
Entreprendre & Innover



Editors: Jérémie Renouf, Fernanda Arreola, David Halabisky, Simon Darcy, Jock Collins

Disability and Entrepreneurship: towards new employment perspectives

Is entrepreneurship up to the challenge of social and professional inclusion of people with disabilities?

The social integration of people with disability has been promoted in France since the First World War, gaining further attention since the passing of major disability laws in 1975¹ and 2005². Regardless of such legislative progress, people with disability continue to face discrimination from a double marginality in employment: for finding a job and for doing a job³. Their unemployment rate is twice that of the general labor force⁴. For those who work, they occupy more often part-time positions, have less qualified jobs, and are paid less. This reality prevails even though in France companies with more than 20 employees are required to employ at least 6% of their workforce are to be people with disabilities but on average this figure has only reached 3.5% and has been stable for several years (Insee, 2020⁵).

Given the failure of public policies, people with disability must find alternative solutions for employment. In the European Union, the risk of poverty is significantly higher for people with disability, at 21.1% compared to 14.9% of the nondisabled population⁶. This disparity is explained by their low employment rates which is at the same time a cause and a consequence

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333976/>

² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647>

³ Revillard A. (2019), *Handicap et travail*, Presses de Sciences Po, 120 pages

⁴ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501621?sommaire=4504425&q=handicap+ch%C3%B4mage#consulter>

⁵ Insee Références, « Emploi, chômage, revenus du travail », TEF, 2020

⁶ Halabisky D., Potter J. (2014), « Policy brief on entrepreneurship for people with disabilities: entrepreneurial activities in Europe », LEED of the OECD, *European report*, 3:5

of social exclusion⁷. In response, people with disability are turning away from wage employment to become self-employed or entrepreneurs, whether it is by opportunity or necessity. This has led to a growing interest in understanding how entrepreneurship may be a solution for people with disability to escape unemployment, dependence, and poverty⁸.

People with disability can be perceived as atypical entrepreneurs where they face the challenge of proving their legitimacy for leading a business⁹. In addition to such a barrier, there are difficulties inherent to launching a new venture, which become more challenging for people with disability due to a series of barriers they encounter at either higher rates or uniquely because of their impairment (e.g. access to funding, administrative difficulties, health constraints, limited travel, communication problems et cetera)¹⁰. This explains why to date, research has mostly focused on the barriers related to disability in the context of entrepreneurship, leading to opportunities to explore this entrepreneurial behavior from a creative career potential and from social impact perspectives that document the outcomes on individuals, organisations and the community¹¹.

In order for initiatives led by people with disability to prosper, research also notes the need to set up support mechanisms across all areas of the entrepreneurial ecosystem that are adapted to the profile of the beneficiary¹², for example when creating peer networks¹³. In the case of people with disability this represents a complex paradox. On one end, entrepreneurs must admit the additional barriers that will be experienced in this context, and on the other, they must pursue an idealization of the myth of the superhero entrepreneur. Such pressure may lead entrepreneurs to not give voice to their lived experience through silencing their struggles and to

⁷ Hauben H., Coucheir M., Spooren J. McAnaney D., Delfosse C. (2012), « Assessing the impact of European governments' austerity plans on the rights of people with disabilities », in European Foundation Centre (éd.), *European report*, 19:24

⁸ Maritz A., Laferriere R. (2016), « Entrepreneurship and self-employment for people with disabilities », *Australian Journal of Career Development*, 25(2), 45-54 ; Castillo Y.A., Fischer J.M. (2019), « Self-employment as a career choice for people with disabilities: personal factors that predict entrepreneurial intention », *Journal of Rehabilitation*, 85(1), 35:43 ; Caldwell K., Parker Harris S., Renko M. (2020), « Inclusive management for social entrepreneurs with intellectual disabilities: "how they act" », *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, (33) 204-218

⁹ Gardien E. (2006), « Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? Pour une analyse des situations partagées », *Reliance*, 19, 50:59

¹⁰ Raffin M. (2017), « L'entrepreneuriabilité des personnes en situation de handicap », in La santé du dirigeant. De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre, (dir. Torrès O.), 181:197 ; Raffin M. (2018), *L'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale des dirigeants de PME en situation de handicap*, Thèse pour le doctorat en sciences de gestion, Université de Montpellier, 361 pages

¹¹ Darcy S., Maxwell H., Grabowski S., Onyx J. (2019), « Artistic impact: From casual and serious leisure to professional career development in disability art », *Leisure Sciences*

¹² Chabaud D., Messeghem K., Sammut S. (2010), « Vers de nouvelles formes d'accompagnement ? », *Revue de l'entrepreneuriat*, 2(9), 1:5 ; Darcy, S., Collins, J., & Stronach, M. (2020). « Australia's Disability Entrepreneurial Ecosystem: Experiences of People with Disability with microenterprises, self-employment and entrepreneurship », University of Technology Sydney, Sydney.

