



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

Appel à projets de recherches qualitatives

**« La formation professionnelle des salariés
seniors : pratiques et attentes »**

**Mission Animation de la
Recherche**

39-43 , quai André Citroën

75902 Paris Cedex 15

Le présent appel à projets de recherche (APR) « La formation professionnelle des salariés seniors : pratiques et attentes » 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 « Études, recherches, statistiques de la Dares » (dans « Études et recherches », cliquer sur « [Appels à projets et marchés d'études](#) »).

Les responsables du présent APR sont :

- Mme Karine Briard, Mission Animation de la Recherche
- Mme Dominique Demailly, Département de la Formation professionnelle et de l'insertion professionnelle des jeunes

Courriels : karine.briard@travail.gouv.fr / dominique.demailly@travail.gouv.fr

SOMMAIRE

ARTICLE 1 – PROBLEMATIQUE GENERALE	3
ARTICLE 2 – AXES DE RECHERCHE	5
2-1. Les représentations sur la formation des seniors.....	6
2-2. La politique de formation à l'égard des seniors.....	6
2-3. L'information et le recueil des besoins en formation des seniors.....	6
2-4. La formation dispensée aux seniors.....	7
ARTICLE 3 – CONDITIONS DE REALISATION DES PROJETS DE RECHERCHE.....	8
3-1. Méthodologie.....	8
3-2. Calendrier.....	8
ARTICLE 4 – RETRAIT DU DOSSIER DE CONSULTATION	9
4-1. Documents constitutifs du dossier de consultation	9
4-2. Retrait en ligne du dossier de consultation	9
ARTICLE 5 – DEPOT DU DOSSIER DE CANDIDATURE	9
5-1. Conditions de participation.....	9
5-2. Contenu du dossier de candidature	10
5-3. Modalités de dépôt du dossier de candidature.....	10
ARTICLE 6 – VERIFICATION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE.....	11
ARTICLE 7 – CRITERES D'EVALUATION DES PROJETS DE RECHERCHE	11

OBJECTIFS DE L'APPEL A PROJETS DE RECHERCHE

« LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIES SENIORS : PRATIQUES ET ATTENTES »

La DARES (Ministère chargé du travail) lance un appel à recherches qualitatives sur « la formation professionnelle des salariés seniors : pratiques et attentes ».

Le présent appel à projets de recherche (APR) expose, dans son article 1, la problématique générale dans laquelle s'inscrit cet APR et détaille, dans son article 2, les axes de recherche privilégiés. Les conditions de réalisation de l'APR sont décrites à l'article 3.

Les nombres entre crochets renvoient aux références mentionnées en fin de l'article 1.

Article 1 – Problématique générale

Dans un contexte de vieillissement de la population, le maintien des seniors en emploi est devenu un des objectifs prioritaires des politiques publiques. En visant l'adéquation des compétences des travailleurs en deuxième partie de carrière aux savoirs et savoir-faire requis sur le marché du travail, la formation délivrée aux salariés seniors apparaît comme un outil essentiel de la réussite de ces politiques. Les contrats de génération, qui succèdent depuis 2013 aux accords et plans d'actions « seniors », comportent d'ailleurs explicitement un volet formation.

Malgré le renforcement du cadre législatif et les campagnes de valorisation des seniors sur le marché du travail, les salariés seniors se forment moins que leurs cadets : en 2012, 43 % des salariés âgés de 50 ans et plus ont participé à une formation non diplômante pour raisons professionnelles, contre 53 % des moins de 50 ans^[6]. Si les différentiels de taux d'accès à la formation entre catégories sociales sont encore plus importants – la probabilité pour un cadre de suivre une formation est 1,8 fois plus élevée que pour un ouvrier –, l'âge apparaît comme un caractère aggravant des inégalités d'accès à la formation.

Les facteurs avancés pour expliquer le moindre accès à la formation des seniors sont tant individuels qu'organisationnels. En effet, avec l'avancée en âge, les salariés déclarent plus fréquemment ne pas souhaiter suivre une formation. Mais l'aspiration à se former dépend aussi des politiques mises en œuvre au sein de l'entreprise pour créer un environnement favorable permettant de révéler les besoins latents de formation et d'y répondre de façon appropriée.

