

**Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi
Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité**

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

**Mission animation de la
recherche**

39/43 quai André Citroën
75 902 Paris cedex 15

**APPEL A PROJETS DE
RECHERCHE 2007**

Référence : VS/2007 n° 104

MOBILITE PROFESSIONNELLE

Date limite de réception des projets : vendredi 28 septembre 2007, 12 heures.

Le présent document comporte 22 pages, dont 4 annexes

PREAMBULE

Financement des travaux de recherche par appel à projets de la DARES : exposé des principes mis en œuvre et des modalités de réponse

La DARES 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.

I- Les principes mis en œuvre par la DARES

*a) Mise en concurrence**

La DARES 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 du ministère.

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 d'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 DARES 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, la DARES 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 le ministère chargé de l'emploi (DARES) sur la base des deux principes ci-après : le cofinancement et la copropriété intellectuelle.

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

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

b) Cofinancement

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

La DARES finance tout ou partie des seuls coûts directs du projet de recherche, à savoir :

- ✓ les rémunérations des personnels recrutés sur convention, la durée du recrutement ne pouvant excéder la durée de l'opération. Le recrutement de jeunes chercheurs, doctorants et post-doctorants sera considéré par la DARES comme un élément positif d'appréciation de la qualité scientifique dans la sélection des projets.
- ✓ 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.

c) Copropriété intellectuelle

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

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

Toutefois, les chercheurs s'engagent à :

1. Informer au préalable l'unité de la DARES 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
2. Mentionner le financement de la DARES dans toutes les publications et communications réalisées à partir des travaux financés, et cela sans limite de date.

La DARES 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.

II- Elaboration de l'annexe financière

Les annexes financières jointes aux offres des candidats constituent 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 la DARES, 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 :

a) Rémunérations

Dans la partie « financement demandé à la DARES », 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.

b) 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

La DARES 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 la DARES lors de la sélection des projets (au moment du colloque, une copie de cette communication sera adressée à l'unité de la DARES responsable du suivi).

La DARES ne finance pas la valorisation en colloque des résultats finaux de la recherche.

c) 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 d'annexe financière).

d) 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 (3^e 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 la DARES. 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 prendre l'attache du bureau des affaires générales et de la modernisation de la DARES pour toutes demandes de précisions ou de conseils (01 44 38 34 30 ou 22 70 ou 22 73) concernant les aspects financiers et juridiques.

La DARES 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, la DARES adresse par courrier ses remarques au candidat qui peut envoyer une nouvelle annexe financière avant la date du comité de sélection, sous peine du rejet de l'offre.

III- Réalisation des travaux

a) 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 interne à la DARES. **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 le Directeur de la DARES, l'accusé de réception faisant foi.

b) Remise des travaux et acceptation par la DARES

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 de la DARES, 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, la DARES 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, la DARES peut accepter de prolonger la période contractuelle de recherche, en cas de circonstances exceptionnelles (passation d'un avenant).

c) 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 œuvre du projet dans un délai de 2 à 4 mois à compter de la date de notification
- ✓ 2è paiement sur remise d'un rapport intermédiaire à mi-parcours
- ✓ 3è 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.

d) 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, la DARES 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

e) 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 mentionnés dans l'article de la convention relatif aux conditions de règlement. L'unité de la DARES 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 sa 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 générales et de la modernisation de la DARES se tient à votre disposition.

Contacts :	Sébastien MELLOTT	01-44-38-34-30	sebastien.mellot@dares.travail.gouv.fr
	Béatrice GENNA	01-44-38-22-70	beatrice.genna@dares.travail.gouv.fr
	Benoît GREFFE	01-44-38-22-73	benoit.grefe@dares.travail.gouv.fr

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

1. CONTEXTE

Cet appel à projets propose quatre thèmes de recherche sur la mobilité professionnelle : (a) mobilité professionnelle et flexibilité du marché du travail, (b) mobilité professionnelle, formation continue et salaire, (c) mobilité professionnelle et situation de famille et (d) mobilité professionnelle, mobilité géographique et marché du logement. Sur chacun des thèmes, on privilégiera les études qui décrivent non seulement la ou les mobilités professionnelles, mais aussi l'évolution de cette mobilité dans le temps et on sollicitera, dans la mesure du possible, des comparaisons entre pays. L'intérêt de ces comparaisons sera d'éclairer le diagnostic sur la France, en identifiant des proximités et des différences avec les autres pays, que ce soit sur le plan institutionnel ou sur le plan contextuel. Les équipes pourront à cet effet s'entourer d'économistes et/ou de sociologues de laboratoires étrangers.

On souhaite obtenir les descriptions les plus riches possibles des mobilités professionnelles, leur fréquence et leur évolution au cours de la carrière. On s'intéresse a priori à toutes les formes de mobilité : mobilité au sein de l'entreprise ou de l'établissement (mobilité interne), mobilité d'une entreprise à une autre (mobilité externe), avec ou sans passage par le chômage ou l'inactivité, mobilité d'un niveau de qualification à un autre, d'un secteur à un autre, d'un métier à un autre, d'un contrat de travail à un autre (CDD, CDI, intérim), de l'emploi salarié vers le travail indépendant.

Dans le souci de privilégier la qualité des travaux proposés, les réponses à cet appel à projets ne devront pas viser l'exhaustivité. La DARES favorisera les propositions qui cherchent à cerner une problématique précise à celles couvrant un nombre de questions trop important. La DARES privilégiera les réponses portant sur uniquement un des thèmes, ou bien sur uniquement une des problématiques d'un thème ou bien sur une problématique commune à plusieurs thèmes. Les propositions mêlant une analyse descriptive et une analyse causale seront également appréciées.

