

ÉTUDE

-----  
INSERTION PAR L'ÉCONOMIE

# PROPRETÉ & INSERTION PAR L'ÉCONOMIE

DOCUMENT DE SYNTHÈSE • NOVEMBRE 2015

## PRÉCISIONS

### ➤ La Propreté

La Propreté est une activité de services aux entreprises et aux collectivités.

Les entreprises de propreté relèvent de la **Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés** et portent plus de **470 000 emplois**. Ces entreprises interviennent dans des environnements très diversifiés :

- bureaux, locaux administratifs,
- parties communes d'immeubles,
- distribution (commerce, grandes surfaces, etc.),
- santé (hôpitaux, cliniques, laboratoires, maisons de retraite...),
- industrie (agroalimentaire, automobile, nucléaire...),
- locaux et moyens de transports (bus, gares, aéroports...),
- hôtellerie, restauration,
- milieu scolaire,
- équipements collectifs, etc.

En revanche, le secteur de la Propreté ne comprend pas le service aux particuliers, le nettoyage de la voie publique, la gestion et le recyclage des déchets, la dératissage, désinsectisation, désinfection (3D), le nettoyage réalisé en interne par les salariés.

Depuis plusieurs années, les entreprises de propreté élargissent leur offre commerciale en proposant **des services associés**. Elles se positionnent principalement sur des services liés aux procédés: gestion du courrier, manutention, logistique, déménagements internes, gestion des stocks, gestion des déchets, préparation des salles de réunion. des services liés à l'entretien du bâtiment et de son environnement.

### ➤ L'Insertion par l'Économie

L'Insertion par l'Économie vise à insérer durablement des personnes éloignées de l'emploi au sein des entreprises en leur proposant des **contrats de travail rémunérés** et la pratique d'une **activité professionnelle en situation réelle**.

Premier acteur de l'Insertion par l'Économie, **l'entreprise agit directement** en embauchant, par exemple, des personnes en contrats d'alternance (Contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage), ou en articulant ses embauches avec des dispositifs d'accompagnement et de formation.

L'Insertion par l'Économie concerne aussi des **structures territoriales spécialisées** qui peuvent mettre en place des partenariats avec les entreprises :

- les **Structures de l'Insertion par l'Activité Économique (SIAE)** conventionnées par l'État et relevant de l'article L5132-4 du Code du Travail (Entreprises d'Insertion, Ateliers et Chantiers d'Insertion, Associations Intermédiaires, Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion)
- les organismes assimilés ou poursuivant un objectif proche, comme les **Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)**
- les structures spécialisées dans le travail des personnes en situation de handicap, en particulier les **Entreprises Adaptées (EA)**.

Dans une logique de parcours, ces structures d'insertion professionnelle contribuent à une **insertion durable en construisant des passerelles vers les entreprises**.

### ➤ ÉDITO



Secteur d'insertion par excellence, les entreprises de propreté recrutent, intègrent et qualifient des publics qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi. Elles jouent un rôle sociétal majeur que nos interlocuteurs sous-estiment trop souvent.

Nous avons donc souhaité mener une étude afin de mieux comprendre les enjeux des différents acteurs et construire des réponses concrètes.

Les résultats obtenus montrent que celles-ci passent par une meilleure connaissance mutuelle entre les entreprises et les structures de l'insertion afin de nouer de réels partenariats. Un outil national à destination des entreprises de propreté sera mis en place. Il leur permettra de mieux comprendre les enjeux, les relais et les réseaux pour réussir une insertion durable des personnes éloignées de l'emploi vers nos métiers et de mieux répondre aux clauses sociales des marchés publics.

Nous souhaitons également accompagner un changement de point de vue et d'actions des donneurs d'ordre et des partenaires de l'emploi, car il faut dépasser la logique comptable pour privilégier une logique de parcours visant une insertion de qualité, intelligente et durable.

Je tiens à remercier les 45 entreprises et partenaires qui ont participé à cette étude multi-territoriale. La franchise des réponses et l'intérêt porté à notre action sont des atouts pour construire des solutions.

**François LEROUX**  
Président Exécutif  
Fare Propreté

## INTRODUCTION

La Propreté est un secteur économique à forte intensité de main d'œuvre et à l'activité continue qui génère des besoins considérables d'embauche. En conséquence, les entreprises de la branche sont en permanence confrontées à des besoins de recrutement, d'intégration et d'adaptation des compétences aux besoins des marchés. En fonction d'éléments propres à l'entreprise mais aussi de facteurs liés à son environnement, les réponses développées sont d'une grande diversité tant sur le plan des modalités que de leur efficacité.

Les structures d'insertion professionnelle (Insertion par l'Activité Economique et Handicap), et les clauses d'insertion dans les marchés sont considérées par le législateur comme des leviers pertinents vers l'emploi «classique» pour les personnes éloignées de l'emploi. Les structures d'insertion ont vocation à constituer un «sas» vers le marché classique du travail, en développant «l'employabilité» de publics en insertion et en proposant des «viviers de candidats» pour les entreprises qui souhaiteraient diversifier leur mode de recrutement. Les clauses ont vocation à favoriser directement l'accès à l'emploi en permettant de rapprocher localement offre et demande dans un secteur d'activité donné. Ainsi, de nombreuses entreprises de la branche propreté peuvent ou pourraient profiter des structures d'insertion et de la mise en oeuvre des clauses sociales pour répondre à leurs besoins en recrutement.

Sous l'impulsion de la FEP, le Fare Propreté a voulu en savoir plus sur l'effectivité de ces intentions, mais également sur l'effort d'insertion directement mené par les entreprises et a missionné le cabinet Amnyos pour réaliser une étude exploratoire fondée sur une consultation approfondie de terrain. A l'échelle de 3 régions (Alsace, Rhône-Alpes et Ile-de-France) auprès de 45 structures (entreprises de propreté de toutes tailles, donneurs d'ordre, structures d'insertion et institutions œuvrant sur les champs de l'emploi), les investigations conduites dans le cadre de 60 entretiens semi-directifs ont permis de réunir une matière solide renvoyant à des expériences réussies ou au contraire pointant des difficultés que ce soit dans la coopération entre les entreprises de propreté et les structures d'insertion ou dans l'approche institutionnelle des clauses sociales.

Les éléments proposés ci-après sont le fruit de ce travail d'exploration. A ce stade, ils ne constituent pas en tant que telle une analyse ou un positionnement de branche. Ils ont vocation à être partagé et à alimenter un processus de réflexion partenariale visant à identifier les solutions qui permettraient de renforcer la dimension inclusive des structures d'insertion et des clauses sociales au sein des entreprises de la branche et en référence à leurs besoins de recrutement.

## SOMMAIRE

- 03 Édito
- 04 Introduction
- 06 Précisions

### LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ EST-IL UN SECTEUR D'INSERTION ?

07

- 07 Les entreprises de Propreté recrutent des publics en insertion
- 07 Les dispositifs de branche soutiennent l'insertion

### LES CLAUSES SOCIALES SONT-ELLES ADAPTÉES AU SECTEUR DE LA PROPRETÉ ?

08

- 08 Les spécificités du secteur rendent difficile la mise en œuvre des clauses
- 09 De nombreux cahiers des charges sont inadaptés au secteur
- 10 Le coût de l'insertion n'est pas toujours pris en compte
- 11 La logique comptable des clauses est un frein aux parcours d'insertion durable

### L'INSERTION DIRECTE PAR L'ENTREPRISE EST-ELLE RECONNUE ?

12

- 12 L'insertion directe par les entreprises n'est pas valorisée
- 13 L'objectif même de l'insertion n'est pas partagé
- 14 Les clauses sociales sont orientées hors entreprises

### QUELLES COOPÉRATIONS SONT POSSIBLES AVEC LES STRUCTURES D'INSERTION ?

16

- 16 Comment repérer les différents types de structure d'insertion ?
- 18 Pourquoi repérer Les structures d'insertion relevant de la branche Propreté ?
- 19 Les structures d'insertion sont parfois en concurrence directe avec les entreprises
- 21 L'offre des structures d'insertion ne correspond pas nécessairement aux besoins de l'entreprise
- 22 La coopération avec les structures d'insertion peut se révéler chère et/ou chronophage
- 22 Des coopérations ciblées sont possibles

### EN BREF

24

## PRÉCISIONS

### ➤ Entreprises de Propreté

Près de 12 000 entreprises de Propreté emploient plus de 472 000 salariés.

