

# Handicap et emploi dans la Fonction publique

4ème convention EHESP-FIPHFP - 2025-2028

Date : 8 avr. 2025

Depuis 2012, l'École des Hautes Études en Santé Publique ([EHESP](#)) et le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ([FIPHFP](#)) ont développé un partenariat visant à mieux connaître et analyser dans la durée les dispositifs et les pratiques professionnelles relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap dans le secteur public. Ce partenariat a donné naissance au programme Emploi des personnes handicapées dans la Fonction publique, un programme de recherche et d'échanges de pratiques qui a déjà fait l'objet de 3 conventions. Celle présentée ci-dessous est la quatrième.

Le projet de recherche de cette 4ème convention est décliné en 3 axes qui s'inscrivent dans la continuité des travaux des trois conventions précédentes et permettent d'éclairer des problématiques mises en lumière par ces travaux.

## Axe 1 – Soutenabilité du travail hospitalier



### Responsables :

**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), **Dominique Somme** (Professeur des universités -  
Praticien hospitalier / médecin - CHU Rennes)

## Contexte

Dans la continuité des travaux engagés dans la 3ème 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 3ème 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 permettront au FIPHFP de saisir comment il peut mieux accompagner les employeurs de la FPH.

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.

## Objectifs

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-soignant, 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.

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



---

<b>Responsables :</b>	<b>Mélanie Bertin</b> (Enseignante-chercheuse - EHESP)
<b>Autres chercheur·euse·s impliqué·e·s :</b>	<b>Véronique Daubas-Letourneux</b> (Enseignante-chercheuse - EHESP), <b>Emmanuelle Leray</b> (Directrice de recherche INSERM - EHESP), un·e ingénieur·e d'étude (à recruter)

---

## 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.

## Méthode

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.

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



**Responsables :** **Emmanuelle Leray** (Directrice de recherche INSERM - EHESP), **Emmanuelle Fillion** (Enseignante-chercheuse - EHESP)

**Autres chercheur·euse·s impliqué·e·s :** **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 pour donner 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 limitation ;
- 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](#) (INégalites dans la Sclerose en Plaques, les Identifier pour y REmédier) ;
- 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. 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.

## Méthode

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).

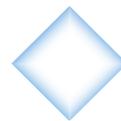
Une première étape consistera à **identifier les bases de données pertinentes**, ainsi que leurs forces et limites respectives, pour reconstituer le parcours professionnel de personnes ayant une SEP et travaillant ou ayant travaillé dans la fonction publique afin de dresser un état des lieux. Parmi les 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.

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.

## Équipe de coordination



### Responsables scientifiques :

- **Véronique DAUBAS-LETOURNEUX** – Directrice du Département des Sciences Humaines et Sociales, Sociologue Enseignante-chercheuse Arènes (CNRS – UMR 6051), Veronique.Daubas-Letourneux@ehesp.fr
- **Mélanie Bertin** – Enseignante-chercheuse, département Méthodes Quantitatives en Santé Publique (Métis) melanie.bertin@ehesp.fr

### Coordination :

- **Elodie David** – Ingénieure d'études, département Sciences Humaines et Sociales (SHS) elodie.david@ehesp.fr

Lien vers le site Internet

[www.ehesp.fr/programme-de-recherche-emploi-des-personnes-handicapees-dans-la-fonction-publique/](http://www.ehesp.fr/programme-de-recherche-emploi-des-personnes-handicapees-dans-la-fonction-publique/)