S'il convient de nuancer l'analyse au regard des caractéristiques et dispositions individuelles, les seniors présentent en général des spécificités par rapport aux plus jeunes en termes de compétences et d'aspirations à se former. En raison de leur âge et de leur ancienneté sur le marché du travail, leurs compétences, fruits de leurs expériences passées, sont *a priori* plus diversifiées et multiformes. À l'inverse, leurs aspirations peuvent être plus limitées, car le raccourcissement de l'horizon de carrière restant – même s'il peut encore s'écouler une ou deux décennies avant le départ à la retraite – peut amenuiser les aspirations et les perspectives d'évolution, et les mobilités espérées ont déjà pu s'être réalisées. À ces effets d'âge et d'ancienneté, peuvent par ailleurs s'ajouter des effets de génération, liés par exemple au niveau de formation initiale – en moyenne inférieur aux générations plus jeunes – et à un rapport aux apprentissages différents.

De leur côté, de façon plus ou moins réfléchie, les employeurs peuvent mettre en œuvre des pratiques spécifiques en termes d'information et d'accès à la formation en réponse aux caractéristiques des seniors, réelles ou supposées, telles qu'un horizon de carrière raccourci qui limite les rendements de la formation, un coût salarial unitaire élevé qui peut les inciter à s'en séparer au plus tôt ou, au contraire, à développer leurs compétences, etc. L'opinion des employeurs sur la pertinence économique de maintenir, voire de développer, les compétences de leurs salariés seniors apparaît dès lors essentielle.

La politique de formation des seniors, qu'elle leur soit expressément dédiée ou non, s'inscrit nécessairement à la jonction entre une appréciation plus ou moins objective des capacités des salariés et la stratégie de développement de l'entreprise. Son objectif est d'ajuster les compétences aux emplois occupés pour réaliser efficacement les tâches qui y sont associées, mais aussi de faciliter les mobilités, notamment dans un contexte d'évolution technologique, organisationnelle ou industrielle. Pour les salariés formés, le développement des compétences élargit les perspectives, les possibilités d'emploi et favorise *de facto* un maintien durable sur le marché du travail. Il importe ainsi d'identifier les pratiques et attentes des principaux intéressés : salariés seniors et employeurs.

Bibliographie indicative et sélective

- [1] Berton F. (2007), « Les salariés de plus de 50 ans : comportement rationnel ou discriminatoire des employeurs ? », *Retraite et société*, n° 51 ; www.cairn.info/revue-retraite-et-societe-2007-2-page-127.htm
- [2] CEREQ (2014), *Quand la formation continue : Repères sur les pratiques de formation des employeurs et des salariés* ; coord. M. Lambert, I. Marion-Vernoux ; <http://www.cereq.fr/index.php/publications/Ouvrages/Quand-la-formation-continue-Reperes-sur-les-pratiques-de-formation-des-employeurs-et-salaries>
- [3] Checaglini A. et Marion-Vernoux I. (2009), « Les entreprises forment moins quand la conjoncture se dégrade », CEREQ, *Bref*, n° 267 ; <http://www.cereq.fr/index.php/content/download/396/4295/file/b267.pdf>
- [4] DARES (2012), Recherches réalisées dans le cadre de l'appel à projets sur le thème des « Accords d'entreprise sur la GPEC : réalités et stratégies de mise en œuvre » ; http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/AP_GPEC_presentation_recherches.pdf
- [5] DARES (2013), Recherches réalisées dans le cadre de l'appel à projets sur le thème des « Construction et mise en œuvre des accords d'entreprise et plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés » ; http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/APR_accords_seniors_recherche_terminee.pdf
- [6] DARES (2015), « L'accès des salariés seniors à la formation professionnelle », exploitation de l'enquête *Adult Education Survey – AES – de 2012, Dares analyses, à paraître.*
- [7] Defresne M., Marioni P. et Thévenot C. (2010), « L'opinion des employeurs sur les seniors : les craintes liées au vieillissement s'atténuent », *Dares analyses*, n° 55 ; <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2010-055.pdf>
- [8] Fournier Ch. (2010), « Former les seniors, un objectif à reformuler », CEREQ, *Bref*, n° 278 ; www.cereq.fr/cereq/b278.pdf
- [9] Lainé F. (2002), « L'accès des seniors à la formation continue », *Retraite et société*, n° 37 ; www.cairn.info/revue-retraite-et-societe-2002-3-page-143.htm
- [10] Lambert M. et Vero J. (2010), « Aspirer à se former, la responsabilité des entreprises en question », CEREQ, *Bref*, n°279, 4 p. ; <http://www.cereq.fr/cereq/b279.pdf>
- [11] Leplâtre F. (2004), « L'emploi et la formation des salariés seniors », Centre-inffo, *Actualité de la formation permanente*, n° 189.