¹³ Roche D. (2014), « Les gens différents développent d'extraordinaires compétences », *Entreprendre & Innover*, 20(1), 78:86

navigate between the feeling of carrying a heritage and the need to pursue a destiny¹⁴. This suggests that a hybrid posture between employment and entrepreneurship may be an interesting intermediate solution to alleviate such tension, by combining security on the one hand, and freedom on the other hand¹⁵.

Meanwhile, we notice that more and more entrepreneurs are becoming aware of the need to change business and management models, to engage in inclusive employment practices. This concept of inclusion, presented as a societal issue, goes beyond the treatment of disability from a rehabilitative or human rights perspective to place it as a managerial strategy¹⁶. From this perspective, employment opportunities are no longer conceived as a social service provided to people with disability but as an area of exercise of a right of equality with the nondisabled, incorporating new elements such as career progression and professional fulfillment¹⁷. This involves questioning the entrepreneur's posture, and the outcomes they expect from this action in their practice¹⁸. From a larger perspective, this means also the need to study the impact of these initiatives at the macro level¹⁹. Finally, it allows us to understand the nature of inclusive policies, their innovative character, and the managerial practices necessary to set them in place.

For this special issue, proposals may focus on the following themes:

- Is entrepreneurship a solution for the inclusion of people with disabilities in society?
- Faced with the continuous drop-in birth rates in many countries around the world, will entrepreneurship facilitate access to a skilled workforce of disabled workers?
- What are the most successful entrepreneurial support practices that can be set in place for people with disability?
- Are the business and innovation ecosystems suitable for the projects carried out by entrepreneurs with disabilities or by entrepreneurs in the field of disability?
- How does the inclusion of people with disability change the practices of entrepreneurs and their organizations?

¹⁴ Alter N. (2014), « Un entrepreneur est nécessairement dans la position de l'étranger », *Entreprendre & Innover*, 20(1), 66:70

¹⁵ Renouf J. (2019), *Accompagner la transition professionnelle du salariat à l'entrepreneuriat*, Thèse pour le doctorat en sciences de gestion, Université de Reims Champagne-Ardenne, 318 pages

¹⁶ Tisserant G. (2012), *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ?*, Pearson, collection Village mondial, 234 pages

¹⁷ Revillard A. (2019), *Handicap et travail*, Presses de Sciences Po, 120 pages

¹⁸ Csanyi-Virag V. (2019), « Entrepreneuriat inclusif et handicap : une exploration critique de la littérature internationale », *Question(s) de management*, 2(24), 129:149

¹⁹ Combes M. (2020), « ESAT de DEMAIN. Vers des organisations capacitantes », Rapport de recherche 2017-2020, Chaire ESS de l'URCA, laboratoire REGARDS, 64 pages

- How can entrepreneurs find support to develop more inclusive management methods?
- What is the impact of inclusive innovation on employment?
- What is the impact of inclusive entrepreneurial organizations on the ecosystems?
- Does the development of inclusive entrepreneurial practices require a change of perspective on disability?
- What are the innovative training practices that can make young people aware of the challenges faced by disability?
- How can we support the professional transition and career progression of people with disabilities?
- What is the influence of disability on the entrepreneurial trajectory?
- Does disability have an impact on the choice of a legal structure?
- Can accelerators or incubators offer alternative solutions to accompany inclusive and assisted employment?
- What are some examples around the world of successful programs aiming at facilitating the inclusion of people with disabilities through self-employment or entrepreneurship?

Submissions are accepted both in English and French.

The main deadlines are:

- 03/01/22: Submission of original texts
- 07/01/22: Back to the authors
- 01/10/22: Deadline for sending revised texts
- March 2023: Publication of the issue

Editorial line

Entrepren dre et Innover is a high-level vulgarisation journal in the field of entrepreneurship and innovation published by DeBoeck University. Its ambition is to make original, scientifically sound or innovative articles available to a readership of executives, entrepreneurs, professionals in business creation networks and business leaders. The journal is open to ALL disciplines and ALL points of view interested in entrepreneurship and innovation.