Les marchés publics représentent environ ¼ du chiffre d'affaires global de ces entreprises, soit plus de 100 000 salariés au sein des entreprises de Propreté.

L'étude concerne des entreprises de Propreté de différentes tailles, principalement des PME, ETI et Grandes Entreprises, intervenant sur des marchés publics.

### ➤ Donneurs d'ordre

Le donneur d'ordre désigne ici le client final de la prestation de Propreté qui passe un ou plusieurs marchés pour les lieux/bâtiments dont il a la charge.

L'étude s'intéresse en particulier aux marchés publics qui peuvent être portés par l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics.

La part de marchés publics incluant des clauses sociales était de 6,1% en 2013. Cette part a été multipliée par 3 depuis 2009 et ce développement a été fortement encouragé par les pouvoirs publics.

### ➤ Structures d'insertion

Les structures d'insertion concernées relèvent principalement de 3 catégories :

- Les SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique) qui embauchent des personnes très éloignées de l'emploi et sont conventionnées avec l'Etat (En 2010, près de 120 000 salariés en insertion ont travaillé dans une de ces structures en moyenne chaque mois),
- Les structures spécialisées dans l'insertion des personnes en situation de handicap et conventionnées avec l'Etat, en particulier les Entreprises Adaptées (EA)
- Les GEIQ Propreté (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) reconnus par l'Etat et labellisés par la Fédération Française des GEIQ (800 embauches en 2014).

### ➤ Facilitateurs

Les Facilitateurs sont des personnes ressource en charge de l'ingénierie des clauses sociales sur les territoires. Ils sont le plus souvent externes au donneur d'ordre et rattachés à des structures locales à but non lucratif.

A la demande des donneurs d'ordre, ils participent à l'élaboration des clauses sociales, mais également à leur suivi. La personne ressource « facilitateur » est clairement désignée dans le cahier des charges d'un marché public concerné.

## LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ EST-IL UN SECTEUR D'INSERTION ?

### ➤ LES ENTREPRISES DE PROPRETÉ RECRUTENT DES PUBLICS EN INSERTION

Du point de vue des entreprises, le public qu'elles recrutent est fréquemment un public proche administrativement et sociologiquement de celui dit « d'insertion ». Ce point fait généralement consensus chez les différents acteurs interrogés.

#### ➤ Le saviez-vous ?

Environ 67% des salariés n'ont aucun diplôme (baisse de 10% depuis 1995) et 29% sont de nationalité étrangère.

“ Témoignage d'une collectivité

« La Propreté est une **branche d'insertion** car elle présente l'avantage de prendre tous types de qualification et différents niveaux de maîtrise de la langue française. »

“ Témoignage d'un donneur d'ordre

« Dans nos marchés nous avons des critères quantitatifs mais pas à ce jour de critères qualitatifs surtout pour des marchés où la plupart des publics recrutés sont les mêmes. Dans ce cas-là, **quelle est la plus-value des clauses d'insertion...** »

“ Témoignage d'une collectivité

« On ne comprend pas que les entreprises tiquent sur le sujet de l'insertion, elles ont pourtant **les mêmes publics que les SIAE** »

### ➤ LES DISPOSITIFS DE BRANCHE SOUTIENNENT L'INSERTION

Tant concernant le recrutement et l'emploi, plus globalement la **Responsabilité Sociétale des Entreprises** (RSE), les dispositifs de branche ont été particulièrement cités par les entreprises (Développement Durable, mission Handicap, etc.). L'Inhni, organisme national de formation de la branche Propreté, appuie également les entreprises dans les différentes phases de recrutement et d'intégration des personnes éloignées de l'emploi.

“ Témoignage d'une entreprise de propreté

« Mon entreprise a été accompagnée afin de réaliser un diagnostic répondant aux besoins de développement de sa politique handicap. Aussi, un plan d'action réalisé en collaboration avec la branche professionnelle a permis de construire cette politique. »

# LES CLAUSES SOCIALES SONT-ELLES ADAPTÉES AU SECTEUR DE LA PROPRETÉ ?

## LES SPÉCIFICITÉS DU SECTEUR RENDENT DIFFICILE LA MISE EN ŒUVRE DES CLAUSES

D'une manière générale, les donneurs d'ordre et facilitateurs ont une connaissance partielle du secteur et de ses spécificités. De fait, la rédaction des clauses sociales peut s'en révéler inadaptée.

### Le saviez-vous ?

Les Agents de Service représentent 90,2% des effectifs. L'encadrement d'exploitation représente 7% des salariés et moins de 2% pour le personnel administratif.

Parfois, la réalisation même d'une clause sociale peut se révéler impossible à gérer, l'organisation de l'activité ne permettant pas d'avoir sur tous les sites d'intervention une personne en insertion.

Les donneurs d'ordre et facilitateurs considèrent, par exemple, que le travail en équipe «est un facteur favorable pour insérer durablement», mais n'est pas nécessairement examiné dans la construction du marché, que ce soit dans l'organisation ou le prix.

Le travail en journée est également cité comme facteur d'intégration, mais n'est pas mis en place ni nécessairement compatible avec toutes les activités et les organisations.

La situation des salariés, qui cumulent régulièrement plusieurs contrats de travail auprès de plusieurs employeurs ou sont à temps partiel peut également poser problème.

La « reprise du personnel » (Article 7 de la CCN Propreté) fait obstacle régulièrement à la réalisation de la clause sociale « copiée-collée » à partir d'autres rédactions de marchés concernant des branches professionnelles différentes qui n'ont pas fait ce choix.

### Témoignage d'une entreprise de propreté

« La problématique de l'article 7 est réelle : que fait-on des personnes qui étaient sur le site si on doit intégrer de nouveaux publics en insertion ? »

### Témoignage d'une collectivité

« On demande aux entreprises de travailler avec des personnes en insertion et on leur demande de reprendre du personnel en sus, on a pris conscience que ce n'était pas simple. »

### Témoignage d'une entreprise de propreté

« On est contacté par le facilitateur pour contrôler la part du contrat. Comment répondre quand le niveau d'exigence n'est pas compatible avec l'insertion ? Sur une gare, on a un seul salarié et il fallait faire de l'insertion, on ne peut pas faire de l'insertion sur des salariés isolés ! »

### Le saviez-vous ?

40% de l'activité concerne le nettoyage de bureaux généralement en horaires décalés. La circulaire du Premier Ministre du 6 novembre 2013 prévoit que 60% des services de l'Etat d'ici 2017, devront être concernés par le nettoyage en journée. La circulaire prévoit également que 30% des prestations de nettoyage effectuées sur ces sites devront être réalisées en journée.

### Le saviez-vous ?

3/4 des contrats sont à temps partiels, et 2/3 sont occupés par des salariés multi-employeurs. 54% des salariés à temps partiel déclarent ne pas souhaiter travailler plus. (Source : Observatoire économique et social de la branche Propreté et Enquête emploi 2012 de l'Insee).

### Témoignage d'une entreprise de propreté

« Les salariés de la Propreté sont souvent multi employeurs : 5 à 6 personnes sur 10 ne sont pas intéressées par des contrats à temps plein. Il faut cependant être force de proposition mais on ne peut pas omettre cette réalité. »

### Le saviez-vous ?

En vue d'améliorer et de renforcer la garantie offerte aux salariés affectés à un marché faisant l'objet d'un changement de prestataire, les partenaires sociaux ont signé un accord le 29 mars 1990. Cette obligation, précisée dans l'article 7 de la Convention Collective Nationale des Entreprises de Propreté prévoit notamment la reprise du personnel en CDI affecté aux marchés concernés. Ce transfert conventionnel permet également de préserver l'équilibre économique de l'entreprise sortante et assurer une main d'oeuvre déjà formée à l'entreprise entrante. Plus de 8% des effectifs en CDI, soit 31500 contrats en 2014, sont concernés chaque année par la reprise du personnel.

