



**HAL**  
open science

## Analyse des facteurs déterminants de l'inclusion organisationnelle réussie des travailleurs handicapés dans les organisations : une revue systématique

Sarah Prat Dit Hauret, David Carassus

### ► To cite this version:

Sarah Prat Dit Hauret, David Carassus. Analyse des facteurs déterminants de l'inclusion organisationnelle réussie des travailleurs handicapés dans les organisations : une revue systématique. Séminaire francophone GEAP, "Rebâtir l'inclusion dans l'action publique post-crise", Sep 2022, Lisbonne, Portugal. hal-03911861

**HAL Id: hal-03911861**

**<https://univ-pau.hal.science/hal-03911861v1>**

Submitted on 23 Dec 2022

**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.

Analyse des facteurs déterminants de l'inclusion organisationnelle réussie des travailleurs handicapés  
dans les organisations : une revue systématique.

**Sarah Prat dit Hauret**, doctorante en Sciences de Gestion (2<sup>ème</sup> année), Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA),

**David Carassus** (Professeur des Universités en Sciences de Gestion, directeur de l'IAE Pau-Bayonne)

Avenue de l'Université

BP 576 – 64012 Pau Cedex

[sarah\\_prat@hotmail.fr](mailto:sarah_prat@hotmail.fr) 0627393999

[david.carassus@univ-pau.fr](mailto:david.carassus@univ-pau.fr) 0559408153

**Mots-clefs** : inclusion, organisation, travailleur handicapé, lieu de travail, diversité, management.

**Problématique de cette recherche** : quels sont les facteurs explicatifs de l'inclusion organisationnelle réussie (Intervention) des travailleurs handicapés (Participants) au sein des organisations, par rapport à une absence d'inclusion organisationnelle (Comparaison) ? Les facteurs explicatifs comprendront des variables (Outcomes/résultats) et des concepts identifiés dans des études théoriques ou expérimentales (Study design/conception de l'étude).

**Résumé des approches théoriques ou méthodologiques :**

Malgré son intérêt, cette étude constate, pour commencer, la faiblesse des recherches concernant la question de l'inclusion organisationnelle réussie des travailleurs handicapés dans les organisations, à l'échelle de la France ou à l'échelle internationale. Une revue systématique de littérature (RSL) est ainsi proposée. A partir de la sélection de 32 études et grâce à l'exploitation de trois bases de données (Scopus, Wiley et jstor), cette recherche permet alors d'identifier plusieurs facteurs d'inclusion réussie, par exemple l'adéquation personne-emploi, ou encore le leadership inclusif, qui intéressent à la fois les personnes en situation de handicap dans leur recherche ou leur maintien en emploi, mais aussi les dirigeants ou les responsables des ressources humaines dans leur proposition d'une politique RH adaptée. La sélection de ces études est réalisée à partir d'une méthodologie spécifique aux RSL. Elles sont ensuite caractérisées, puis analysées en lien avec la littérature académique sous-tendue. Ainsi, cette recherche permet de mettre en évidence les principaux déterminants multivariés de l'inclusion organisationnelle des personnes en situation de handicap, dans un contexte académique où les études sont soit rares, soit univariées, mais dans un contexte professionnel où les personnes en situation de handicap sont deux fois plus au chômage que les autres demandeurs d'emploi.

## Résultats de cette recherche :

Cette RSL a permis de sélectionner 32 recherches. Les variables identifiées dans ces recherches sont les pratiques organisationnelles (n=15), l'adéquation personne-emploi (aménagements, flexibilité de l'emploi etc.) (n=14), le leadership inclusif (ou attitudes des managers, management éthique etc.) (n=13), le soutien organisationnel perçu (attitudes des collègues etc.) (n=13), la discrimination (stéréotypes négatifs, stigmatisation etc.) (n=11), la performance (n=8), la satisfaction au travail (n=7), la culture organisationnelle (n=5), le climat organisationnel (n=4), le bien-être au travail (n=3), le stress professionnel (n=3), la justice organisationnelle (n=3), la socialisation organisationnelle (n=2), l'empathie organisationnelle (n=1) et la motivation (n=1). Cette revue systématique a le mérite de mettre en évidence certains facteurs d'inclusion réussie comme la présence dans l'organisation d'un type de leadership particulier (le leadership inclusif ou bienveillant) ou encore une bonne adéquation personne-emploi (avec la perspective d'aménagements de travail). Un bon niveau de soutien organisationnel perçu serait également le reflet d'une inclusion organisationnelle réussie, car en lien avec un certain niveau de confiance entre employés handicapés, superviseurs et collègues. Enfin, un bon niveau de satisfaction au travail (avec un faible niveau d'anxiété et un bon niveau de bien-être au travail) serait également la preuve d'une inclusion organisationnelle perçue et réussie. Cette revue systématique permet également de noter le peu de recherches réalisées sur l'inclusion organisationnelle perçue (et notamment l'inclusion organisationnelle réussie) à l'échelle internationale. La plupart des recherches ont eu lieu dans des pays anglo-saxons et très peu de recherches ont été menées en France. L'inclusion organisationnelle est également très peu explicitée ou définie dans les études. La population de personnes handicapées n'est interrogée que dans la moitié des études sélectionnées. De plus, les études relevées dans cette recherche analysent en général certaines variables une à une, ou 3 ou 4 variables au maximum.