- [12] Marquié J-C. (2007), « Les seniors et la formation : quels obstacles, quels besoins ? Regards de psychologue », *Intervention au colloque organisé par la DARES, Âge et Travail – Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action*, Paris, 13 mars 2007 ;
<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/jc.marquie.pdf>
- [13] Parlier M. (dir) (2012), « Les seniors et la formation », *Éducation permanente*, n° 191.
- [14] Pommier P. et Zamora Ph. (2008), « La formation continue : un objet de négociation au confluent des stratégies des entreprises et des besoins des salariés », DARES, *Premières synthèses*, n° 14-2 ;
[http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008-14-2_-
La_formation_continue_un_objet_de_negociation_au_confluent_des_strategies_des_entreprises_et_des_besoins_des_salaries.pdf](http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2008-14-2_-La_formation_continue_un_objet_de_negociation_au_confluent_des_strategies_des_entreprises_et_des_besoins_des_salaries.pdf)
- [15] Sigot J-C. et Vero J. (2009), « Démocratiser la formation continue dans l'entreprise : le rôle de l'information, de l'entretien professionnel et des supports collectifs », CEREP, *Bref*, n° 260 ;
<http://www.cereq.fr/index.php/publications/Democratiser-la-formation-continue-dans-l-entreprise-le-role-de-l-information-des-entretiens-professionnels-et-des-supports-collectifs>

Article 2 – Axes de recherche

Cet appel à projets de recherche vise à comprendre, d'un côté, comment les employeurs font évoluer les compétences de leurs salariés en deuxième partie de carrière et s'ils tiennent compte des spécificités supposées ou effectives des seniors ; de l'autre côté, de quelle façon et dans quelle mesure les salariés s'approprient les moyens mis à leur disposition pour se former. Il s'agit à la fois d'identifier les freins à une politique efficace de formation des travailleurs seniors et de repérer les facteurs de réussite pour pouvoir alimenter la réflexion sur les pistes d'amélioration des pratiques existantes.

Transversalement, il s'agit d'interroger la catégorie des « salariés seniors » en termes de besoins de formation, de compétences requises et de moyens pour les acquérir : à partir d'un certain âge, les salariés se distinguent-ils, de leur propre point de vue et de celui de leurs employeurs, des salariés plus jeunes et, si oui, de quelle façon ? Cette spécificité explique-t-elle un traitement différencié à leur égard ? L'âge a-t-il le même rôle dans cette différenciation selon la catégorie socioprofessionnelle, le secteur d'activité, le parcours professionnel antérieur... ?

Ces questionnements peuvent s'organiser autour de quatre axes, détaillés dans la suite de cet appel à projets :

1. Les représentations sur la formation des seniors
2. La politique de formation à l'égard des seniors
3. L'information et le recueil des besoins en formation des seniors
4. La formation dispensée aux seniors

Ce découpage n'est en aucun cas prescriptif ; **une articulation des questionnements autour de plusieurs des axes** mentionnés ci-dessus, confrontant si possible les points de vue des différents acteurs, serait la bienvenue. Par ailleurs, **les questions énoncées ci-après, tout en étant prioritaires, ne visent pas à l'exhaustivité et les projets de recherche ne doivent pas nécessairement couvrir l'ensemble des axes.**

2-1. Les représentations sur la formation des seniors

Considérer les seniors comme une catégorie d'étude sur la formation professionnelle continue suppose de s'interroger en premier lieu sur la pertinence de cette catégorie à toutes les étapes de l'accès à la formation : d'après les principaux acteurs impliqués – salariés, employeurs, formateurs –, les salariés seniors ont-ils des attentes et des besoins spécifiques, des atouts et des difficultés particuliers en matière de formation, notamment en termes de contenu, d'accompagnement et de moyens pédagogiques ? Dans l'appréciation de ce caractère spécifique, peut-on dissocier ce qui relève de critères objectifs – plus grande ancienneté, horizon d'activité plus réduit – de ce qui tient à des présupposés ? Dans quelle mesure ces critères varient-ils selon les catégories socioprofessionnelles, les métiers exercés, les secteurs d'activité... ?

Ainsi, par leurs pratiques ou leurs déclarations, les employeurs témoignent-ils de préjugés sur les salariés âgés qui les conduiraient à adopter des attitudes particulières à leur égard en termes de formation ? Des dispositions sont-elles prévues pour les en prémunir et/ou pour favoriser l'accès à la formation des seniors ?

Du côté des salariés seniors, les motifs avancés par ceux qui ne souhaitent pas suivre une formation ont trait, principalement, à des considérations professionnelles, comme un manque de perspectives ou d'accompagnement de leur employeur, des difficultés éventuelles en termes d'organisation (coût, éloignement géographique...), l'inadaptation des formations en termes de contenu et/ou de format^[6]. Certains seniors n'ont-ils pas également des réserves spécifiques, d'ordre personnel, au regard de la formation ? Les femmes et les hommes ont-ils des perceptions de la formation différentes ?

