Involvement in the Transition from School to Adult Life? *Exceptional Children*, 62(3), 249–260.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226–256.
- Moulin, Y. (2001). Contribution à la connaissance du processus de réduction des effectifs instrumentée par un plan social - une analyse empirique des mécanismes formels et informels, *Thèse de doctorat*, soutenue en décembre 2001, Nancy.

Mourgeon, J. (1967). Les pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme. *Annuaire Français de Droit International*, 13(1), 326–363.

Mynatt, C. R., Doherty, M. E., & Tweney, R. D. (1977). Confirmation bias in a simulated research environment: An experimental study of scientific inference. *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 29(1), 85–95.

N

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*, 18(4), 42–56.

Nutt, P. C. (1989). *Making tough decisions: Tactics for improving managerial decision making*. Jossey-Bass.

O

Oakes, P. J., Turner, J. C., & Haslam, S. A. (1991). Perceiving people as group members: The role of fit in the salience of social categorizations. *British Journal of Social Psychology*, 30(2), 125–144.

O'Brien, L. T., & Crandall, C. S. (2003). Stereotype threat and arousal: Effects on women's math performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 782–789.

Oliver, R. L. (1977). Effect of expectation and disconfirmation on postexposure product evaluations: An alternative interpretation. *Journal of Applied Psychology*, 62(4), 480-486.

Oliver, R. L. (1980). Conceptualization and measurement of disconfirmation perceptions in the prediction of consumer satisfaction. In Hunt, H., & Day, R., *Proceedings of Fourth Annual Conference on Consumer Satisfaction, Dissatisfaction, and Complaining Behavior*, Bloomington: Indiana University School of Business.

Oliver, R. L., & Linda, G. (1981). Effect of satisfaction and its antecedents on consumer preference and intention. *Advances in Consumer Research*, 8(1), 88-93.

Organisation Mondiale de la Santé (2001) CIF, *Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé*, Genève.

P

Padioleau, J. G. (1989). Decisions and organizations. *Sociologie Du Travail*, 31(4), 513–518.

Palys, T. (2008). *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Paetzold, R. L., Dipboye, R. L., & Elsbach, K. D. (2008). A new look at stigmatization in and of organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 186–193.

Perret, V., & Seville, M. Fondements épistémologiques de la recherche. In Thietart R. A., (2007). *Méthodes de Recherche En Management* (3^{ème} édition, 13-33). Dunod.

Perotte, D. (2013), Handicapés: les entreprises manquent de candidats, *Les Echos*, 21 Novembre, 4.

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*, 53(7), 923–955.

Pettigrew, A. M. (2014). *The politics of organizational decision-making*. Routledge.

Phelan, J., Link, B. G., Moore, R. E., & Stueve, A. (1997). The stigma of homelessness: The impact of the label “homeless” on attitudes toward poor persons. *Social Psychology Quarterly*, 60(4), 323–337.

Phillips, K. W., Rothbard, N. P., & Dumas, T. L. (2009). To disclose or not to disclose? Status distance and self-disclosure in diverse environments. *Academy of Management Review*, 34(4), 710–732.

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.

Point, S., & Voynnet-Fourboul, C. (2006). Le codage à visée théorique. *Recherche et Applications En Marketing*, 21(4), 61–78.

Pryor, J. B., Reeder, G. D., & Monroe, A. E. (2012). The Infection of Bad Company: Stigma by Association. *Journal of Personality*, 102(2), 224–241.

Q

Quinn, D. M., & Chaudoir, S. R. (2009). Living With a Concealable Stigmatized Identity: The Impact of Anticipated Stigma, Centrality, Salience, and Cultural Stigma on Psychological Distress and Health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97(4), 634–651.

Quinn, J. B. (1980). *Strategies for change: Logical incrementalism*. Irwin Professional Publishing.

R

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.

Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1103–1118.

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.

Reliance, (2006). 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*, 22(4), 81–85.

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*, 18(3), 191–203.

Renn, R. W., Steinbauer, R., Taylor, R., & Detwiler, D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 422–432.

Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education.

Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245–259.

Rohmer, O., & Louvet, E. (2011). Le stéréotype des personnes handicapées en fonction de la nature de la déficience. *L'Année Psychologique*, 111, 69–85.

Romelaer, P. (2005). L'entretien de recherche. In Roussel, P. & Wacheux, F., *Management des ressources humaines : Méthodes de recherche en science humaines et sociales* (101–137). De Boeck.

Romien, P. (2005). A l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées: la prise en charge des invalides de guerre. *Revue Française Des Affaires Sociales*, 2(2), 229–247.

Royer I., & Zarlowski, P. (2007). Echantillons in Thietart R. A., *Méthodes de Recherche En Management*, (3ème édition, 192-227). Dunod.

Rumens, N., & Broomfield, J. (2012). Gay men in the police: identity disclosure and management issues. *Human Resource Management Journal*, 22(3), 283–298.

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*, 32(1), 75–86.

S

Sanséau, P. Y. (2005). Les récits de vie comme stratégie d'accès au réel en sciences de gestion: pertinence, positionnement et perspectives d'analyse. *Recherches Qualitatives*, 25(2), 33–57.

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.

Schartz, H. A., Hendricks, D. J., & Blanck, P. (2006). Workplace accommodations: Evidence based outcomes. *Work*, 27(4), 345–354.

Schartz, H. A., Schartz, K. M., Hendricks, D. J., & Blanck, P. (2005). Workplace accommodations: Empirical study of current employees. *Miss. LJ*, 75, 917-950.

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.

- Schwenk, C. R. (1984). Cognitive simplification processes in strategic decision-making. *Strategic Management Journal*, 5(2), 111–128.
- Schwenk, C. R. (1995). Strategic decision making. *Journal of Management*, 21(3), 471–493.
- Schwochau, S., & Blanck, P. (2003). Does the ADA Disable the Disabled? More Comments. *Industrial Relations*, 42(1), 67–77.
- Scotch, R. K. (2000). Models of disability and the Americans with Disabilities Act. *Berkeley J. Emp. & Lab. L.*, 21(1), 213-222.
- Sénac, R. (2015). *L'égalité sous conditions: genre, parité, diversité*. Presses de Sciences Po.
- Shakespeare, T., & Watson, N. (1997). Defending the social model. *Disability & Society*, 12(2), 293–300.
- Shérif, M. (1966). *Group conflict and co-operation: Their social psychology*. Routledge & K. Paul.
- Simon, H. A. (1976). From substantive to procedural rationality. In Latsis, S. J., *Methodological Appraisal in Economics* (65–86). Cambridge.
- Simon, H. A. (1978). Rationality as process and as product of thought. *The American Economic Review*, 68(2), 1–16.
- Simon, H. A. (1979). Rational decision making in business organizations. *The American Economic Review*, 64(9), 493–513.
- Simon, H. A. (1986). Rationality in psychology and economics. *Journal of Business*, 59 (4), 209–224.
- Sitkin, S. B., & Pablo, A. L. (1992). Reconceptualizing the Determinants of Risk Behavior. *The Academy of Management Review*, 17(1), 9–38.
- 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.