## Références sélectives :

- Araten-Bergman, T. (2016). Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1510-1530.
- Bartram, T., Cavanagh, J., Sim, S., Pariona-Cabrera, P. et Meacham, H. (2018). Going the Extra Mile: Managers and Supervisors as Moral Agents for Workers with Disability at Two Social Enterprises. *Industrial Relations*, 73(4), 728-752.
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G., Boehm, S. A. et Bruch, H. (2015). Job Satisfaction of Employees with Disabilities: The Role of Perceived Structural Flexibility. *Human Resource Management*, 54(2), 323-343.
- Colella, A., Paetzold, R. L. et Belliveau, M. A. (2004). Factors Affecting Coworkers' Procedural Justice Inferences of the Workplace Accommodations of Employees with Disabilities. *Personnel Psychology*, 57(1), 1-23.
- Dobusch, L. (2021). The inclusivity of inclusion approaches: A relational perspective on inclusion and exclusion in organizations. *Gender, Work and Organization*, 28(1), 379-396.
- Dwertmann, D. J. G. (2016). Management research on disabilities: Examining methodological challenges and possible solutions. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1477-1509.
- Dwertmann, D. J. G. et Boehm, S. A. (2016). Status matters: The asymmetric effects of supervisor: subordinate disability incongruence and climate for inclusion. *Academy of Management Journal*, 59(1), 44-64.
- Foster, D. et Foch, P. (2010). Negotiating "Difference": Representing Disabled Employees in the British Workplace. *British Journal of Industrial Relations*, 48(3), 560-582.
- Fujimoto, Y., Rentschler, R., Le, H., Edwards, D. et Härtel, C. E. J. (2014). Lessons Learned from Community Organizations: Inclusion of People with Disabilities and Others. *British Journal of Management*, 25(3), 518-537.
- Gonzalez, J. A. et Simpson, J. (2021). The workplace integration of veterans: Applying diversity and fit perspectives. *Human Resource Management Review*, 31(2).
- Hoque, K., Wass, V., Bacon, N. et Jones, M. (2018). Are high-performance work practices (HPWPs) enabling or disabling? Exploring the relationship between selected HPWPs and work-related disability disadvantage. *Human Resource Management*, 57(2), 499-513.

- Kulkarni, M. et Lengnick-Hall, M. (2011). Socialization of people with disabilities in the workplace. *Human Resource Management*, 50, 521-540.
- Lanctôt, N., Durand, M.-J. et Corbière, M. (2012). The quality of work life of people with severe mental disorders working in social enterprises: A qualitative study. *Quality of Life Research: An International Journal of Quality of Life Aspects of Treatment, Care and Rehabilitation*, 21(8), 1415-1423.
- Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M. et Kulkarni, M. (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, 47(2), 255-273.
- Luu, T. (2019). Relationship between benevolent leadership and the well-being among employees with disabilities. *Journal of Business Research*, 99, 282-294.
- Lyons, B. J., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R., Ryan, A. M., O'Brien, K. R. et Roebuck, A. (2018). To Say or Not to Say: Different Strategies of Acknowledging a Visible Disability. *Journal of Management*, 44(5), 1980-2007.
- Moore, K., McDonald, P. et Bartlett, J. (2017). The social legitimacy of disability inclusive human resource practices: The case of a large retail organisation: The social legitimacy of disability employment. *Human Resource Management Journal*, 27, 514-529.
- Nelissen, P. T. J. H., Hülsheger, U. R., van Ruitenbeek, G. M. C. et Zijlstra, F. R. H. (2016). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1610-1625.
- Pagán, R. (2014). What Makes Workers with Disabilities Happy? The Importance of Non-Pecuniary Characteristics. *Health Economics*, 23(2), 241-247.
- Pagán-Rodríguez, R. (2015). Disability, Training and Job Satisfaction. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, 122(3), 865-885.
- Peters, H. et Brown, T. (2009). Mental illness at work: An assessment of co-worker reactions. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26, 38-53.
- Ranjatoelina, J. T. (2018). The inclusive business model revisited: An "extended resource-based theory" (re)definition built on the investigation of three diversified inclusive enterprises in France. *Strategic Change*, 27(6), 587-597.
- Sabat, I. E., Lindsey, A. P., Membere, A., Anderson, A., Ahmad, A., King, E. et Bolunmez, B. (2014). Invisible disabilities: Unique strategies for workplace allies. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 7(2), 259-265.
- Shore, L. M., Chung-Herrera, B. G., Dean, M. A., Ehrhart, K. H., Jung, D. I., Randel, A. E. et Singh, G. (2009). Diversity in organizations: Where are we now and where are we going? *Human Resource Management Review*, 19(2), 117-133.
- Shore, L., Randel, A., Chung, B., Dean, M., Ehrhart, K. et Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N. et Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176-189.
- Stone, D. L. et Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *The Academy of Management Review*, 21(2), 352-401.
- Stone, D. L. et Williams, K. J. (1997). The impact of ADA on the selection process: Applicant and organizational issues. *Human Resource Management Review*, 7(2), 203-231.
- Whitt, J. D., Cawley, B. D., Yonker, J. E. et Polage, D. C. (2014). The Value of Virtue: An Organizational Approach to the Challenges of Workplace Disabilities. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 265-269.
- Williams-Whitt, K. et Taras, D. (2010). Disability and the Performance Paradox: Can Social Capital Bridge the Divide? *British Journal of Industrial Relations*, 48(3), 534-559.
- Zhu, X., Law, K. S., Sun, C. (Timothy) et Yang, D. (2019). Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate. *Human Resource Management*, 58(1), 21-34.