

## COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL DES DRH DU 06/04/2017

### « LA COMMANDE PUBLIQUE AU SERVICE DE LA POLITIQUE HANDICAP »

#### Participants

AMAND Corine	UNEA - TPC	<a href="mailto:corinne.amand@tpc-45.com">corinne.amand@tpc-45.com</a>
BARREAU Nathalie	Conseil départemental Cher	<a href="mailto:nathalie.barreau@departement18.fr">nathalie.barreau@departement18.fr</a>
BARRIERE Mélanie	Conseil départemental Loiret	<a href="mailto:melanie.barriere@loiret.fr">melanie.barriere@loiret.fr</a>
BESNARD Nelly	Maison de l'Emploi du Blaisois	
BOISSAY Céline	Ville d'Olivet	<a href="mailto:celine.boissay@olivet.fr">celine.boissay@olivet.fr</a>
BOISSIER Aurélie	Conseil Départemental Loir-et-Cher	<a href="mailto:aurelie.boissier@cg41.fr">aurelie.boissier@cg41.fr</a>
BOUHALLIER Fatima	Centre de gestion Loir-et-Cher	<a href="mailto:f.bouhallier@cdg41.org">f.bouhallier@cdg41.org</a>
CASSIERE Sylvie	Conseil départemental Indre-et-Loire	<a href="mailto:scassiere@departement-touraine.fr">scassiere@departement-touraine.fr</a>
CHAUVIN Anne	Conseil départemental Indre-et-Loire	<a href="mailto:achauvin@departement-touraine.fr">achauvin@departement-touraine.fr</a>
CHOCAT Sandra	Conseil départemental Cher	<a href="mailto:sandra.chocat@departement18.fr">sandra.chocat@departement18.fr</a>
COUTY-MORIN Myriam	Empreinte positive	<a href="mailto:myriam@monempreintepositive.fr">myriam@monempreintepositive.fr</a>
DECAIX Cécile	Maison de l'Emploi du Blaisois	<a href="mailto:c.decaix-meb@orange.fr">c.decaix-meb@orange.fr</a>
DELCAMP Anne	Conseil Départemental Loir-et-Cher	<a href="mailto:anne.delcamp@cg41.fr">anne.delcamp@cg41.fr</a>
DOLLERY Olivier	Agence de l'Eau	<a href="mailto:olivier.dollery@eau-loire-bretagne.fr">olivier.dollery@eau-loire-bretagne.fr</a>
DREUX Élodie	Conseil départemental Indre-et-Loire	<a href="mailto:edreux@departement-touraine.fr">edreux@departement-touraine.fr</a>
EL FATHI Kamal	Pôle emploi	<a href="mailto:Kamal.ELFATHI@pole-emploi.fr">Kamal.ELFATHI@pole-emploi.fr</a>
ESCOBAR Estelle	Centre de gestion Eure-et-Loir	<a href="mailto:e.escobar@cdg28.fr">e.escobar@cdg28.fr</a>
GROBOIS Stéphanie	PFRH	<a href="mailto:stephanie.grosbois@centre-val-de-loire.gouv.fr">stephanie.grosbois@centre-val-de-loire.gouv.fr</a>
FABBRI Nathalie	Centre Hospitalier du Chinonais	<a href="mailto:n.fabbri@ch-chinon.fr">n.fabbri@ch-chinon.fr</a>
HOUITAR-ASSAOUI Naïma	DIRECCTE	<a href="mailto:naima.houitar@direccte.gouv.fr">naima.houitar@direccte.gouv.fr</a>
HRITANE Hicham	Conseil Départemental Loir-et-Cher	<a href="mailto:hicham.hritane@cg41.fr">hicham.hritane@cg41.fr</a>
JOMIER Hélène	Conseil départemental Loiret	<a href="mailto:helene.jomier@loiret.fr">helene.jomier@loiret.fr</a>
LECLERCQ Sophie	Université d'Orléans	<a href="mailto:sophie.leclercq@univ-orleans.fr">sophie.leclercq@univ-orleans.fr</a>
ODDON Jérôme	Adeo - Animation du Handi-Pacte	<a href="mailto:oddon@adeoconseil.com">oddon@adeoconseil.com</a>
LENOBLE Stéphanie	Pôle emploi	<a href="mailto:stephanie.lenoble@pole-emploi.fr">stephanie.lenoble@pole-emploi.fr</a>
PHILIBERT Salwa	FIPHP	<a href="mailto:salwa.philibert@caissedesdepots.fr">salwa.philibert@caissedesdepots.fr</a>
PELLUCHON Carole	DIRECCTE	<a href="mailto:carole.pelluchon@direccte.gouv.fr">carole.pelluchon@direccte.gouv.fr</a>
PLANTADE Marie-Claude	Agence de l'Eau	<a href="mailto:marie-claude.plantade@eau-loire-bretagne.fr">marie-claude.plantade@eau-loire-bretagne.fr</a>
RIO Sandra	Conseil départemental Loiret	<a href="mailto:sandra.rio@loiret.fr">sandra.rio@loiret.fr</a>
ROGEZ Véronique	Conseil Départemental Loir-et-Cher	<a href="mailto:veronique.rogez@cg41.fr">veronique.rogez@cg41.fr</a>
SAINT ALBIN (de) Marie	Centre de gestion Loiret	<a href="mailto:marie.desaintalbin@cdg45.fr">marie.desaintalbin@cdg45.fr</a>
TAMBOURA Aboubakry	Adeo - Animation du Handi-Pacte	<a href="mailto:a.tamboura@adeoconseil.com">a.tamboura@adeoconseil.com</a>
THIBERVILLE- CHAMARD Suzanne	Conseil départemental Indre-et-Loire	<a href="mailto:sthiber ville@cg37.fr">sthiber ville@cg37.fr</a>