## DE NOMBREUX CAHIERS DES CHARGES SONT INADAPTÉS AU SECTEUR

Les cahiers des charges des donneurs d'ordre comprennent généralement deux variantes de calcul du volume d'heures d'insertion exigées :

- Un pourcentage d'heures estimées du marché avec une graduation selon l'importance de la reprise du personnel,
- Un nombre d'heures d'insertion par tranche de milliers d'euros.

Les réponses des entreprises aux marchés ne pouvant être légalement comptabilisées en heures, il ne peut s'agir que d'estimation.

Dans le meilleur des cas, ces heures exigibles font l'objet d'aménagements des rédactions proposées, que ce soit sur les volumes demandés ou le temps pour répondre aux objectifs. L'objectif d'insertion peut être lissé sur l'ensemble de la période des marchés et concerner exclusivement les remplacements ou les créations de poste.

Les donneurs d'ordre et facilitateurs indiquent qu'ils n'ont souvent pas la connaissance ou le temps nécessaires pour adapter les clauses sociales ou leur exécution.

### Témoignage d'un facilitateur

« Nous avons mis un alinéa qui spécifie que l'exigence de recrutement en insertion s'applique à l'ensemble de la période du marché et non pas sur une seule année. Comme cela l'entreprise a le temps de s'organiser et peut recruter des personnes en insertion en fonction des départs ou remplacement. L'essentiel est que l'entreprise atteigne ses objectifs d'insertion à l'issue du marché. »

Or, cas fréquent, la reprise du personnel sur un marché peut occasionner une faible création de postes. Les heures d'insertion ne concernant que les nouvelles embauches, le marché peut donc rendre irréalisable l'objectif d'insertion. Par exemple, un taux d'insertion à 20% peut équivaloir à plus de 100% des heures réalisables par les nouvelles personnes embauchées sur de nouveaux postes. Au-delà de l'impossibilité d'atteindre l'objectif d'insertion, cela paralyse la Gestion des Ressources Humaines de l'entreprise de propreté.

La lourdeur des formalités administratives est également un frein à la mise en oeuvre des clauses sociales, notamment pour les TPE et PME, qui n'ont pas nécessairement les ressources nécessaires.

### Le saviez-vous ?

La précision du nombre d'heures ou d'agents dans un contrat commercial d'une prestation de propreté est donnée à titre purement indicatif et ne constitue en aucun cas une obligation contractuelle. Selon le code du travail, ces indications relèvent du délit de marchandage, c'est-à-dire de prêt illicite de main-d'oeuvre. En outre, le délit de marchandage peut être aussi caractérisé lorsque le client se substitue à l'employeur, contrôle des effectifs, travaille avec le matériel du client..

### Le saviez-vous ?

Le Guide de l'OEAP « Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées » (Déc. 2014) prévoit la reprise du personnel : « Lors d'un renouvellement de marché, cette disposition fait obstacle à la mise en œuvre « classique » de la clause sociale d'insertion professionnelle. Dans ces circonstances, l'acheteur public peut demander au titulaire d'étaler l'exécution des heures d'insertion professionnelle sur toute la durée du marché à travers une « montée en puissance » progressive liées aux conditions de sa gestion (en prenant appui sur le turn-over du personnel, sur des prestations supplémentaires, etc.), cela de façon systématique, avec production d'un tableau de suivi. »

### Témoignage d'un donneur d'ordre

« Ce n'est pas notre rôle de vérifier ce que fait le prestataire, il y a des facilitateurs pour cela mais on a du mal à travailler avec eux car ils n'ont pas une méthode de calcul judicieuse : ils ne prennent pas en compte la reprise du personnel qui représente un coût. Ils font les calculs sur la base du maximum du marché : les heures calculées ne sont pas adaptées à ce que peuvent faire les entreprises. »

### Témoignage d'une entreprise de propreté

« La difficulté, c'est les tableaux d'informations ! C'est long à remplir et c'est à la limite de l'indiscrétion au vu des informations demandées : question du handicap, de la domiciliation. On est une PME, on n'a pas le temps de gérer des tableaux. »

## LE COÛT DE L'INSERTION N'EST PAS TOUJOURS PRIS EN COMPTE

Les entreprises regrettent que le **coût financier de l'insertion ne soit pas pris en compte**. De fait, elles doivent réaliser des objectifs d'insertion à tarifs équivalents. Dans ce contexte, comment mettre en oeuvre soi-même la clause sociale ? Les entreprises de Propreté travaillant sur des **marges très faibles**, elles peinent à supporter ce coût ainsi que le coût éventuel de coopération avec les structures d'insertion.

### + Le saviez-vous ?

*Le taux de marge des entreprises de propreté n'a cessé de baisser depuis 2007 pour atteindre 2,6% en 2012 (Chiffres clés de l'observatoire économique et social du Monde de la Propreté)*



#### Témoignage d'une entreprise de propreté

« Pour les clauses sociales, cela nécessite de l'encadrement et donc un prix supérieur. Or les donneurs d'ordre privilégient les prix souvent... »



#### Témoignage d'un donneur d'ordre

« On sait que des sociétés jouent le jeu mais c'est compliqué car elles ont le sentiment de faire de l'insertion au quotidien. Nous, en tant que donneur d'ordre, si on veut faire de l'insertion, on doit prendre en compte la part financière supplémentaire que ça implique. »

Donneurs d'ordre et facilitateurs sont conscients des difficultés d'application des clauses d'insertion dans un secteur spécifique en mutation, mais le **facteur prix reste pourtant très largement prépondérant** dans la plupart des cas. Cela tient naturellement au déficit de valorisation des métiers de services, mais également au nombre d'acteurs et pressions diverses liées aux marchés.



#### Témoignage d'un donneur d'ordre

« Nous savons qu'au-delà de certains rapports entre prix et insertion nous ne sommes plus sur des marchés d'insertion ; mais il est très difficile de peser dans la décision finale au regard des contraintes politiques, des arbitrages entre services du donneur d'ordres. »



#### Témoignage d'un donneur d'ordre

« Nos pratiques d'achat se professionnalisent, on a des cahiers des charges de plus en plus techniques avec des contraintes budgétaires mais on ne peut pas mettre en péril une société car on est des représentants de l'Etat, on doit préserver l'emploi des sociétés, c'est à nous de mettre en place des marchés tenables. »



#### Témoignage d'une entreprise de propreté

« Il y a quelque chose qui bouge dans notre métier : la professionnalisation, on n'est plus à l'ère du seau et du balai mais à celle de la présence du client, de l'utilisation de produits, des machines... Nous demander de faire de plus en plus d'insertion dans ce mouvement et dans un contexte où les tarifs sont tirés vers le bas c'est difficile. »

## LA LOGIQUE COMPTABLE DES CLAUSES EST UN FREIN AUX PARCOURS D'INSERTION DURABLE

Les pratiques des donneurs d'ordre varient mais sont souvent centrées sur le nombre d'heures d'insertion. Cette logique «comptable», souvent dépourvue de stratégie d'insertion durable ne facilite pas in fine la passerelle vers les entreprises de propreté.



#### Témoignage d'une entreprise de propreté

« C'est de l'hypocrisie, faire de l'insertion c'est prendre des gens dans le cadre de l'insertion et il faudrait tous les ans renouveler ! Ce n'est pas de l'insertion dans l'emploi. »



#### Témoignage d'un donneur d'ordre

« Nous ne clausons pas systématiquement nos marchés, mais sur les marchés de la Propreté, nous clausons tout. »

Conscients d'avoir cette logique quantitative, plusieurs donneurs d'ordre se retrouvent dans l'incapacité d'**organiser une approche qualitative**, par manque de temps, de moyens ou bien encore de possibilité d'harmoniser les positions au sein de leurs propres services sur les clauses sociales.