2-2. La politique de formation à l'égard des seniors

Les entreprises disposent d'une large autonomie pour définir leur politique de formation. Les entreprises de plus de 50 salariés sont simplement tenues de définir un plan de formation et de consulter les représentants du personnel sur leurs orientations en termes de salariés visés et les formations privilégiées. Les accords professionnels et interprofessionnels, en particulier ceux relatifs à la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ou à l'emploi des seniors, peuvent également définir un cadre fixant des orientations et des mesures prioritaires. Comment s'articule alors la politique de formation à l'égard des seniors avec les objectifs fixés par les accords pour les entreprises concernées ?

De façon générale, l'évolution des compétences des seniors est-elle considérée comme un objectif à part entière de la politique de formation, ou bien l'âge n'est-il qu'un des critères de déclinaison de la politique de formation globale de l'entreprise ?

Si les salariés seniors font l'objet d'une politique de formation spécifique, sous quelle forme sont définis ses objectifs ? Comment sont-ils évalués ? Qui participe à l'élaboration de cette politique ? Quels sont les moyens financiers alloués ? Comment évoluent-ils en période de difficulté financière et/ou d'incertitude sur l'activité ? Quelle est l'appréciation portée par l'entreprise elle-même sur l'efficacité des mesures mises en œuvre ?

2-3. L'information et le recueil des besoins en formation des seniors

Une démarche de formation suppose que le développement des compétences soit un enjeu partagé par les salariés et leur employeur. La réflexion distanciée sur les pratiques et la facilitation d'échanges au sein de l'entreprise contribue à créer ce cadre favorable à l'identification et à l'expression des besoins de formation ; les échanges sur la formation (information sur les droits, formulation des besoins de formation...) peuvent sensibiliser à l'intérêt de se former.

L'information sur la formation

Quels sont les moyens mis en œuvre par les employeurs pour informer et accompagner les salariés seniors dans leurs démarches ? De quelle nature sont les difficultés qu'ils anticipent et celles qu'ils rencontrent ?

Comment les seniors s'informent-ils ? Se sentent-ils suffisamment informés, accompagnés ? Quel rôle jouent les représentants du personnel ?

L'expression de besoins de formation : modalités d'identification et de recueil

Le recueil des besoins de formation est loin d'être généralisé au sein des entreprises : en 2010, tous âges confondus, seuls trois quarts des salariés indiquaient avoir la possibilité de discuter de leurs besoins de formation^[2]. Si des disparités importantes existent selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, la question est aussi de savoir dans quelle mesure le recueil des besoins est plus ou moins fréquent selon l'âge des salariés et si, en la matière, les salariés les plus âgés ont des caractéristiques et des comportements spécifiques et si les employeurs ont des pratiques et attitudes particulières à leur égard.

Dans les faits, quels cadres – lieux, occasions, pratiques – permettent aux salariés seniors d'échanger sur la formation et de faire part de leurs souhaits de formation ? En quoi diffèrent-ils de ceux des autres salariés ?

Avec l'avancée en âge, les seniors déclarent moins de besoins de formation, les employés et ouvriers moins que les professions intermédiaires et les cadres. Parallèlement, les salariés âgés de 50 ans et plus ont moins fréquemment des entretiens professionnels que les salariés plus jeunes (40 % en 2012 contre 46 % des 30-44 ans) et leurs perspectives de carrière et leurs besoins de formation y sont moins souvent évoqués^[6].

Quels sont les différents facteurs explicatifs de ces écarts ? Ces derniers sont-ils plus marqués dans certains métiers ? Les salariés seniors et leurs employeurs ont-ils des difficultés particulières à identifier les besoins en formation ?

2-4. La formation dispensée aux seniors

Les seniors peuvent présenter des besoins et des attentes spécifiques en termes d'ingénierie et de contenu des formations^{[12][13]}. Ainsi, bien qu'il convienne de tenir compte en premier lieu des dispositions individuelles, les générations les plus anciennes de salariés auraient des schémas cognitifs davantage familiarisés au traitement d'une information linéaire, structurée, séquentielle, avec des modes d'appropriation relativement longs, s'appuyant davantage sur le prescrit et la mise en pratique, que sur l'intuition et le tâtonnement. Par ailleurs, en termes de contenu, en raison de leur ancienneté, les seniors rechercheraient dans la formation, plus que les jeunes, un enrichissement personnel, une réflexion – au sens de « pratique réflexive » – sur le travail, la valorisation de leur expérience.