Ont également pris part à la rencontre, les collaboratrices de Myriam Couty-Morin : Isabelle Mestre, Camille Pajot et Laurine Sajdak.

## Ordre du jour

- I. Introduction de la Journée
- II. Introduction thématique : les effets du nouveau décret et l'obligation d'emploi
- III. Les clauses d'insertion : modalités de mise en œuvre et impact sur les territoires
- IV. Partenariats avec les EA / ESAT : quels modes de contractualisation ?
- V. Le rôle des plateformes d'achats
- VI. Conclusion et Programmation

### I. Introduction

La rencontre s'est ouverte sur un mot d'accueil du Conseil départemental du Loir-et-Cher par la voix d'Aurélié Boissier, DRH adjointe, qui a souhaité la bienvenue au Handi-Pacte Centre-Val de Loire.

Jérôme Oddon a tout d'abord tenu à remercier les membres du club des DRH, ainsi que les représentants des services des achats pour leur participation à cette journée. Il a ensuite proposé un tour de table afin d'identifier tous les participants.

Il a par ailleurs tenu à resituer cette rencontre dans la continuité des précédents clubs des DRH. En effet, cette instance a pour vocation d'être l'intermédiaire entre le Comité des Employeurs Publics et le Club des Correspondants Handicap. La première occurrence a été consacrée à trouver les bonnes articulations tandis que la deuxième réunion a porté sur le reclassement. Pour cette 3<sup>ème</sup> réunion, le choix d'associer les directions des achats fut fondé sur le caractère nécessairement transversal de la politique handicap et la volonté d'éviter le fonctionnement en silo.

Aboubakry Tamboura a ensuite introduit les séquences de la matinée en présentant les différents intervenants.

Enfin, Salwa Philibert a informé les participants que compte tenu de la situation difficile que connaît le fonds actuellement (« *l'effet ciseaux* » illustrant l'effet conjoint de la baisse du niveau des contributions au FIPHFP et de la hausse des financements aux employeurs), il est nécessaire de s'adapter. Ainsi, elle a communiqué la décision prise par le conseil national : un plafonnement à 100 000€ des aides par employeur sur trois ans. Elle a ensuite précisé que les établissements conventionnés échappaient à cette limitation et que des réflexions étaient en cours concernant un nouveau type de conventionnement pour les employeurs dont les effectifs sont proches du seuil de conventionnement. Ceci étant, cette situation est également une opportunité pour les employeurs d'agir de manière plus responsable, notamment à travers leur politique d'achat.

