



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Direction
de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

Mission animation de la recherche

Département des Relations
professionnelles et du Temps de
travail

39/43, quai André Citroën
75 902 Paris cedex 15

APPEL A PROJETS DE RECHERCHE 2011

Note MAR/2011/ n° 11

Construction et mise en œuvre des accords d'entreprise et plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés

**Date limite de réception des projets :
Mardi 19 avril, 12 heures.**

Le présent document comporte 18 pages, dont 4 pages d'annexes

PREAMBULE

Financement des travaux de recherche par appel à projets de l'administration : exposé des principes mis en œuvre et des modalités de réponse

La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé a vocation à susciter des travaux de recherche dans les champs de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle. La procédure d'appel à projets de recherche permet de mobiliser des équipes de chercheurs – principalement, mais non exclusivement, universitaires ou CNRS – existantes ou constituées de façon *ad hoc*.

1. Les principes mis en œuvre par l'administration

1.1. Mise en concurrence¹

L'administration mobilise les équipes de recherche par des appels à projets de recherche, appels dont le texte est soumis au préalable à l'avis du conseil scientifique.

Le texte de chaque appel à projets de recherche mentionne un montant prévisionnel global des dépenses prévues dans le cadre de l'appel. L'attention des candidats est attirée sur le fait que ce montant est donné à titre indicatif et qu'il peut être ajusté, à la hausse ou à la baisse, en fonction de l'intérêt scientifique et du nombre de projets reçus.

Il convient de noter que :

- Plusieurs projets peuvent être retenus.
- Un organisme peut présenter un projet fédérant plusieurs équipes de recherche, étant entendu qu'il sera alors le seul contractant pour l'ensemble des équipes.
- Un même organisme peut déposer plusieurs projets d'équipes différentes.

Les projets sont sélectionnés sur la base de la recherche du meilleur rapport qualité prix et non sur la seule base du prix le moins cher. A cette fin, les critères de sélection détaillés dans l'appel à projets se fondent prioritairement sur la qualité scientifique du dossier, puis sur le prix de l'opération.

Le comité de sélection se réserve le droit d'opérer une présélection de projets, pour lesquels la l'administration demande des précisions et/ou ajustements sur la partie scientifique et éventuellement sur la partie financière, dès lors que cela ne bouleverse pas l'économie générale de l'offre. Au regard du nouveau projet présenté alors par le candidat, l'administration décide de retenir ou de rejeter l'offre.

Au final, une convention de recherche est conclue entre l'organisme de rattachement de l'équipe de recherche et l'administration sur la base des deux principes ci-après : le cofinancement et la copropriété intellectuelle.

1.2. Cofinancement

Le financement du coût total de la recherche est partagé entre l'administration et l'organisme de rattachement de l'équipe de recherche.

L'administration finance tout ou partie des seuls coûts directs du projet de recherche, à savoir :

¹ Il s'agit d'appliquer trois principes juridiques fondamentaux de la commande publique :

- Liberté d'accès à la commande publique
- Égalité de traitement des candidats
- Transparence des procédures

- les rémunérations des personnels recrutés sur convention, la durée du recrutement ne pouvant excéder la durée de l'opération ;
- les frais de mission et de fonctionnement directement rattachés au projet.

L'organisme de rattachement finance les rémunérations de ses personnels permanents et tout autre frais qu'il se propose de prendre en charge.

1.3. Copropriété intellectuelle

Les résultats des travaux sont la propriété conjointe de l'administration et de l'organisme de rattachement.

Les chercheurs, en tant que personnels de l'organisme de rattachement, et l'administration peuvent faire librement usage des résultats, notamment à des fins de communication ou publication.

Toutefois, les chercheurs s'engagent à :

- Informer au préalable l'administration responsable du suivi de la recherche de tout projet de publication ou de communication devant intervenir dans les 6 mois suivant la réception des travaux. Au-delà de ce délai, les chercheurs sont libres de toute publication ou communication, sous réserve du respect de l'exigence décrite au point 2 ci-dessous
- Mentionner le financement de l'administration dans toutes les publications et communications réalisées à partir des travaux financés, et cela sans limite de date.

L'administration s'engage à mentionner l'équipe de recherche et son organisme de rattachement dans toutes les publications et communications réalisées à partir des résultats remis.

2. Élaboration de l'annexe financière

L'annexe financière remise par le candidat constitue un élément d'appréciation du projet de recherche. Cette annexe est contrôlée et visée par le service ordonnateur du ministère. Une fois le projet retenu définitivement par l'administration, aucune modification substantielle ne peut avoir lieu, les montants prévisionnels étant reportés dans la convention de recherche et devenant de ce fait un engagement juridique.