### + Le saviez-vous ?

*Le Guide de l'OEAP\* « Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées » (Déc. 2014) indique que les rédactions de marchés peuvent prévoir l'autorisation de « variantes sociales » et « s'accompagner d'un critère portant sur la performance en matière d'insertion sociale des publics en difficulté » (article 53 du CMP). Mais à travers ce critère c'est la démarche qualitative d'insertion (formation, etc.), qui doit être valorisée et non l'aspect quantitatif (nombre d'heures d'insertion réalisés, nombre de personnes concernées...) au risque de conclure un marché comportant des objectifs inatteignables. »*

*NB : L'Ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics modifie le contenu et la numérotation des articles du code des marchés publics liés aux clauses sociales, mais les décrets ne sont pas encore parus.*

Les donneurs d'ordre expriment notamment leur **incapacité à gérer des clauses sociales qualitatives**. La plupart des marchés intégrant une clause sociale n'attribue pas le marché selon la qualité de la réponse sociale des répondants et se borne à prévoir un nombre d'heures à réaliser pendant l'exécution du marché.



#### Témoignage d'un facilitateur

« Que ce soit des élus de gauche ou de droite nous nous retrouvons sur l'idée de clauser les marchés. Par contre, je ferraille beaucoup plus avec mes collègues des services techniques car pour eux ça les embête dans la mise en oeuvre des chantiers, la formalisation des cahiers des charges. C'est vrai qu'ils ont beaucoup de pression en matière de délais, les acheteurs leur mettent la pression, souvent la clause c'est plus de travail... »



#### Témoignage d'un donneur d'ordre

« Les donneurs d'ordre doivent s'entendre sur le fait que l'insertion ne doit pas être un chiffre : faire un ETP en insertion pour un ETP ça ne sert à rien ! De mon côté je m'assure que la personne en insertion ait suffisamment d'heure pour qu'elle soit comprise dans la reprise du personnel à la fin du marché. »

## L'INSERTION DIRECTE PAR L'ENTREPRISE EST-ELLE RECONNUE ?

### ↳ L'INSERTION DIRECTE PAR LES ENTREPRISES N'EST PAS VALORISÉE

Les entreprises ont régulièrement le sentiment que **leurs propres actions d'insertion ne sont pas justement considérées** par les donneurs d'ordre et facilitateurs et que l'on encourage trop l'insertion externalisée ou spécialisée, c'est-à-dire le **passage obligé par les structures d'insertion**. L'entreprise est la **solution d'emploi durable**: imposer une façon de recruter, c'est potentiellement limiter ses propres efforts de mise en oeuvre de l'insertion. De plus, des entreprises de propreté créent **directement des postes de chargé de mission insertion professionnelle ou diversité**.

#### « Témoignage d'une entreprise de propreté

« **Dans notre profession : on fait de l'insertion naturellement.** Mon client me demande de faire beaucoup d'insertion, on a donc beaucoup de suivi. Il me demande par quels organismes je passe mais je ne passe pas forcément par un organisme ! Quand je prends quelqu'un d'une structure d'insertion, je le prends d'abord en stage, puis en apprentissage ou avec un CQP derrière. Je l'embauche moi et je le forme, je ne passe par personne ! Les clients ne veulent pas comprendre ça, pourtant c'est ça la vraie insertion ! »

Donneurs d'ordre et facilitateurs ont conscience de directement ou indirectement **ne pas reconnaître les efforts d'insertion des entreprises**. Ils souhaiteraient que les entreprises mettent leurs pratiques en lumière, notamment les petites entreprises moins préparées, même si les critères de sélection portant **sur le nombre d'heures ou d'embauches restent pour eux les critères essentiels**.

#### « Témoignage d'un facilitateur

« Pour nous, les entreprises qui expliquent leurs pratiques d'insertion au quotidien, **ça ne peut pas être considéré dans le marché.** Ne comptent que les embauches créées dans le cadre du marché. »

#### « Témoignage d'une facilitateur

« De façon générale, **les entreprises du nettoyage ne valorisent pas assez leur dimension sociale, insertion y compris, dans leur réponse aux cahiers des charges.** »

#### ⊕ Le saviez-vous ?

Le Guide de l'OEAP « **Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées** » (Déc. 2014) indique que « **la clause sociale d'insertion professionnelle (NDLR : Dans un marché sous article 14 qui se borne à un critère d'exécution) doit se limiter à prescrire un objectif d'heures d'insertion sans imposer aux opérateurs économiques une modalité particulière de mise en oeuvre. L'acheteur public ne peut pas exiger de l'entreprise d'utiliser, par exemple, une SIAE ou une embauche par CDI.** »

#### « Témoignage d'un donneur d'ordre

« On sait le public qui est recruté par ces structures, on les côtoie au quotidien. **On voudrait d'ailleurs que les sociétés valorisent mieux leurs pratiques d'insertion internes: les formations qu'elles font suivre à leurs salariés, l'encadrement qu'elles fournissent; pour nous c'est vraiment un avantage.** »

### ↳ L'OBJECTIF MÊME DE L'INSERTION N'EST PAS PARTAGÉ

Les entreprises, dans le cadre de leurs actions d'insertion, ne sont pas centrées sur l'accès à l'emploi mais sur **la possibilité d'intégrer durablement le secteur. La notion d'insertion renvoie aussi aux dynamiques de professionnalisation**, compte tenu des spécificités du secteur.

#### « Témoignage d'une entreprise de propreté

« Il faut préciser la destination des publics en insertion : **les marchés clausés servent-ils à l'insertion en milieu classique ou servent-ils à faire travailler des SIAE ? On a le sentiment d'une concurrence parce que les choses ne sont pas claires.** »

Les entreprises s'interrogent par ailleurs sur les **réelles possibilités de parcours et la durée des passages en structure d'insertion. La notion de passerelle** entre structures d'insertion et entreprises de propreté est peu perceptible.

#### « Témoignage d'une entreprise de propreté

« Le problème c'est qu'on devient concurrent ! **A l'époque ces structures avaient pour vocation de mettre aux gens le pied à l'étrier, ils faisaient des stages chez nous et on les embauchait. Maintenant, elles font de l'insertion longue durée et se positionnent sur les mêmes marchés que nous.** »

Paradoxalement, pour les donneurs d'ordre et facilitateurs, **l'insertion durable vers les entreprises de propreté n'est pas nécessairement la finalité** ou bien les **conditions actuelles** ne leur permettent pas de poursuivre cet objectif.

#### « Témoignage d'un donneur d'ordre

« A mon niveau, c'est difficile de faire passer les bons messages en interne. Les marchés clausés renvoient à une volonté politique qui doit répondre aux attentes des villes, de l'Etat. Par ailleurs, **l'objectif des clauses porte également à la nécessité de créer de l'activité pour les habitants des logements, des quartiers.** »

#### « Témoignage d'un donneur d'ordre

« L'enjeu serait de **mieux réfléchir au lien entre clause/SIAE et insertion durable** dans le secteur de la Propreté. »

Les **structures d'insertion** indiquent ne pas viser particulièrement l'intégration dans le secteur de la Propreté mais la **remise à l'emploi** et certaines proposent des **parcours intégrant plusieurs métiers**. Ce point de vue semble partagé par les différents types de structures qu'elles soient ou non spécialisées dans les métiers de la Propreté. Les structures d'insertion ne cherchent d'ailleurs pas, dans le **calcul des sorties vers l'emploi, à repérer si le parcours débouche dans le secteur d'activité concerné**.

#### « Témoignage d'une entreprise d'insertion

« On place les personnes à la fois dans des structures publiques, chez des clients privés, et plus rarement des entreprises de la Propreté. **Mais on n'a pas vocation à être une filière de recrutement, on ne pourrait pas.** »

A noter cependant que les GEIQ Propreté visent expressément l'intégration dans la branche Propreté et y sont associés. Il s'agit d'un **élément fondateur des GEIQ**, ces structures étant créées et pilotées par les entreprises.