## II. Introduction thématique : les effets du nouveau décret et l'obligation d'emploi

Salwa Philibert a évoqué en particulier le décret du 10 Juin 2016 qui apporte 3 évolutions fondamentales :

- Permettre à des **personnes en situation de handicap da saisir directement le FIPHFP**. Jusqu'à lors, l'agent devait obligatoirement passer par son employeur. Le législateur a souhaité la saisine directe, uniquement pour ce qui concerne pour la formation et l'aménagement du poste. Le FIPHFP ne se substituant pas à l'employeur, qui reste souverain dans la décision, mais l'informant simplement de l'éligibilité de l'agent à une aide et l'invitant à porter attention à ce cas.
- Assouplissement des modalités de fonctionnement du fonds en lui permettant désormais **d'intervenir directement de sa propre initiative** et non plus uniquement sur la seule proposition émanant de l'employeur. Ainsi, le législateur permet au FIPHFP d'intervenir dans d'autres domaines de compétences, par exemple l'accessibilité bâtementaire pour les agents en situation de handicap qui travaillent dans les locaux.
- Un alignement des modalités de valorisation des commandes passées au secteur protégé et adapté sur le secteur privé. Jusqu'ici lorsqu'un employeur faisait appel à un ESAT, la **totalité de la facture** était alors convertie en « équivalents agents handicapés ». Désormais, les coûts relatifs aux matières premières, produits matériaux, consommations et frais de vente **ne seront plus déduits de la cotisation employeur**.

Elle a par ailleurs tenu à rappeler l'engagement ferme du FIPHFP dans l'accompagnement des employeurs publics en dépit d'un futur incertain. La région se rapproche de l'objectif des 6% et l'on note une plus grande maturité des employeurs dans la prise en considération des enjeux liés au handicap. Ceci étant, des erreurs persistent dans les déclarations d'emploi ce qui justifie l'organisation prochaine d'une réunion d'information sur la DOETH.

Jérôme Oddon a ajouté que, s'agissant de la réponse à l'obligation d'emploi, le législateur prévoit plusieurs moyens d'atteindre l'objectif de 6%. Si le maintien en emploi et le recrutement d'agents en situation de handicap constituent les principaux leviers, il est également possible d'y parvenir indirectement via le recours au secteur du travail protégé et adapté. À cet égard, cette réunion invite à tordre le cou aux représentations qui dépeignent un secteur enfermé dans des activités communes, sans réelle valeur ajoutée (blanchisserie, espaces verts,...). Au contraire, le secteur a réalisé un véritable travail de professionnalisation et de développement d'une offre de services au cœur même des activités, et non plus uniquement en périphérie. Aussi, cette réunion vise également à informer les employeurs de la possibilité d'entrer en dialogue avec le secteur protégé et adapté et configurer, en amont ce qui pourrait être la réponse appropriée aux besoins. Il a rappelé que la compétence pouvait se construire dans une démarche partenariale avec les prestataires.

À titre d'illustration, Salwa Philibert a cité l'exemple du Centre hospitalier de Tours dont la direction RH a entamé une collaboration avec un ESAT sur un projet de long terme.

### III. La Clause d'Insertion : modalités de mise en œuvre et impact sur les territoires (intervention de C.Decaix)

Cecile Decaix, Cheffe de projet clause d'insertion de la maison de l'emploi du Blaisois est revenue brièvement sur l'historique des clauses d'insertion et sur leurs modalités de mise en œuvre.

