

Ce document présente les principaux résultats d'une recherche exploratoire sur la qualité de vie au travail des agents en situation de handicap dans la fonction publique. A partir d'une étude de cas réalisée au sein d'une collectivité territoriale, il décrit la manière dont cette question y est perçue, traitée et soulève un certain nombre de questionnements.

## Contexte et objectifs

Jeanine Pommier<sup>1,2</sup>  
Mélisande Codina<sup>1</sup>  
Emily Darlington<sup>3</sup>  
Marie-Renée Guével<sup>1,2</sup>  
Roselyne Joanny<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Département des Sciences humaines, sociales, EHESP, Ecole des hautes études en santé publique

<sup>2</sup>Arènes-CRAPE -Centre de Recherches sur l'Action Politique en Europe, UMR 6051

<sup>3</sup>Laboratoire ACTÉ EA 4281, ESPE Université Clermont-Auvergne, Université Claude Bernard Lyon1

<sup>4</sup>IREPS Bretagne, Instance régionale d'éducation et de promotion de la santé

### La qualité de vie au travail: un enjeu pour les agents et pour le collectif de travail

Face aux nouvelles exigences du travail dans un contexte économique difficile, les questions de santé au travail sont devenues une préoccupation importante des pouvoirs publics, des partenaires sociaux et des employeurs. L'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour tous. Si elle contribue au bien-être et à la promotion de la santé des salariés, elle est reconnue aussi comme un facteur d'amélioration de la qualité du travail et de la performance.

### La QVT des personnes en situation de handicap : une réflexion spécifique ?

Si cette réflexion sur la QVT a émergé il y a quelques années au sujet des travailleurs dans leur ensemble, elle est relativement nouvelle concernant les travailleurs en situation de handicap. La santé au travail des personnes en situation de handicap reste encore le plus souvent abordée de manière individuelle, notamment au travers des problématiques liées au maintien dans l'emploi et à l'adaptation des postes. Peu de travaux sont actuellement disponibles sur la question de la QVT des personnes en situation de handicap. Existe-il des spécificités liées au handicap ? Quels en sont les déterminants de la QVT ? Comment agir sur ces déterminants ?

### L'objectif de cette recherche exploratoire

Ce projet propose une première exploration de cette question auprès d'une collectivité territoriale et se fixe pour objectif d'explorer les représentations de la QVT au sein de cette collectivité et la manière dont cette collectivité prend en compte les déterminants de la QVT des agents en situation de handicap.

## Méthodologie: 3 processus en interaction

### Remerciements aux documentalistes de l'EHESP :

- Laurence Meyer
- Yvonne Bertrand

1. **Constitution d'une équipe projet** : pour l'élaboration et la mise en œuvre de la recherche, constituée de 3 chercheuses du département Sciences Humaines et Sociales de l'EHESP et d'une chargée de projet et d'ingénierie de l'IREPS Bretagne.
2. **Un travail partenarial** : permettant le partage d'expertises et la confrontation des regards sur le processus de recherche et ses résultats: un groupe de travail a réuni l'équipe projet et des acteurs locaux concernés par cette problématique.

Ce projet s'inscrit dans le programme de recherche sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, porté par l'EHESP (Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique) et soutenu par le FIPHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Vous trouverez le détail de ce programme via ce lien : <http://www.ehosp.fr/recherche/domaines-de-recherche/politiques-sociales-et-de-sante/programme-de-recherche-emploi-des-personnes-handicapees-dans-la-fonction-publique/>

Pour citer ce document : Jeanine Pommier, Mélisande Codina, Emily Darlington, Marie-Renée Guével, Roselyne Joanny. Qualité de vie au travail des agents de la fonction publique en situation de handicap : étude de cas d'une collectivité territoriale, EHESP 2017, 8p, <http://www.ehosp.fr/recherche/domaines-de-recherche/politiques-sociales-et-de-sante/programme-de-recherche-emploi-des-personnes-handicapees-dans-la-fonction-publique/>