Il est donc demandé aux candidats :

- de respecter strictement le modèle d'annexe financière et d'en renseigner les 3 parties
- d'appliquer les recommandations suivantes :

2.1. Rémunérations

Dans la partie « financement demandé à l'administration », il convient de ne faire apparaître que les seules rémunérations des personnels engagés sur convention (étudiants en thèses, post-doctorants, etc.). Les salaires des personnels permanents doivent figurer dans la partie « co-financement du titulaire » au prorata du temps consacré effectivement à la recherche.

Indiquer le type de travaux rémunérés puis :

- nombre de personnes rémunérées et leur type de qualification ;
- coût horaire ou coût mensuel charges comprises ;
- temps de travail rémunéré en nombre de mois et/ou nombre d'heures par mois.

2.3. Frais de missions

Le candidat propose des coûts réels ou estimés qui constituent un plafond maximal.

Indiquer l'objet de la mission puis :

- déplacements : nombre de personnes X coût unitaire de l'aller-retour (coût réel ou coût moyen estimé) ;
- hébergement et restauration : nombre de jours X nombre de personnes X coût journalier moyen estimé (hôtel et/ou repas) ;
- inscriptions aux colloques : coût d'une inscription X nombre de personnes.

L'administration finance les frais de participation à des colloques liés au projet pour 1 ou 2 membres de l'équipe retenue. La présentation, par ces participants, d'une communication au colloque sera jugée favorablement par le comité de sélection lors de la sélection des projets (au moment du colloque, une copie de cette communication sera adressée à l'administration responsable du suivi).

La valorisation en colloque des résultats finaux de la recherche n'est pas prévue dans le présent appel à projet.

2.3. Frais de fonctionnement

Pour assurer la validité juridique du dossier, il convient de ne pas indiquer un simple montant forfaitaire mais d'exposer les détails qui ont servi à estimer et calculer le montant prévisionnel du poste de dépense en question (se reporter aux indications données dans le modèle en annexe 3).

2.4. Coût total de la recherche

Il résulte du détail des coûts une estimation précise du coût total hors taxes du projet de recherche et une répartition en pourcentage du financement (troisième partie de l'annexe financière). Si l'organisme répondant est soumis à la TVA, celle-ci doit être appliquée à la part du montant demandé à l'administration. Dans le cas contraire, le candidat doit joindre à son dossier le certificat d'exonération de TVA fourni par l'administration fiscale.

Il est recommandé aux candidats de remplir l'annexe financière en lien avec le service juridique ou la structure de valorisation de leur organisme de rattachement. Si besoin, ils peuvent aussi contacter le bureau des affaires juridiques et financières de la Dares pour toutes demandes de précisions ou de conseils (Mme Genna - 01 44 38 22 70 ou Mme Chol - 01.44.38.23.10) concernant les aspects financiers et juridiques.

L'administration se réserve le droit de refuser tout projet dont l'annexe financière ne serait pas remplie sur la base du modèle joint au présent appel. A titre exceptionnel, au cas où l'annexe financière du projet serait insuffisamment détaillée ou mal renseignée, l'administration adresse par courrier ses remarques au candidat qui peut envoyer une nouvelle annexe financière avant la date de réunion du comité de sélection, sous peine du rejet de l'offre.

3. Réalisation des travaux

3.1. Début des travaux

L'appel à projets de recherche détermine une période prévisionnelle de début des travaux, afin que les équipes de recherche puissent s'organiser. Toutefois, cette indication n'a pas de valeur contractuelle et est mise sous réserve de toute contrainte administrative. **La date légale et impérative de début des travaux est la date de notification de la convention de recherche** passée avec l'organisme retenu. Il

s'agit de la date de réception du courrier de notification envoyé à l'organisme retenu après signature de la convention par l'administration, l'accusé de réception faisant foi.

3.2. Remise des travaux et acceptation par l'administration

Les travaux de recherche sont réalisés sur la base des exigences exposées dans le texte de l'appel, des caractéristiques scientifiques indiquées dans le projet du candidat et validées lors des réunions de lancement, et des règles décrites dans la convention de recherche.

La qualité de l'avancement des travaux est évaluée par le comité de suivi, lors des contacts réguliers avec l'équipe de recherche et au moment des deux échéances intermédiaires.

En cas de mauvaise réalisation des travaux, dûment constatée par le comité de suivi, l'administration se réserve le droit de rendre une décision de réfaction (réduction du prix payé au moment du paiement du solde) ou de rejet du rapport final (non paiement du solde).

Toutefois, à titre exceptionnel, l'administration peut accepter de prolonger la période contractuelle de recherche, en cas de circonstances exceptionnelles (passation d'un avenant).

3.3. Echéances de paiement

En principe, la convention de recherche prévoit un paiement en trois échéances :

- 1er paiement sur remise d'une note de mise en oeuvre du projet dans un délai de 2 mois à compter de la date de notification ;
- 2ème paiement sur remise d'un rapport intermédiaire à mi-parcours ;
- 3ème paiement (solde) à la fin de la convention, sur remise des documents suivants : le rapport final et un résumé de 2 pages présentant les résultats de la recherche.