- Skaalvik, E. M. (1997). Self-enhancing and self-defeating ego orientation: Relations with task and avoidance orientation, achievement, self-perceptions, and anxiety. *Journal of Educational Psychology, 89*(1), 71-81.
- 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, 22*(1), 5–19.
- Snyder, M. (1987). Public appearances, private realities: *The psychology of self-monitoring*. WH Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Steele, C. M., & Aronson, J. (1995). Stereotype threat and the intellectual test performance of African Americans. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(5), 797-811.
- Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (1996). Predicting prejudice. *International Journal of Intercultural Relations, 20*(3), 409–426.
- Stiker, H.-J. (2013). *Corps infirmes et sociétés: Essais d'anthropologie historique*. Dunod.
- Stone, C., & Stone, D. L. (2015). Factors affecting hiring decisions about veterans. *Human Resource Management Review, 25*(1), 68–79.
- Stone, D. L., & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *Academy of Management Review, 21*(2), 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, 7*(2), 203–231.
- Stone, E. F., Stone, D. L., & Dipboye, R. L. (1992). Stigmas in organizations: Race, handicaps, and physical unattractiveness. In Kelley, K., *Issues, theory and research in industrial/organizational psychology. Advances in Psychology, (385-457)*. Oxford, England: North Holland.
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications.
- Super, J. T., & Block, J. R. (1992). Self-concept and need for achievement of men with physical disabilities. *Journal of General Psychology, 119*(1), 73-80.
- Susman, J. (1994). Disability, stigma and deviance. *Social Science & Medicine, 38*(1), 15–22.

Swann, J. W. B. (1983). Self-verification: Bringing social reality into harmony with the self. *Social Psychological Perspectives on the Self*, 2, 33–66.

Swann, J. W. B., Polzer, J. T., Seyle, D. C., & Ko, S. J. (2004). Finding Value in Diversity: Verification of Personal and Social Self-Views in Diverse Groups. *Academy of Management Review*, 29(1), 9–27.

T

Tajfel, H. (1972). *The context of social psychology: A critical assessment*. Oxford: Academic Press.

Tajfel, H. (1974). Social identity and intergroup behaviour. *Social Science Information/ Les Sciences Sociales*, 13(2), 65-93.

Tajfel, H. (1979). Individuals and groups in social psychology. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 18(2), 183–190.

Tajfel, H. (1982). Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, 33(1), 1-39.

Tajfel, H. (2010). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge University Press.

Thurmond, V. A. (2001). The point of triangulation. *Journal of Nursing Scholarship*, 33(3), 253–258.

Tjosvold, D. (1984). Cooperation Theory and Organizations. *Human Relations*, 37(9), 743–767.

Tournay, V. (2011). *Sociologie des institutions*. Presses universitaires de France.

Triana, M. D. C., García, M. F., & Colella, A. (2010). Managing Diversity: How Organizational Efforts to Support Diversity Moderate the Effects of Perceived Racial Discrimination on Affective Commitment. *Personnel Psychology*, 63(4), 817–843.

Tsui, A. S., & Gutek, B. A. (1999). *Demographic differences in organizations: Current research and future directions*. Lexington Books.

Turner, J. C. (1985). Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behavior. *Advances in Group Processes*, 2, 77–122.

Turner, J. C. (1999). Some current issues in research on social identity and self-categorization theories. In Ellemers, N., Spears, R., & Doosje, B. *Social Identity: Context, Commitment* (6-34). Content. Oxford, England: Blackwell.

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.

Turner, J. C., Oakes, P. J., Haslam, S. A., & McGarty, C. (1994). Self and collective: Cognition and social context. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *20*, 454–463.

Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (1999). The Impact of Psychological Contract Violations on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect. *Human Relations*, *52*(7), 895–922.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, *185*(4157), 1124–1131.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1986). Rational choice and the framing of decisions. *Journal of Business*, *59*(4), 251–278.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1991). Loss aversion in riskless choice: A reference-dependent model. *The Quarterly Journal of Economics*, *107*(4), 1039–1061.

U

Unger, D. D., Campbell, L. R., & McMahan, B. T. (2005). Workplace discrimination and mental retardation: The national EEOC ADA research project. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *23*(3), 145–154.

V

Vergez, A., & Huisman, D. (1960). *Précis de philosophie*. Nathan.

Vidal-Gomel, C., Rachedi, Y., Bonnemain, A., & Gébaï, D. (2012). Concevoir des environnements capacitants en atelier de travail protégé. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, *67*(1), 122–146.

Glaserfeld, E. (1988). Introduction à un constructivisme radical, in Watzlawick, P., *L'invention de la Réalité* (19-43). Paris: Le Seuil.

Von Neumann, J., & Morgenstern, O. (1947). *Theory of games and economic behavior* (2ème édition). Princeton.

W

Wacheux, F. (2005). Compréhension, explication et action du chercheur dans une situation sociale complexe. In Roussel, P., & Wacheux, F., *Management des ressources humaines, méthodes de recherche en sciences humaines et sociales* (9-30). De boeck.

Weber, E. U., Blais, A. R., & Betz, N. E. (2002). A domain-specific risk-attitude scale: Measuring risk perceptions and risk behaviors. *Journal of Behavioral Decision Making*, 15(4), 263–290.

Weber, M. (1922). *Economie et Société*. Paris: Pocket.

Wehman, P. (2003). Workplace inclusion: Persons with disabilities and coworkers working together. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(2), 131–141.

Wiesenfeld, B. M., Wurthmann, K. A., & Hambrick, D. C. (2008). The stigmatization and devaluation of elites associated with corporate failures: A process model. *Academy of Management Review*, 33(1), 231–251.