As this review is primarily aimed at practitioners, we are careful to ensure that the contributions are concerned with practical applications, business implications and/or policy recommendations. With this in mind, contributions should :

- **have a section making explicit reference to these concerns:** the reader should always be able to say at the end of the reading: so what? how does this article help me to act or to improve my future actions?
- **adopt more concrete and operational language** than is customary in academic journals: theory should not be absent but popularised, i.e. translated into simple terms. Abstract concepts should be made explicit and/or illustrated with practical examples.
- **not accumulate scientific references:** The aim is to select a few reference authors useful for understanding the subject, not to show the completeness of the academic literature on the subject. Scientific references should be cited exclusively through footnotes.

Detailed instructions to authors are available on the journal's website in the "How to contribute" section. **It is imperative that you respect them when sending your submission.**

Please upload your submission on the journal's submission platform:

<https://eeti.manuscriptmanager.net>

Entreprendre & Innover

Editeurs: Jérémie Renouf, Fernanda Arreola, David Halabisky, Simon Darcy, Jock Collins

Handicap et entrepreneuriat : nouvelles perspectives d'emploi

L'entrepreneuriat est-il à la hauteur des enjeux d'inclusion des personnes en situation de handicap dans notre société ?

L'intégration des personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie est promue en France depuis la première guerre mondiale, et notamment depuis les grandes lois sur le handicap de 1975²⁰ et 2005²¹. Auxquelles nous pouvons ajouter celle de 2015²² relative à l'adaptation de la société à la perte d'autonomie, et celle de 2018 portant sur la liberté de choisir son avenir professionnel. Pourtant les personnes en situation de handicap continuent de souffrir d'une double marginalité dans le monde du travail : face à l'emploi et dans l'emploi²³. Leur taux de chômage est deux fois plus élevé que celui de la population active en général²⁴. Et pour celles qui travaillent, elles le sont plus souvent à temps partiel, ont des postes moins qualifiés et moins bien payés. Les entreprises de plus de 20 salariés ont pourtant l'obligation d'employer au moins 6% de personnes handicapées. Mais elles sont loin d'atteindre ce chiffre puisque le taux d'emploi direct est de seulement 3,5%, chiffre stable depuis plusieurs années (Insee, 2020²⁵).

²⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333976/>

²¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000809647>

²² <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000030972663>

²³ Revillard A. (2019), *Handicap et travail*, Presses de Sciences Po, 120 pages

²⁴ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4501621?sommaire=4504425&q=handicap+ch%C3%B4mage#consulter>

²⁵ Insee Références, « Emploi, chômage, revenus du travail », TEF, 2020

Face à ce constat d'échec des politiques publiques, plusieurs comportements émergent. Tout d'abord, de plus en plus de personnes en situation de handicap se détournent du travail salarié pour devenir entrepreneurs, qu'il s'agisse d'un entrepreneuriat d'opportunité ou de nécessité. Ainsi, dans le monde, nous observons ces dernières années, un intérêt croissant pour l'entrepreneuriat en tant que solution d'insertion des personnes en situation de handicap pour échapper au chômage, à la dépendance, à la pauvreté²⁶. Au sein de l'Union Européenne, le risque de pauvreté est nettement plus élevé pour les personnes handicapées que pour celles qui ne le sont pas puisque 21,1% des personnes handicapées sont confrontées à ce risque, contre 14,9% des personnes non handicapées²⁷. La principale raison de cette disparité réside dans le faible taux d'emploi des personnes handicapées, qui constitue une cause et/ou une conséquence de leur exclusion sociale²⁸.

Les personnes en situation de handicap peuvent être perçues comme des entrepreneurs atypiques. Déjà stigmatisées au quotidien lorsqu'elles sont salariées, elles sont contraintes de prouver leur efficacité et leur légitimité au poste de dirigeant²⁹. A cela s'ajoute les difficultés inhérentes au lancement d'un projet qui prennent des proportions encore plus grandes lorsque l'on est en situation de handicap en raison d'obstacles plus élevés ou uniquement en raison de leur handicap (accès au financement, difficultés administratives, contraintes de santé, déplacements limités, problèmes de communication...)³⁰. Alors que de nombreuses recherches se focalisent sur les barrières liées au handicap, encore peu étudient leur potentiel créatif et leur impact social pour les personnes, les organisations et la communauté³¹.