### Le groupe de travail

Andréa SARUP	<b>ADAPT Bretagne</b> (Association pour l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées)
Elisabeth DEWANCKEL François MASSOLO	<b>ARACT Bretagne</b> (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail)
Richard FERNANDEZ Jack MEUNIER	<b>Collectif Handicap 35</b> (Représentants des personnes handicapées)
Maryse DESPLANTES Stéphanie RIBOULEAU	<b>DIRECCTE</b> (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)
Sophie BROSSARD Laurent MADEC Frédérique QUIDU	<b>EHESP</b> (Ecole des hautes études en santé publique)
Roselyne JOANNY	<b>IREPS Bretagne</b> (Instance régionale d'éducation et de promotion de la santé)
Isabelle MOREAU Alain OELLERS	<b>PFRH</b> (Plate-forme régionale interministérielle d'appui à la gestion des ressources humaines)
Marie d'AGUANNO	<b>Rennes Métropole</b>

### 3. Une démarche exploratoire en deux temps :

- Une synthèse de revues de littérature réalisée au niveau international sur la QVT et ses déterminants sur les dix dernières années.
- Une étude de cas au sein d'une collectivité territoriale:
  - 14 entretiens individuels semi-directifs auprès d'agents en situation de handicap, de représentants syndicaux et des acteurs de la collectivité concernés directement par la QVT (direction ressources humaines, responsables prévention, référents handicap, ergonome...)
  - Une analyse itérative des résultats avec le groupe de travail
  - Un entretien collectif auprès d'acteurs de ressources humaines de la collectivité pour affiner les résultats.

En raison du caractère exploratoire de cette démarche, les résultats suivants n'ont pas vocation à être généralisés.

## La qualité de vie au travail : définitions

La QVT, considérée tantôt comme un déterminant de la productivité des employés aux travers de la majoration de la satisfaction au travail tantôt comme un facteur favorisant la sécurité et la santé des employés (Bagtasos, 2011), ne fait pas l'objet d'une définition consensuelle dans la littérature.

La QVT s'impose donc comme un concept aux multiples dimensions (Swamy, Nanjundeswaraswamy, & Rashmi, 2015) que différents champs de recherche se sont attelés à explorer.

Plusieurs modèles ont été développés pour tenter de comprendre les dimensions de la QVT, la caractériser ou saisir les éléments de sa matérialisation (Bagtasos, 2011) et (Sheel, Goel, & Pathak, 2012).

Dupuis (2009), suite à une analyse des publications concernant la QVT entre 1970 et 2000 révèle un consensus sur la définition de la QVT autour de trois points : 1- la QVT est un construit subjectif; 2- la QVT se doit d'intégrer des aspects organisationnels, individuels et sociaux; 3- le travail a une influence certaine sur les autres domaines de vie et fait partie intégrante de la qualité de vie générale.

En 2011, Bagtasos a mené une autre revue (Bagtasos, 2011), qui met en avant la QVT suivant 3 dimensions:

#### - *La QVT comme une perception individuelle :*

La QVT serait ainsi le produit de la PERCEPTION d'un individu de son travail, de ses collègues et de la structure dans laquelle il évolue. Cette perception se manifesterait aux travers des attitudes et comportements du travailleur, ainsi que le niveau de satisfaction au travail, variable la plus couramment utilisée pour mesurer la QVT bien que n'en reflétant qu'une seule facette.

#### - *La QVT comme une capacité d'adaptation :*

Par ailleurs, la QVT peut faire référence à la capacité d'un individu à agir sur les caractéristiques de son travail. La capacité D'ADAPTATION peut également être inférée à la structure qui en adaptant elle-même les conditions de travail à l'individu, participe de sa QVT.

#### - *La QVT comme le résultat d'une interaction :*

La QVT peut être considérée comme le fruit de l'INTERACTION de caractéristiques personnelles et situationnelles. Cette approche permet de saisir le caractère dynamique et subjectif de la QVT, replaçant l'individu au centre de cette question.

# Les déterminants de la QVT

Des facteurs psycho-sociaux, environnementaux et organisationnels ont été identifiés comme des déterminants de la QVT dans les travaux de Bagtasos (2011) et de Sheel (2012). Le Tableau 1 présente les différentes dimensions et facteurs.