Winance, M. (2004). Handicap et normalisation. Analyse des transformations du rapport à la norme dans les institutions et les interactions. *Politix*, 17(66), 201–227.

Woods, J. D., & Lucas, J. H. (1993). *The corporate closet: The professional lives of gay men in America*. Free Press: New York.

Woodhams, C., & Corby, S. (2007). Then and Now: Disability Legislation and Employers' Practices in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 45(3), 556–580.

Woodhams, C., & Danieli, A. (2000). Disability and diversity—a difference too far? *Personnel Review*, 29(3), 402–417.

Wuellrich, J. P. (2010). The effects of increasing financial incentives for firms to promote employment of disabled workers. *Economics Letters*, 107(2), 173–176.

Wuhl, S. (2008). La “discrimination positive” à la française. *Informations sociales*, 148(4), 84–93.

Y

Yzerbyt, V., & Demoulin, S. (2010) Intergroup relations. In Fiske, S. T., Gibert, D. T., & Gardner, L., *Handbook of social psychology* (5ème édition, 1024-1082). Wiley.

Liste des tableaux

Tableau 1: Source de données, méthodologie de collecte et questions de recherche associées	23
Tableau 2: Evolution du handicap selon les époques	35
Tableau 3: Ancrage des approches du handicap dans les définitions juridiques: une comparaison internationale	48
Tableau 4: Influence des modèles du handicap, cas d'un pays d'approche sociale.....	53
Tableau 5: Influence des modèles du handicap, cas d'un pays d'approche biopsychosociale	62
Tableau 6: Synthèse des inégalités de traitement observées à l'égard du handicap sur le marché du travail.....	68
Tableau 7: Synthèse des conséquences de la révélation et de la dissimulation	95
Tableau 8: Synthèse des apports et limites des modèles.....	102
Tableau 9: Rattachement théorique des variables issues des modèles de la révélation	107
Tableau 10: Niveau de révélation selon le type de handicap	110
Tableau 11: Synthèse des modèles de la décision.....	133
Tableau 12: Rattachement des composantes des modèles de la révélation aux paradigmes de la décision.....	143
Tableau 13: Degré d'ancrage des modèles de révélation dans les approches de la décision	143
Tableau 14: Littérature, niveau de révélation et types de stigmates	148
Tableau 15: Position épistémologique des paradigmes positivistes, interprétativistes et constructivistes (Perret & Girod-Séville, 2007).....	159
Tableau 16: Justification de la posture interprétativiste en lien avec la définition de notre objet de recherche.....	160
Tableau 17: Justification du positionnement interprétativiste: conduite de la recherche	161
Tableau 18: Compatibilité des objectifs de la recherche qualitative avec ceux affichés par notre étude, d'après Maxwell (2012)	166
Tableau 19: Types d'aménagements issus de la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude (chiffres éducation nationale 2013).....	170
Tableau 20: Liens entre les questions de recherche et les sources de recueil de données	174
Tableau 21: Extrait des caractéristiques des étudiants	178

Tableau 22: Extrait des caractéristiques des référents handicap	179
Tableau 23: Extrait des caractéristiques des référents handicap d'entreprises	180
Tableau 24: Déroulement des observations participantes	190
Tableau 25: Correspondance entre les questions de recherche et la méthodologie de collecte de données	191
Tableau 26: Outils ayant permis l'analyse pendant la collecte de données	195
Tableau 27: Exemple de traitements effectués sur les codes	197
Tableau 28: Exemples de codes caractéristiques de l'analyse multithématique	198
Tableau 29: Regroupement des codes	202
Tableau 30: Exemple de classification des étudiants selon les critères de la révélation.....	204
Tableau 31: Synthèse des raisons de la révélation auprès de l'établissement d'étude: nombre de sources et de citations	230
Tableau 32: Synthèse des raisons perçues de la révélation légale: nombres de sources et de citations	248
Tableau 33: Différences inhérentes aux raisons de la révélation (comparaison de la décision prise auprès de l'établissement d'étude et la décision légale)	252
Tableau 34: Synthèse des conséquences de la révélation institutionnelle auprès de l'établissement d'étude	264
Tableau 35: Synthèse des conséquences de la révélation légale	278
Tableau 36: Caractérisation de l'ampleur de la révélation	283
Tableau 37: Caractérisation du mode de présentation du handicap	285
Tableau 38: Résumé des critères décrivant la révélation	285
Tableau 39: Synthèse des critères caractérisant la stratégie contrainte.....	288
Tableau 40: Synthèse des critères caractérisant la stratégie de dépassement	290
Tableau 41: Synthèse des critères caractérisant la stratégie sélective.....	292
Tableau 42: Synthèse des critères caractérisant la stratégie opportuniste.....	295
Tableau 43: Exemple de justification du positionnement des étudiants en fonction des critères (et des dimensions associées) de la révélation institutionnelle	295
Tableau 44: Positionnement des étudiants vis à vis des stratégies de révélation auprès de l'établissement d'étude	296
Tableau 45: Positionnement des étudiants vis à vis des stratégies de révélation légale	297
Tableau 46: Synthèse des critères caractérisant l'ensemble des stratégies identifiées	298
Tableau 47: Exemple de positionnement des étudiants (raisons conduisant à l'adoption des stratégies)	306

Tableau 48: Synthèse des raisons conduisant à l'adoption des différentes stratégies de révélation.....	307
Tableau 49: Etudiants ayant reproduit la stratégie sélective.....	309
Tableau 50: Etudiants ayant reproduit la stratégie contrainte.....	309
Tableau 51: Etudiants ayant reproduit la stratégie opportuniste.....	309
Tableau 52: Etudiants ayant reproduit la stratégie de dépassement.....	310
Tableau 53: Schématisation des évolutions de stratégies de révélation.....	312
Tableau 54: Lien entre le modèle du Garbage Can et la révélation institutionnelle du handicap	325
Tableau 55: Lien entre le modèle de la rationalité totale et la révélation institutionnelle du handicap	326
Tableau 56: Lien entre le modèle de la rationalité limitée et la révélation institutionnelle du handicap	335
Tableau 57: Lien entre l'approche sociocognitive et la révélation institutionnelle du handicap	345
Tableau 58: Lien entre le modèle politique et la révélation institutionnelle du handicap	353
Tableau 59: Liens entre les critères des stratégies et les approches de la décision.....	357
Tableau 60: Actions permettant de favoriser la communication autour de la révélation.....	360
Tableau 61: Certification des missions handicap: critères de performance	361
Tableau 62: Caractéristiques de la posture "informative adaptée"	362
Tableau 63: Sensibilisation et outils de lutte contre les biais intergroupes.....	367
Tableau 64: Dérives et accompagnements des étudiants adoptant une stratégie contrainte. .	371
Tableau 65: Dérives et accompagnement de la stratégie de dépassement	373
Tableau 66: Dérives et pistes d'accompagnement des étudiants adoptant une stratégie sélective.....	374
Tableau 67: Dérives et propositions d'accompagnement de la stratégie opportuniste.....	375
Tableau 68: Compétences acquises grâce à la révélation institutionnelle du handicap effectuée en amont de l'insertion professionnelle	377
Tableau 69: Résumé de la démarche générale de la recherche.....	383
Tableau 70: Récapitulatif des pistes d'accompagnement adaptées aux différentes stratégies de révélation.....	392
Tableau 71: Synthèse des préconisations par acteur concerné.....	394