#### ⊕ Le saviez-vous ?

L'observatoire des métiers et de la qualification de la Propreté dans une étude publiée en 2013 sur les GEIQ Propreté mentionne que « **80 % des répondants restent fidèles à la Propreté.** Au moment de l'étude, 65 % des diplômés (CQP) travaillaient dans des entreprises adhérentes du GEIQ Propreté et 15 % dans une entreprise de propreté non adhérente. »

## LES CLAUSES SOCIALES SONT ORIENTÉES HORS ENTREPRISES

Les entreprises ont également le sentiment que les **donneurs d'ordre et facilitateurs associent les clauses sociales aux structures d'insertion**, ce que confirment les acteurs interrogés.

Que ce soit clairement spécifié ou non dans les marchés, le « **partenariat** » avec les structures d'insertion est souvent une condition sine qua non des marchés.

**«** Témoignage d'un facilitateur

« Nous utilisons parfois des critères qualitatifs pour l'attribution des marchés et dans la grille de notation nous valorisons les partenariats entre entreprises et structures de l'IAE. »

**«** Témoignage d'un facilitateur

« Travailler avec les entreprises d'insertion, c'est un peu le passage obligé pour les grosses entreprises qui veulent obtenir un marché. »

De plus, l'Etat, les collectivités, voire les facilitateurs, appuient les structures d'insertion dans leur **positionnement direct sur les marchés**: formations, regroupement en fédérations territoriales, encouragement à constituer des groupements, etc.

Autre difficulté repérée, **les entreprises ne sont pas nécessairement libres dans leur recrutement**. Les facilitateurs sont régulièrement dans une position de juge et partie vis-à-vis du public. Ainsi, les entreprises ayant remporté le marché doivent recruter un profil de public restreint, voire un public obligatoirement orienté par un acteur de l'emploi local. A titre d'exemple, de nombreux facilitateurs sont en postes directement au sein des structures d'emploi, comme le PLIE qui peut orienter directement ses bénéficiaires.

**«** Témoignage d'un facilitateur

« Un facilitateur positionné dans un PLIE doit par exemple forcer l'insertion des bénéficiaires du PLIE. Cela interroge la posture du facilitateur, la légitimité et la transparence de son action... »

**«** Témoignage d'un facilitateur

« Nous aimerions que les entreprises passent plus par des partenariats avec des SIAE car elles savent vraiment faire de l'insertion. »

**+** Le saviez-vous ?

Le principal réseau de facilitateurs est animé par Alliance Ville Emploi ([www.ville-emploi.asso.fr](http://www.ville-emploi.asso.fr)). Ce réseau national des élus territoriaux délégués aux politiques d'insertion et d'emploi, anime un réseau de plus de 330 facilitateurs au sein des Maisons de l'Emploi ou les Plateformes Locales d'Initiatives pour l'Emploi (PLIE).

Les marchés « réservés » aux structures d'insertion ne sont pas nécessairement visibles pour les entreprises, même si elles connaissent leur existence. Ces marchés concernent essentiellement les structures spécialisées dans l'emploi des personnes en situation de handicap (ESAT et Entreprises Adaptées) et les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI).

Sans être strictement « réservés », des marchés intègrent une **clause d'insertion « irréalisable » pour une entreprise de propreté sur un marché classique** et privilégient de fait les structures d'insertion.

Plusieurs donneurs d'ordre ont justement évoqué la pratique qui consiste à **allotir les marchés (séparer en plusieurs lots) et concentrer l'insertion sur un ou plusieurs lots**. Les entreprises de propreté relèvent un « flou » sur les intentions des donneurs d'ordre et des facilitateurs.

**+** Le saviez-vous ?

Les marchés strictement appelés « réservés » sont des marchés auxquels ne peuvent répondre que les structures spécialisées dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap (Entreprises Adaptées, ESAT) au titre de l'article 15 du Code des Marchés Publics. Mais sont par ailleurs concernés les « marchés d'insertion » dont l'objet même du marché est l'insertion, selon l'article 30 destinés aux structures d'insertion. L'Ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics rassemble le contenu de ces articles au sein du seul article 36 tout en continuant de les distinguer.

**+** Le saviez-vous ?

L'allotissement (Article 10 du Code des Marchés Publics) consiste à fractionner un marché et permet aux donneurs d'ordre de prévoir des objectifs différents selon les lots. Selon l'Ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics, l'article 10 devient l'article 32. Le fractionnement permet notamment aux PME de davantage se positionner.

**«** Témoignage d'une entreprise d'insertion

« Pour les marchés d'insertion : nous ne répondons pas, ce sont les ACI qui répondent. Ces marchés ne sont pas faits pour les Entreprises d'Insertion (EI). »

**«** Témoignage d'une entreprise de propreté

« On ne va plus sur les marchés clausés où le prix est le critère principal comme ceux d'un bailleur social local où il y a 60% du marché réservé à l'insertion ce qui laisse sur le carreau des entreprises avec leur masse salariale. On cible, on ne va que sur un lot par exemple où on a commencé sur l'entretien des bâtiments des services de voirie. »

**«** Témoignage d'un donneur d'ordre

« On sait que certaines entreprises sont noyées dans l'insertion, elles ne peuvent pas s'engager sur plus d'insertion donc on réfléchit à l'allotissement et aux marchés réservés aux structures d'insertion. »

**«** Témoignage d'une entreprise de propreté

« Il faut arrêter le flou sur les SIAE : elles ne devraient pas avoir le droit de répondre aux mêmes marchés que les entreprises. On devrait savoir dès le départ si le marché est réservé aux SIAE ou non. Il faudrait qu'il y ait des obligations d'accompagnement vers l'emploi classique et que les SIAE soient évaluées sur le nombre d'emplois pérennes à l'issue de leur action d'accompagnement. »



## QUELLES COOPÉRATIONS SONT POSSIBLES AVEC LES STRUCTURES D'INSERTION ?

### COMMENT REPÉRER LES DIFFÉRENTS TYPES DE STRUCTURE D'INSERTION ?

Les entreprises de Propreté ont fait part durant l'étude de leurs difficultés à repérer les différents interlocuteurs et leurs missions. **Cette illisibilité est un frein à la coopération.** Le positionnement des structures d'insertion est très variable, que ce soit dans leur spécialisation, leur champ d'action ou leur mode de fonctionnement.

L'insertion par l'Activité Economique (IAE) ne regroupe que quelques types de structures identifiées « porteuses de contrat » distinctes des différents services d'orientation et d'information « prescripteurs vers l'emploi ». La plupart des

structures privées qui composent l'IAE ont des situations juridiques et fiscales différentes et sont rattachées à de grands réseaux ou fédérations de l'IAE. **Majoritairement associatives, elles peuvent pourtant être sous forme de sociétés « classiques »** mais bénéficient toutes d'une reconnaissance et d'un partenariat avec l'Etat au titre de l'IAE leur conférant notamment des aides financières. **Une structure peut avoir une partie de l'activité consacrée à l'IAE et une autre partie d'activité traditionnelle. Par exemple, une Entreprise d'Insertion peut porter des CDI « classiques » d'Agent de Propreté.**

**Schéma :** Positionnement des structures d'insertion selon 4 critères déterminants : le rapprochement vers l'emploi durable, le type de service, la lucrativité et l'appartenance à un secteur d'insertion spécifique. Les 3 types de structures cerclées de pointillés sont celles pouvant relever de la branche Propreté.