2. AXES DE RECHERCHE ET TRAVAUX ATTENDUS PAR LA DARES

2.1 Mobilité professionnelle et flexibilité du marché du travail

La mobilité professionnelle varie selon la conjoncture économique, selon la taille d'entreprise et selon les secteurs d'activité, mais aussi selon le genre. Si les hommes et les femmes changent à peu près aussi souvent d'entreprise les uns que les autres (Amossé, 2003 ; Le Minez, 2002), les hommes connaissent plus de carrières ascendantes et les femmes plus de carrières descendantes (Chapoulie, 2000). Les rythmes de mobilité sont aussi différenciés selon le niveau de qualification : les salariés les plus qualifiés sont ceux qui changent le moins souvent d'employeur, en début comme en fin de carrière. Les promotions sont désormais plus fréquentes après un changement d'entreprise, en même temps que se développe un pôle d'emplois qualifiés stables occupés par des salariés ayant une grande ancienneté (Amossé, 2003).

Les changements d'entreprise sont aussi le reflet des difficultés d'insertion des plus jeunes sur le marché du travail. Si la durée d'insertion des jeunes est aujourd'hui similaire à ce qu'elle était il y a vingt ans, l'apparition des contrats à durée déterminée et l'augmentation du temps partiel s'est accompagné d'un raccourcissement des durées d'emploi et des heures travaillées pour les plus jeunes (Koubi, 2004). On observe, par ailleurs, que le taux annuel de transition des hommes de l'emploi vers le non emploi a augmenté de 1975 à 2000 principalement pour les salariés ayant moins de dix ans d'ancienneté et ceux ayant plus de 55 ans (Behaghel, 2003).

Une rotation importante de la main-d'œuvre caractérise aussi l'emploi peu qualifié même si l'on constate que les emplois peu qualifiés se scindent en deux groupes. Les métiers à forte rotation de main d'œuvre offrent de réelles opportunités de promotion alors que les métiers où le risque de chômage est moins important présentent des perspectives de carrières faibles (Alonzo et Chardon, 2006). Les possibilités de promotion interne ou externe dépendent de plus des secteurs. A titre d'exemple, dans la métallurgie, la raréfaction des possibilités de promotion interne encourage la mobilité externe alors que dans le bâtiment, la volonté des ouvriers qualifiés de quitter des conditions de travail difficiles permet la promotion des moins qualifiés. Si, de manière générale, on observe une forte diminution de la mobilité interne depuis les années quatre-vingt dans les métiers peu qualifiés, les opportunités de promotion dépendent aussi du diplôme de la personne. Dans ces emplois peu qualifiés, les femmes, souvent moins diplômées que les hommes et engagées dans des tâches subalternes (tri, entretien et ménage), sont moins souvent promues.

Les grands traits de la mobilité professionnelle en France tels que l'on vient de les dessiner sont en général tirés de l'observation ponctuelle des caractéristiques des personnes ayant changé d'emploi (dans l'année ou dans les quelques années précédant le moment où on les interroge). On constate à la fois un manque d'information sur la succession des mobilités rencontrées au cours de la carrière et sur les mouvements des travailleurs à un niveau infra annuel, informations ou études qui amélioreraient et complèteraient le diagnostic sur la mobilité professionnelle en France (Commissariat Général du Plan, 2003). Combien de mobilités ou transitions les travailleurs connaissent-ils dans leur carrière ? Qui sont les travailleurs les plus concernés ? La mobilité interne a-t-elle réellement décliné depuis quinze ans ? Changer d'entreprise peut-il être, pour les femmes plus que pour les hommes, une alternative à l'absence de promotion au sein de l'entreprise ? On constate par exemple sur données britanniques et américaines (Booth et Francesconi, 1999) que les femmes quittent volontairement leur entreprise plus fréquemment que les hommes.

Les réponses à ces questions passent par une évaluation assez précise de la fréquence et de la nature des changements d'emploi connus par les travailleurs au cours de leur carrière. On souhaite obtenir les descriptions les plus riches possibles des mobilités professionnelles, leur fréquence et leur évolution au cours de la carrière, selon le sexe de la personne, son niveau et sa spécialité de sa formation. Y a-t-il des différences assez marquées, au niveau de la fréquence et de la nature des changements d'emploi, entre les secteurs, entre les niveaux de qualification ou entre les sexes ? Ces différences ont-elles ou non tendance à se résorber au cours de la vie active ? On souhaite, de plus, pouvoir comparer plus précisément le marché du travail français aux autres marchés du travail en s'attachant à mesurer l'ensemble des transitions connues par les travailleurs.

On aimerait, à travers ce thème, apporter des éléments de réponse aux questions suivantes ou à certaines d'entre elles :

- Quelles sont les personnes les plus mobiles sur le marché du travail ? Ont-elles les mêmes caractéristiques qu'il y a 10, 20 ou 30 ans ?
- Quelles sont les formes de mobilité les plus fréquentes ? Quelles sont les évolutions sur 10, 20 ou 30 ans ?
- Combien de mobilités ou transitions les travailleurs connaissent-ils dans leur carrière ? Y a-t-il des moments de la carrière où la mobilité est plus importante ? Les personnes les plus mobiles au début de leur carrière le restent-elles tout au long de leur carrière ?
- Les changements institutionnels (sur les contrats de travail, les conditions dans lesquelles ils peuvent se terminer) ont-ils eu des effets sur la mobilité professionnelle ?
- La mobilité professionnelle est-elle moindre ou plus forte en France que dans d'autres pays ? Peut-on faire le lien avec les institutions, les contextes historiques de ces pays ?
- Quels métiers offrent le plus de perspectives de promotion interne et externe ? Quels métiers appellent plus de renouvellement des compétences au cours du temps ?

