

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

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

**Mission Animation de la
Recherche**

**Département Métiers et
qualifications**

39-43 , quai André Citroën
75902 Paris Cedex 15

Tél : 01 44 38 29 11

Appel à projets de recherche

« Entreprises et handicap »

Date de mise en ligne du présent APR : 17 juin 2013

Date limite de réception des projets de recherche : 20/09/2013

Le présent appel à projets de recherche (APR) est soumis, sauf dérogations expresses, aux règles fixées dans le règlement de la procédure d'appel à projets de recherche de la DARES (règlement APR), publié sur son site à l'adresse suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique « Etudes, Recherche, Statistiques de la DARES », puis dans « Etudes et recherche », cliquer sur « Appels à projets ».

Les responsables du présent APR sont :

- Mme Bénédicte GALTIER adjointe à la chef de la Mission Animation de la Recherche.

Courriel : benedicte.galtier@travail.gouv.fr

- Mme Meriam BARHOUMI, adjointe à la chef du département Métiers et qualifications

Courriel : meriam.barhoumi@travail.gouv.fr

SOMMAIRE

OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS	3
ARTICLE 1 – AXES DE RECHERCHE	3
1.1., Axe n°1 : Injonction législative et modalités de gestion de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) : les arbitrages effectués par les établissements	3
1.2. Axe n°2 : Les pratiques de gestion des ressources humaines mises en œuvre à l'égard des travailleurs handicapés	4
1.3- Axe n°3 : Perception des travailleurs handicapés et de leurs collègues	4
ARTICLE 2 – CONDITIONS DE REALISATION DES PROJETS DE RECHERCHE	6
2.1. Méthodologie.....	6
2.2. Equipes de recherche	7
2.3. Durée des travaux	7
MODALITES DE CANDIDATURE	8
ARTICLE 3 – RETRAIT DU DOSSIER DE CONSULTATION	8
3.1. Documents constitutifs du dossier de consultation.....	8
3.2. Retrait en ligne du dossier de consultation	8
ARTICLE 4 – DEPOT DU DOSSIER DE CANDIDATURE	8
4.1. Conditions de participation.....	8
4.2. Contenu du dossier de candidature.....	8
4.3. Modalités de dépôt du dossier de candidature.....	9
SELECTION DES PROJETS DE RECHERCHE	10
ARTICLE 5 – VERIFICATION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE	10
ARTICLE 6 – CRITERES D'EVALUATION DES PROJETS DE RECHERCHE	10

OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS

Le présent appel à projets de recherche (APR) poursuit le double objectif d'encourager la réalisation de recherches autour des axes décrits à l'article 1, et de préciser les conditions de réalisation décrites à l'article 2.

Article 1 – Axes de recherche

Depuis 1987, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) impose aux établissements de 20 salariés et plus du secteur privé d'employer des personnes handicapées dans la proportion de 6% de leur effectif. Les établissements qui ne remplissent que partiellement, voire pas du tout cette obligation ont néanmoins la possibilité d'y répondre en versant une contribution financière à l'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). La loi de 2005 a réaffirmé le principe d'égalité des droits et des chances, et visé à accroître la participation et l'exercice de la citoyenneté des personnes handicapées¹. Dans ce contexte, il semble utile de prévoir aujourd'hui un travail de terrain sur la mise en œuvre de ces lois au sein des entreprises. En effet, l'exploitation des données administratives issues des déclarations d'obligation d'emploi permet de dresser annuellement un bilan statistique du nombre et des formes d'emploi (emploi direct, sous-traitance, etc.) des travailleurs handicapés. Mais elle ne permet pas de saisir les mécanismes par lesquels l'OETH influe, au sein des établissements, sur les arbitrages et les pratiques de gestion des ressources humaines, dont on observe les résultats dans les statistiques.

En conséquence les travaux de terrain devront permettre d'apprécier :

- les manières dont les établissements répondent à une obligation légale complexe et, en particulier, aux évolutions réglementaires induites par la loi de 2005 (axe 1);
- les processus de gestion des travailleurs handicapés que les établissements mettent en place, à la fois pour les recruter et leur assurer une trajectoire professionnelle dans ou en dehors de l'établissement sur le moyen et le long terme (axe 2);
- la façon dont les salariés, handicapés et non handicapés, perçoivent l'OETH (axe 3).

1.1. Axe n°1 : Modalités de gestion de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) : les arbitrages effectués par les établissements

Le premier axe de la recherche consistera à analyser les manières dont les établissements répondent à une obligation légale telle que l'OETH et dont ils s'adaptent aux évolutions réglementaires depuis 2005.