²⁶ Maritz A., Laferriere R. (2016), « Entrepreneurship and self-employment for people with disabilities », *Australian Journal of Career Development*, 25(2), 45-54 ; Castillo Y.A., Fischer J.M. (2019), « Self-employment as a career choice for people with disabilities: personal factors that predict entrepreneurial intention », *Journal of Rehabilitation*, 85(1), 35:43 ; Caldwell K., Parker Harris S., Renko M. (2020), « Inclusive management for social entrepreneurs with intellectual disabilities: "how they act" », *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, (33) 204-218

²⁷ Halabisky D., Potter J. (2014), « Policy brief on entrepreneurship for people with disabilities: entrepreneurial activities in Europe », LEED of the OECD, *European report*, 3:5

²⁸ Hauben H., Coucheir M., Spooren J. McAnaney D., Delfosse C. (2012), « Assessing the impact of European governments' austerity plans on the rights of people with disabilities », dans European Foundation Centre (éd.), *European report*, 19:24 ; Halabisky D., Potter J. (2014), « Policy brief on entrepreneurship for people with disabilities: entrepreneurial activities in Europe », LEED of the OECD, *European report*, 3:5

²⁹ Gardien E. (2006), « Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? Pour une analyse des situations partagées », *Reliance*, 19, 50:59

³⁰ Raffin M. (2017), « L'entrepreneuriabilité des personnes en situation de handicap », in La santé du dirigeant. De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre, (dir. Torrès O.), 181:197 ; Raffin M. (2018), *L'impact sur la santé de la transition entrepreneuriale des dirigeants de PME en situation de handicap*, Thèse pour le doctorat en sciences de gestion, Université de Montpellier, 361 pages

³¹ Darcy S., Maxwell H., Grabowski S., Onyx J. (2019), « Artistic impact: From casual and serious leisure to professional career development in disability art », *Leisure Sciences*

La recherche constate aussi le besoin de mettre en place un accompagnement adapté au profil du bénéficiaire³², par exemple avec des réseaux de pairs³³. D'autant que la personne en situation de handicap est souvent dans une situation antinomique. D'un côté le handicap renvoie au monde de la contrainte. De l'autre côté l'entrepreneuriat renvoie au mythe du super héros. Ce paradoxe peut les conduire à faire taire leurs propres souffrances face au regard que les autres portent sur eux et les obliger à faire le va-et-vient entre leur héritage et leur destin³⁴. La posture hybride entre salariat et entrepreneuriat peut apparaître comme une solution intermédiaire intéressante associant la sécurité d'une part, et la liberté d'autre part³⁵.

Par ailleurs, de plus en plus d'entrepreneurs conscients de la nécessité de changer les modèles d'entreprises et de management, s'engagent dans des pratiques d'inclusion dans l'emploi. Ce concept d'inclusion, présenté comme un enjeu sociétal, dépasse le traitement du handicap sous l'angle médico-social et le place dans le champ de l'entreprise et du management³⁶. Dans cette optique, l'emploi n'est plus conçu comme un service rendu aux personnes handicapées - qui se concrétise par des établissements de soutien et d'aide par le travail (ESAT) par exemple - mais comme un domaine de l'existence où elles ont droit à l'égalité avec les personnes non handicapées, qui apporte progression et épanouissement professionnel³⁷. Cela suppose d'interroger la posture de l'entrepreneur, ce qu'il vise et ce qu'il recherche à travers son action entrepreneuriale dans sa pratique³⁸. Cela conduit aussi à étudier l'impact de ces initiatives dans les territoires et explorer les évolutions possibles des structures d'accueil existantes³⁹. Finalement, cela renvoie au besoin de comprendre la nature de ces entreprises, leur caractère innovant et les pratiques managériales mobilisés au sein de ces entreprises.

³² Chabaud D., Messeghem K., Sammut S. (2010), « Vers de nouvelles formes d'accompagnement ? », *Revue de l'entrepreneuriat*, 2(9), 1:5 ; Darcy, S., Collins, J., & Stronach, M. (2020). « Australia's Disability Entrepreneurial Ecosystem: Experiences of People with Disability with microenterprises, self-employment and entrepreneurship », University of Technology Sydney, Sydney.