Dimension	Facteurs	Dimension	Facteurs
Conditions de travail / Caractéristiques de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nature du travail                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- rémunération</li> <li>- charge de travail</li> <li>- travail en poste</li> <li>- horaires</li> </ul> </li> <li>• Rapport de l'individu à l'emploi :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- monotonie</li> <li>- ambiguïté / clarté du rôle professionnel</li> <li>- opportunités de développement de compétences</li> <li>- satisfaction des besoins</li> <li>- portée de la tâche</li> <li>- variété des compétences en jeu</li> <li>- pertinence sociale du travail</li> </ul> </li> </ul>	Environnement social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- interface travail – famille</li> <li>- relations en dehors du travail</li> <li>- soutien familial</li> <li>- soutien social</li> </ul>
Dimension	Facteurs	Dimension	Facteurs
Environnement de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environnement physique</li> <li>• Environnement organisationnel :                             <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Niveau structurel</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- orientations politiques et administratives</li> <li>- implication de la structure de travail</li> <li>- intentions relatives au turn-over</li> <li>- approche égalitaire et juste du travail</li> </ul> </li> <li><i>Niveau individuel</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- niveau d'implication de l'employé dans le processus décisionnel</li> <li>- niveau d'autonomie</li> <li>- feedback</li> <li>- niveau de pouvoir exercé par les employés</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• Environnement social sur le lieu de travail :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- relations sociales sur le lieu de travail</li> <li>- conflits</li> <li>- agressivité</li> <li>- isolement professionnel</li> <li>- qualité des relations avec les pairs</li> <li>- qualité des relations avec les supérieurs</li> <li>- style managérial</li> </ul> </li> </ul>	individuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liés à l'emploi :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfaction professionnelle (travail et carrière)</li> <li>- sentiment d'accomplissement professionnel</li> <li>- épanouissement personnel</li> <li>- implication</li> <li>- motivation</li> <li>- non reconnaissance</li> <li>- stress au travail</li> <li>- niveau de contrôle</li> <li>- équilibre vie familiale / vie professionnelle</li> <li>- niveau de besoins</li> </ul> </li> <li>• Liés au contexte psychologique général :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- bien-être général</li> <li>- qualité de vie générale</li> <li>- satisfaction de vivre</li> <li>- sentiment de bien-être général</li> <li>- bonheur</li> <li>- anxiété</li> </ul> </li> </ul>

**Tableau 1** : Synthèse des dimensions et facteurs identifiés comme des déterminants de la QVT dans les travaux de Bagtasos et de Sheel (Bagtasos, 2011; Sheel et al., 2012)

# Opérationnalisation de la QVT en France

---

## Une réflexion qui évolue

La référence à la QVT a émergé en France dans les années '70 comme un élargissement de la démarche de prévention des risques professionnels. Elle est alors considérée comme un résultat de l'amélioration des conditions de travail. En 2003, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) lance la première « Semaine de la qualité de vie au travail ».

En France, l'année 2012 a été un moment fort quant à la prise en compte de la QVT car les négociations entre les syndicats et le patronat ont commencé et ont débouché sur la promulgation, le 19 juin 2013, d'un Accord National Interprofessionnel (ANI) intitulé « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ».

## Une volonté de définir un cadre officiel de la QVT dans les secteurs privé et public

- **Dans le secteur privé l'Accord National Interprofessionnel (ANI):**

*« Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale de l'entreprise assumée.» (ANI, 2013, p.2)*

- **Dans la fonction publique un projet d'accord-cadre sur la QVT:**

*«La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, qui touchent les agents individuellement comme collectivement et permettent, à travers le choix des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, de concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public. L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions permettant d'assurer cette conciliation. Il s'agit d'un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (contenu, organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services.» (Projet d'accord cadre de janvier 2015, p.2).*

# Handicap, travail et QVT

---

Comme pour tout employé, travailler pour une personne en situation de handicap répond à son souhait de réussite, de création ou de maintien de liens sociaux, d'obtention de conditions matérielles satisfaisantes (Kirsh et al., 2009) et d'identité (Saunders & Nedelec, 2014). L'accès et le maintien dans l'emploi permettent de lutter contre l'isolement que peut induire le handicap (Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013). En effet, les travaux montrent qu'avoir un emploi favoriserait la qualité de vie pour une personne en situation de handicap (Lanctôt et al., 2012). Le lien entre handicap et emploi est double : les difficultés liées à la problématique de santé ont potentiellement un impact sur les capacités de travail de l'individu, et réciproquement, le fait de travailler a des conséquences potentielles sur la gestion de la pathologie (Koch, Rumrill, Conyers, & Wohlford, 2013).