Liste des figures

Figure 1: Design général de la recherche	26
Figure 2: Modèle du handicap adopté par l'OMS en 2001 dans la CIF (Classification Internationale du Fonctionnement du Handicap et de la Santé).....	38
Figure 3: Modèle de Clair (et <i>al.</i> , 2005).....	98
Figure 4: Modèle de Ragins (2008).....	99
Figure 5: Modèle de Chaudoir & Fisher (2010).....	100
Figure 6: Théorie de la stigmatisation: principes généraux	104
Figure 7: Courants d'influence des modèles de la révélation	107
Figure 8: Modèle de la rationalité totale: principes généraux	117
Figure 9: Modèle de la rationalité limitée: principes généraux	120
Figure 10: Modèle politique: principes généraux.....	123
Figure 11: Liens entre les stéréotypes, les préjugés et la discrimination (Fiske, 2008).....	128
Figure 12: Approche sociocognitive : apports de la théorie de l'Identité Sociale et des relations Intergroupes	130
Figure 13: Modèle du Garbage Can: principes généraux.....	132
Figure 14: Allers-retours théoriques et empiriques opérés pendant le processus de recherche	164
Figure 15: Types de troubles présents dans l'enseignement supérieur	169
Figure 16: Filières universitaires suivies par les étudiants handicapés par rapport à la population générale (chiffres éducation nationale 2013)	170
Figure 17: Exemple de codage, raisons de la révélation légale.....	202
Figure 18: Exemple de codage, conséquences de la révélation légale	202
Figure 19: Extrait de requête, stratégie opportuniste (révélation établissement d'étude).....	205
Figure 20: Influence des motivations d'approches/bénéfices anticipés sur la révélation (établissement d'étude)	216
Figure 21: Influence des motivations d'évitements/coûts anticipés sur la révélation (établissement d'étude)	219
Figure 22: Influence du type de handicap sur la révélation (établissement d'étude).....	221
Figure 23: Influence de l'identité sur la révélation (établissement d'étude)	223
Figure 24: Rôle de l'influence sociale dans la révélation (établissement d'étude)	225

Figure 25: Influence de l'expérience d'usage sur la révélation (établissement d'étude)	227
Figure 26: Influence du climat organisationnel sur la révélation (établissement d'étude)	229
Figure 27: Récapitulatif des raisons de la révélation institutionnelle du	231
Figure 28: Influence des motivations d'approches/bénéfices anticipés sur la révélation légale	234
Figure 29: Influence des motivations d'évitements/coûts anticipés sur la révélation légale .	237
Figure 30: Influence de l'identité sur la révélation légale	239
Figure 31: Influence du type de handicap sur la révélation légale	240
Figure 32: Récapitulatif des différents niveaux d'influence sociale	242
Figure 33: Rôle de l'influence sociale sur la révélation légale	243
Figure 34: Influence du climat organisationnel sur la révélation légale	245
Figure 35: Influence de l'expérience d'usage sur la révélation légale	247
Figure 36: Récapitulatif des raisons perçues de la révélation légale selon leur poids	249
Figure 37: La confirmation des attentes initiales des étudiants (révélation établissement d'étude)	257
Figure 38: La disconfirmation positive des attentes des étudiants (révélation établissement d'étude)	259
Figure 39: La disconfirmation négative des attentes des étudiants (révélation établissement d'étude)	263
Figure 40: La confirmation des attentes initiales des étudiants (révélation légale)	268
Figure 41: La disconfirmation positive des attentes des étudiants (révélation légale).....	270
Figure 42: La disconfirmation négative des attentes initiales des étudiants (révélation légale)	275
Figure 43: Conséquences identitaires de la révélation légale.....	277
Figure 44: Schématisation des stratégies de révélation institutionnelle du handicap selon les critères les caractérisant	299
Figure 45: Schématisation du lien entre les stratégies et leurs raisons sous-jacentes	307
Figure 46: Synthèse du lien entre les raisons de la révélation institutionnelle du handicap et les différentes approches de la décision	355

INDEX

INTRODUCTION GENERALE	11
<i>Contexte de la recherche</i>	<i>14</i>
La place faible mais croissante du handicap dans les sciences de gestion	14
La révélation institutionnelle, un prérequis non investigué	15
La littérature sur la révélation : un segment sous-conceptualisé.....	17
<i>Objet de recherche, problématique et questions de recherche</i>	<i>18</i>
<i>Intérêts de la recherche</i>	<i>20</i>
Intérêts académiques	20
Intérêts managériaux	21
<i>Démarche empirique</i>	<i>22</i>
<i>Design général de la recherche.....</i>	<i>23</i>
CHAPITRE I : DE LA PRISE EN CHARGE MEDICALE A L'APPREHENSION MANAGERIALE, LA CONSTRUCTION DU HANDICAP COMME UN OBJET DE GESTION.....	27
INTRODUCTION	29
SECTION 1) D'UNE EVOLUTION SOCIETALE A L'EMERGENCE D'UN CADRE LEGAL.....	31
1.1) <i>Le handicap exclu ou intégré, retour historique sur sa prise en compte sociétale</i>	<i>31</i>
1.1.1) Terminologie du handicap	31
1.1.2) L'Antiquité	32
1.1.3) Le Moyen- Age.....	33
1.1.4) Les Temps Modernes ou l'avènement de l'Humanisme.....	34
1.1.5) La philosophie des Lumières et l'époque révolutionnaire.....	34
1.2) <i>La rupture mondiale des conceptions : l'impact des Guerres Mondiales sur la législation à l'égard du handicap</i>	<i>35</i>
1.2.1) L'avènement des deux Guerres mondiales ou la responsabilisation de la société face au handicap.....	36
1.2.2) Vers l'initiation de nouvelles conceptions du handicap : du modèle médical au modèle biopsychosocial....	37
1.3) <i>Interaction entre les modèles du handicap et les avancées législatives</i>	<i>39</i>
1.3.1) Avancées législatives supranationales et internationales	39
1.3.2) Les avancées législatives européennes	41
1.3.3) Le cas du système français	42
SECTION 2) TRADUCTION DES MODELES DU HANDICAP DANS LA MISE EN PLACE DES POLITIQUES EMPLOIS ACTUELLES: DU PANORAMA GENERAL AUX SPECIFICITES DU CONTEXTE FRANÇAIS	45
2.1) <i>L'empreinte élargie des modèles du handicap: panorama général</i>	<i>45</i>
2.1.1) Déclinaison des approches biopsychosociales au sein de l'Union Européenne	46