2.2. Mobilité professionnelle, formation continue et salaire

Une grande partie de la littérature en économie du travail s'est attachée à mesurer le rendement de l'ancienneté en termes de salaire. L'existence d'un capital humain spécifique à l'entreprise pouvait expliquer à la fois la croissance du salaire au fil de la carrière dans l'entreprise et la chute considérable du taux de séparation entre la première et la sixième année passée dans l'entreprise (Mincer et Jovanovic, 1981). Cependant, Farber (1994) a montré que la présence d'une hétérogénéité individuelle

(il y a des personnes qui ont une propension à être mobiles plus forte que d'autres) suffisait à expliquer une décroissance uniforme des taux de mobilité avec l'ancienneté. Par contre, l'hétérogénéité dans les propensions à changer d'entreprise n'implique pas de relation entre les taux de mobilité et l'expérience sur le marché du travail. Or il est généralement constaté une diminution de la mobilité externe avec l'expérience. L'hypothèse d'une hétérogénéité, non plus au niveau des travailleurs mais au niveau de l'adéquation du travailleur à l'emploi, peut expliquer cela. Si la qualité de l'appariement dépend du processus de recherche d'emploi effectué par le travailleur, alors plus les gens accumulent d'expérience sur le marché du travail, plus ils ont de chance d'être bien appariés. Le taux de rendement de l'expérience, lorsque la qualité de l'appariement n'est pas prise en compte, mesure à la fois le rendement du capital humain général et le rendement de la recherche. Et la corrélation positive observée entre le salaire et l'ancienneté peut traduire uniquement le fait que les relations d'emploi qui demeurent sont les plus productives et donc les mieux rémunérées. Plusieurs études américaines exploitant la même base de données américaine (PSID 1968-1983) aboutissent à des résultats assez différents avec des méthodes différentes. Altonji et Shakotko (1987) évaluent une faible influence de l'ancienneté sur les salaires (rendement de 5 % la première année, puis pratiquement nul après), de même qu'Abraham et Farber (1987). Topel (1991) a contesté ces résultats et montré l'existence d'un rendement substantiel de 25% sur dix ans, puis Altonji et Williams (1997) ont évalué l'effet de dix années d'ancienneté à une croissance de salaire de l'ordre de 10%. Sur des données françaises, Abowd et al. (1999) estiment le rendement moyen d'une année d'ancienneté à peu près nul. Ils montrent également que ce rendement moyen très faible masque de très grandes différences entre les entreprises.

L'utilisation de données individuelles de panel appariées à des données concernant l'employeur permet de mieux comprendre et décrire non seulement les carrières salariales individuelles, mais aussi les politiques de rémunération, de promotion et de mobilité des entreprises. On peut par exemple caractériser les entreprises à hauts salaires et les individus à « hauts salaires » (Abowd et al., 1999) et même préciser le processus de recherche d'emploi (Postel-Vinay et Robin, 2002). Enfin, on peut distinguer les entreprises à forte ou faible mobilité et expliquer les rémunérations en tenant compte des politiques de ressources humaines adoptées par les entreprises (Befy et al., 2004).

Le lien entre mobilité professionnelle et salaire semble, pour la France, être d'intensité différente pour les hommes et pour les femmes. Si l'écart de salaire au premier emploi entre hommes et femmes s'est réduit dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, les écarts de salaire au cours de la carrière se sont accentués en partie parce que les femmes passent plus souvent à temps partiel et que les interruptions d'activité qu'elles connaissent pèsent négativement sur leurs salaires (Le Minez et Roux, 2002). Les changements d'employeur s'avèrent néanmoins corrélés avec des hausses de salaire en début de carrière aussi bien pour les hommes que les femmes même si le gain de salaire a diminué dans les années quatre-vingt-dix (Simonnet, 1996).

La littérature récente montre ainsi combien il est important de prendre en compte le fait que mobilité professionnelle et niveau de rémunération se déterminent conjointement et s'influencent mutuellement. Un salarié peut envisager une mobilité ou décider d'être mobile parce qu'il va trouver ailleurs un salaire plus élevé ou une carrière salariale plus dynamique. Inversement, les salariés les moins productifs, et donc les moins rémunérés, seront probablement ceux dont l'entreprise se séparera le plus rapidement, avant qu'ils aient eu le temps d'acquérir une grande ancienneté. Pour ces différentes raisons, il est en général difficile d'interpréter la corrélation observée entre niveau de rémunération et ancienneté dans l'entreprise : plus on est ancien, mieux on est payé, mais est-ce bien l'ancienneté dans l'entreprise qui est la cause de cette rémunération plus élevée ? Pour avancer dans cette compréhension, il est souvent nécessaire de modéliser conjointement la décision de participation au marché du travail, la décision de changer d'entreprise et le processus de rémunération en tenant compte non seulement des aspects passés de la carrière, mais aussi en s'attachant à relier la mobilité à ses déterminants principaux. Ce type de modèle permet d'estimer le rendement de l'ancienneté une fois pris en compte les effets individuels, les effets d'entreprise et d'appariement et une fois tenu compte de la durée réelle de la relation d'emploi. On peut aussi et surtout s'intéresser au rendement de la mobilité en mesurant la capacité des individus à accéder à des entreprises qui rémunèrent mieux et/ou la capacité des individus à valoriser au mieux leurs compétences.