Parmi les problématiques fréquemment évoquées dans la littérature concernant les situations de handicap et travail, des travaux portent sur différents moments de la vie active au travail par exemple l'inclusion dans l'emploi (Kirsh et al., 2009; Laberon, 2014; Lysaght, Cobigo, & Hamilton, 2012), le retour à l'emploi, performance et capacité après une problématique de santé (Doucet, Muller, Verdun-Esquer, Debelleix, & Brochard, 2012; Feuerstein et al., 2010) et la réadaptation professionnelle (Sweetland, Howse, & Playford, 2012). D'autres travaux s'intéressent plus spécifiquement à différents déterminants de la qualité de vie que sont l'acceptation dans le milieu de travail (Vornholt et al., 2013), la satisfaction au travail et maintien dans l'emploi (Koch et al., 2013; Lanctôt et al., 2012), le rôle des conditions de travail dans la satisfaction au travail: adaptations de l'environnement physique ; caractéristiques de l'environnement social (menaces, harcèlement etc.) (Sharanjit, 2005) et la qualité de vie et le lien avec la pathologie chronique (de Korte, Sprangers, Mommers, & Bos, 2004). D'autres encore s'intéressent à des dispositifs visant l'accompagnement des personnes (Dowler, Solovieva, & Walls, 2011; Krupa, 2007; Pomaki, Franche, Murray, Khushrushahi, & Lampinen, 2012).

## La QVT au sein de la collectivité étudiée

---

### Les représentations de la QVT au sein de la collectivité

- **La QVT : une question subjective nécessitant un regard individuel et collectif**

Pour les personnes rencontrées, la QVT impacte à la fois l'individu dans sa singularité et le collectif. D'une part, elle est présentée dans sa dimension subjective, le ressenti et le besoin propres à chacun, nécessitant une démarche individualisée tel qu'un aménagement de poste et, d'autre part, elle est appréhendée comme une question transversale, exigeant la recherche de stratégies collectives.

- **L'amélioration de la QVT : une approche multidimensionnelle**

Elle repose sur la prise en compte des multiples dimensions du travail : les conditions de travail, le climat social, la prévention des risques professionnels, les moyens de communication ainsi que les questions organisationnelles.

- **La QVT pour tous : un enjeu de santé et un enjeu économique**

La QVT concerne tous les agents et pas seulement les agents en situation de handicap. Outre le souci de garantir une QVT pour l'ensemble des agents, il s'agit, pour cette collectivité, de prévenir le vieillissement précoce et de réduire les incapacités liées au travail qui présentent un coût pour l'employeur. Les démarches QVT ont aussi un impact sur la qualité du travail réalisé. Pour la collectivité territoriale, cela implique la qualité du service public.

- **La QVT : l'affaire de tous et l'implication de tous... un souhait pas toujours facile à opérationnaliser**

Pour la collectivité, la QVT nécessite l'implication de tous : l'employeur, les encadrants de proximité et les agents, les représentants syndicaux. L'employeur doit donner les moyens d'atteindre une QVT, à travers différents outils et actions. De son côté, tout agent doit se sentir impliqué. Pour favoriser l'implication, l'employeur doit aussi créer les conditions favorisant l'expression de tous les agents sur le travail. Si certains responsables encadrants se sont déjà investis dans ce sens, d'autres n'ont pas encore cette pratique.

## Une attention particulière à certains déterminants de la QVT pour les agents en situation de handicap

### Selon les encadrants\*, une vigilance sur :

L'environnement physique de travail  
Une charge de travail adaptée  
Le soutien du collectif, des relations de qualité  
Un accompagnement au changement  
Un management de qualité  
L'existence d'une politique handicap, de promotion de la santé et de sécurité au travail

*\* ces éléments n'ont pas été priorités*

### Les agents en situations de handicap\*\* ont des attentes vis-à-vis de:

L'aménagement de l'environnement du travail  
Les relations avec leurs collègues et leur hiérarchie  
L'aménagement du temps de travail  
L'information claire et accessible concernant leurs droits  
La possibilité d'une évolution professionnelle, le maintien dans un poste apprécié

*\*\* ces éléments ont été priorités par les agents*

## UNE STRUCTURATION DES RESSOURCES HUMAINES EN FAVEUR DE LA QVT

Dans cette collectivité, la politique de QVT ne résulte pas d'une démarche formalisée. Impulsée par la Direction des ressources humaines, la dimension QVT est avant tout intégrée de façon implicite et transversale à travers différents services et instances de travail. Cette dynamique est portée par deux entités au sein de la DRH. La première, s'intéresse aux questions de santé et de sécurité y compris dans ses dimensions sociale et psychologique. La seconde, accompagne la mobilité professionnelle et les parcours professionnels. La collectivité souligne la pertinence de cette démarche, tant dans une visée d'anticipation, que dans la prise en charge des situations de handicap. Elle reconnaît une attention particulière à porter à la QVT des agents en situation de handicap, celle-ci contribuant de fait à leur maintien dans l'emploi.

