



Colloque organisé par Anthony Beudaert, Nathalie Dubost, Jean-Philippe Nau et Sarah Richard

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

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

La conceptualisation du handicap a connu différentes évolutions (Stiker, 2013 ; Winance, 2016). La littérature distingue notamment une approche individuelle et médicale, qui met l'accent sur la déficience, contre un modèle social (Oliver 1983; Shakespeare & Watson, 1997) qui souligne l'importance de l'environnement dans l'émergence et la saillance du handicap. Différents travaux se situent à la croisée de ces perspectives en conceptualisant le handicap comme le fruit des interactions entre la personne et son environnement (Fougeyrollas, 2010 ; Shakespeare, 2013). Dernièrement, le modèle socio-relationnel met l'accent sur le rôle des relations sociales inégales dans l'expérience du handicap (Thomas, 2004). L'évolution ou la juxtaposition de ces modèles se fait en interaction avec les transformations des représentations, conventions et lois au niveau international et national (Boucher, 2003 et Richard et Barth, 2015).

La prévalence croissante du handicap couplée à la porosité des frontières qui le définissent (Santuzzi & Waltz, 2016) induisent sa nécessaire prise en compte dans le management, tout en questionnant les pratiques existantes. Le rôle des réseaux sociaux dans la participation des personnes handicapées quant à la diffusion de leur expérience de vie, l'influence des référents handicap dans les organisations ou encore les dispositifs spécifiques existant dans la sphère entrepreneuriale bousculent les pratiques gestionnaires. De par son caractère résolument transversal et interdisciplinaire, le champ des sciences de gestion peut offrir un éclairage fécond et novateur sur la manière dont le handicap interpelle l'ensemble des organisations et disciplines des sciences de gestion et du management.

Parmi les multiples défis soulevés, peuvent être retenus :

- **La prise en compte de l'hétérogénéité des situations de handicap** : le handicap étant une identité aux multiples facettes, il y a autant de différences entre les catégories de handicap, qu'entre le handicap et d'autres dimensions de la diversité (Bohm et al., 2011). Le handicap est également une identité particulièrement fluide dont les caractéristiques évoluent au fil des expériences vécues (Santuzzi & Waltz, 2016). Dans une logique intersectionnelle (Crenshaw, 1991), l'interaction entre cette identité et les autres dimensions

de la diversité modifie aussi les interactions avec l'environnement. Les frontières du handicap sont enfin particulièrement mouvantes. D'une part, d'autres caractéristiques sociales peuvent générer des conséquences "handicapantes" sans être pour autant qualifiées selon ce dénominateur. D'autre part, son caractère souvent invisible complexifie sa prise en compte (Aimar, 2021).

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

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

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

- **La mise en œuvre des politiques publiques** : les réponses sociales apportées aux personnes en situation de handicap sont intimement liées aux représentations et aux modèles du handicap, ainsi qu'aux normes et aux valeurs associées à sa prise en charge. Les recherches sur l'histoire du handicap ont ainsi montré comment les politiques publiques dans les sociétés occidentales ont d'abord opté pour un registre de réparation, puis d'intégration, pour aboutir aujourd'hui à l'inclusion (Marquis, 2015 ; Stiker, 2014). L'accès effectif aux apprentissages, à la formation et l'emploi, à la santé, au logement et à toutes activités favorisant la pleine participation à la vie sociale est qualifié de chantier prioritaire pour le gouvernement actuel.

Des recherches décrivant la façon dont les acteurs s'emparent de ces inflexions de l'action publique sont attendues, notamment en questionnant le degré de contrainte ressenti (recours à des lois, incitations financières ou campagnes de sensibilisation) et leur lien avec l'effectivité des politiques publiques (Corby et al. 2019). Faut-il obliger pour inclure ? De même, des travaux mettant en lumière les tensions issues des besoins de coordination entre les différents réseaux d'acteurs engagés dans le parcours de vie des personnes en situation de handicap seraient éclairants. Enfin, les chercheurs pourront proposer des réflexions autour de la gestion du changement induite par cette évolution des politiques publiques, notamment au sein du secteur médico-social, acteur historique de la prise en charge du handicap.