L'accès à la formation continue en cours de carrière peut également jouer un rôle sur la mobilité professionnelle et les salaires. De nombreuses études, françaises et étrangères, se sont concentrées sur les effets de la formation continue sur les salaires. Si toutes constatent que les salariés qui accèdent à la

formation continue sont mieux rémunérés, très peu sont en mesure d'estimer un effet causal de la formation sur les salaires. Les études qui développent des stratégies d'identification de cet effet causal trouvent en général que la formation continue a un effet faible, voir nul, sur le salaire (voir Leuven, 2005 pour une synthèse des résultats). Les travaux sur les effets de la formation continue sur la mobilité des salariés sont plus rares. Si Parent (1999) et Cahuzac et al. (2005) montrent, sur données américaines ou françaises, que la formation reçue réduit fortement la mobilité des travailleurs, Loewenstein et Spletzer (1999) trouvent que seule la formation « spécifique » réduit la mobilité des travailleurs et que très peu de formations sont « spécifiques ».

On aimerait, à travers ce thème, apporter des éléments de réponse aux questions suivantes ou à certaines d'entre elles :

- Quels sont les rendements salariaux de l'ancienneté (durée passée dans la même entreprise) ? de l'expérience professionnelle (nombre d'années de travail) ? d'un changement d'entreprise ?
- Le rendement de la mobilité est-il associé à la capacité des individus à accéder à des entreprises qui rémunèrent mieux ou à la capacité des individus à valoriser au mieux leurs compétences ?
- Le marché externe s'est-il développé en France ? Quelles conséquences cela peut-il ou a-t-il pu avoir sur les salaires ?
- Le rendement de l'ancienneté est-il plus faible en France qu'il ne l'est dans d'autres pays occidentaux une fois pris en compte les déterminants de la mobilité ?
- Dans quelles proportions les personnes formées sont-elles mobiles ? A quels types de mobilité accèdent-elles plus facilement ? Peut-on mettre en évidence un effet causal de la formation continue sur la mobilité professionnelle ?

On sélectionnera des projets proposant des méthodes d'estimation prenant en compte le fait que la mobilité, l'ancienneté, la formation continue et le salaire s'influencent mutuellement et ont des déterminants communs. Les projets devront proposer des méthodes et des moyens d'identification permettant de surmonter cette difficulté.

2.3. Mobilité professionnelle et situation de famille

Les études sur les choix de mobilité et de participation au marché du travail des personnes en couple sont encore peu nombreuses. Les modèles de choix collectifs ont intégré tardivement les situations où un seul (ou même aucun) membre du couple est actif (Blundell et al., 2005) et les études empiriques sur la participation au marché du travail des hommes et femmes en couple s'intéressent soit à la participation des femmes en supposant exogène la participation du conjoint, soit au nombre d'heures travaillées des couples dont les deux membres travaillent. En France, l'étude empirique des interactions entre les temps de travail des hommes et femmes en couple fait apparaître à la fois une forte complémentarité des durées de travail des deux membres du couple (Fermanian et Lagarde, 1999 ; Anxo et al., 2002) et un rôle prépondérant des naissances et de la présence d'enfants dans les choix de participation au marché du travail. On constate, d'une part, que les heures travaillées de l'homme et de la femme sont corrélées positivement, d'autre part, que la présence d'enfants diminue la durée de travail de la femme et augmente celle de l'homme. Si, dans une certaine mesure, l'offre de travail de la femme semble complémentaire à celle de l'homme, en présence d'enfants l'offre de travail des femmes devient un substitut à l'offre de travail masculine. L'estimation empirique d'un modèle collectif d'offre de travail sur données françaises (Moreau, 2000) met lui aussi en évidence le rôle déterminant de la présence d'enfants sur le nombre d'heures travaillées des hommes et femmes en couple même si l'auteur précise que cette présence doit plus influencer les choix de participation au marché du travail que les heures travaillées. Lollivier (2002), grâce à une analyse longitudinale du choix d'activité des femmes en couple, constate lui aussi de forts taux de sortie de l'activité à la naissance du premier enfant et, plus encore, à la naissance du second. Néanmoins des retours à l'activité s'effectuent progressivement à partir des quatre ans de l'enfant. Il constate, de plus, que les variations de revenu du conjoint affectent peu l'activité de la femme mais que les femmes dont le conjoint a un revenu élevé sont moins présentes sur le marché du travail.

S'il semble bien établi que la présence d'enfants influence différemment la participation et la durée de travail des hommes et des femmes en couple, on dispose de peu de travaux concernant l'effet de cette présence sur la mobilité professionnelle de ces mêmes personnes. Comment le fait de vivre en couple et/ou d'avoir des enfants influencent-ils la mobilité professionnelle des hommes et des femmes ?