# Questionnements prospectifs

Ce travail exploratoire a fait émerger de nombreux questionnements de la part de la collectivité, des agents en situation de handicap ainsi que du groupe de travail et de l'équipe projet. Autant de questions qui mériteraient d'être investies. Ces questionnements se structurent autour de 4 axes :

## Comment faire évoluer les représentations sociales ?

Reconnaissance	Comment mieux faire reconnaître la fatigabilité ressentie à certains moments de la journée ? Comment faire reconnaître et sensibiliser le collectif aux douleurs qui ne se voient pas ?
----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## De quelle manière est-t-il possible d'anticiper les conséquences de l'usure au travail ?

L'usure	Comment agir le plus précocement possible pour prévenir l'usure professionnelle et l'apparition de restrictions médicales ?
La pénibilité	Quels sont les leviers d'action permettant de réduire la pénibilité du travail des agents au vu de leurs situations de handicap ? Une diminution du temps de travail ? Quels impacts en termes de salaire ? Faut-il envisager des compensations financières ? Quelles autres possibilités ?

## Quels outils pour l'accompagnement des agents ?

Gestion du temps	Comment mieux prendre en compte l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle afin d'améliorer la QVT ?
Suivi	Comment optimiser le traitement, le suivi et l'évaluation des situations de travail des agents en situation de handicap ?
Gestion de l'emploi et des compétences	Comment favoriser les possibilités d'évolution professionnelle des agents en situation de handicap ? Quelle gestion prévisionnelle de l'emploi ? Quels sont les freins à lever ? Quel rôle des acteurs dans la gestion des emplois et compétences ? Comment palier aux difficultés du reclassement professionnel par rapport aux compétences acquises par un agent tout au long de sa carrière ?
Accès à l'information	Comment améliorer la circulation des informations concernant les droits, l'accompagnement et les aides possibles pour les agents en situation de handicap ?
De l'individuel au collectif	Comment prendre en compte la singularité des agents, leurs besoins spécifiques et intégrer ces solutions au sein du collectif ? Comment passer d'une situation individuelle à une situation collective afin d'agir sur la QVT ?

## Comment animer une démarche QVT ?

Espaces d'expression	Comment faciliter l'expression autour de la QVT ? Comment initier une véritable démarche participative et collective ? Comment créer un climat de confiance pour que les agents puissent s'exprimer sur leurs situations de handicap ? Parler de leurs difficultés ?
L'encadrement	Quel accompagnement de l'encadrement de proximité dans son rôle d'animateur de la réflexion QVT auprès de son équipe ?
Vie institutionnelle	Comment les différents services et instances dans une organisation travaillent de manière transversale et dans la durée pour la prise en compte de la QVT ? Se doter d'indicateurs de veille ? D'évaluation ?

Une question transversale reste prégnante. Le maintien dans l'emploi d'un agent est parfois complexe et peut générer des dépenses autres que l'aménagement du poste: un besoin de remplacement de l'agent, une proposition de stage dans un autre service, provoquant un sureffectif dans un service et un sous-effectif dans un autre, etc. A l'heure où les collectivités connaissent des contraintes économiques, à l'heure où le modèle économique des aides liées au handicap dans l'emploi est questionné, comment garantir la QVT de ces agents ? Quel est l'impact, à terme, des restrictions budgétaires, du resserrement d'effectifs, sur la QVT des agents et plus particulièrement des agents en situation de handicap ? Autant de questionnements qui nécessiteraient un travail approfondi de recherche sur les éléments de réponse apportés par les employeurs publics à ces questions.