2.1.2) Déclinaison des approches sociales du handicap à l'échelle européenne et mondiale	46
2.2). Cas d'un pays d'approche « sociale» du handicap : les Etats Unis	48
2.2.1) Impact sur la délimitation des bénéficiaires.....	49
2.2.2) Impact sur l'application du cadre légal.....	50
2.2.3) Impact sur les politiques d'intégration dans l'emploi	52
2.3) Cas d'un pays biopsychosocial : notre objet d'étude, le système français	54
2.3.1) Impact sur la délimitation des bénéficiaires.....	54
2.3.1.1) Les modalités de délimitation des bénéficiaires	54
2.3.1.2) Les bénéficiaires de la loi de 2005 : état des lieux	56
2.3.2) Impact sur l'application du cadre légal.....	58
2.3.3) Impact sur les politiques d'emplois	60
SECTION 3) L'INTEGRATION DU HANDICAP PAR LA SPHERE MANAGERIALE, ETAT DES LIEUX DES TRAVAUX GESTIONNAIRES.....	63
3.1) Handicap et emploi : une revue des inégalités perçues et vécues	63
3.1.1) Handicap et inégalités d'accès à l'emploi.....	64
3.1.2) Handicap et inégalités de traitement dans l'emploi.....	65
3.1.3) Handicap et inégalités de traitement : quelles explications potentielles ?	68
3.2) Des lois protectrices ? Les limites des dispositifs juridiques anti-discriminatoires	70
3.2.1) Efficacité de la contrainte légale : état des lieux contrasté.....	70
3.2.1.1) Amélioration ou détérioration de l'emploi ?.....	71
3.2.1.2) Stratégies de réponse à la loi	72
3.2.2) Appropriation du cadre légal : les difficultés rencontrées par les parties impliquées	73
3.2.2.1) Application de la loi : les difficultés rencontrées par les employeurs	73
3.2.2.2) Judiciarisation du handicap, les difficultés rencontrées par les employés.....	74
3.2.3) Une problématique particulière : les aménagements de poste raisonnables.....	75
3.2.3.1) Le point de vue de l'employeur.....	75
3.2.3.2) Le point de vue du bénéficiaire	77
3.3) Les opportunités d'intégration du handicap	78
3.3.1) Agir sur les processus RH.....	78
3.3.2) Impliquer l'ensemble des parties prenantes	80
3.3.3)... pour des bénéfices se répercutant sur l'organisation	81
CONCLUSION.....	84
CHAPITRE II : ELABORATION D'UN CADRE CONCEPTUEL APPREHENDANT LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP.....	87
INTRODUCTION	89
SECTION 1) REVELATION DU HANDICAP : APPORTS ET LIMITES DES TRAVAUX FONDES SUR LA STIGMATISATION	91
1.1) De la révélation interpersonnelle des informations neutres à la révélation d'un stigmaté : des enjeux spécifiques.....	91
1.1.1) La révélation : une composante des interactions sociales.....	91
1.1.2) La révélation : un acte parfois risqué.....	92
1.1.3) Révélation versus dissimulation : un véritable dilemme	94

1.2)	<i>Dévoiler une identité sociale stigmatisée : une revue des modèles existants</i>	95
1.2.1)	Le modèle de Clair et al., (2005) : Pour une compréhension générale de l'acte de révéler ou de dissimuler un stigmaté.....	96
1.2.2)	Le Modèle de Ragins (2008) : Pour une compréhension du processus de révélation réconciliant les sphères professionnelles et privées.....	98
1.2.3)	Le modèle de Chaudoir et Fisher (2010) : Pour une compréhension psychologique globale du processus de révélation d'un stigmaté	99
1.2.4)	Une lecture comparative des apports et limites des modèles	100
1.3)	<i>Des modèles mobilisables pour étudier la révélation institutionnelle du handicap ?</i>	102
1.3.1)	La stigmatisation : une approche incomplète pour appréhender la révélation	102
1.3.1.1)	Le cadre théorique de la stigmatisation : principes généraux.....	103
1.3.1.2)	Les variables ancrées dans le cadre théorique de la stigmatisation	105
1.3.1.3)	Des variables faisant références à des cadre théoriques connexes	105
1.3.2)	Les limites d'application des modèles existants.....	108
1.3.2.1)	Le handicap : un stigmaté spécifique	108
1.3.2.2)	La révélation interpersonnelle : un niveau d'analyse insuffisant	109
SECTION 2)	REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP : VERS L'ETUDE D'UN PROCESSUS DE DECISION	112
2.1)	<i>La révélation : un processus de décision ?</i>	112
2.1.1)	Révélation et décision : des dimensions communes	112
2.1.2)	La décision et ses approches multiples	113
2.1.3)	Intérêts d'appréhender la révélation sous l'angle des théories de la décision	114
2.2)	<i>Développement des théories de la décision</i>	115
2.2.1)	Le modèle de la rationalité totale ou substantive.....	115
2.2.1.1)	La conception du décideur	115
2.2.1.2)	La conception de la décision et de l'environnement	116
2.2.2)	Le modèle de la rationalité limitée.....	117
2.2.2.1)	Conception du décideur	118
2.2.2.2)	Conception de la décision	118
2.2.2.3)	Caractérisation de l'environnement	120
2.2.3)	Le modèle politique.....	121
2.2.3.1)	Conception du décideur (aussi dénommé l'acteur)	121
2.2.3.2)	La conception du processus de prise de décision	122
2.2.3.3)	Caractérisation de l'environnement	123
2.2.4)	L'approche sociocognitive	124
2.2.4.1)	Les niveaux d'analyse de l'approche sociocognitive	124
2.2.4.2)	Conception du décideur	125
2.2.4.3)	Conception de la décision	127
2.2.4.4)	Conception de l'environnement	128
2.2.5)	Le modèle du « Garbage Can ».....	130
2.2.5.1)	Conception du décideur	131
2.2.5.2)	Vision du processus de prise de décision	131
2.2.5.3)	Conception de l'environnement	132