Nous proposons de financer des travaux qui chercheront à mieux comprendre les liens entre vie familiale (vivre en couple, avoir des enfants, avoir de jeunes enfants) et mobilité professionnelle des hommes et des femmes. Quels sont les facteurs de mobilité ? Quels sont les freins à la mobilité quand on vit en couple et/ou que l'on a des enfants ? Nous souhaiterions, d'une part, que les profils de mobilité des hommes et femmes en couple soient précisés et comparés à ceux des personnes célibataires, d'autre part, que ces profils de mobilité soient rapprochés des profils de gains individuels pour mettre simplement en évidence l'impact des choix individuels et de couple sur les salaires. Une comparaison avec un ou plusieurs autres pays pourrait permettre de comparer les freins à la mobilité dans les différents pays. Une modélisation conjointe de la participation au marché du travail, de la mobilité et des salaires des hommes et femmes en couple permettrait de mesurer le pouvoir de négociation des deux membres au sein du couple, et de voir en quoi les décisions de mobilité de l'un affectent la participation au marché du travail, la mobilité et le salaire de l'autre.

S'intéresser aux choix individuels de mobilité professionnelle suppose que soient mieux appréhendées les aspirations de chaque individu vis-à-vis de l'emploi. Quelles caractéristiques pécuniaires ou non pécuniaires de l'emploi sont le plus valorisées par les hommes, les femmes, les hommes et femmes en couple, avec ou sans enfants ? Peut-on, à partir des déclarations de satisfaction dans l'emploi appréhender ces aspirations et anticiper les comportements de mobilité ou les coûts associés à la mobilité ? Si de plus en plus d'études exploitent des données subjectives comme la satisfaction dans l'emploi, la santé ou la vie en général, peu d'études s'intéressent au lien entre satisfaction déclarée dans l'emploi et départ volontaire. Freeman (1978) constate que la satisfaction déclarée prédit mieux la mobilité que les salaires passés ce que confirment de nombreux travaux récents (voir par exemple Lévy-Garboua et al., 2007). Cependant, ce lien est toujours envisagé au niveau individuel et l'articulation entre les aspirations, les décisions individuelles et le contexte familial est assez peu explicité.

On aimerait, à travers ce thème, apporter des éléments de réponse aux questions suivantes ou à certaines d'entre elles :

- Comment la vie familiale – le fait de vivre en couple, d'avoir des enfants...- influence-t-elle la mobilité professionnelle des hommes et des femmes ?
- La mobilité professionnelle de l'un des conjoints influence-t-elle la mobilité ou la participation au marché du travail de l'autre ?
- Le nombre des enfants est-il un déterminant de la mobilité pour les femmes comme pour les hommes ?
- Quel lien peut-on établir entre satisfaction déclarée dans l'emploi et mobilité professionnelle pour les hommes et femmes en couple ? Peut-on établir un lien causal entre satisfaction dans l'emploi et mobilité professionnelle ?

2.4. Mobilité professionnelle et mobilité géographique

Mobilité géographique et mobilité professionnelle sont souvent étroitement liées. Brutel et al. (2000) constatent qu'« être promu implique souvent un déplacement géographique. Inversement, changer de lieu de résidence favorise l'avancement ». Le fait d'être capable de changer de lieu de résidence facilement ou d'accepter de travailler loin de son domicile sont souvent perçus comme des moyens de bénéficier d'opportunités d'emploi supplémentaires. Cependant, l'emploi n'est pas le seul facteur à influencer le changement de lieu de résidence. Des raisons liées au logement, aux événements familiaux et/ou aux éléments du cadre de vie peuvent avoir un impact sur la mobilité résidentielle. On constate cependant, aux Etats-Unis et au Canada, que les changements de résidence des actifs s'expliquent principalement par des différences de caractéristiques des marchés locaux du travail. Les individus quittent les régions où les salaires sont faibles et les taux de chômage élevés pour des régions aux caractéristiques opposées (voir par exemple Henley, 1998 et Osberg et al., 1994).

Le niveau de formation est certainement lui aussi un déterminant de la mobilité géographique : d'une part, plus le diplôme est élevé, plus les revenus sont élevés et plus l'ensemble des choix en termes de logement est grand. D'autre part, plus on est diplômé, plus l'aptitude à trouver de l'information est grande, ce qui accroît la probabilité de trouver un emploi éloigné et donc de connaître une mobilité spatiale. De surcroît, les emplois les plus qualifiés (de cadre notamment) sont davantage concentrés dans certaines zones géographiques (région parisienne) ce qui explique la plus grande mobilité des plus diplômés. Ce lien entre niveau de formation et mobilité géographique est confirmé par les travaux de Courgeau et al. (1998) et Gobillon (2001) pour la France.

Des déplacements domicile-travail importants peuvent inciter les personnes à déménager. Cependant, pour Böheim et Taylor (1999), le temps de trajet domicile-emploi n'a pas d'effet significatif sur la probabilité de déménager. Par ailleurs, une proposition d'emploi peut être refusée si la distance entre l'emploi et la résidence est importante ou acceptée et occasionner alors une mobilité résidentielle. Pour Gobillon (2001), le souci de minimiser les déplacements entre le lieu de résidence et le lieu de travail expliquerait la corrélation observée entre la mobilité résidentielle intercommunale et la mobilité professionnelle externe.

Cependant, si les liens entre mobilité résidentielle d'une part et distance statut d'occupation du logement et temps de trajet domicile-travail d'autre part sont assez bien étudiés, le lien direct entre mobilité résidentielle et mobilité professionnelle l'est beaucoup moins. Dans quelle mesure les choix de mobilité professionnelle sont-ils conditionnés à une mobilité géographique ? Dans quelle proportion la mobilité géographique est-elle suscitée par une mobilité professionnelle ?