Tout d'abord, il conviendra d'étudier le degré de connaissance des dispositifs légaux qu'ont les établissements, ainsi que leur perception de l'OETH et de la loi de 2005.

Par ailleurs, un point central de l'analyse consistera à examiner finement les arbitrages réalisés par les établissements afin de répondre à l'OETH. Il s'agira d'éclairer les points suivants : quelle(s) modalité(s) d'emploi les établissements utilisent-ils ? Quels arguments ont présidé au choix de l'arbitrage réalisé ? Dans quelle mesure la(les) modalité(s) retenue(s) résultent-elles d'un choix ? Ou bien s'agit-il d'une décision contrainte par la difficulté de recourir à certaines formes d'emploi de travailleurs handicapés ? Dans quelle mesure le respect de l'OETH relève-t-il d'une politique de gestion des ressources humaines de moyen/long terme ?

La manière dont les établissements s'adaptent aux évolutions réglementaires et leurs conséquences sur les arbitrages antérieurement réalisés seront également examinées.

¹ La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées a élargi le public bénéficiaire à deux nouvelles reconnaissances de handicap, a modifié le mode de calcul des travailleurs handicapés, a étendu l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés pour les structures de plus de 20 salariés au secteur public et augmenté le montant de la contribution financière à l'Agefiph en cas d'absence d'action « positive » durant quatre années consécutives de l'obligation instituée (ni emploi direct de travailleurs handicapés, ni sous-traitance avec le secteur adapté ou protégé, ni recrutement de stagiaires de la formation professionnelle, ni signature d'un accord) .

Une attention particulière devra également être portée au rôle des partenaires sociaux lors de la négociation obligatoire triennale sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment leur influence sur les arbitrages réalisés et sur les compromis trouvés.

Enfin, dans les cas où existe un accord d'entreprise spécifique à l'OETH, il sera opportun d'en étudier la déclinaison dans les différents établissements, en particulier les modalités de diffusion des préconisations ou injonctions émanant du siège et leur perception au niveau local.

1.2. Axe n°2 : Les pratiques de gestion des ressources humaines mises en œuvre à l'égard des travailleurs handicapés

Le deuxième axe de la recherche consistera à améliorer la connaissance des processus de gestion des travailleurs handicapés que les établissements mettent en place à la fois pour les recruter et leur assurer une trajectoire professionnelle. Cinq aspects de politique de ressources humaines, ainsi que leurs conséquences en termes de représentation des situations de handicap, seront examinés et, si possible, déclinés en fonction du type de handicap.

Recrutement

Tout d'abord, la recherche étudiera les modalités de recrutement des travailleurs handicapés : procédures mises en place, outils et méthodes utilisés pour sélectionner les candidats, organismes éventuellement sollicités (Agefiph, Cap emploi, entreprises adaptées, établissements ou services d'aide par le travail, etc.). Un point important consistera à étudier les types de poste sur lesquels les travailleurs handicapés sont recrutés et les liens éventuels entre types de poste proposés et formes de handicap. De façon plus générale, on examinera si les entreprises cherchent à embaucher des travailleurs handicapés spécifiquement sur certains postes.

Intégration et maintien dans l'emploi

Un point important de la recherche portera sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il conviendra tout d'abord d'examiner si des actions spécifiques sont réalisées par l'établissement pour accueillir les travailleurs handicapés recrutés, pour adapter à leur handicap les postes, les horaires de travail et plus globalement l'organisation du travail. Les modalités concrètes de ces actions seront étudiées. Par exemple, les établissements s'adressent-ils à des organismes pouvant les aider à adapter les postes ? Ou bien gèrent-ils cette question en interne ? Les travailleurs handicapés sont-ils associés aux réflexions sur l'adaptation des postes de travail ? On s'interrogera également sur les effets éventuels de l'intégration des travailleurs handicapés sur les conditions de travail de l'ensemble du personnel. Une attention sera par ailleurs accordée à la manière dont les établissements gèrent la survenance d'un handicap pour un salarié déjà en poste dans l'établissement et jusque là valide (par exemple, un salarié victime d'un accident), ainsi qu'aux éventuels recours au licenciement pour inaptitude.

Formation

Maintenir dans l'emploi un salarié, qu'il soit handicapé ou non, implique souvent de le former de manière à entretenir ou développer ses compétences. La recherche s'attachera donc à caractériser la politique de formation de l'établissement à l'égard d'une part des personnes handicapées, d'autre part des collègues qui sont amenés à travailler avec elles. Il s'agira de regarder s'il existe des actions de formation spécifiquement destinées aux travailleurs handicapés, si les formations proposées à l'ensemble du personnel sont adaptées pour que les travailleurs handicapés puissent y participer, et si des actions particulières de formation de l'entourage professionnel des travailleurs handicapés sont menées. Des éléments chiffrés, comparés pour les personnes handicapées et les personnes non handicapées, sur le budget consacré à la formation et sur le nombre d'actions de formation réalisées en moyenne sur une année seraient les bienvenus.