3.4. Pénalités de retard

En cas de non-respect des délais de remise des résultats finaux, et en tenant compte des éventuels ajustements actés par le comité de suivi, l'administration se réserve le droit d'appliquer des pénalités pour retard qui n'excéderont pas le montant calculé selon la formule suivante :

$$P = \frac{V \times R}{600}$$

avec :

P : montant des pénalités

V : valeur de la prestation en retard en euros T.T.C.

R : nombre de jours de retard, calculé à compter du lendemain de la date fixée de remise du rapport final validé.

3.5. Mise en paiement

La mise en paiement des échéances intermédiaires est subordonnée à la production par l'équipe de recherche, et à la validation par le comité de suivi, des documents qui seront mentionnés dans la convention de recherche à l'article relatif aux conditions de règlement. L'administration responsable du suivi informe par voie électronique l'équipe de recherche de l'acceptation des éléments remis.

La mise en paiement du solde est conditionnée par :

- La remise d'un rapport final et d'un résumé et leur validation par le comité de suivi.
- La production d'un **état récapitulatif** des frais effectivement engagés pendant la durée du projet de recherche. Cet état récapitulatif dresse la liste par nature (rémunérations, missions, fonctionnements) des dépenses effectivement engagées. L'état récapitulatif est signé par le responsable scientifique de la recherche qui y appose le cachet de son établissement.

Attention, la facture du solde doit être cohérente avec cet état récapitulatif.

L'absence de cet état récapitulatif fait obstacle à la mise en paiement du solde de la convention.

**

Pour tout renseignement administratif et juridique, le bureau des affaires juridiques et financières de la Dares se tient à votre disposition.

Contacts :

- Béatrice GENNA 01 44 38 22 70, beatrice.genna@dares.travail.gouv.fr
- Alexandra CHOL 01 44 38 23 10, alexandra.chol@dares.travail.gouv.fr

PREMIERE PARTIE : PRESENTATION DE L'APPEL A PROJETS DE RECHERCHE

1. Contexte

Le contexte juridique

Le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans est une préoccupation récurrente en France, où il atteint 38,9 % en 2009 (58,5 % pour les 55-59 ans et 17,1 % pour les 60-64 ans). De 29,4 % en 2000, il a augmenté de 9,5 points, mais reste encore éloigné des 50 % visés à l'horizon 2010 par le Conseil européen de Stockholm en 2001.

Au cours des années récentes, de nombreuses mesures visant à accroître le taux d'emploi des salariés âgés ont été adoptées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Parmi celles-ci, la loi 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 prévoit, en son article 87, l'obligation pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés ou plus de signer avant le début 2010 des accords d'entreprises ou de branches en faveur de l'emploi des salariés âgés². Les entreprises qui ne seraient pas couvertes par un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés seraient soumises à une pénalité d'un montant de 1% de leur masse salariale à compter du 1^{er} janvier 2010³.

La loi encadre strictement le contenu des accords et des plans : elle exige que soit mentionné un objectif global de maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans ou plus ou de recrutement des salariés de 50 ans ou plus et impose le choix de trois domaines d'action parmi les six domaines suivants :

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
- Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

A chaque disposition favorable retenue parmi ces domaines d'action doit être associé un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

Les travaux existants

Fin septembre 2010, la Dares recensait environ 34200 accords collectifs et plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés, issus d'entreprises ou de groupes. Les accords collectifs au sens strict ne représentaient que 30 % de l'ensemble des textes, contre 70 % pour les plans d'action.

La Dares a engagé en janvier 2010 un travail qualitatif d'analyse du contenu de 116 accords d'entreprise et plans d'action établis en application de la loi entre juin 2009 et décembre 2009 (voir *Document d'études Dares* n° 157 de février 2011⁴).

Il ressort de cette analyse que globalement, les rédacteurs ont respecté les obligations formelles de la loi : ils mentionnent un objectif de maintien dans l'emploi ou, beaucoup plus rarement, de recrutement de salariés âgés et choisissent trois domaines d'action à minima. Les outils de mise en œuvre, s'ils paraissent nombreux, se rattachent principalement à quelques grandes catégories : formation, entretiens et bilans, aménagement du temps de travail et suivi médical et ergonomique.

² Les entreprises de moins de 300 salariés peuvent se dispenser de conclure elles-mêmes des accords si elles sont couvertes par un accord de branche.

³ Cette date limite a été repoussée le 14 décembre 2009 au 1^{er} avril 2010 pour les entreprises de 50 à 299 salariés.