SECTION 3) REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP ET THEORIES DE LA DECISION : VERS L'ELABORATION D'UN CADRE	
CONCEPTUEL INTEGRATEUR	135
3.1) Traduction de la révélation au travers des modèles de la décision	135
3.1.1) La révélation sous l'angle du courant rationnel (rationalité substantive)	135
3.1.2) La révélation selon l'approche de la rationalité limitée	136
3.1.3) La révélation selon l'approche politique	136
3.1.4) La révélation sous l'angle de l'approche sociocognitive	137
3.1.5) La révélation sous l'angle du Garbage Can	137
3.2) Révélation et décision : des approches présupposées par les travaux existants	138
3.2.1) Relecture ad hoc de la théorie de la stigmatisation à l'aide des approches de la décision	138
3.2.1.1) Rapprochement de la stigmatisation et du courant de la rationalité limitée	139
3.2.1.2) Lien entre la stigmatisation et l'approche sociocognitive	139
3.2.2) Relecture ad hoc des modèles de la révélation	141
3.2.2.1) Le modèle de Clair (et <i>al.</i> ,2005)	141
3.2.2.2) Le modèle de Ragins (2008)	141
3.2.2.3) Le modèle de Chaudoir & Fisher (2010)	142
3.3) Déclinaison de l'objet de recherche	144
3.3.1) Objet de recherche et population étudiée	144
3.3.2) Enjeux de la recherche	146
3.3.3) Problématique et questions de recherche	147
3.3.4) Niveau d'analyse (révélation)	148
3.3.5) Précision terminologique (handicap)	149
CONCLUSION	150
CHAPITRE III : UNE ETUDE QUALITATIVE EFFECTUEE DANS LE CONTEXTE	
DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR..... 153	
INTRODUCTION	154
SECTION 1) POSTURE EPISTEMOLOGIQUE, LOGIQUE ET NATURE DE LA RECHERCHE.....	157
1.1) Posture épistémologique.....	157
1.1.1) Epistémologie : des questions nécessaires à la légitimation du travail de recherche	157
1.1.2) Positionnement de notre recherche : définition de l'objet de recherche	159
1.1.3) Positionnement de notre recherche : conduite de la recherche	160
1.2) Logique de raisonnement mobilisé.....	162
1.2.1) Trois logiques possibles	162
1.2.2) Intérêts et déroulement de l'approche abductive	163
1.3) Choix d'une étude qualitative.....	164
1.3.1) Caractéristiques des études qualitatives	164
1.3.2) Compatibilité des objectifs de la recherche avec l'approche qualitative	165
SECTION 2) TERRAIN DE RECHERCHE ET COLLECTE DES DONNEES	167
2.1) Terrain de recherche et sources de données	167
2.1.1) Une étude réalisée dans l'enseignement supérieur français	167

2.1.1.1) Caractéristiques de l'enseignement supérieur français	167
2.1.1.2) Situation des étudiants handicapés dans l'enseignement supérieur français	168
2.1.2) Sources de données	170
2.1.2.1) Les étudiants en situation de handicap : des acteurs au cœur des démarches de révélation	171
2.1.2.2) Les référents handicap de l'enseignement supérieur	172
2.1.2.3) Les référents handicap d'entreprises	173
2.1.2.4) Combiner les sources de données pour favoriser la validité de notre étude	173
2.2) <i>Méthode de sélection de l'échantillon</i>	174
2.2.1) La posture du chercheur, une aide à la constitution de l'échantillon	175
2.2.2) Sélection des étudiants en situation de handicap	176
2.2.3) Sélection des référents handicap de l'enseignement supérieur	178
2.2.4) Sélection des référents handicap d'entreprise	179
2.2.5) Cas particulier des référents handicap et des étudiants rencontrés par le biais des observations participantes	180
2.3) <i>Méthode de collecte de données</i>	181
2.3.1) Les entretiens semi-directifs	181
2.3.1.1) Les différentes phases de l'entretien	182
2.3.1.2) Informations complémentaires	183
2.3.2) Les récits de vie	184
2.3.2.1) Particularités et intérêts des récits de vie	184
2.3.2.2) Déroulement de l'entretien	185
2.3.2.3) Informations complémentaires	188
2.3.3) Les observations participantes	189
2.3.3.1) Caractéristiques et intérêt de l'observation participante	189
2.3.3.2) Déroulement des observations participantes	189
2.3.4) La collecte de données secondaires	190
SECTION 3) METHODE D'ANALYSE DES DONNEES	193
3.1) <i>Temps d'analyses</i>	193
3.1.1) Analyses pendant la collecte des données	193
3.1.2) Analyses post-collecte	195
3.2) <i>Types de codages</i>	196
3.2.1) Le choix d'une approche semi-structurée	196
3.2.2) Le choix d'une unité de codage flexible basée sur le sens	197
3.2.3) Une combinaison de différents types de codages	197
3.2.3.1) Le codage multithématique	198
3.2.3.2) L'analyse causale	198
3.2.3.3) Le codage à visée théorique	199
3.2.4) Un codage assisté par informatique	200
3.3) <i>Déroulement de l'analyse</i>	200
3.3.1) Détermination des raisons et des conséquences de la révélation	200
3.3.2) Appréhension des stratégies de révélation	203
3.3.2.1) Spécification des modalités d'action et regroupement sous formes de stratégies	203