La mobilité géographique dépend de plus de la situation vis-à-vis du marché du travail. Les chômeurs ont certainement des coûts de mobilité géographique plus faibles que les actifs occupés dans la mesure où ils continuent à percevoir les indemnités chômage après un déménagement. Cependant, les travailleurs peuvent avoir un meilleur accès aux informations sur les opportunités d'emploi que les chômeurs tandis que les chômeurs peuvent avoir des contraintes de ressources importantes limitant leur possibilité de se déplacer. Böheim et Taylor (1999) trouvent que les chômeurs se déplacent plus que les autres actifs, surtout les chômeurs de faible ancienneté.

D'après Oswald (1997), un taux élevé de résidents propriétaires pourrait expliquer un taux de chômage élevé. Pour Nickell et Layard (1999), une augmentation de 10% de la population des propriétaires occasionnerait une augmentation de 1 à 1,5% du taux de chômage. Cependant les résultats agrégés ne peuvent refléter l'hétérogénéité des comportements individuels, et les résultats microéconomiques ne confortent pas tous le lien entre le statut résidentiel et les transitions du chômage vers l'emploi observé au niveau macroéconomique. Si Green et Hendershott (2001) confirment plutôt l'hypothèse d'Oswald, Coulson et Fisher (2002) l'infirmen : la probabilité de chômage est négativement corrélée au statut de propriétaire, et les durées de chômage sont plus courtes pour les propriétaires que pour les locataires. En prenant en compte les coûts de mobilité des chercheurs d'emploi, Munch et al. (2006) n'établissent plus de lien théorique entre le taux de sortie du chômage et le statut résidentiel. Ils constatent cependant, à partir de données danoises, que le statut de propriétaire est corrélé avec une probabilité plus forte de retour vers l'emploi sur le marché local du travail, mais corrélé avec une probabilité moindre de retour à l'emploi lorsqu'elle s'accompagne d'une mobilité spatiale. Face à ces résultats controversés, il serait intéressant d'étudier l'impact du statut résidentiel (propriétaire, locataire dans un logement public, etc.) sur la durée de chômage. La durée de chômage est peut-être d'autant plus longue que l'on est moins mobile car on bénéficie d'un logement public ou d'un réseau social important. La perte du réseau social représente, en effet, un coût qui peut décourager la mobilité géographique. Islam et Choudhury (1990) montrent, à partir de données canadiennes, que les immigrants de première et seconde génération ont une propension à déménager plus faible. Böheim et Taylor (1999) trouvent de plus que la durée d'occupation du logement diminue la propension à déménager. Pour la France, Debrand et Taffin (2006) observent enfin que les locataires HLM qui étaient plus mobiles en 1984 que ceux du secteur privé sont, en 2002, moins mobiles.

On aimerait, à travers ce thème, apporter des éléments de réponse aux questions suivantes ou à certaines d'entre elles :

- Comment s'articulent mobilité professionnelle (sous toutes ses formes) et mobilité géographique (changement de lieu de résidence) ?

- Le fait d'être mobile géographiquement est-il un facteur favorisant ou accélérant le retour à l'emploi ? permet-il de plus une meilleure stabilité dans l'emploi ?
- La mobilité géographique est-elle motivée par les meilleures performances du marché du travail sur le lieu de destination ?
- Les conditions de logement (privé/public, propriétaire/locataire, ...) influencent-elles la durée de chômage, la durée d'emploi ? Le fait d'être propriétaire est-il un frein à la mobilité géographique et à la mobilité professionnelle ? Le fait d'être propriétaire limite-t-il les chances de retour à l'emploi lorsque l'on a perdu le sien ?

On indique ici quelques unes des sources qui pourraient être mobilisées pour ce qui concerne l'étude de la mobilité en France :

- les enquêtes sur la Formation et la Qualification Professionnelle ;
- l'enquête familles et employeurs, 2005 ;
- l'enquête histoire de vie ;
- le panel européen ;
- les Déclarations Annuelles des Données Sociales ;
- les enquêtes Emploi, annuelles et en continu.

Ces quelques exemples ne sont bien sûr pas limitatifs.

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

1. DEROULEMENT DES TRAVAUX

Le délai de réalisation des recherches est de 21 mois 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 les deux mois qui suivent la notification de la convention, rédaction et envoi d'une note d'étape de 5 pages présentant le programme et le calendrier de travail (envoi par voie électronique ou en 4 exemplaires papier) ;
- neuf mois après la notification de la convention, rédaction et envoi d'un rapport intermédiaire d'une trentaine de pages (envoi par voie électronique ou bien sous forme papier en 4 exemplaires) ;
- vingt-et-un mois après la notification de la convention, rédaction et envoi d'un rapport définitif, d'un résumé présentant les principaux résultats et d'un article de synthèse de type académique (40 000 signes maximum, espaces non compris). Les auteurs s'engagent à proposer cet article de synthèse pour une publication dans la revue « Travail et emploi » de la DARES. Le rapport définitif, le résumé et l'article de synthèse devront parvenir à la DARES sous forme papier, en 8 exemplaires.

Chacune de ces étapes donnera lieu à une séance collective de travail, en présence du comité de suivi de l'appel à projets de 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, en tant que de besoin.

2. BUDGET GLOBAL DE L'OPERATION

Le budget global du présent appel à projets de recherche est évalué entre 150 000 et 200 000 euros. Cette somme sera affectée au co-financement des projets retenus, dont le nombre envisagé est de 2 à 5, selon la qualité et le contenu des propositions reçues.