⁴ Disponible sur le site du ministère : http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/DE157_accordssalariesages_final.pdf

Au-delà de ces traits communs, l'analyse a permis de repérer les textes élaborés dans un but de sécurisation juridique vis à vis de la pénalité (souvent dans l'urgence), et ceux qui assurent la continuité de politiques déjà en place. Mais elle a fait surtout apparaître certaines confusions et ambiguïtés. Confusions entre objectif et indicateur par exemple. Ambiguïtés découlant des marges d'interprétation qu'offre la loi elle-même, qui ne donne pas d'indication sur le chiffrage des objectifs, ni sur la définition précise du « salarié âgé »⁵, ce qui permet à certaines entreprises de rester floues dans leur formulation ou de se ménager des marges de manœuvre non négligeables.

Enfin l'étude a rendu manifeste la nécessité de connaître le contexte dans lequel s'est élaboré l'accord ou le plan, pour en comprendre pleinement la mise en œuvre et les effets. De ce point de vue, les questionnements soulevés par l'analyse des textes invitent à poursuivre l'analyse sur le terrain auprès des divers acteurs parties prenantes de la négociation, selon deux axes principaux : les conditions d'élaboration des textes d'une part, les conditions de mise en œuvre de ces textes d'autre part. Ces deux axes, indissociables, doivent s'alimenter mutuellement : la compréhension du contexte et des modalités d'élaboration des accords dans les entreprises doit être un préalable à l'analyse de leur mise en œuvre effective.

2. Travaux attendus par la Dares

Le présent appel à projets de recherche a pour objet la conduite de travaux monographiques visant à analyser les conditions de production et de mise en œuvre des accords d'entreprise et plans d'action élaborés dans le cadre de la loi de décembre 2008. Les travaux menés devront notamment permettre de répondre aux questions suivantes : comment les accords et plans d'action s'insèrent-ils dans un processus de négociation collective (ou d'absence de négociation collective) ? Quelle est l'influence de la situation de l'entreprise (économique, juridique...) sur leur élaboration et leur mise en œuvre ? Quelles sont les interférences avec des dispositions déjà existantes négociées ou non (politique générale en direction des salariés âgés, mesures spécifiques...) ? Quels changements concrets ces accords et plans d'action ont-ils entraînés et comment peut-on les mesurer ?

Les analyses menées chercheront aussi à déterminer si l'obligation de négocier introduite par la loi de décembre 2008 a pu conduire à des accords formels reprenant pour l'essentiel des dispositions déjà existantes ou si elle a permis la mise en œuvre de mesures ou dispositions nouvelles⁶. De façon plus générale, il conviendra de se demander comment (et sur quoi) a pu agir l'obligation légale de conclure un accord ou un plan sur l'emploi des seniors par rapport aux injonctions législatives antérieures qui incitaient à négocier (sans forcément conclure) sur ce sujet.

La recherche s'inscrira plus globalement dans une réflexion sur les problématiques relatives aux différentes sources du droit (droit réglementaire dans le cadre de la loi - droit conventionnel dans le cadre d'un accord – droit unilatéral du chef d'entreprise dans le cadre d'un plan), à l'interprétation des normes par leurs acteurs, et aux éventuels écarts d'appropriation par les acteurs qui peuvent y être associés. L'imbrication entre les deux niveaux de négociation, branche et entreprise, est forte. Même si le présent appel à projet est ciblé sur la mise en œuvre des accords et plans d'entreprise, le lien avec la branche ne devra pas être ignoré et différentes configurations de relations branche/entreprise devront être examinées par les équipes de recherche.

⁵ Seuls l'âge du maintien (55) et celui du recrutement en tant qu'objectif global (50) figurent dans la loi.

⁶Le rapport de l'Ires d'octobre 2008 sur « La place des seniors dans les accords », mené dans le cadre de l'appel à projets de recherche « Gestion des âges, changements technologiques et travailleurs vieillissants » lancé par la Dares en 2006, concluait que l'obligation de négocier, antérieure à la loi de 2008, avait amélioré la visibilité des dispositifs mais souvent produit des accords formels reprenant des dispositions déjà existantes.

Axe 1 : la construction des accords et des plans

Ce premier axe devra permettre de bien contextualiser les conditions d'élaboration et de construction des accords et des plans, afin d'apporter des compléments utiles à la seule analyse des textes.

A côté des descripteurs « classiques » des entreprises (taille, secteur d'activité et positionnement vis à vis des obligations légales en matière de formation, de conditions de travail, de santé au travail) et des branches auxquelles elles se rattachent, d'autres paramètres de contexte devront être pris en compte : dynamisme économique et environnement conjoncturel de l'entreprise, structure de la pyramide des âges, qualifications des salariés, taux de féminisation, conditions de travail spécifiques (sujétions particulières, horaires atypiques, exposition aux risques professionnels), appartenance à un groupe ou à une unité économique et sociale (UES), situations de sous-traitance, restructurations (existence d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE))...

