

# « Handicap et emploi dans la Fonction publique »

4<sup>ème</sup> convention EHESP-FIPHFP

Résumé du programme de recherche – Décembre 2024

## Axe 1 – Soutenabilité du travail hospitalier

**Responsable(s)** : Marion Porcherie (Enseignante-chercheuse - EHESP) et Fanny Jaffrès (Ingénieure de recherche - EHESP).

**Autres chercheur.euse.s impliqué.e.s** : Véronique Daubas-Letourneux (Enseignante-chercheuse - EHESP), Emmanuelle Fillion (Enseignante-chercheuse - EHESP), Virginie Migeot (Professeur épidémiologie et santé publique - CHU Rennes), Philippe Poupard (Psychologue du travail).

### Objectifs

Dans la continuité des travaux engagés dans la 3<sup>ème</sup> convention avec le FIPHFP, cet axe de recherche porte sur les enjeux de soutenabilité du travail au sein de la fonction publique hospitalière.

La focalisation sur ce versant de la fonction publique répond à un besoin exprimé par le FIPHFP de mieux comprendre ce secteur d'activité et ses spécificités. La fonction publique hospitalière se caractérise de fait par une concentration de métiers sensibles aux enjeux de santé au travail. Les métiers du soin sont en effet particulièrement exposés à des pénibilités et à des enjeux de maintien dans l'emploi.

Ce nouveau projet de recherche vise à approfondir les résultats obtenus dans le cadre de la 3<sup>ème</sup> convention (2021-2024) : absence de réflexion sur le déroulé de carrière notamment pour le métier d'aide-soignant, impossibilité de poser les enjeux dans leur dimension collective, en lien avec l'organisation du travail.

L'originalité de ce projet ne tient pas tant dans les questions de recherche qu'il entend explorer que dans la méthode envisagée. L'objectif est de construire un projet de recherche-action visant à instituer un dialogue professionnel sur le métier de soignant à l'hôpital. In fine, ce dialogue a pour objectif de produire des connaissances sur le travail hospitalier qui permettent au FIPHFP de saisir comment il peut mieux accompagner les employeurs de la FPH.

Décembre-2024

Capitalisant sur une ouverture de terrain au CHU de Rennes en lien avec la mise en œuvre de la démarche « Hôpital promoteur de santé », l'objectif est de construire une intervention visant à cerner les contraintes et les leviers pour la construction d'environnements et de conditions de travail à l'hôpital favorables à la santé. Aussi, l'enjeu de soutenabilité du travail tout au long de la carrière des soignants sera au cœur de nos questions de recherche.

D'une manière générale, nous nous demanderons **comment faire en sorte que le travail soit une ressource pour la santé, et non un facteur de production de handicap pour les personnels de la fonction publique hospitalière.**

Ce questionnement général s'accompagnera de réflexions spécifiques déclinées comme suit :

- Quelles variations possibles des métiers au sein d'un même service, d'un même pôle voire d'un même établissement ?
- Jusqu'où individualiser les postes sans rompre l'équilibre du service ?
- Quelles évolutions possibles des métiers du soin et notamment celui d'aide-soignante, au fil de la carrière ?
- Quelles logiques institutionnelles pèsent sur les aménagements possibles en fonction des métiers ?

Les liens entre personnels soignants (relations de travail, organisation hiérarchique, organisation des tâches attribuées ou informelles) et les organisations de travail planifiées et vécues seront étudiés dans une volonté de changement. Le projet de recherche-action mis en place au sein du CHU de Rennes poursuivra ainsi le triple objectif :

1. De comprendre les pratiques individuelles des soignants ;
2. De comprendre les organisations du travail hospitalier ;
3. D'instaurer un dialogue professionnel autour du travail en milieu de soin.