3.3.2.2) Identification des raisons conduisant à l'adoption des comportements	204
CONCLUSION	206
CHAPITRE IV : RAISONS, CONSEQUENCES ET STRATEGIES DE LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP: ANALYSE DES RESULTATS	209
INTRODUCTION	211
SECTION 1) LES RAISONS CONDUISANT A LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP	213
1.1) <i>Raisons de la révélation dans l'enseignement supérieur</i>	213
1.1.1) Les raisons individuelles de la révélation institutionnelle du handicap.....	213
1.1.1.1) Les bénéfices anticipés/ motivations d'approches	214
1.1.1.2) Les coûts anticipés/ motivations d'évitements	216
1.1.1.3) Le type de handicap	219
1.1.1.4) L'identité	221
1.1.2) Les raisons environnementales de la révélation institutionnelle du handicap.....	223
1.1.2.1) Influence sociale.....	223
1.1.2.2) L'expérience d'usage.....	226
1.1.2.3) Le climat organisationnel	227
1.1.3) Synthèse du poids des raisons de la révélation auprès de l'établissement d'étude.....	229
1.2) <i>Raisons de la révélation légale</i>	231
1.2.1) Les raisons individuelles	231
1.2.1.1) Les bénéfices perçus/motivations d'approches	232
1.2.1.2) Les coûts perçus/motivations d'évitements	235
1.2.1.3) L'identité	237
1.2.1.4) Le type de handicap	239
1.2.2) Les raisons environnementales de la révélation légale.....	241
1.2.2.1) Influence sociale.....	241
1.2.2.2) Le climat organisationnel	243
1.2.2.3) L'expérience d'usage.....	246
1.2.3) Synthèse du poids des raisons de la révélation légale	247
1.3) <i>Révélation auprès de l'établissement d'étude et révélation légale : deux décisions distinctes ?</i> 249	
1.3.1) Des décisions faisant intervenir des facteurs d'influence communs.....	249
1.3.2) ...mais traduisant des réalités différentes	250
1.3.2.1) Variation de l'intensité d'influence de certaines raisons	250
1.3.2.2) Explicitation des différences sous-jacentes aux raisons identifiées	251
SECTION 2) LES CONSEQUENCES DE LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP	254
2.1) <i>Les conséquences de la révélation auprès de l'établissement d'étude</i>	255
2.1.1) La confirmation des attentes.....	255
2.1.1.1) L'obtention concrète de dispositifs en faveur du handicap	255
2.1.1.2) Les effets bénéfiques des dispositifs compensatoires	256
2.1.2) La disconfirmation positive	257

2.1.2.1) Ampleur et développement des dispositifs proposés	258
2.1.2.2) Effets collatéraux inattendus des dispositifs mis en place	258
2.1.3) La disconfirmation négative	259
2.1.3.1) Efficacité des dispositifs	260
2.1.3.2) Impact négatif sur les interactions sociales	262
2.1.4) Synthèse des conséquences de la révélation auprès de l'établissement d'étude.....	263
2.2) <i>Les conséquences de la révélation légale</i>	264
2.2.1) La confirmation des attentes.....	265
2.2.1.1) Obtention de dispositifs facilitateurs	265
2.2.1.2) Mise en exergue d'un climat organisationnel handi-accueillant.....	266
2.2.1.3) Des conséquences interpersonnelles positives.....	267
2.2.2) La disconfirmation positive	269
2.2.3) La disconfirmation négative	270
2.2.3.1) Efficacité des dispositifs mis en place	270
2.2.3.2) Une insertion professionnelle complexe.....	272
2.2.3.3) Les conséquences de la labellisation.....	273
2.2.4) L'impact identitaire de la révélation légale	275
2.2.5) Synthèse des conséquences de la révélation légale.....	277
2.3) <i>Des conséquences similaires ?</i>	278
SECTION 3) LES STRATEGIES DE REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP	280
3.1) <i>Une description des stratégies de révélation institutionnelle du handicap</i>	280
3.1.1) Les critères de construction des stratégies de révélation	280
3.1.1.1) L'ampleur de la révélation	281
3.1.1.2) Mode de présentation du handicap.....	283
3.1.2) La stratégie contrainte	285
3.1.3) La stratégie de dépassement.....	288
3.1.4) La stratégie sélective	290
3.1.5) La stratégie opportuniste	293
3.1.6) Quels étudiants pour quelles stratégies ?	295
3.1.6.1) Positionnement des étudiants vis-à-vis des stratégies de révélation auprès de l'établissement d'étude	296
3.1.6.2) Positionnement des étudiants vis-à-vis des stratégies de révélation légale	296
3.1.7) Synthèse et schématisation des stratégies.....	297
3.2) <i>Pourquoi les étudiants adoptent une stratégie plutôt qu'une autre ?</i>	299
3.2.1.) Les raisons conduisant à l'adoption d'une stratégie contrainte.....	300
3.2.2) Les raisons conduisant à la stratégie de dépassement.....	301
3.2.3) Les raisons conduisant à la stratégie sélective	303
3.2.4) Les raisons conduisant à la stratégie opportuniste	304
3.2.5) Synthèse et schématisation du lien entre les raisons et les stratégies de révélation	306
3.3) <i>Vers une lecture de l'évolution des stratégies</i>	308
3.3.1) La reproduction des stratégies initiales.....	309
3.3.2) Analyse des changements de stratégie	310