Mobilité professionnelle

Actuellement, on connaît mal les pratiques des établissements au regard de la mobilité interne et externe des personnes handicapées : s'en préoccupent-ils ? Quels leviers d'action mobilisent-ils pour permettre aux travailleurs handicapés de faire évoluer leurs compétences, de gagner en polyvalence et en autonomie ? Les établissements accompagnent-ils les demandes de mobilité des travailleurs handicapés ? Prévoient-ils des modalités effectives particulières ? Peut-on identifier des stéréotypes visant les travailleurs handicapés en matière de polyvalence et d'autonomie en fonction du type de handicap ? Au final, les mobilités sont-elles moins fréquentes que pour les autres salariés ? La recherche visera à éclairer ces différentes questions.

Communication

La recherche portera également sur la stratégie de communication de l'établissement. Concernant la communication interne, il conviendra d'examiner si l'établissement s'emploie à sensibiliser son personnel à l'OETH et si la démarche de communication diffère selon le type de handicap. Pour la communication externe, dans les cas où l'information et la publicité constituent un montant important des dépenses (en lien avec le montant de la cotisation qui serait due à l'Agefiph), on interrogera sur les motivations des établissements.

Pratiques de gestion et représentation des situations de handicap

Enfin, la recherche s'attachera à apprécier dans quelle mesure l'OETH, via la modification (ou non) des pratiques de gestion, a fait évoluer (ou non) la représentation qu'ont les établissements des situations de handicap.

1.3. Axe n°3 : Perception des travailleurs handicapés et de leurs collègues

Ce dernier axe aura pour objectif de recueillir le point de vue d'une part des travailleurs handicapés sur l'OETH et sur leurs perspectives de carrière, d'autre part de leurs collègues, notamment ceux qui travaillent directement avec eux.

Les entretiens auprès des travailleurs handicapés devront permettre de cerner leur connaissance de l'obligation d'emploi et leur perception de la manière dont leur établissement y répond. Il s'agira notamment d'apprécier dans quelle mesure les personnes handicapées se sentent intégrées à la politique globale de gestion des ressources humaines. On cherchera également à saisir le regard que les personnes handicapées portent sur leur situation professionnelle actuelle (en termes de type de poste occupé, etc.) et sur leurs perspectives professionnelles (formation, mobilité, etc.), notamment comparativement à celles de leurs collègues. Les autres salariés seront également interrogés sur leur connaissance de l'OETH.

Dans le cas spécifique des établissements sous accord relatif à l'emploi de bénéficiaires de l'OETH, il conviendra d'interroger les travailleurs, handicapés ou non, sur leur connaissance et leur opinion sur cet accord. On veillera également à recueillir l'opinion des travailleurs handicapés sur l'impact éventuel de l'accord, de leur propre point de vue, sur leur propre situation professionnelle.

Une partie des entretiens sera consacrée au(x) représentation(s) du handicap au sein du monde du travail, en particulier parmi les collègues non handicapés. Concrètement il s'agira d'analyser les réactions initiales à l'arrivée d'un collègue handicapé (ou du retour d'un collègue devenu « handicapé ») et les éventuelles évolutions des regards initialement portés. La question de l'égalité de perspectives d'évolution professionnelle pour eux-mêmes et pour leurs collègues handicapés sera également examinée. Dans la mesure du possible, l'analyse sera déclinée en fonction des formes de handicap afin de saisir finement la diversité des représentations.

L'étude s'emploiera également à connaître le point de vue des salariés sur la politique de communication éventuellement déployée par leur établissement concernant le handicap (campagne de sensibilisation, formations/associations à l'intégration des travailleurs handicapés...). On examinera si cette politique a modifié la représentation du handicap des travailleurs non handicapés et si elle a fait évoluer la situation au travail des personnes handicapées.

Enfin, une partie de l'étude devra concerner les partenaires sociaux pour saisir leur perception de l'OETH et de la loi de 2005, et pour analyser l'influence de ces dispositifs légaux sur leur représentation des situations de handicap.

Références (non-exhaustives) :

Amrous N., (2011), « Les parcours professionnels des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap », Dares analyses, n° 041, juin, 8 p.

Amrous N., (2012), « L'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé : bilan de l'année 2010 », Dares analyses, n° 079, novembre, 8 p.