³³ Roche D. (2014), « Les gens différents développent d'extraordinaires compétences », *Entreprendre & Innover*, 20(1), 78:86

³⁴ Alter N. (2014), « Un entrepreneur est nécessairement dans la position de l'étranger », *Entreprendre & Innover*, 20(1), 66:70

³⁵ Renouf J. (2019), *Accompagner la transition professionnelle du salariat à l'entrepreneuriat*, Thèse pour le doctorat en sciences de gestion, Université de Reims Champagne-Ardenne, 318 pages

³⁶ Tisserant G. (2012), *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ?*, Pearson, collection Village mondial, 234 pages

³⁷ Revillard A. (2019), *Handicap et travail*, Presses de Sciences Po, 120 pages

³⁸ Csanyi-Virag V. (2019), « Entrepreneuriat inclusif et handicap : une exploration critique de la littérature internationale », *Question(s) de management*, 2(24), 129:149

³⁹ Combes M. (2020), « ESAT de DEMAIN. Vers des organisations capacitanes », Rapport de recherche 2017-2020, Chaire ESS de l'URCA, laboratoire REGARDS, 64 pages

Les communications pourront notamment porter sur les thèmes suivants :

- L'entrepreneuriat est-il une solution d'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société ?
- Face à la baisse du taux de natalité l'entrepreneuriat facilitera-t-il l'accès à une main d'oeuvre qualifiée de travailleurs en situation de handicap ?
- Quelles sont les pratiques d'accompagnement à l'entrepreneuriat spécifiques pour les personnes en situation de handicap ?
- Les écosystèmes sont-ils adaptés aux projets portés par les entrepreneurs en situation de handicap ou qui entreprennent dans le champ du handicap ?
- En quoi l'inclusion des personnes en situation de handicap fait évoluer les pratiques des entrepreneurs et leur organisation ?
- Comment accompagner les entrepreneurs dans des modes de management plus inclusifs ?
- Comment l'innovation inclusive est au service de l'emploi ?
- Quel est l'impact dans les territoires des organisations entrepreneuriales inclusives ?
- Le développement des pratiques entrepreneuriales inclusives passent-elles par un changement de regard sur le handicap ?
- Quelles sont les pratiques pédagogiques innovantes pour sensibiliser les jeunes populations aux défis rencontrés par le handicap ?
- Comment accompagner les transitions professionnelles des personnes en situation de handicap ?
- Quel est l'influence du handicap dans la trajectoire entrepreneuriale ?
- Le handicap a-t-il un impact dans le choix de la structure juridique ?
- Les coopératives d'activité et d'emploi, et les couveuses, peuvent-elles des solutions alternatives au secteur du « travail protégé » ?
- Quels sont quelques exemples dans le monde de programmes réussis visant à faciliter l'inclusion des personnes handicapées par le biais du travail indépendant ou de l'entrepreneuriat?

Les soumissions sont acceptées en anglais et en français.

Les dates principales à retenir sont :

- 01/03/22 : Soumission des textes originaux
- 01/07/22 : Retour vers les auteurs
- 01/10/22 : Date limite d'envoi des textes révisés
- Mars 2023 : Publication du numéro

Ligne éditoriale

La revue *Entreprendre et Innover* est une revue de vulgarisation de haut niveau dans le domaine de l'entrepreneuriat et de l'innovation éditée par DeBoeck Université. Son ambition est de mettre à la portée d'un lectorat de cadres, entrepreneurs, professionnels des réseaux de création d'entreprises et dirigeants d'entreprises, des articles originaux, solides sur le plan scientifique ou innovants sur le plan des idées exprimées. La revue est ouverte à TOUTES les disciplines et à TOUS les points de vue qui s'intéressent à l'entrepreneuriat et à l'innovation.

Dans la mesure où cette revue s'adresse en priorité à des praticiens, nous restons attentifs à ce que les contributions aient une préoccupation d'applications pratiques, d'implifications entrepreneuriales et/ou de recommandations en matière politique. Dans cet esprit, les contributions devront :

- **avoir une section faisant explicitement référence à ces préoccupations** : le lecteur doit toujours pouvoir se dire en fin de lecture : et alors ? en quoi cet article m'aide à agir ou à mieux réfléchir pour mon action future ?
- **adopter un langage plus concret et opérationnel** qu'il n'est d'usage dans les revues académiques : la théorie ne doit pas être absente mais vulgarisée, c'est-à-dire traduite en termes simples. Les concepts abstraits doivent être explicités et/ou illustrés par des exemples pratiques.
- **ne pas accumuler les références scientifiques** : le but est de choisir quelques auteurs de référence utiles pour comprendre le propos, non de montrer l'exhaustivité de la littérature académique sur le sujet. Les références scientifiques doivent être exclusivement citées grâce aux notes de bas de page.

Le détail des consignes aux auteurs est disponible sur le site de la revue dans la rubrique « Comment contribuer ». **Il est impératif de les respecter lorsque vous envoyez votre soumission.**

Merci d'envoyer votre soumission sur la plateforme de soumission de la revue :

<https://eeti.manuscriptmanager.net>