#### Repères juridiques :

- Circulaires de 1993 et 1995 qui sont des circulaires qui permettent d'expérimenter les clauses d'insertion dans leur marché
- Code des marchés publics 2001 et 2006 où l'on voit apparaître les quatre possibilités sur les clauses
- Loi 2003/710 (Charte ANRU) qui va être une généralisation des clauses pour les marchés de rénovation des zones urbaines. Cela va représenter beaucoup de projets sur toute la France et parallèlement les maisons de l'emploi sont créées ainsi que les postes de chargés de mission qui vont plus tard devenir des « facilitateurs » en 2014/2015
- Directive Européenne 2004/18/CE
- Guide de l'Observatoire Economique de l'Achat Public 2007
- Ordonnance Marché public du 23 juillet 2015
- Décret Marché public du 25 mars 2016

La réglementation offre aux employeurs **quatre possibilités pour introduire des clauses d'insertion** dans un marché:

- l'insertion comme condition d'exécution d'un marché
- l'insertion comme critère de choix
- les marchés réservés
- l'achat de prestations d'insertion

- **Article 38 - L'insertion comme condition d'exécution du marché** L'entreprise adjudicataire doit réserver une part de ses heures de travail générées par le marché à des publics en parcours d'insertion. Le volume d'heures réservé à l'insertion varie entre 5 et 10 %.
- **Articles 38 + 52 + 62 - L'insertion comme critère de choix des entreprises** Cet article permet d'insérer parmi les critères classiques de sélection des offres (valeur technique, prix, délai de livraison) un ou plusieurs critères de performance en matière d'insertion sociale et professionnelle de publics en difficulté portant sur l'encadrement des publics en insertion, l'accompagnement socioprofessionnel, la formation...
- **Article 28 - Marché de services et de qualification d'insertion professionnelle** L'objet du marché est l'insertion de publics en difficulté. Les heures de travail seront un support à la démarche d'insertion et les personnes en poste bénéficieront d'un accompagnement spécifique.
- **Articles 36 et 37 - Marchés réservés**
  - **36-1** Certains marchés ou certains lots peuvent être réservés à des structures accueillant des personnes reconnues handicapées : entreprises adaptées (EA), établissements de services et d'aide par le travail (ESAT).

- **36-2** Des marchés publics ou des lots peuvent être réservés à des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).
- **37** Des marchés publics ou des lots peuvent être réservés aux entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Elle a ensuite précisé **qu'il appartient à l'acheteur d'évaluer les entreprises** selon les critères d'insertion des publics en difficulté qu'il aura défini préalablement (accueil en entreprise, tutorat, partenariat avec un EA ou ESAT...). Le cas échant, **un mémoire d'insertion** peut être demandé à l'entreprise afin de « quantifier » la capacité d'insertion. En outre, le rôle de conseil du facilitateur auprès des employeurs consiste également à **faire usage du sourcing** pour savoir comment acheter au mieux par rapport à l'offre disponible. D'autre part, l'acheteur, s'il veut cibler une offre spécifique, a la possibilité **d'allotir le marché**.

#### IV. Partenariats avec les EA / ESAT : quels modes de contractualisation ?

*(Intervention de C.Amand)*

Corinne Amand, déléguée régionale UNEA & Responsable RH TPC a présenté au participants quelques points de repères sur les entreprises adaptées (un support vidéo décrivant le rôle des entreprises adaptées a été diffusé).

##### Panorama des entreprises adaptées

- **780 EA + 15% de création en 3 ans**
- **1,3 Millions d'€ de chiffre d'affaires (soit 16% d'augmentation du CA en 3 ans)**
- **3,2 % de la masse salariale consacrée à la formation**
- **50 % sous forme statut commerciale (85% des créations sous statut commercial)**
- **32 000 salariés dont 26 000 en situation de handicap (+ 15% d'emplois créés en 4 ans)**
- **91 % des salariés en CDI**

En région Centre -Val de Loire, on dénombre 41 entreprises adaptées

Département	Nb d'EA
<b>Cher</b>	<b>4</b>
<b>Eure-et-Loir</b>	<b>9</b>
<b>Indre</b>	<b>6</b>
<b>Indre-et-Loire</b>	<b>8</b>
<b>Loir-et-Cher</b>	<b>7</b>
<b>Loiret</b>	<b>7</b>