L'analyse des 116 accords et plans a montré que le « maintien dans l'emploi » des salariés âgés faisait l'objet de modes de calcul variables selon les entreprises et que les signataires pouvaient prendre en compte des facteurs très hétérogènes pour le définir : externes à l'entreprise (état du marché, clientèle, restructuration) comme internes (turn over, pénibilité, carrières longues...). Les analyses de terrain devront permettre de préciser quels facteurs ont été pris en compte par les signataires des textes dans l'élaboration de cet objectif et pourquoi.

La loi ne donnant une définition précise du salarié « âgé » qu'au niveau de l'objectif global (50 ans ou plus en matière de recrutement et 55 ans ou plus pour le maintien dans l'emploi), il sera intéressant d'analyser comment ont été déterminées les tranches d'âge visées par les dispositifs associés à chaque domaine d'action, quels ont été les critères retenus et s'ils ont donné lieu à débat.

En fonction du contenu des accords et des plans, il conviendra également d'approfondir les différentes acceptions, *in situ*, des concepts peu explicités dans la loi. On cherchera à déterminer la définition que peut en avoir chaque acteur dans l'entreprise et dans quelle mesure, si ces définitions divergent, le texte final constitue un compromis. Plus généralement, il conviendra de retracer les processus de production de l'accord ou du plan. Cette partie des travaux devra permettre de savoir comment les acteurs sociaux se sont appropriés le texte du législateur et comment ils le situent par rapport à leurs propres règles et usages. S'ils ont été amenés à en élaborer de nouvelles, il s'agira de s'interroger autour de quels enjeux, pas forcément dévoilés par l'accord ou le plan, ont porté les discussions.

Il s'agira également de situer l'accord ou le plan pris en application de la loi de décembre 2008 dans l'histoire récente de l'entreprise. Les recherches prendront en compte, s'il y a lieu, les pratiques préexistantes en matière de gestion du personnel, de promotions, de formation, de recrutement, voire de gestion des salariés âgés si ce thème a déjà été abordé. Une attention particulière pourra notamment être portée à l'existence, dans un passé récent, de mesures visant à laisser partir les salariés âgés, de façon collective (préretraite d'entreprise, procédure de départs volontaires) ou individuelle (usage détourné de la rupture conventionnelle).

On s'intéressera également aux sources d'information et outils d'analyse mobilisés par les rédacteurs des textes : disponibilité de l'information et accès aux sources, recours à des instances de conseil en interne ou en externe (cabinets de consultants, organisations de branches, associations...). On s'interrogera sur l'ampleur du recours au rescrit, ses mobiles, ses effets.

Il conviendra également d'analyser le processus de négociation ayant conduit à la construction des accords et plans et l'articulation entre les accords de branche et les accords d'entreprise pour les entreprises couvertes. En particulier, lorsqu'il y a un accord de branche, il sera important de comprendre pourquoi des entreprises qui n'y étaient pas obligées (celle de 50 à 299 salariés) ont malgré tout déposé un accord ou un plan d'action. Dans ces cas, on cherchera à savoir comment les dispositions de la branche ont été traduites localement. L'historique des négociations dans l'entreprise devra également être pris en compte. La séquence entre négociation et plan d'action, lorsque les deux types de textes sont repérés pour une même entreprise, est un élément qui devra retenir l'attention des équipes.

Il conviendra aussi d'examiner comment les dispositifs concernant les « salariés âgés » s'insèrent dans le système de relations professionnelles existant dans l'entreprise. Dans quelle mesure les représentants du personnel, s'il en existe, se sont-ils investis dans l'élaboration de l'accord ou du plan ? Comment ces acteurs se sont-ils positionnés face à l'urgence de conclure un accord ou un plan, sous peine de sanction financière ? Quel est leur degré d'implication dans la mise en œuvre des mesures, le suivi des engagements annoncés ? On pourra également s'interroger sur l'impact de l'âge de tous les acteurs de la négociation : celui des représentants du personnel par rapport à l'ensemble des salariés et celui de l'employeur (voire du DRH dans les plus grandes entreprises).

Concernant le choix des objectifs et des domaines, on pourra s'interroger sur ce qui pousse les rédacteurs à évoquer plus de domaines que prescrit par la loi (ce qui est le cas pour 45 textes sur les 116 analysés) sans y adjoindre nécessairement des objectifs chiffrés : mauvaise compréhension des obligations légales, souci d'affichage, garde-fou ? On cherchera à savoir si une logique a présidé au choix des domaines et, lorsque que celle-ci existe, il conviendra de l'analyser. Les recherches devront également cerner les déterminants des domaines d'action retenus..