# REFERENCES

---

- Bagtasos, M. R. (2011). Quality of Work Life : A Review of Literature. *DLSU Business & Economics Review*, 2, 1–8.
- De Korte, J., Sprangers, M. a, Mommers, F. M., & Bos, J. D. (2004). Quality of life in patients with psoriasis: a systematic literature review. *The Journal of Investigative Dermatology. Symposium Proceedings / the Society for Investigative Dermatology, Inc. [and] European Society for Dermatological Research*, 9(2), 140–147. doi:10.1046/j.1087-0024.2003.09110.x
- Doucet, T., Muller, F., Verdun-Esquer, C., Debelleix, X., & Brochard, P. (2012). Returning to work after a stroke: A retrospective study at the Physical and Rehabilitation Medicine Center “ La Tour de Gassies.” *Annals of Physical and Rehabilitation Medicine*, 55(2), 112–127. doi:10.1016/j.rehab.2012.01.007
- Dowler, D. L., Solovieva, T. I., & Walls, R. T. (2011). Personal assistance services in the workplace: A literature review. *Disability and Health Journal*, 4(4), 201–208. doi:10.1016/j.dhjo.2011.04.003
- DUPUIS, G., MARTEL, J.P., *L'inventaire systématique de la qualité de vie au travail*, Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales, 2009.
- Feuerstein, M., Todd, B. L., Moskowitz, M. C., Bruns, G. L., Stoler, M. R., Nassif, T., & Yu, X. (2010). Work in cancer survivors: A model for practice and research. *Journal of Cancer Survivorship*, 4(4), 415–437. doi:10.1007/s11764-010-0154-6
- Kirsh, B., Stergiou-Kita, M., Gewurtz, R., Dawson, D., Krupa, T., Lysaght, R., & Shaw, L. (2009). From margins to mainstream: What do we know about work integration for persons with brain injury, mental illness and intellectual disability? *Work*, 32(4), 391–405. doi:10.3233/WOR-2009-0851
- Koch, L. C., Rumrill, P. D., Conyers, L., & Wohlford, S. (2013). A narrative literature review regarding job retention strategies for people with chronic illnesses. *Work*, 46(1), 125–134. doi:10.3233/WOR-131668
- Krupa, T. (2007). Workers Who Experience Mental Illness. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 52(6).
- Laberon, S. (2014). Les freins psychologiques à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. *L'Encéphale*, 40, S103–S114. doi:10.1016/j.encep.2014.04.007
- Lancôt, N., Corbière, M., & Durand, M. J. (2012). Job tenure and quality of work life of people with psychiatric disabilities working in social enterprises. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37(1), 39–48. doi:10.3233/JVR-2012-0598
- Lysaght, R., Cobigo, V., & Hamilton, K. (2012). Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: a scoping review. *Disability and Rehabilitation*, 34(16), 1339–1350. doi:10.3109/09638288.2011.644023
- Pomaki, G., Franche, R.-L., Murray, E., Khushrushahi, N., & Lampinen, T. M. (2012). Workplace-Based Work Disability Prevention Interventions for Workers with Common Mental Health Conditions: A Review of the Literature. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(2), 182–195. doi:10.1007/s10926-011-9338-9
- Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 100–110. doi:10.1007/s10926-013-9436-y
- Schiavolin, S., Leonardi, M., Giovannetti, A. M., Antozzi, C., Brambilla, L., Confalonieri, P., ... Raggi, A. (2013). Factors related to difficulties with employment in patients with multiple sclerosis: a review of 2002-2011 literature. *International Journal of Rehabilitation Research. Internationale Zeitschrift Für Rehabilitationsforschung. Revue Internationale de Recherches de Réadaptation*, 36(2), 105–11. doi:10.1097/MRR.0b013e32835c79ea
- Sharanjit, U., (2005), "Disability, workplace characteristics and job satisfaction", *International Journal of Manpower*, Vol. 26 Iss 4 pp. 336 - 349
- Sheel, S., Goel, S., & Pathak, S. (2012). Quality of Work Life , Employee Performance and Career Growth Opportunities : a Literature Review, 2(2).
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life : Scale Development and Validation. *Internation Journal of Caring Sciences*, 8(2).
- Sweetland, J., Howse, E., & Playford, E. D. (2012). A systematic review of research undertaken in vocational rehabilitation for people with multiple sclerosis. *Disability and Rehabilitation*, 34(24), 2031–2038. doi:10.3109/09638288.2012.669019
- Vornholt, K., Uitdewiligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. doi:10.1007/s10926-013-9426-0