Aujourd'hui, le secteur adapté se distingue par une **grande variété de métiers** avec des niveaux de compétences en progrès :

- Gestion administrative et bureautique
- Informatique, nouvelles technologies
- Marketing direct
- Prestations industrielles
- Transports de biens et de personnes, logistique
- Propreté
- Agriculture, environnement, Espaces verts
- Blanchisserie
- Communication
- Restauration
- Production alimentaire BIO
- Environnement, recyclage, déchets

Elle a ensuite témoigné au nom des EA pour signifier que les structures adaptées ne sont nullement fermées à l'exploration de nouveaux secteurs et que la discussion avec les acheteurs permet souvent d'élargir le champ des possibles. Elle a par ailleurs évoqué le cas des personnes salariées des EA en précisant que **leur trajectoire s'inscrit dans une logique de parcours** qui passe parfois par des souhaits de formation, de changement de poste, voire de retour dans le secteur ordinaire au sein d'une entreprise classique.

Elle a rappelé la nécessité de dépasser les stéréotypes qui touchent les salariés des EA dont les profils et les types de handicap sont variés. On y retrouve des personnes en situation de handicap psychique, des personnes qui ne peuvent plus exercer leur métier d'origine ... Dorénavant, le secteur bénéficie d'un changement de regard avec l'accent mis sur la notion de « *Capacitation* » qui met la personne en situation de handicap « *en capacité de prendre en charge, elle-même, sa destinée économique, professionnelle, familiale et sociale. Autrement dit, d'augmenter sa puissance d'agir sur son être et sur son environnement* ».

À cet égard, Jérôme Oddon a présenté les différents modèles de contractualisation en portant la focale sur le Groupement momentané d'entreprises qui est un modèle de cotraitance entre une entreprise classique et une entreprise adaptée pour répondre à un marché. Il s'agit d'un modèle gagnant-gagnant qui profite tant à l'acheteur qu'à l'entreprise adaptée en permettant :

**À l'entreprise adaptée :**

- d'accéder à des marchés autrement inaccessibles
- d'enrichir ses références
- de rester autonome dans sa gestion

**Au donneur d'ordre:**

- de récupérer les unités bénéficiaires
- de s'acculturer à la collaboration avec les EA
- de repérer des opportunités de recrutement

## La consécration du sourcing (ou sourcing)

---

« Afin de préparer la passation d'un marché public, l'acheteur peut effectuer des consultations ou réaliser des études de marché, solliciter des avis ou informer les opérateurs économiques de son projet et de ses exigences ». <sup>1</sup>

---

Le terme de *sourcing* est utilisé pour désigner « l'action de recherche, localisation et évaluation d'un fournisseur ad hoc, afin de répondre à un besoin identifié (en matière de biens ou de services) formulé par une entreprise ou par un service ou un département de cette entreprise ». cette pratique permet aux acheteurs d'améliorer leur connaissance du tissu économique et cela donne aux entreprises une visibilité de la commande publique sur les plans quantitatif et qualitatif.

Le développement de cette pratique participe d'une évolution philosophique d'une logique de l'offre vers une logique de la demande. En effet, la possibilité de recourir au *sourcing* dans la phase préparatoire à la passation d'un marché, invite l'acheteur à solliciter le secteur adapté **sur la base de son besoin**, et non de l'offre proposée. Une consultation des opérateurs permet d'objectiver un besoin parfois figé dans des relations contractuelles routinières.

Le *sourcing* est particulièrement indiqué s'agissant du secteur adapté en raison des difficultés inhérentes à la lecture d'un marché. De plus, Le fait d'associer les entreprises à la rédaction des cahiers des charges permet de se prémunir des marchés infructueux.

Corinne Amand a conclu son intervention en rappelant **l'engagement fort de l'Etat** en soutien du secteur protégé et adapté : le 9 Mars 2017, un contrat de développement a été conclu en faveur du secteur. Ce contrat prévoit la **création de 5 000 postes en 5 ans**, soit un montant de **75 millions d'euros supplémentaires**.