Axe 2 : la mise en œuvre du texte

La recherche devra vérifier si les intentions énoncées dans les accords et plans ont par la suite donné lieu à un engagement réel de la part des acteurs. On se demandera notamment si les objectifs énoncés dans les textes ont été atteints, si des indicateurs ont été élaborés et comment, et enfin s'il y a cohérence entre l'objectif et son indicateur. Pour ce faire on s'attachera à la réalité de la mise en place des différentes mesures annoncées dans les textes : entretiens professionnels, formations, bilans de santé, bilans de compétence, missions de tutorat, passages à temps partiel pour ne citer que les leviers d'action les plus fréquemment évoqués dans les 116 textes analysés. On tentera également de mesurer l'appréhension qu'ont les différents acteurs de l'effectivité des objectifs annoncés par domaine d'action choisi, et la possibilité d'en établir ou non la mesure.

La recherche cherchera à analyser la cohérence entre les objectifs affichés et leur concrétisation au sein de l'entreprise (la cohérence entre objectifs et indicateurs par exemple), mais également la contribution des objectifs de l'entreprise à la réalisation des objectifs de la branche.

Il sera nécessaire, selon les domaines d'action choisis, de démêler :

- les apports réels (mesures nouvelles, création de dispositifs) de l'accord ou du plan ;
- les reprises d'actions ou de dispositions préexistantes mises dans la forme exigée par la loi ;
- les prolongements/dépassements de l'existant.

Il est attendu de la recherche qu'elle saisisse également les effets indirects (ou l'absence d'effets) des mesures prises à l'égard des salariés âgés sur les autres salariés, sur le fonctionnement de l'entreprise, sur l'organisation du travail et sur les conditions de travail.

Nombre de domaines d'action sont chiffrés relativement aux demandes potentiellement formulées par les personnes visées par telle ou telle mesure. Il conviendra donc, sur le terrain, d'analyser la politique de l'entreprise à l'égard de ces demandes (de formation, d'entretien etc...) : sont-elles encouragées, découragées, ignorées ? les salariés concernés sont-ils personnellement sollicités ?

La non discrimination par l'âge, évoquée dans la moitié de l'échantillon de textes analysé, restant souvent une affirmation de principe, les recherches devront chercher à préciser à quelle réalité cela correspond, sachant que de tels engagements formels et abstraits sont difficilement quantifiables.

Enfin, pour les indicateurs de domaines où prédomine le volontariat, il conviendra d'essayer de faire la part entre ce qui relève de l'initiative de l'employeur (priorité, accès, information sur les dispositifs...) et ce qui relève du salarié (demande, candidature) pour apprécier les résultats obtenus.

On s'intéressera enfin au suivi de l'accord ou du plan (rythme, parties prenantes...), et particulièrement aux solutions retenues en cas de défaillance dans l'un des domaines d'action. A cette fin, il serait

souhaitable d'aller voir quelques entreprises ayant subi une restructuration depuis la signature de l'accord ou du plan : quelle en est la validité ? ont-elles du redéposer un plan/un accord ? si elles sont absorbées est-ce le plan/l'accord de l'acheteur qui s'est appliqué ?

Sélection des entreprises

Les travaux demandés consisteront en quinze à vingt monographies d'entreprises ayant déposé des accords ou des plans entre juin et décembre 2009. Les entretiens seront conduits auprès des différents acteurs de l'entreprise : directeurs des ressources humaines ou directeur (selon la taille), représentants des salariés (délégués du personnel et représentants syndicaux) et salariés (concernés par les mesures de l'accord ou du plan ou non). Et, lorsqu'un accord de branche existe, auprès d'acteurs de la branche ayant négocié l'accord, et du groupe si l'entreprise fait partie d'un groupe ou d'une UES.

Les critères de choix des entreprises devront prendre en compte différents facteurs afin de rendre compte d'une diversité de situations:

- 1 - le type de texte produit par l'entreprise, accord ou plan d'action ; on peut supposer *a priori* que, dès lors qu'il y a signature d'un accord, donc négociations au préalable, la mise en œuvre sera suivie de plus près par les acteurs représentants des salariés : il s'agira de vérifier cette hypothèse ;
- 2 - la taille de l'entreprise, son appartenance à un groupe et par conséquent sa situation vis à vis de l'existence ou non d'un accord de branche ; on sera particulièrement attentif aux PME ;
- 3 - les conditions et l'organisation du travail : pénibilité, risques professionnels (exposition à des risques physiques, organisationnels, chimiques, biologiques), sujétions particulières, durée du travail, horaires atypiques (soir, nuit, samedi ou dimanche), organisation du travail ;
- 4 - les caractéristiques de l'emploi : ventilation par tranches d'âge (particulièrement la part des salariés de 50 ans ou plus), qualifications et métiers, taux de féminisation, types de contrats de travail ;

Les équipes devront également être attentives à d'autres caractéristiques des entreprises sélectionnées :

- la situation économique et juridique de l'entreprise : entreprise en expansion, en stagnation, en régression en termes de chiffre d'affaires, d'effectifs, de marchés et de clientèle, entreprise en restructuration, rachetée récemment, absorbée, récente ou ancienne ;
- le secteur d'activité (dynamique ou atone, fortement ou faiblement concurrentiel) ;
- les entreprises ayant connu ou pas des PSE.