Les SIAE désignent 4 types de structures conventionnées avec l'Etat :

- Les Ateliers et Chantiers d'Insertion - ACI
- Les Associations Intermédiaires - AI
- Les Entreprises d'Insertion - EI
- Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion - ETTI

Le conventionnement est notamment conditionné à un **dialogue de gestion** avec l'Etat et un **agrément préalable des publics recrutés**. Les Contrats de travail sont généralement des CDDI (Contrats à Durée Déterminée d'Insertion). Le type d'activité conditionne directement la relation juridique avec l'entreprise de propreté et d'autre part impacte directement le positionnement des SIAE sur les marchés publics. Les deux grands types d'activité des SIAE sont :

- La mise à disposition de personnel en insertion par des Associations Intermédiaires (AI) ou des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), sous la responsabilité et avec

le matériel de l'entreprise utilisatrice, **La prestation** (ou production de biens) réalisée par du personnel en insertion, avec une organisation, du matériel et des engagements très proches d'une prestation « classique » d'une entreprise de propreté. C'est le cas des **Entreprises d'Insertion (EI)** et des **Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)**

Les **Entreprises de Travail Temporaire (ETT)** réalisent de la mise à disposition, mais ne sont pas des structures d'insertion. Elles se positionnent régulièrement sur les clauses sociales, mais sont souvent trop chères pour les entreprises de propreté.

Les **Régies de Quartier** ou **Régies de Territoire** ne sont pas un type de structures mais une « marque » reconnue par l'Etat (Régie par l'organisme privé CNLRQ) et inscrite dans le code du travail comme relevant de l'IAE (Art. L5132-2). Les Régies de Quartier sont obligatoirement des associations à but non lucratif et 80% d'entre elles sont des SIAE de type Ateliers et Chantiers d'Insertion

ACI et/ou Entreprise d'Insertion associative. Le montant moyen d'aides publiques est de 39% des ressources. A noter également que 83% du chiffre d'affaires est généré auprès des membres fondateurs (Collectivités, bailleurs sociaux, etc.). L'une des principales caractéristiques des Régies de Quartier est l'implantation quasi-systématique en zone prioritaire.

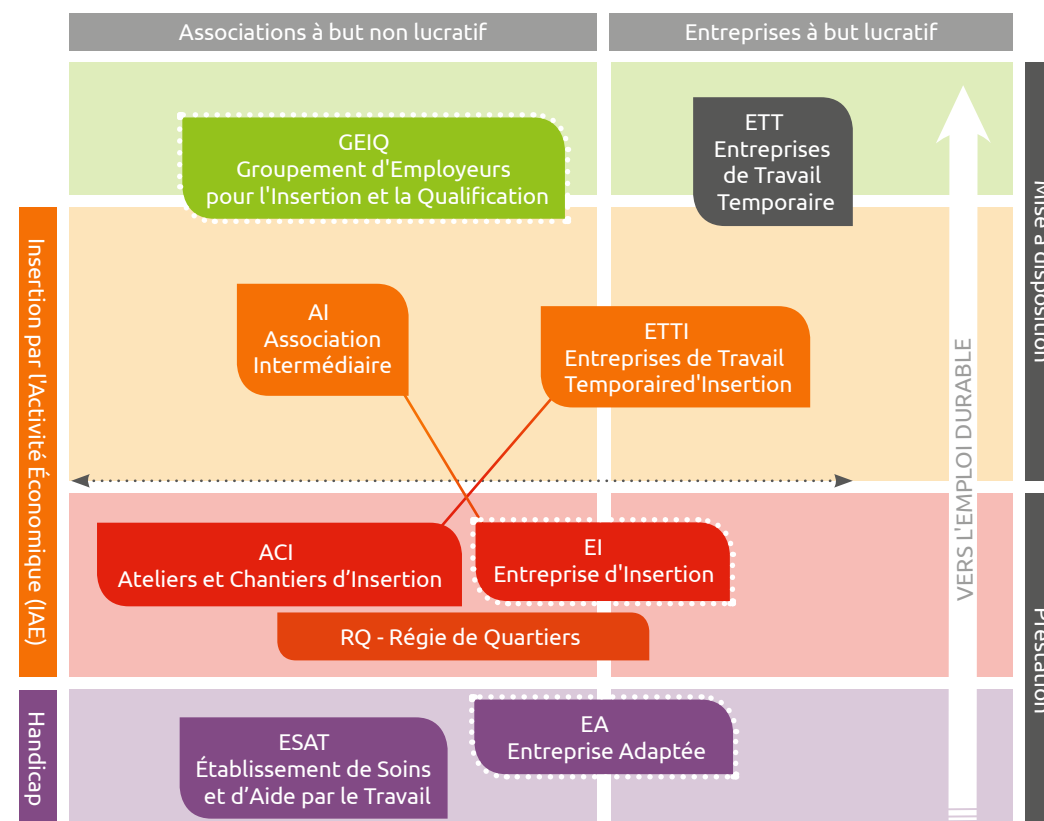
Les **GEIQ Propreté** sont composés des entreprises adhérentes et adoptent la convention collective Propreté. Ces entreprises les pilotent et « achètent » des heures de mise à disposition de personnes éloignées de l'emploi en parcours. Ces parcours de professionnalisation visent des CQP de la branche Propreté. **Un GEIQ ne répond jamais directement à un marché, mais peut aider une entreprise de propreté à y répondre.** Par leur objet et par le fait qu'ils perçoivent des aides de la part de l'Etat, les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) interviennent effectivement dans le champ de l'IAE. Pour autant, leurs lignes de financement sont relativement réduites et même si l'Etat a renforcé son partenariat, les GEIQ conservent une liberté d'action importante par rapport aux SIAE.

Les structures spécialisées dans le handicap sont distinctes de l'IAE et relèvent de deux secteurs :

- **Les Entreprises Adaptées (EA)**, sous forme d'entreprises ou d'associations, relèvent du « secteur adapté » et sont prestataires de services, portent des contrats de droit commun et dépendent de la convention collective de leur secteur d'activité principal,
- **Les Etablissements de Soins et d'Aide par le Travail (ESAT)** relèvent du « secteur protégé », ont un lien contractuel particulier avec les bénéficiaires et relèvent d'une convention collective spécifique.

Ces interventions font l'objet de règles et de conventionnements spécifiques, notamment avec l'Etat. Naturellement, des structures de l'IAE peuvent mener des actions particulières à destination des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre des marchés publics, les EA et ESAT peuvent faire l'objet de marchés réservés (Article 15 du Code des Marchés publics devenant l'article 36 selon l'Ordonnance no 2015-899 du 23 juillet 2015.



## ➤ POURQUOI REPÉRER LES STRUCTURES D'INSERTION RELEVANT DE LA BRANCHE PROPRETÉ ?

La différence de conditions de travail entre structures d'insertion et entreprises de propreté conditionne pour une part importante les partenariats ou, a minima, une concurrence équilibrée. **La non application de la reprise du personnel prévue dans la convention collective nationale de la Propreté crée d'importantes difficultés**, des salariés pouvant se retrouver sans emploi suite à la perte de marché d'une entreprise de propreté au profit d'une structure d'insertion. Or, cette reprise du personnel n'est pas imposée par les donneurs d'ordre aux structures d'insertion. Pour l'instant, **la démarche repose donc sur la seule volonté des structures d'insertion ou sur l'obligation conventionnelle si elles relèvent de la branche Propreté.**



Témoignage d'une entreprise de propreté

« Il y a toute une jurisprudence entre des entreprises qui ont perdu des marchés face à des SIAE qui n'étaient pas soumises à la reprise du personnel. **Ça a créé des tensions.** »

Deux types de **structures d'insertion prestataires** peuvent relever de la branche Propreté :

- **Les Entreprises d'Insertion (EI) - environ 35 à 40 relevant de la branche Propreté,**
- **Les Entreprises Adaptées (EA) - environ 15 à 20 relevant de la branche Propreté.**

Les **Entreprises d'Insertion (EI)** y sont régulièrement soumises, et doivent donc reprendre le personnel en cas d'entrée dans le marché, mais le personnel en insertion sous contrat CDDI ne rentre pas dans le champ conventionnel lorsque une entreprise de propreté est l'entreprise entrante et l'entreprise d'insertion l'entreprise sortante.