L'équipe est pluridisciplinaire (sociologie, sciences politiques, psychologie du travail, médecine santé publique) ce qui permettra de croiser les approches pour documenter les métiers du soin à l'hôpital. L'approche sociologique et en science politique conduit à questionner la dimension organisationnelle des enjeux de santé au travail et de handicap et emploi, et les logiques institutionnelles, les politiques publiques et leurs effets, les coopérations interprofessionnelles. Une démarche de psychologie du travail viendra enrichir la compréhension fine du travail réel, dans l'objectif de produire un dialogue professionnel sur le métier comme ressource pour la santé. Cette approche entre en écho avec les principes d'action sur les environnements de vie quotidiens, ici, l'environnement de travail, et d'*empowerment* individuel et collectif engagé par le service de santé publique du CHU dans la démarche Hôpital promoteur de santé.

## Modalités

Décembre-2024

Pour permettre la réalisation de cet axe de recherche, en plus des apports recherche de l'EHESP, il est nécessaire d'avoir des ressources humaines impliquées sur la durée totale du projet. Nous avons donc estimé avoir besoin de recruter l'équivalent de 0,5ETP par an sur 4 ans sur l'axe 1.

Ci-dessous la répartition des missions envisagée :

- Une chercheuse contractuelle en sociologie à 0,25 ETP par an sur 4 ans. Elle assurera la co-coordination de l'axe 1, contribuera aux observations des différents services du Pôle ASURMIG et aux entretiens auprès des soignants et des équipes encadrantes et de direction.  
Elle contribuera à la production et la valorisation des résultats de recherche.
- Un chercheur contractuel expérimenté en psychologie à 0,25 ETP par an sur 4 ans. Il mènera l'étude des pratiques soignantes qui exige un travail suivi d'observation, de compréhension des pratiques et de mise en dialogue pour l'action.  
Il contribuera à la production et la valorisation des résultats de recherche.
- Une chercheuse en science politique, permanente à l'EHESP à 0,1 ETP par an sur 4 ans. Elle assurera la co-coordination de l'axe 1, contribuera aux entretiens réalisés auprès des personnels soignants encadrants et administratifs.  
Elle contribuera à la production et la valorisation des résultats de recherche.

## Axe 2 – Exploration des carrières des personnels de la Fonction publique hospitalière

**Responsable(s)** : Mélanie Bertin (Enseignante-chercheuse – EHESP)

### Objectifs

Un rapport récent sur les professionnels de santé (2023) indique que l'état de santé du personnel soignant se détériore progressivement. Dans le secteur de la santé, 22 % des professionnels jugent leur état de santé mauvais ou très mauvais. De plus, plus de la moitié des professionnels déclarent souffrir de douleurs chroniques régulières (60 %). La santé des personnels de la FPH est cruciale pour leur maintien en emploi, d'autant plus que les conditions de travail dans ce secteur sont particulièrement exigeantes. La durée des carrières du personnel hospitalier, notamment du personnel soignant, est une préoccupation majeure, mais les études et données sur le sujet sont rares. Une étude récente de la DREES (2023) a révélé que près d'une infirmière sur deux avait quitté l'hôpital dix ans après son entrée (46 %).

En dehors de ces travaux récents, centrés sur le métier d'infirmière, aucune étude n'a exploré les trajectoires des personnels de la fonction publique hospitalière, en particulier ceux souffrant de problèmes de santé ou de handicap. Face à ce constat, nous proposons un nouvel axe de recherche qui, au-delà de la description quantitative (analyses des bases de données existantes) des trajectoires

professionnelles et de l'état de santé (y compris le handicap et les limitations fonctionnelles) des personnels de la fonction publique hospitalière, s'intéressera à l'impact d'un événement de santé, d'un handicap et des conditions de travail sur l'évolution des carrières de ces personnels.

### Modalités

La mise en œuvre de cet axe nécessitera plusieurs étapes :

- 1) **Identifier les bases de données disponibles** (cohorte Constances, Enquêtes DARES, EDP-santé, etc.) et définir les modalités d'accès à ces données (bulle sécurisée, demande CESREES-CNIL et/ou méthodologie de référence). Ce travail de recensement des sources existantes permettra de clarifier les données collectées, la population couverte, la période et l'historique, etc de façon ensuite à analyser les forces et limites de ces bases pour l'étude des parcours professionnels dans la FP (FPH et autres versants) en lien avec l'état de santé et/ou la survenue de handicaps ou limitations. Cette étape initiale sera réalisée en collaboration avec l'axe 3.
- 2) **Analyser les données collectées** afin :
  - D'évaluer l'état de santé et la prévalence du handicap chez les personnels de la fonction publique hospitalière ;
  - D'étudier l'évolution de leurs carrières ;
  - D'explorer l'impact de la survenue d'un événement de santé et/ou d'un handicap, ainsi que des conditions de travail dans la trajectoire des personnels de la FPH.