Aucouturier A.L., Chamboredon H. (2012), « L'analyse des bilans d'accords parisiens sur l'emploi des travailleurs handicapés », Bref Thématique Direccte Ile-de-France, n°28, avril.

- Blatge M. (2010), « Le handicap : objet de négociation collective ou de communication ? », Revue de l'IRES, n°67, 2010/4.
- Everaere C. (2010), « Insertion et maintien dans l'emploi des personnes handicapées », Revue française de gestion n° 202, 2010/3, p. 13 à 31.
- Gardien E. (2006), « Travailleur en situation de handicap : de qui parle-t-on ? », Reliance n°19, 2006/1, p. 50 à 59.
- Maggi-Germain (2010), « Les accords « libérateurs » sur l'emploi des travailleurs handicapés », Revue de l'IRES, n°67, 2010/4.
- Stiker H.-J. (2006), « Les personnes en situation de handicap dans les entreprises », Reliance n°19, 2006/1, p. 34-41.
- Ulrich V. (2011), « La situation sur le marché du travail en 2008 des personnes ayant une reconnaissance administrative de leur handicap », Dares Analyses, n°40.

Article 2 – Conditions de réalisation des projets de recherche

2.1. Méthodologie

2.1.1. Les monographies d'établissements

Bien que cette approche méthodologique ne soit pas exclusive, la DARES privilégiera le subventionnement de projets de recherche consistant, pour une bonne partie, dans la réalisation de monographies d'établissements soumis à l'OETH. Au moins dix monographies devront être réalisées. Elles pourront cibler un des axes présentés, ou bien deux de ces axes ou bien simultanément les trois axes.

Dans cette perspective, au moins dix entretiens seront conduits, dans chaque établissement, auprès des acteurs suivants :

- La direction des ressources humaines ou le directeur de l'établissement ou de l'entreprise (selon la taille). La personne qui prend les décisions en matière de respect de l'OETH sera particulièrement ciblée.
- Des travailleurs handicapés
- D'autres salariés (encadrants, collègues travaillant ou non avec les travailleurs handicapés)
- Les organisations syndicales (lorsqu'elles sont implantées dans l'établissement ou l'entreprise)

2.1.2. Les critères de choix des établissements

L'échantillon d'établissements devra rendre compte de la diversité de modalités de réponse à l'OETH. La DARES pourra si besoin fournir une liste d'établissements à partir des données issues de la DOETH, déclinée selon les modalités de réponse afin de faciliter l'accès au terrain de recherche. L'échantillon devra ainsi respecter la structure suivante :

- au moins quatre établissements recourant uniquement à l'emploi direct de personnes handicapées
- au moins deux établissements combinant emploi direct et sous-traitance
- au moins deux établissements combinant emploi direct, sous-traitance et contribution importante à l'Agefiph
- au moins deux établissements ayant conclu un accord spécifique à l'OETH.

La recherche veillera également à la diversité des établissements en termes de taille et de secteur d'activité, ainsi qu'à la diversité des qualifications des travailleurs handicapés interrogés. Des monographies réalisées sur des petites et moyennes entreprises seront particulièrement appréciées.

2.2. Equipes de recherche

Les équipes seront de préférence constituées d'une association de chercheurs relevant de différentes disciplines (gestion des ressources humaines, économie, sociologie, etc.). La méthode de travail en équipe, ainsi que les engagements et investissements de chacun devront être clairement explicités dans la réponse à cet appel à projets.

Le montant de 120 000 euros alloué par la Dares subventionnera au moins deux équipes de recherche.

2.3. Durée des travaux

Les projets de recherches devront être menés, de préférence, sur une durée maximale de 18 mois à compter de l'attribution de la subvention, c'est-à-dire la notification de la convention de subvention.

Les candidats veilleront donc à présenter un calendrier de recherche compatible avec le délai maximal de 18 mois mentionné ci-dessus.

De manière exceptionnelle, la DARES peut subventionner des recherches dont le calendrier de réalisation est supérieur à 18 mois, au regard de l'intérêt présenté par la recherche et de la justification du calendrier.

MODALITES DE CANDIDATURE

Article 3 – Retrait du dossier de consultation

3.1. Documents constitutifs du dossier de consultation

Le dossier de consultation est composé des documents suivants :

- le présent appel à projets ;
- le règlement de la procédure d'appel à projets de la DARES ;
- le formulaire de présentation du projet de recherche ;
- le formulaire de présentation de l'organisme candidat ;
- le formulaire de présentation du budget du projet de recherche.

3.2. Retrait en ligne du dossier de consultation

Le dossier de consultation est remis gratuitement à chaque candidat.