Bien que contractualisant des CDI, les **Entreprises Adaptées (EA)** font l'objet d'une jurisprudence produisant les mêmes effets, les juges ayant considéré que **les personnes présentes dans le secteur adapté ne pourraient bénéficier d'un encadrement équivalent dans une entreprise « classique ».**

Deux types de **structures d'insertion effectuant de la mise à disposition** peuvent relever de la branche Propreté :

### ⊕ *Le saviez-vous ?*

*Relever de la branche Propreté, c'est relever de la **Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés (IDCC 3043)** et être affilié à l'OPCA TS délégation Propreté pour le versement des contributions de formation professionnelle. Si cette convention s'impose aux entreprises et établissements relevant des 4 codes NAF Propreté (8121Z, 8122Z, 8129B, 9601A), elle s'impose également aux structures d'insertion intervenant principalement dans le secteur du nettoyage car plusieurs catégories d'entre elles doivent appliquer la convention collective de leur activité principale sans par ailleurs dépendre d'une branche spécifique.*

- **Les GEIQ - 10 GEIQ relèvent de la branche Propreté avec un code NAF spécifique (7830Z)**
- **Les Associations Intermédiaires (AI)** choisissent théoriquement la convention collective de leur activité principale, mais à ce jour **aucune** relevant de la branche Propreté n'a été dénombrée (Le code NAF est généralement 9499Z).

**La question de la reprise du personnel est sans objet pour les structures réalisant seulement de la mise à disposition (AI, GEIQ),** puisqu'elles ne répondent pas directement à des marchés de prestations de services et ne sont pas « sous-traitantes » au sens strictement juridique. En revanche, **ESAT, Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI), Régies de Quartier et ETTI relèvent de Conventions collectives dédiées et ne sont donc pas soumises à la reprise du personnel.** Plusieurs exemples ont été relevés suite au positionnement gagnant d'ESAT ou de Régies de Quartier sur des marchés classiques sans reprise du personnel des entreprises de propreté. **Ces situations auraient pu être évitées, notamment par une autre rédaction du cahier des charges.**



Témoignage d'une entreprise adaptée

« Très souvent, nous ne reprenons pas un marché d'une entreprise classique car l'article 7 nous impose la reprise du personnel, or, on ne peut avoir que 20% de salariés non TH. **Au final on n'est pas un danger, les entreprises classiques sont davantage un danger pour nous** car elles peuvent se positionner sur nos marchés et ne sont pas obligées de reprendre nos personnels en handicap. De toute façon ce n'est pas souhaitable. »

## ➤ LES STRUCTURES D'INSERTION SONT PARFOIS EN CONCURRENCE DIRECTE AVEC LES ENTREPRISES

Nombreuses sont les **entreprises de propreté ou les structures d'insertion qui ne recherchent pas de partenariat** et se placent en concurrence directe les unes vis-à-vis des autres, et les structures d'insertion entre elles également.

Les structures d'insertion semblent de plus en plus **groupées pour répondre aux marchés** et sont de plus en plus organisées en « ensembles » ou « groupements ». Ces groupements sont constitués de plusieurs types de structures d'insertion avec des **logiques de parcours parfois circulaires**, une personne pouvant commencer dans une structure et rejoindre une autre à l'issue du parcours, voire être embauchée en CDI au sein de l'une d'entre elles, voire dans une **filiale commerciale.**

**Les structures d'insertion ne sont pas nécessairement des associations et peuvent être des entreprises commerciales.** Les structures d'insertion peuvent notamment porter une **part importante de contrats « classiques »** en leur sein, hors postes d'insertion généralement contractualisés sous forme de **CDD d'insertion (CDDI).**

### ⊕ *Le saviez-vous ?*

*Les structures d'insertion sont de plus en plus réunies sous forme de **groupement**. Ces groupements, à but lucratif ou non lucratif, proposent une offre d'insertion diversifiée en juxtaposant plusieurs types de structures d'insertion et intègrent parfois une entreprise « classique ». Le groupement peut être vertical en proposant un parcours progressif du bénéficiaire vers l'emploi traditionnel (Ex: un chantier d'insertion, avec une entreprise d'insertion et une ETTI), ou horizontal pour gérer ensemble plusieurs secteurs d'activité ou catégories de publics (Ex: Une entreprise d'insertion en lien avec une entreprise adaptée). Le groupement permet également de « mixer » le type d'activité : prestation de service ou mise à disposition de personnel.*

### ⊕ *Le saviez-vous ?*

*Le CDD d'insertion (CDDI) s'applique aux personnes recrutées par une entreprise d'insertion (EI), une association intermédiaire (AI) ou un atelier et chantier d'insertion (ACI). Il s'agit de personnes au chômage et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. D'un volume hebdomadaire de 20 heures par semaine au minimum, le CDDI est signé pour une durée minimale de 4 mois renouvelables, dans la limite d'une durée totale de 2 ans.*



Témoignage d'une entreprise adaptée

« **Nous avons une logique de PME, il faut que nous trouvions du business pour faire travailler nos salariés.** »

**Les structures d'insertion associatives indiquent également être sur un champ avant tout économique** à l'exception des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) dont les recettes tirées de la commercialisation des biens et services produits ne peuvent être majoritaires.

### ⊕ *Le saviez-vous ?*

*Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) mettent en oeuvre un encadrement renforcé et spécifique. Organisés de manière ponctuelle (6 à 12 mois maximum) ou permanente, les ACI sont mis en oeuvre le plus souvent par des associations et se positionnent majoritairement sur des marchés réservés. Ils peuvent également être portés par des communes, des départements, des syndicats mixtes, des centres communaux d'action sociale (CCAS), etc. **Seule une partie des biens et services produits peut être commercialisée.***

Certaines entreprises interrogées estiment devoir faire face à une **situation de concurrence déloyale**, les structures d'insertion étant pour elles non seulement favorisées pour l'attribution de marchés, mais également dotées de financements spécifiques.

Interrogées sur ces aspects, **les structures d'insertion considèrent d'une part que leurs tarifs sont généralement plus élevés que ceux des entreprises**, ce que confirment les donneurs d'ordre, mais que les aides compensent les **frais d'encadrement nécessaires** à l'accompagnement des personnes en insertion.

#### ⊕ Le saviez-vous ?

Selon le rapport de l'IGAS paru en 2013 sur l'Insertion par l'Activité Economique (Ateliers et Chantiers d'Insertion, Associations Intermédiaires, Entreprises d'Insertion et ETTI), « le coût annuel moyen en financement public s'élève à 21 000 € par ETP et 9 700 € par bénéficiaire. Ce montant moyen masque cependant de grandes disparités selon le type de structure, car le ratio bénéficiaires / ETP est très variable selon le type de structure, allant de 4,2 dans les Associations Intermédiaires à 1 dans les Entreprises d'Insertion. »

#### “ Témoignage d'un groupement associatif

« C'est vrai que nous sommes financés (10080€ pour un ETP), ceci dit nous mettons en place un accompagnement socioprofessionnel (5 ETP) : assistante sociale, accompagnement professionnel par un chargé de suivi pour accompagner la personne vers l'emploi ordinaire ; suivi professionnel de terrain et droit social. Les subventions servent à cela et pas à baisser les prix, **nous sommes plus chers.** »

#### “ Témoignage d'un groupement d'entreprises d'insertion

« **Nous ne répondons plus à certains appels d'offres publics**, car systématiquement ce sont les moins-disants qui gagnent. »

#### “ Témoignage d'un groupement de structures d'insertion

« **Nous sommes une goutte d'eau dans l'océan.** »

**L'ambiguïté sur les prix reste tout de même prégnante lors d'un marché « classique » contenant des clauses sociales.** Les aides compensent effectivement les difficultés d'insertion mais permettent dans le même temps de valoriser des pratiques et des taux d'encadrement pour lesquels les entreprises ont moins de solutions en interne.