Pour ce faire, il est nécessaire d'avoir des ressources humaines supplémentaires à l'apport recherche de l'EHEP, ainsi que des ressources pour l'accès aux données via des accès sécurisées obligatoires dans le cadre de la protection des données personnelles (RGPD).

Nous avons donc estimé avoir besoin de recruter 1 ETP par an pendant 2 ans. La répartition des tâches peut être envisagées comme suit :

- Un.e ingénieur.e d'étude ou post-doctorant contractuel à 1 ETP par an sur 2 ans. Il ou elle aura pour missions de participer à l'identification des données nécessaires à l'étude et la mise en œuvre des analyses statistiques visant à répondre à l'objectif de l'axe 2.  
Il ou elle contribuera à la production et la valorisation des résultats de recherche.
- Une chercheuse en épidémiologie, permanent à l'EHEP, à 0,1 ETP par an sur 4 ans. Elle est responsable de l'axe et veillera à l'obtention des autorisations pour l'obtention et le traitement des données (soumission des protocoles scientifiques et projets pour avis auprès des producteurs de données et des autorités compétentes : CNIL et CESREES). Elle contribuera

à l'élaboration du plan d'analyse, à la production et à la valorisation des résultats de recherche en collaboration avec l'ingénieur.e d'étude recruté.e.

### Axe 3 – Maintien et recrutement des personnes atteintes de maladies chroniques sur les 3 versants de la Fonction publique

**Responsable** : Emmanuelle Leray (Enseignante-chercheuse – EHESP)

**Autres chercheuses impliquées** : Emmanuelle Fillion (Enseignante-chercheuse - EHESP), Elodie DAVID (Ingénieure d'étude - EHESP)

#### Objectifs

Comme l'axe 1 (Soutenabilité du travail hospitalier), cet axe est construit dans la continuité des précédentes conventions FIPHFP-EHESP, en particulier suite aux résultats qui montrent que :

- La plupart des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) de la fonction publique sont entrés valides en emploi ;
- Les données manquent sur les inaptitudes et le devenir des agents reconnus inaptes dans la fonction publique.

Ainsi, il nous semble important de poursuivre des travaux sur les parcours professionnels au long cours des agents de la fonction publique confrontés à des limitations et d'identifier les facteurs influençant les trajectoires professionnelles individuelles.

Le choix a été fait de travailler sur les maladies chroniques et de cibler plus spécifiquement la sclérose en plaques (SEP) pour en faire un « modèle d'analyse ». La SEP est une maladie neurologique, chronique, évolutive, incurable, qui débute chez l'adulte jeune (âge moyen au diagnostic environ 30 ans) et touche davantage les femmes que les hommes (environ 70% vs 30%). Ainsi, la plupart des personnes qui reçoivent ce diagnostic sont en emploi (ou en âge de travailler).

La SEP apparaît comme un modèle particulièrement éclairant pour les raisons suivantes :

- Le spectre très large des limitations induites (troubles de la sensibilité, paralysie ou faiblesse musculaire, troubles de l'équilibre, atteintes visuelle, troubles de la parole, grande fatigabilité etc), ce qui nous permettra d'analyser les devenirs professionnels au regard du type et du degré de limitations ;
- Le caractère « invisible » de certaines de ces limitations qui peut être source de mésinterprétations des symptômes et de stigmatisation au sein du milieu de travail ;
- La dimension genrée de la pathologie, ce qui permettra de proposer une analyse comparative du devenir professionnel et du devenir familial des hommes et des femmes atteints de SEP ;