Dans les faits, en termes de modalités de formation, quelles sont les préférences des seniors ? Certains outils pédagogiques et modalités de formation apparaissent-ils plus adaptés aux seniors ?

En réponse aux spécificités d'apprentissage des salariés seniors, supposées ou effectives, quelles sont les méthodes pédagogiques proposées et mises en œuvre ? Comment ces « bonnes pratiques » ont-elles été conçues ? Dans quelle mesure et, le cas échéant, de quelle façon, ces formations sont-elles individualisées et s'appuient sur l'expérience propre des apprenants ?

Comment se traduisent ces attentes et besoins spécifiques – s'ils existent – dans l'évaluation des formations ?

Des expériences antérieures de formation, qui n'auraient pas pris en compte les préférences et/ou spécificités des seniors, auraient-elles engendré de leur part des comportements de retrait à l'égard de la formation ?

Comment sont vécues les formations ?

Article 3 – Conditions de réalisation des projets de recherche

3-1. Méthodologie

Les recherches attendues sont de nature qualitative et reposeront sur des enquêtes de terrain.

Les équipes de recherche devront expliciter le choix de leur(s) méthode(s) d'investigation, notamment les modalités de recueil d'information et les acteurs qu'elles envisagent d'interroger.

Les équipes de recherche devront expliciter les critères de sélection des entreprises. Au besoin, un fichier d'établissements pourra être mis à leur disposition (les DADS établissements de l'INSEE). À noter que l'accès à cette base nécessite un passage devant le Comité du secret statistique de l'INSEE (http://www.cnis.fr/cms/Accueil/activites/trois_comites/Comite_du_secret_statistique) dont les réunions se tiennent quatre fois par an. Ce passage devra donc être anticipé et pris en compte dans l'élaboration du calendrier.

La recherche veillera à la diversité des établissements, notamment en termes de taille, de métiers, de dynamiques économiques et démographiques, de place des seniors au sein de l'entreprise et de pratiques de formation.

Les critères de choix des terrains doivent permettre de couvrir à la fois des entreprises ayant développé une réflexion et/ou des pratiques spécifiques à la formation des seniors et des entreprises dans lesquelles les seniors ne se forment pas.

Les équipes de recherche seront constituées de chercheurs pouvant relever de différentes disciplines (économie, sociologie, psychologie, neurosciences, sciences de l'éducation, ergonomie...). La transdisciplinarité sera la bienvenue.

La méthode de travail en équipe, ainsi que les engagements et investissements de chacun des membres de l'équipe devront être clairement explicités dans la réponse à cet appel à projets.

Le montant total de 120 000 euros TTC alloué par la DARES subventionnera entre une à trois recherches.

3-2. Calendrier

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

Les candidats veilleront donc à présenter un calendrier de recherche compatible avec ce délai et à prévoir la présentation de résultats intermédiaires à partir de premières analyses aux membres du comité de suivi de la DARES.

MODALITES DE CANDIDATURE

Article 4 – Retrait du dossier de consultation

4-1. 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.

4-2. 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 « Études, Recherche, Statistiques de la DARES », puis dans « Études et recherche », cliquer sur « Appels à projets et marchés d'études ».

Objet du formulaire	Nom du formulaire
Présentation du projet de recherche	APR_Projet
Présentation de l'organisme candidat	APR_Organisme-V02
Présentation du budget	APR_Budget-V02

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 5 – Dépôt du dossier de candidature

5-1. Conditions de participation

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

5-2. Contenu du dossier de candidature

Chaque dossier de candidature est composé des éléments suivants :

- 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 4.2, daté et signé par le responsable scientifique ;
- La présentation de l'organisme candidat établie sur le formulaire mentionné à l'article 4.2, 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 4.2.

5-3. Modalités de dépôt du dossier de candidature

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

**« APR La formation des salariés seniors
NE PAS OUVRIR »**

Le contenu de l'enveloppe est précisé au 5.2.

Le dossier papier fait foi. Une copie numérique sur clé USB et/ou CD-ROM des documents relatifs au projet de recherche sera appréciée.

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
Bureau des affaires juridiques et financières
À l'attention de Mme Célia Amrane
39-43 quai André Citroën
6^e étage pièce n°6085
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 20/07/2015 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 6 – 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 relatives à la nature du demandeur (voir 6.1 du règlement APR) ou du responsable scientifique (cf. 6.2 du règlement APR) 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 du règlement APR, 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 7 – 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 (voir l'article 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.