### V. Le rôle des plateformes d'achats (*Intervention de Myriam Couty-Morin*)

Myriam Couty-Morin **d'Empreinte Positive** a par la suite présenté sa structure. Cette plateforme est née du constat que le pluralité d'acteurs contribue à complexifier les modalités de collaboration. En effet, le handicap et l'insertion son des domaines possédant chacun leur réseau propre. Le rôle de la plateforme est de

- faciliter le *sourcing* qualifié de fournisseur et faciliter la mise en relation grâce à une connaissance des acteurs locaux.
- identifier les possibilités de coopération avec les acheteurs publics et privés
- accompagner les acteurs dans la réflexion et la formulation de leur besoin
- identifier les opérateurs en capacité de répondre
- assurer la mise en lien du maillage territorial d'acteurs volontaristes qui ne se connaissent pas
- identifier aussi bien les besoins connus que les besoins non-couverts.

Elle met en exergue l'importance du dialogue qui permet de lever les freins et d'appréhender les disparités d'organisation et de fonctionnement des différents acteurs. Le rôle de la plateforme ne se

---

<sup>1</sup> Art. 4 - décret n° 2016-360 du 25 mars 2016 sur les marchés publics

limite donc pas à une rencontre entre l'offre et la demande mais nécessite également une approche pédagogique d'essaimage des bonnes pratiques, d'enrichissement et de capitalisation à partir d'expériences d'autres acteurs.

Jérôme Oddon a ensuite rappelé l'intervention du FIPFHP au profit des employeurs qui souhaitent s'abonner à une plateforme d'achat. Le fonds prend en charge les « *dépenses exposées en cas de recours aux services d'organismes favorisant la mise à disposition de prestations de services ou d'achats réalisés auprès du milieu protégé via un système d'abonnement* » reposant principalement sur :

- un accompagnement à l'utilisation de l'outil ;
- une assistance juridique de base ;
- un accès à la place de marché ;
- le développement de la connaissance de l'offre locale ;
- l'étude de la faisabilité des opérations d'achat ;
- l'aide à l'ingénierie d'achat ;
- la constitution d'un fichier fournisseur.

**Cette aide d'abonnement à une plateforme de sollicitation du milieu protégé, déduction faite des autres financements est plafonnée à 7 000 € (mobilisable tous les ans).**

**Résumé des échanges** : les participants ont ensuite réagi en lien avec les interventions

- les problèmes rencontrés résident dans la difficulté à impulser une dynamique d'achat en interne et à faire comprendre l'intérêt de la démarche aux collaborateurs
- les prestataires se montrent parfois réticents à solliciter le secteur protégé et adapté
- la présence d'un facilitateur à leur côté simplifie grandement la démarche, en particulier s'agissant du calcul des heures qui tend à être minimaliste.
- L'inclusion de clauses d'insertion génère un temps supplémentaire dans la préparation des marchés qu'il convient de prendre en compte et peut parfois constituer un frein
- Le facilitateur est utile pour interpréter le Code des marchés publics, pour rédiger le marché et pour superviser l'exécution et le suivi du marché.
- Les employeurs

## VI. Conclusion et Programmation

Salwa Philibert conclut cette matinée en insistant sur l'anticipation. La politique d'achat responsable devant être pensée en amont et, dans la mesure du possible, en lien avec les partenaires dont le rôle est d'accompagner les acheteurs. Elle a rappelé la publication du « Guide de l'achat responsable » qui donne les clés d'une politique d'achat réussie.

Enfin, Jérôme Oddon a renvoyé les candidats à la lecture de l'observatoire de l'UNEA qui donne à voir les modèles de contractualisation et les stratégies d'achats innovantes. Enfin, il a salué l'Esat de l'APAJH qui a été sollicité pour l'organisation de l'accueil café et qui démontre la qualité de service du secteur.

La prochaine rencontre du Handi-Pacte se tiendra à Orléans le 3 Mai et portera sur la DOEH et l'accueil d'apprentis en situation de handicap.