CONCLUSION	314
CHAPITRE V : LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP :	
DISCUSSION ET PRECONISATIONS MANAGERIALES	317
INTRODUCTION	319
SECTION 1) LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP : QUEL TYPE DE DECISION ?	321
1.1) <i>Inapplicabilité du modèle du Garbage can</i>	321
1.1.1) Un décideur orienté	322
1.1.2) Dans un environnement à analyser	322
1.1.3) Une littérature n'envisageant pas l'existence d'un tel modèle	323
1.1.4) Une absence d'influence prouvée ?	323
1.2) <i>Inapplicabilité du modèle de la rationalité totale</i>	325
1.3) <i>Une décision plutôt contrainte par la rationalité limitée du décideur</i>	326
1.3.1) Un décideur soumis à des biais et heuristiques de jugement	327
1.3.1.1) Impact des dimensions du handicap sur la perception	327
1.3.1.2) Impact de la valence émotionnelle attribuée aux évènements	328
1.3.1.3) Les heuristiques liées à l'expérience de la décision : l'escalade d'engagement et le raisonnement par analogie	329
1.3.2) Des motivations imparfaites influant néanmoins sur les comportements	330
1.3.3) Retour sur la littérature existante	331
1.3.3.1) Caractéristiques conformes à la littérature sur la révélation interpersonnelle des stigmates	331
1.3.3.2) Caractéristiques en décalage avec les travaux sur la révélation interpersonnelle	332
1.3.4) Perspectives de recherches prolongeant la réflexion autour du caractère rationnel et limité de la décision	333
1.3.4.1) Déceler l'impact des motivations d'approches et d'évitements sur les conséquences perçues	333
1.3.4.2) Déceler l'impact de la confirmation/disconfirmation des attentes sur la réitération des comportements	334
1.3.4.3) Vérifier l'absence d'impact des autres dimensions du handicap/ propension à prendre des risques	334
1.4) <i>Une décision contrainte par le caractère social de l'environnement dans lequel elle s'exerce</i> ...	336
1.4.1) Le décideur : un individu se reconnaissant en tant que membre d'une catégorie sociale	336
1.4.2) Une appartenance ayant des conséquences sur les jugements et les comportements	337
1.4.2.1) Penser et agir comme un « groupe dominé »	337
1.4.2.2) Dépasser le statut du groupe social et revendiquer son identité	338
1.4.3) Un individu subissant les biais découlant des relations intergroupes	339
1.4.4) Un individu sous l'emprise de procédés d'influence sociale exercés par les autres acteurs sociaux	340
1.4.4.1) Des individus ancrés socialement et mobilisant des techniques d'influences sociales	340
1.4.4.2) Un influence conditionnant les comportements	342
1.4.5) Retour sur les concepts mobilisés par la littérature	343
1.4.5.1) Influence sociale et approche sociocognitive un lien pertinent, non présumé par les travaux existants	343
1.4.5.2) Une mobilisation plus approfondie de la théorie de l'identité sociale et des relations intergroupes	344

1.4.6) Limites et perspectives d'approfondissement	345
1.5) <i>Une décision exercée au sein d'un système d'action (approche politique)</i>	345
1.5.1) Un décideur détenant plus ou moins de moyens d'action	346
1.5.1.1) La révélation institutionnelle du handicap : un atout stratégique	347
1.5.1.2) La révélation : une zone d'incertitude employée comme un moyen d'action ?	348
1.5.1.3) L'absence avérée de moyens d'action	348
1.5.2) De nombreux acteurs intéressés par la décision de l'étudiant.....	349
1.5.3) Des moyens d'action détenus par les parties prenantes de la décision ? L'approche sociocognitive au service de l'approche politique	350
1.5.4) L'approche politique : une spécificité de la révélation institutionnelle du handicap.....	351
1.5.5) Perspectives d'approfondissement : déceler l'impact de l'ensemble du système d'action sur la révélation	352
1.6) <i>Synthèse des modèles de la décision imprégnant la révélation institutionnelle du handicap</i>	353
1.6.1) Les raisons de la révélation	353
1.6.2) Les conséquences de la révélation	355
1.6.3) Analyse des stratégies de révélation sous le prisme des théories de la décision.....	356
1.6.3.1) Analyse des modalités d'action (critères de la révélation).....	356
1.6.3.2) Les raisons conduisant à l'adoption des comportements	357
SECTION 2) PRECONISATIONS MANAGERIALES : COMMENT OPTIMISER LA REVELATION INSTITUTIONNELLE DU HANDICAP ?.....	358
2.1) <i>Favoriser la perception d'un environnement favorable à la prise de décision</i>	359
2.1.1) Mettre en exergue les attributs caractéristiques d'un climat organisationnel favorable au handicap	359
2.1.2) Une posture adaptée face à la révélation institutionnelle	361
2.1.3) Quels moyens d'action pour les petites structures ?	363
2.2) <i>Faciliter le bon déroulement des conséquences de la décision</i>	364
2.2.1) Donner des moyens d'action aux étudiants acteurs de la démarche.....	364
2.2.1.1) Sensibiliser les étudiants aux risques d'une révélation institutionnelle inadaptée.....	364
2.2.1.2) Les former à la lutte contre les effets négatifs des relations intergroupes.....	365
2.2.2) Utiliser des outils organisationnels pour mieux encadrer la révélation et ses conséquences	367
2.2.2.1) Des outils pour contrer les jeux de pouvoirs.....	367
2.2.2.2) Accompagner et suivre les conséquences de la décision	368
2.2.3) Adapter l'accompagnement de la décision selon les stratégies de révélation adoptées par les étudiants .	369
2.2.3.1) Dérives et accompagnement des étudiants adoptant une stratégie contrainte.....	370
2.2.3.2) Dérives et accompagnement des étudiants adoptant une stratégie de dépassement.....	371
2.2.3.3) Dérives et accompagnement des étudiants adoptant une stratégie sélective	373
2.2.3.4) Dérives et accompagnement des étudiants adoptant une stratégie opportuniste	374
2.3) <i>Renforcer le lien entre la révélation auprès de l'établissement d'étude et la révélation légale..</i>	376
2.3.1) Aider l'étudiant à prendre conscience des compétences acquises et transférables	376
2.3.2) Aborder la RQTH dès le début du cursus d'étude	377
2.3.3) Encourager la collaboration entre les missions handicap des entreprises et celles des établissements d'étude	378
CONCLUSION	379

CONCLUSION GENERALE	381
<i>Rappel général de la démarche</i>	<i>383</i>
<i>Les apports conceptuels.....</i>	<i>384</i>
Une lecture contextualisée des travaux sur le handicap	384
Une étude défrichant les raisons, les conséquences et les stratégies de révélation institutionnelle du handicap	385
L'une des premières études empiriques décelant les raisons (invoquées) de la révélation institutionnelle du handicap.....	385
L'une des premières études empiriques identifiant les conséquences de la révélation institutionnelle du handicap.....	386
La mise en exergue d'une typologie caractérisant les stratégies de révélation et les raisons contribuant à l'émergence des comportements	387
Conceptualiser la révélation : un rapprochement avec les théories de la décision	388
<i>Apports opérationnels</i>	<i>390</i>
<i>Limites de la recherche :.....</i>	<i>394</i>
Limites liées à l'objet de recherche : la révélation institutionnelle	394
Limites méthodologiques	395
<i>Perspectives de prolongements globaux de la recherche.....</i>	<i>395</i>
Etablir le rôle de l'expérience sur la réitération des comportements	396
Etudier la révélation au cours d'une carrière professionnelle.....	396
Une étude globale du phénomène de la révélation (révélation versus dissimulation)	397
BIBLIOGRAPHIE	399
LISTE DES TABLEAUX	433
LISTE DES FIGURES.....	43737
INDEX.....	439