DEUXIEME PARTIE : DEROULEMENT DES TRAVAUX ET BUDGET GLOBAL DE L'OPERATION

1. Déroulement des travaux

Le délai de réalisation des recherches est de **12 ou 18 mois** (au choix des équipes) à compter de la date de notification des conventions qui seront conclues entre la Dares et les titulaires.

Il est attendu des équipes sélectionnées qu'elles respectent le calendrier suivant :

- dans le mois qui suit la notification de la convention, remise d'une note d'étape de 4 ou 5 pages présentant le programme et le calendrier de travail ;
- huit (ou dix) mois après la notification de la convention, remise d'un rapport intermédiaire d'une trentaine de pages ;
- douze (ou dix-huit) mois après la notification de la convention, remise d'un rapport final définitif, d'un résumé présentant les principaux résultats et d'un article de synthèse de type académique.

Chacune de ces étapes donnera lieu à une séance collective de travail, en présence du comité de suivi de l'appel à études et recherches, visant à faire le point sur l'avancement des travaux et à permettre des échanges entre les équipes. Des réunions complémentaires pourront être organisées avec les équipes retenues, en tant que de besoin.

2. Budget global de l'opération

Le budget global du présent appel à projets de recherche est évalué à 150 000 euros. Cette somme sera affectée au financement des projets retenus, dont le nombre envisagé est de 2 à 3, selon la qualité des propositions reçues.

**TROISIEME PARTIE : DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS,
REMISE DES PROJETS,
CRITERES DE SELECTION ET MODALITES DE CONTRACTUALISATION**

1. Demande de renseignements complémentaires

Les renseignements complémentaires, relatifs au présent appel à projets, peuvent être obtenus à l'adresse suivante :

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

39-43, quai André Citroën

75 902 Paris Cedex 15

- pour les renseignements techniques :

Hélène Garner, téléphone : 01 44 38 23 06

Mél : helene.garner@travail.gouv.fr

Marie-Annick Michaux, téléphone : 01 44 38 23 83

Mél : marie-annick.michaux@travail.gouv.fr

- pour les renseignements administratifs :

Béatrice Genna, téléphone : 01 44 38 22 70

Mél : beatrice.genna@dares.travail.gouv.fr

Alexandra Chol, téléphone : 01 44 38 23 10

Mél : alexandra.chol@dares.travail.gouv.fr

Le dossier de cet appel à projets peut être également consulté et téléchargé sur le site Internet du ministère du travail : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr> rubrique « Études/Recherche, Statistiques de la Dares », puis dans « Etudes et recherche », cliquer sur « Appels à projets ».

2. Remise des projets

Les projets doivent être envoyés par courrier postal en **douze exemplaires** (cachet de la poste faisant foi) avec la mention « Construction et mise en œuvre des accords d'entreprise et plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés », à l'adresse suivante :

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Mission animation de la recherche

Hélène Garner

39-43, quai André Citroën

75 902 Paris Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 23 06 - Télécopie : 01 44 38 23 39

Les projets devront être rédigés en langue française et être accompagnés des documents suivants dûment complétés :

- Présentation de la structure répondante (voir modèle en annexe 1)
- Résumé du projet de recherche (voir modèle en annexe 2)
- Présentation détaillée du coût de la recherche (voir modèle en annexe 3)

**La date limite de réception des projets est fixée
au mardi 19 avril 2011, 12 heures.
Aucun acheminement par voie électronique ne sera admis**

3. Critères de sélection

Le comité de sélection sera composé de la Dares, de la DGT, de la DGEFP, d'autres administrations et de personnalités scientifiques qualifiées. Le comité retiendra un ou plusieurs projets en fonction de la nature, de l'intérêt et du montant de ceux-ci.

Les projets seront notés sur 20 et sélectionnés en fonction des critères pondérés suivants :

3.1. La valeur technique (note sur 20, coefficient 60 %)

Elle est appréciée au regard des éléments suivants :

- La qualité de la méthodologie proposée (10 points)
- La compétence scientifique de l'équipe (5 points)
- L'intérêt de la problématique de la recherche proposée (5 points)

3.2. Le prix (note sur 20, coefficient 40 %)

Il sera apprécié au regard des éléments suivants

- Une formule de calcul basée sur le montant du projet le moins cher (15 points)
- L'adéquation de la proposition financière au projet (5 points)

4. Modalités de contractualisation

Conformément à l'article 3 (alinéa 6) du code des marchés publics, les projets retenus feront l'objet de conventions de recherche rédigées en français et établissant une co-propriété des résultats et un co-financement de la recherche. A ce titre, les équipes soumissionnaires doivent proposer **un co-financement strictement conforme à l'annexe 3 (annexe financière)** ci-jointe.