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

1. DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES

Les renseignements complémentaires, relatifs au présent appel à projets, peuvent être obtenus au Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 39-43, quai André Citroën – 75 902 Paris Cedex 15, auprès de la Mission animation de la recherche :

Véronique Simonnet

Téléphone : 01 44 38 23 68 (en cas d'absence, secrétariat : 01 44 38 23 06)

mél : veronique.simonnet@dares.travail.gouv.fr

Les renseignements complémentaires, techniques et administratifs, pourront également être obtenus en contactant :

- pour les renseignements techniques :

Julienne Cupit, téléphone : 01 44 38 23 07

Mél : julienne.cupit@dares.travail.gouv.fr

- pour les renseignements administratifs :

Sébastien MELLOTT, téléphone : 01 44 38 34 30

Mél : sebastien.mellot@dares.travail.gouv.fr

ou, en cas d'absence de M. Mellot :

Béatrice GENNA, téléphone : 01 44 38 22 70,

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

Benoît GREFFE, téléphone : 01 44 38 22 73

Mél : benoit.greffe@dares.travail.gouv.fr

2. REMISE DES PROJETS

Les projets doivent parvenir en dix exemplaires, sous pli fermé avec la mention « Appel à projets Mobilité professionnelle et mobilité géographique », à l'adresse suivante :

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

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

Mission animation de la recherche

Véronique Simonnet

39-43 quai André Citroën

75 902 Paris Cedex 15

Téléphone : 01 44 38 23 68 - 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 (annexe 2)

- Résumé du projet de recherche (annexe 3)

- Présentation détaillée du coût de la recherche (annexe 4)

La date limite de réception des projets est fixée au vendredi 28 septembre 2007, à 12 heures. Aucun acheminement par voie électronique ne sera admis.

3. CRITERES DE SELECTION

Le comité de sélection sera composé de membres de la DARES 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 :

1. La valeur technique (note sur 20, coefficient 70 %)

Elle est appréciée au regard des éléments suivants :

- La qualité de la méthodologie proposée (8 points)
- La compétence scientifique de l'équipe (5 points)
- L'intérêt, l'originalité de la problématique de la recherche et son adéquation avec l'appel à projets (4 points)
- La présence d'une dimension comparative avec d'autres pays que la France (3 points).

2. Le prix (note sur 20, coefficient 30 %)

Il sera apprécié au regard des éléments suivants

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

4. MODALITES 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 conformément à l'annexe 3 (annexe financière) ci-jointe. Le co-financement d'une bourse de thèse est possible.

ANNEXE 1 : REFERENCES

- Abowd J.M., Kramarz F, Margolis D.N. (1999), « High Wage Workers and High Wage Firms », *Econometrica*, 67, p.251-334.
- Abraham K.G., Farber H. (1987), « Job Duration, Seniority, and Earnings », *American Economic Review*, 77, p.278-297.
- Alonzo P., Chardon O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », *Données sociales, la société française*, p.265-272.
- Anxo D., Flood L., Kocoglu Y. (2002), « Offre de travail et répartition des activités domestiques et parentales au sein du couple: une comparaison entre la France et la Suède », *Economie et Statistique*, n°352-353.
- Altonji J.G., Shakotko R. (1987), « Do Wages Rise with Seniority ? » *Review of Economic Studies*, 54, p.437-459.
- Altonji J.G., Williams N. (1997), « Do Wages Rise with Job Security ? » *Review of Economic Studies*, 54, p.437-460.
- Amossé T. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première* n°921.
- Beffy M., Kamionka T., Kramarz F., Robert C. (2004), « Job Mobility and Wages with Worker and Firm Heterogeneity », *mimeo crest*.
- Behaghel L. (2003), « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Economie et statistique*, n°366, p.3-29.
- Blundell R., Chiappori, P-A., Magnac T., C. Meghir (2005), « Collective labor supply : Heterogeneity and Nonparticipation », IZA Discussion Paper n°1785.
- Böheim R., Taylor M. (1999), « Residential Mobility, housing tenure and the labour market in Britain », University of Essex, working paper.
- Booth A. L., Francesconi M., (1999). « Job Mobility in 1990s Britain: does gender matter ? », ISER working papers 1999-26, Institute for Social and Economic Research.
- Brutel, Jegou et Rieu (2000), « La mobilité géographique et la promotion professionnelle des salariés : une analyse par aire urbaine », *Economie et statistique*, 06/2000, n° 331, p.53-68.
- Cahuzac E., Caprice S., Détang-Dessendre C. (2005), « Le rôle de la formation continue sur la mobilité professionnelle : quelle différenciation spatiale ? », *Formation Emploi*, n°89, p.47-62.
- Chapoulie S. (2000), « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Economie et statistique*, 06/2000, n° 331, p.25-45
- Commissariat Général au Plan (2003), « Les mobilités professionnelles: de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires », La Documentation française.
- Coulson N.E., Fisher L.M. (2002), « Tenure choice and labour market outcomes », *Housing Studies*, vol.17, p.35-49.
- Courgeau D., Lelièvre E., Wolber O., (1998), "Reconstruire des trajectoires de mobilité résidentielle. Éléments d'une analyse biographique des données de l'EDP", *Economie et Statistique*, vol. 316-317, 6/7, p. 163-173.
- Debrand T., Taffin C. (2006), « Les changements de résidence entre contraintes familiales et professionnelles », *Données Sociales INSEE*, 505-15.
- Farber H.S. (1994), « The analysis of Interfirm Worker Mobility », *Journal of Labor Economics* 12, p.554-593.
- Fermanian J. D., Lagarde S. (1999), « Les horaires de travail dans le couple », *Economie et Statistique*, n°321-322, p.89-110.
- Freeman R.B. (1978), « Job Satisfaction as an Economic Variable », *American economic association* 68, p.135-141.
- Green R.K., Hendershott P.H. (2001), « Home-ownership and the duration of unemployment », NBER working paper.
- Gobillon (2001) L., « Emploi, logement et mobilité résidentielle », *Economie et Statistique*, n°349-350, p.77-98.
- Henley A. (1998), « Residential Mobility, Housing Equity and the Labour Market », *Economic Journal*, Royal Economic Society, vol. 108(447), p.414-27
- Islam M.N., Choudhury S.A. (1990), « Self-selection and intermunicipal migration in Canada », *Regional Science and Urban Economics*, n°20, p.459-472.