- Le caractère évolutif et intermittent de la pathologie (intéressant pour observer les ajustements des personnes atteintes, les seuils pour entrer dans une « carrière » de travailleur handicapé, les sorties de l'emploi, le ralentissement voire l'arrêt de l'évolution professionnelle, les possibilités et difficultés d'ajustements évolutifs de la part des employeurs...);
- L'accès à des sources de données grâce à l'identification d'une maladie donnée, une catégorie bien définie de diagnostic, qui correspond à un codage (à la différence de la catégorie « handicap » qui peut correspondre à différentes définitions, codages, et difficilement accessibles ou traçables dans les bases de données) : cela nous permettra à la fois de bien spécifier la population d'étude sans pour autant se limiter à un type de limitations ou de handicaps ;
- Le contexte favorable via l'inscription de cette recherche dans les travaux de la chaire INSPIRE (<https://www.ehesp.fr/recherche/organisation-de-la-recherche/les-chaire/chaire-inegalites-dans-la-sclerose-en-plaques-les-identifier-pour-y-remedier/>). La chaire INSPIRE (INégalités dans la Sclérose en Plaques : les Identifier pour y Remédier), créée le 1er septembre 2022 pour une durée de 5 ans, est co-portée par la Fondation EDMUS et l'EHESP. Cette chaire vise à comprendre les déterminants des inégalités induites par la maladie et leurs retentissements pour améliorer la vie des patients et de leur famille. La chaire repose sur un modèle novateur et original, basé sur 3 « piliers » ou principes fondamentaux : l'interdisciplinarité, la co-construction et l'actionnabilité ;
- L'expertise de l'EHESP sur le sujet et en particulier le travail d'analyse quantitative et qualitative mené sur les salariés du secteur privé<sup>8,9,10</sup> (Espagnacq et al., 2023, 2024; Leray et al., 2023). Cette étude a permis de comparer l'évolution professionnelle ainsi que les salaires et revenus de remplacement en lien avec l'activité professionnelle (indemnités chômage, indemnités journalières et pension d'invalidité) des personnes en affection de longue durée (ALD) pour SEP avec ceux du reste de la population salariée.

En s'appuyant sur une équipe de recherche pluridisciplinaire (santé publique, épidémiologie, sociologie de la santé et psychologie sociale) l'objectif de cet axe de recherche sera **d'analyser l'impact de différents facteurs sur les trajectoires professionnelles de personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique à partir du cas d'étude de la SEP.**

Plusieurs questions seront explorées :

- **L'impact du type de déficience ou limitation sur la trajectoire professionnelle** : Les déficiences motrices semblent mieux acceptées dans le milieu professionnel pour deux raisons : 1) elles sont mieux connues ; 2) souvent la mise en place d'aménagements techniques (rampes d'accès, fauteuils ergonomiques, etc.) permet leur accueil en entreprise. Les autres

types de handicaps psychiques ou cognitifs par exemple, nécessitent une réorganisation du travail, ce qui peut paraître plus coûteux à mettre en place.

- **L'impact du recours à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et de la connaissance et application des aides, dispositifs, aménagements** sur les parcours professionnels et les revenus.
  
- **Les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes au regard de leur trajectoire parentale** : le diagnostic de SEP survenant souvent autour de la trentaine, période fréquente d'enfantement, les trajectoires professionnelles des femmes sont impactées différemment de celles des hommes. La maternité et/ou parentalité conjuguées à la survenue d'une maladie chronique pourrait entraîner chez ces dernières un désinvestissement professionnel total ou partiel les privant de droits et de protections plus tard dans leur carrière.

## Modalités

Le travail de recherche proposé dans cet axe sera basé sur des méthodes qualitatives et quantitatives et portera sur les 3 versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière).

Une première étape consistera à identifier les bases de données pertinentes, ainsi que leurs forces et limites respectives, pour reconstituer le parcours professionnel de personnes ayant une SEP et travaillant ou ayant travaillé dans la fonction publique afin de dresser un état des lieux. Parmi les bases disponibles, nous avons par exemple repéré : les enquêtes de la Dares, la cohorte Constances et l'échantillon EDP-Santé (qui semble le plus prometteur), mais un travail de recherche plus poussé doit être conduit. Ce travail de recensement et d'analyse des sources existantes sera mené en commun avec l'axe 2 pour optimiser les temps de travail et les coûts de personnel. Si une base avec les données suffisantes existe, alors une étude pourra être conduite. Devant cette incertitude, le coût d'un ingénieur d'étude en épidémiologie n'a pas été inclus au budget. Si la faisabilité de l'étude est avérée, alors nous procéderons à une recherche de financement, notamment via la chaire INSPIRE.