Les candidats peuvent retirer les documents à l'adresse suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr> à la rubrique « Etudes, Recherche, Statistiques de la DARES », puis dans « Etudes et recherche », cliquer sur « Appels à projets ».

Objet du formulaire	Nom du formulaire
Présentation du projet de recherche	APR_PrésProj
Présentation de l'organisme candidat	APR_PrésOrg
Présentation du budget	APR_PrésBudg

Afin de pouvoir décompresser et lire les documents mis à disposition par la personne publique, les candidats devront disposer des logiciels permettant de lire les formats suivants :

- .zip/.rar
- .doc, .xls, .pdf

Aucune demande d'envoi du dossier sur support papier ou sur support physique électronique n'est autorisée.

Article 4 – Dépôt du dossier de candidature

4.1. Conditions de participation

Les conditions de participation sont décrites à l'article 6 du règlement APR.

4.2. Contenu du dossier de candidature

Chaque dossier de candidature est composé des éléments suivants à fournir en 10 exemplaires chacun :

- Le projet de recherche, daté et signé par le responsable scientifique ;
- Le CV et la bibliographie adaptée à l'objet de la recherche de chacun des personnels permanents de l'équipe proposée ;
- La présentation du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, daté et signé par le responsable scientifique ;
- La présentation de l'organisme candidat établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2, ainsi que toutes les pièces justificatives listées dans ce formulaire ;
- La présentation du budget du projet de recherche établie sur le formulaire mentionné à l'article 3.2.

4.3. Modalités de dépôt du dossier de candidature

Les dossiers de candidature sont présentés dans une enveloppe cachetée portant la mention :

**« APR Entreprises et handicap
—
NE PAS OUVRIR »**

Le contenu de l'enveloppe est précisé au 4.2.

Les documents doivent être rédigés en langue française.

Les plis sont transmis par tous moyens permettant d'obtenir une date et une heure certaines ou déposés contre récépissé à l'adresse suivante :

**Ministère chargé du Travail – DARES – MAR
A l'attention de Mme Bénédicte GALTIER
39-43 quai André Citroën
6^{ème} étage pièce n°6073
75902 Paris Cedex 15**

Les réceptions sont assurées du lundi au vendredi de 9 H à 12H30 et de 14H à 17H00.

Les dossiers de candidature devront impérativement parvenir **avant le 20/09/2013 à 17h** au service mentionné ci-dessus. A défaut, ils ne pourront être examinés et seront retournés à leur expéditeur.

Pour tous les documents pour lesquels une signature du candidat est exigée, la signature doit être **manuscrite et originale** et émaner d'une **personne habilitée à engager le candidat**.

Cette personne est :

- soit le représentant légal du candidat,
- soit toute autre personne bénéficiant d'une délégation de pouvoir ou de signature établie par le représentant légal du candidat

SELECTION DES PROJETS DE RECHERCHE

Article 5 – Vérification des dossiers de candidature

Les dossiers de candidature reçus dans les temps font l'objet d'une vérification.

La DARES vérifie notamment que le dossier est complet, conforme aux exigences de présentation et aux conditions de participation.

Tout dossier qui ne respecte pas les conditions de participation relatifs à la nature du demandeur (cf. 6.1) ou du responsable scientifique (cf. 6.2) est rejeté sans être analysé.

Si l'administration constate que le dossier n'est pas complet, n'est pas conforme aux exigences de présentation ou que la présentation du budget ne respecte pas les conditions décrites à l'article 8, elle peut décider de laisser un délai de 10 jours à tous les candidats concernés pour compléter ou corriger leur dossier de candidature. Passé ce délai, tout dossier n'ayant pas été mis en conformité est rejeté sans être analysé.

Un candidat ne peut pas profiter du délai de 10 jours pour modifier, de quelque manière que ce soit, son projet de recherche.

Article 6 – Critères d'évaluation des projets de recherche

Les projets de recherche font l'objet d'une évaluation, dans le cadre du comité de sélection du présent APR (cf. article 11.2 du règlement APR).

Les projets de recherche sont évalués selon les critères suivants :

1. L'adéquation du projet de recherche et des objectifs de la recherche aux objectifs de l'APR (cf. articles 1 et 2), appréciée sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
2. L'intérêt des hypothèses de recherche et de la méthodologie proposées, ainsi que leur adéquation avec les résultats attendus, appréciés sur le fondement du projet de recherche et de sa présentation ;
3. La compétence scientifique de l'équipe proposée, appréciée sur le fondement des CV et de la bibliographie ;
4. L'adéquation du budget prévisionnel avec le projet de recherche, appréciée sur le fondement du projet de recherche et de la présentation du budget.