- Koubi M. (2004), « les trajectoires professionnelles: une analyse par cohorte », *Economie et Statistique*, n°369-370, p.119-147.
- Le Minez S. (2002), « Topographie des secteurs d'activité à partir des flux de mobilité intersectorielle des salariés », *Economie et Statistique*, n°354.
- Le Minez S., Roux S (2002), « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Economie et Statistique*, n°351, p.31-63.
- Leuven E. (2005), « The economics of private-sector training: A review of the literature »". *Journal of Economic Surveys* 19(1). p.91-111.
- Levy-Garboua L., Montmarquette C., Simonnet V. (2007), « Job satisfaction and quits », *Labour Economics*, 14, p.251-268.
- Loewenstein, Spletzer (1999), « General and Specific Training, Evidence and Implications » *The Journal of Human Resources*, 34, p.710-733.
- Lollivier S. (2002), « Les choix d'activité des femmes en couple : une approche longitudinale », *Economie et Statistique*, 349-350, p.125-140.
- Mincer J. et Jovanovic B. (1981), « Labor Mobility and Wages », in S. Rosen ed., *Studies in Labor Markets*, Chicago : Chicago University Press, p.21-64.
- Moreau N. (2000), « Une application d'un modèle collectif d'offre de travail sur données françaises »", *Economie et Prévision*, 146, p.61-71.
- Munch J.R., Rosholm M., Svarer M. (2006), « Are Homeowners Really More Unemployed? », *Economic Journal*, Royal Economic Society, vol. 116(514), p.991-1013.
- Nickell S., Layard R. (1999), « Labor market institutions and economic performance », *Handbook of Labor Economics*, in: O. Ashenfelter & D. Card (ed.), edition 1, volume 3, chapter 46, p.3029-3084.
- Osberg L, Gordon D., Zhengxi L.(1994), « Interregional Migration and Interindustry Labour Mobility in Canada: A Simultaneous Approach », *The Canadian Journal of Economics*, Vol. 27, n°1, p.58-80.
- Oswald A. J. (1997), « The missing piece of the unemployment puzzle », an inaugural lecture.
- Parent D. (1999), « Wages and Mobility : The Impact of Employer-Provided Training », *Journal of Labor Economics*, 17, p.298-317.
- Postel-Vinay F., Robin J.M. (2002), « Equilibrium wage dispersion with worker and employer heterogeneity » *Econometrica*, vol. 70, n°6, p.2295.
- Simonnet V. (1996), « Mobilité professionnelle et salaire: des différences entre hommes et femmes », *Economie et Statistique*, 299, p.59-71.
- Topel R. (1991), « Specific Capital, Mobility, and Wages : Wages Do Rise with Seniority », *Journal of Political Economy*, 99, p.145-176.

ANNEXE 2 : 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 :

Titre de la recherche présentée :

Objet :

Coût du projet

- **Total :**
- **Part prise en charge par la DARES :**
- **Part prise en charge par le titulaire :**

Durée et calendrier :

Méthodologies et moyens :

ANNEXE 4 : PRESENTATION DETAILLEE DU COUT DE LA RECHERCHE

La présentation détaillée du coût de la recherche doit être présentée obligatoirement selon le modèle suivant (les tableaux peuvent être agrandis). Elle comprend deux pages.

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 ou non)

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

Coût total des rémunérations (I) :

II- Frais de mission (détaillés par mission donnant lieu à déplacement et hébergement)

	1 ^{ère} mission	2 ^e mission	3 ^e mission	...
Intitulé de la mission (préciser l'objet, le lieu et le nombre de jours)				
Frais de déplacement (nombre de personnes x coût unitaire)				
Frais d'hébergement (nombre de nuits x nombre de personnes x coût unitaire)				
Frais de restauration (nombre de repas x nombre de personnes x coût unitaire)				
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).

- | | |
|--|---|
| - documentation : | - télécommunications : |
| - traduction : | - transcription d'entretiens : |
| - frais postaux : | - reprographie : |
| - achat de petit matériel informatique : | - frais de secrétariat (hors personnel) : |
| (la DARES ne finance pas l'achat d'ordinateur) | - autres (à préciser) : |

Coût total des frais de fonctionnement (III) :

IV- Total des coûts (I+II+III) :

V- Frais généraux (ne peuvent être supérieurs à 10% du total des coûts I+II+III) :

Coût total hors taxes de la recherche : €

Cofinancement

Montant du financement demandé à la DARES :

- Montant HT :
- TVA (19,6%) :
- Montant TTC :

Montant HT du financement pris en charge par le cocontractant :

Modalités de répartition entre les deux montants :