Des entretiens biographiques seront menés auprès de personnes ayant une SEP et travaillant ou ayant travaillé dans l'un des 3 versants de la fonction publique. Leur parcours professionnel avant et après le diagnostic de SEP sera reconstitué en attachant une importance particulière au parcours administratif associé. Nous répertorierons leurs symptômes et handicaps liés à la SEP et leurs impacts sur la vie professionnelle. Des questions relatives à l'articulation vie personnelle/vie professionnelle seront explorées, ceci plus particulièrement chez les répondants ayant des enfants.

En complément de ces entretiens auprès des personnes touchées par la maladie, nous interrogerons des acteurs impliqués dans la mise en œuvre de soutien au maintien en emploi : référents handicaps, médecins du travail, assistant social etc. Un effort particulier sera déployé pour également interroger des managers et comprendre les freins et leviers activables dans la fonction publique pour le maintien en emploi des personnes atteintes de SEP.

La réalisation de cet axe nécessitera des ressources humaines supplémentaires à l'apport recherche de l'EHESP. Nous avons estimé avoir besoin de recruter 0,4 ETP par an pendant 4 ans. La répartition des tâches peut être envisagée comme suit :

- Une ingénieure d'étude en psychologie sociale contractuelle à 0,4 ETP par an sur 4 ans. Elle contribuera à la conduite et l'analyse des entretiens sous la supervision des chercheuses coordinatrices de l'axe 3. Elle participera également à l'écriture d'article et à la valorisation des résultats.
- Une chercheuse en sociologie de la santé, permanente à l'EHESP à 0,1 ETP par an sur 4 ans. Elle élaborera le protocole d'enquête en collaboration avec l'ingénieure d'étude recrutée. Elle supervisera et participera à la conduite des entretiens et leur analyse. Elle contribuera à la production et la valorisation des résultats de recherche.
- Une chercheuse en épidémiologie, permanente à l'EHESP à 0,1 ETP par an sur 4 ans. Elle assurera la coordination de l'axe et apportera son expertise sur la sclérose en plaques. Elle supervisera le travail de recherche et d'analyse des bases de données en collaboration avec la chercheuse coordinatrice de l'axe 2 et l'ingénieur·e d'étude recruté·e. Le cas échéant, elle mettra en place une étude sur les trajectoires professionnelles dans la fonction publique des personnes avec SEP.

## Livrables et valorisation de la recherche

L'équipe de recherche s'engage à valoriser les résultats de recherche dès que possible. Cette valorisation pourra prendre différentes formes :

- Un rapport présentant les enquêtes et sources de données disponibles et leur potentialité à être utilisées pour répondre aux questions de recherche
- Rédaction d'articles scientifiques ;
- Rédaction de chapitre d'ouvrage (si l'opportunité se présente) ;
- Communication(s) scientifique(s) orales ou affichées ;
- Organisation de journée(s) d'étude commune aux 3 axes ;
- Alimenter les formations, notamment celles des filières (DH, D3S, DS) afin que résultats soient transmis aux futurs directeurs et cadre de la FPH ;
- Etc.

Il est déjà envisagé de réaliser un temps de valorisation des résultats (format séminaire ou journée d'étude ou colloque) des 3 axes en même temps.

L'équipe de recherche s'engage à faire son maximum pour rendre accessible les documents qui pourront être rendus publics, les manifestations qu'elle pourrait organiser et tout autre moyen de valorisation qui pourrait être utilisé.

Pour faire le lien avec la convention précédente, l'équipe s'engage à poursuivre la valorisation des résultats obtenus en 2024. Cela concerne essentiellement la communication des articles en cours de parution et/ou à paraître.