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

Nous invitons les recherches à considérer la façon de prendre en compte et restituer l'hétérogénéité des situations de handicaps, d'interroger les outils méthodologiques permettant une participation effective et élargie, de questionner dans ce contexte spécifique les rapports entre le

chercheur et son objet (rapport d'altérité, rapport de légitimité, vulnérabilité du répondant, du chercheur, confrontation de savoirs, temporalités différentes...) ou encore d'appréhender le potentiel transformatif et émancipatoire de tels travaux (Beudaert et Nau, 2021).

Ces différentes thématiques ne sont pas limitatives et ce workshop se veut ouvert à toute contribution appréhendant la question du handicap en sciences de gestion. Pour cette deuxième édition le comité scientifique sera particulièrement ouvert à des contributions relevant du champ de la comptabilité, de la gouvernance, du management public, de la finance, du pilotage organisationnel et de la stratégie. Nous serons heureux de recevoir des contributions théoriques ou empiriques mobilisant tous types de méthodologies. Les approches interdisciplinaires mobilisant d'autres disciplines que la gestion sont également les bienvenues.

## ORGANISATION

Le workshop sera organisé sur deux journées le 19 et le 20 mai. La journée du 19 sera ouverte aux enseignants-chercheurs, praticiens, étudiants et usagers. Elle sera notamment dédiée à la valorisation et à la diffusion des recherches publiées dans le numéro spécial de la Revue Française de Gestion « Handicap et Management ». La journée du 20 sera plus spécifiquement dédiée à la présentation et à la discussion des recherches soumises dans le cadre de ce workshop.

## PROCEDURE D'EVALUATION ET PLANNING

Envoi des propositions de communication au format demandé	28 février 2025
Notification de l'acceptation des propositions de communication	28 mars 2025
Date limite d'inscription*	25 avril 2025

\* l'inscription est gratuite mais obligatoire

Les propositions de communication doivent être envoyées par mail à [jean-philippe.nau@univ-lorraine.fr](mailto:jean-philippe.nau@univ-lorraine.fr).

Elles seront évaluées de manière anonyme par deux membres du comité scientifique :

- ANDRIEN Loic, Chaire transformation des organisations et du travail, CSO, SciencesPo
- BEUDAERT Anthony, CERTOP, Université Toulouse Jean Jaurès
- DUBOST Nathalie, VALLOREM, Université Orléans
- HABRAN Yves, CEREFIGE, ICN Business School
- LALLEMAND Coralie, CEREFIGE, IUT de Thionville-Yutz
- LEMAIRE Celia, Laboratoire Magellan, Université Lyon 3 Jean Moulin
- MOULIN Yves, CEREFIGE, Université de Lorraine
- NAU Jean-Philippe, CEREFIGE, Université de Lorraine
- PEYRARD Estelle, chercheuse associée CRG, Ecole Polytechnique, APF
- RICHARD Sarah, Audencia Business School
- WANNENMACHER Delphine, CEREFIGE, Université de Lorraine

## FORMAT ET VALORISATION

Le format des communications proposées est un résumé étendu ne devant pas excéder 2,000 mots (bibliographie comprise). Deux fichiers seront envoyés : un fichier anonymisé avec le texte, et un fichier composé d'une page faisant apparaître le titre de la communication, le nom et l'affiliation des auteurs, une adresse mail de correspondance.

Parallèlement au workshop, nous travaillons à un projet éditorial qui reste à préciser (numéro spécial, ouvrage collectif...).

## COMITE D'ORGANISATION

Anthony Beudaert, Shina Desrosiers, Nathalie Dubost, Coralie Lallemand, Jean-Philippe Nau et Sarah Richard

## CONTACT

Pour toute question d'ordre pratique, merci d'écrire à l'adresse suivante : [jean-philippe.nau@univ-lorraine.fr](mailto:jean-philippe.nau@univ-lorraine.fr)