ANNEXE 1 : PRESENTATION DE LA STRUCTURE REpondante

Titre de l'étude présentée :

Structure répondante (*différente de la structure de rattachement s'il s'agit d'un laboratoire de recherche*)

- Nom :
- Adresse complète :
- Téléphone :
- Fax :
- Mail :
- Nom du(de la) directeur(trice) :
- Nom et qualité du responsable scientifique de la recherche :

Structure de rattachement (organisme cocontractant)

- Nom :
- Adresse complète :
- Téléphone :
- Fax :
- Mail :
- Nom et qualité de la personne ayant la délégation de signature :
- Forme juridique :
- N° SIRET :
- Code APE :
- Coordonnées bancaires :

Titulaire du compte :

Banque :

Code banque :

Code guichet :

N° de compte :

Clé RIB :

ANNEXE 2 : RESUME DU PROJET DE RECHERCHE

Titre de la recherche présentée :

Objet :

Coût du projet

- **Total :**
- **Part prise en charge par l'administration :**
- **Part prise en charge par le titulaire :**

Durée et calendrier :

Méthodologie et moyens :

ANNEXE 3 : PRESENTATION DETAILLEE DU COUT DE LA RECHERCHE

La présentation détaillée du coût de la recherche doit être réalisée obligatoirement selon le modèle suivant. Les tableaux peuvent être adaptés aux spécificités du projet sous réserve du respect des règles exposées dans le préambule. Cette annexe comprend trois parties.

1ère PARTIE : FINANCEMENT DEMANDÉ À L'ADMINISTRATION

I- Rémunérations (détaillées par travaux rémunérés et par type de qualification en fonction du temps de recherche consacré par chaque membre de l'équipe au projet, **hors personnel permanent**).

	1er type de travaux	2è type de travaux	3è type de travaux	...
Intitulé				
Nombre de personnes (par type de qualification)				
Coût horaire charges comprises				
Temps de travail rémunéré (nb. de mois et nb. d'heures par mois)				
Total				

Coût total des rémunérations (I) :

II- Frais de mission (détaillés par mission)

	1ère mission	2è mission	3è mission	...
Intitulé (objet, lieu et nb. de jours)				
Frais de déplacement (nb. de personnes x coût unitaire)				
Frais d'hébergement et de restauration (nb. de jours x nb. de personnes x coût journalier moyen estimé (hôtel et/ou repas))				
Total				

Coût total des frais de mission (II) :

III- Frais de fonctionnement (Dans la limite de 50% du coût total de la recherche. Indiquer les détails justificatifs. Les coûts à indiquer sont réels ou à défaut estimatifs).

- documentation : *coût unitaire x quantité avec le nom ou type d'ouvrage*
- transcription d'entretiens : *coût unitaire x nombre d'entretiens ;*
- traduction : *coût du rapport ou de la page x quantité*
- frais postaux : *coût forfaitaire justifié*
- achat de petit matériel informatique : *coût unitaire x quantité avec type de matériel ou nom du logiciel (l'administration ne finance pas l'achat d'ordinateur)*
- reprographie : *coût forfaitaire justifié*
- télécommunications : *coût forfaitaire justifié*
- frais de secrétariat (**hors personnel**) : *coût forfaitaire justifié*
- autres (*à préciser*)

Coût total des frais de fonctionnement (III) :

IV- Total des coûts (I+II+III) : _____ € H.T.

V- **Frais généraux** (ne peuvent être supérieurs à 10% du total des coûts I+II+III) : _____ €
H.T.

Coût total hors taxes du financement demandé à l'administration : _____ € H.T.

IIème PARTIE : COFINANCEMENT PROPOSÉ PAR LE CANDIDAT

I- Rémunérations (détaillées par travaux rémunérés et par type de qualification en fonction du temps de recherche consacré par chaque membre de l'équipe au projet, **personnel permanent**).

	<i>1^{er} type de travaux</i>	<i>2^e type de travaux</i>	<i>3^e type de travaux</i>	...
Intitulé				
Nombre de personnes (détaillé par type de qualification)				
Coût horaire charges comprises				
Temps de travail rémunéré (nb. de mois et nb. d'heures par mois)				
Total				

Coût total des rémunérations (I) :

II- Autres (à détailler)

Montant HT du financement pris en charge par le candidat : _____ € H.T.

IIIème PARTIE : COUT TOTAL HT DU PROJET DE RECHERCHE _____ €
H..T

_____ € H.T.

Répartition du financement entre le montant de l'administration et le montant candidat :

Administration : % **Candidat :** %

Précisions éventuelles :

Application de la TVA au montant demandé à l'administration (sauf si le candidat n'est pas soumis à la TVA, auquel cas joindre au dossier le certificat d'exonération fiscale) :

Montant HT :

TVA à 19,6%

Montant TTC :