#### “ Témoignage d'un groupement d'entreprises d'insertion

« Pour nuancer il faut dire que **l'insertion a brouillé les frontières** avec les chantiers d'insertion qui sont subventionnés à 80%. Pour une entreprise, c'est la confusion totale. Le chantier est un outil pédagogique qui doit profiter à un public qui n'est pas le même. »

#### ⊕ Le saviez-vous ?

Suite à une question du Fare Propreté, la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) des ministères économiques et financiers a estimé que, « **si l'obligation de reprendre le personnel ne s'impose pas par application de la loi (article L. 1224-1 du code du travail), un acheteur public peut malgré tout imposer la reprise du personnel au nouveau titulaire d'un marché, quel qu'il soit** (entreprises classiques, adaptée ou d'insertion). Il doit alors prévoir dans le contrat une clause d'exécution qui imposera au titulaire cette reprise. Cette obligation figurera explicitement dans les documents de la consultation pour la mise en concurrence, de façon à informer clairement les candidats potentiels de cette obligation, qui aura bien évidemment des conséquences sur leur offre. » Cette piste de travail n'avait pas été explorée jusqu'à présent et pourrait résoudre une partie des problématiques rencontrées.

## ➤ L'OFFRE DES STRUCTURES D'INSERTION NE CORRESPOND PAS NÉCESSAIREMENT AUX BESOINS DE L'ENTREPRISE

Dans une perspective de coopération, les entreprises ont des **difficultés à organiser un parcours d'insertion** car les organisations des structures d'insertion peuvent être décalées des pratiques des entreprises, ce qui ne permet pas de véritable passerelle à l'issue de l'action.

Le **décalage est clairement ressenti par la plupart des structures d'insertion**. Certaines d'entre elles expliquent ce phénomène par une organisation spécifique de la Propreté et non pas une inadéquation des structures d'insertion.

#### “ Témoignage d'un groupement associatif d'insertion

« On essaie de préparer les personnes à la réalité du terrain, **on veille à ne pas trop les cocooner.** »

#### ⊕ Le saviez-vous ?

Le Guide de l'Observatoire Economique de l'Achat Public (OEAP) « Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées » (Déc. 2014) dresse une liste des personnes dites éloignées de l'emploi et éligibles aux clauses sociales :

- Demandeurs d'emploi de longue durée (+ de 12 mois d'inscription au chômage)
- Allocataires du RSA (en recherche d'emploi) ou leurs ayants droit
- Publics reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L 5212-13 du code du travail fixant la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation temporaire d'attente (ATA), du

#### “ Témoignage d'une entreprise de propreté

« On récupère des personnes peu formées, qui manquent de socle. **On réserve certains chantiers pour faire intervenir ces structures** : il faut que ce soit du travail en équipe, plutôt de journée, en continu avec un encadrement et un rapport au client qui soit parfaitement maîtrisé. »

#### “ Témoignage d'un groupement d'entreprises d'insertion

« Plutôt que de faire une fixation sur les entreprises d'insertion, les entreprises classiques devraient se réinterroger sur leurs pratiques : les personnes ne sont pas formées, elles sont mal équipées. **On a du mal à faire sortir nos publics dans l'emploi durable** à cause de ça. »

RSA, de l'allocation adulte handicapé (AAH) ou de l'allocation d'invalidité

- Les jeunes de niveau infra. 5, soit d'un niveau inférieur au CAP/BEP
- Les personnes prises en charge dans le dispositif d'IAE (insertion par l'activité économique),
- Les personnes employées dans les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ou organismes ayant le même objet
- Les personnes rencontrant des difficultés particulières, sur avis motivé de Pôle Emploi, des maisons de l'emploi, des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), des missions locales ou des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

#### “ Témoignage d'un donneur d'ordre

« Au final, **très peu de sous-traitance** d'une entreprise classique à une structure d'insertion. Certaines activités sont difficilement sous traitables à des SIAE. »

Les donneurs d'ordre sont conscients du **très faible nombre de coopérations réelles entre structures d'insertion et entreprises de propreté**, que ce soit pour le sourcing ou la mise en oeuvre des clauses sociales.

Les structures d'insertion croient globalement peu aux parcours vers l'entreprise de propreté ou de manière très ciblées. **Les possibilités d'organiser un sourcing sont donc restreintes et doivent être préparées.**

#### “ Témoignage d'une entreprise de propreté

« Je m'interroge sur l'intérêt pour les entreprises de recruter via les structures d'insertion, car **les entreprises de la branche ont des ressources, des viviers.** »

## LA COOPÉRATION AVEC LES STRUCTURES D'INSERTION PEUT SE REVELER CHÈRE ET/OU CHRONOPHAGE

Les structures d'insertion ont des tarifs souvent trop élevés pour permettre une coopération avec les entreprises. En effet, les tarifs sont régulièrement supérieurs aux tarifs négociés sur les marchés par les entreprises.

Pour les entreprises, la connaissance et la lisibilité de l'offre insertion sur le territoire sont globalement faibles et la coopération demande du temps. Entreprises et structures d'insertion ne disposent pas nécessairement de ce temps.



Témoignage d'une entreprise de propreté

« On a su grâce à une SIAE qu'un marché important allait être lancé par une grande institution. La SIAE voulait se positionner mais le marché était trop gros pour elle. Elle est venue vers moi et deux autres entreprises avec deux autres SIAE pour que l'on se positionne ensemble. On a tous échangé et on a tenté notre chance. On était beaucoup trop cher mais on a eu un retour du donneur d'ordre qui a beaucoup apprécié la démarche. »



Témoignage d'une entreprise de propreté

« On nous recommande parfois d'aller voir telle ou telle structure mais on n'a pas forcément le temps et on montre qu'on fait de l'insertion à notre niveau. »



Témoignage d'une entreprise d'insertion

« C'est difficile à faire car il faut faire vivre le partenariat. Nous n'en avons pas les moyens. »

## DES COOPÉRATIONS CIBLÉES SONT POSSIBLES

Les entreprises trouvent néanmoins des solutions et mettent particulièrement en avant des coopérations avec les structures d'insertion qui mettent à disposition du personnel: Les GEIQ, les associations intermédiaires, voire dans une moindre mesure les entreprises d'Intérim ou ETTI (Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion). Outre une véritable souplesse dans la collaboration, elles présentent l'avantage de ne pas pouvoir être en concurrence avec les entreprises de propreté sur les marchés « classiques », ce qui favorise la coopération.



Témoignage d'une entreprise de propreté

« Il faut un fort pouvoir d'encadrement pour intégrer et accueillir et accompagner le public. Nous, on est une petite structure avec peu d'encadrement, si on fait le choix du GEIQ, on sait qu'il y a une bonne formation et on met systématiquement les salariés du GEIQ là où on a de l'encadrement. »



Témoignage d'un facilitateur

« Là où il peut y avoir un lien entre entreprise et SIAE c'est avec le recours aux ETTI et aux AI : on n'a pas de GEIQ ici, les ETTI et les AI peuvent faire de la mise à disposition de personnel, quand elles ont un besoin, les entreprises peuvent appeler l'ETTI et elles auront une réponse rapide. »



Témoignage d'un GEIQ Propreté

« Les entreprises de la Propreté viennent assez rarement chercher le GEIQ pour candidater à des marchés clausés - cela bouge, de plus en plus d'entreprises viennent adhérer au GEIQ pour gérer la complexité des clauses, s'assurer par rapport aux contrôles... »

Considérés comme le meilleur rapport qualité/prix des structures d'insertion, les GEIQ Propreté permettent également de faciliter l'accès à la professionnalisation ou d'appuyer la politique Handicap des entreprises.

Dans une perspective de coopération, les structures d'insertion « prestataires » ne sont pas ou peu mentionnées, à l'exception d'entreprises adaptées (EA) pour les personnes en situation de handicap ou d'entreprises d'insertion (EI) rattachées à la convention collective de la Propreté.

Outre l'intérêt de ne pas se retrouver en situation directe de concurrence, ou tout du moins de partager un certain nombre de règles, les entreprises peinent à les repérer sur leur territoire, ce d'autant qu'elles sont parfois intégrées à des groupements potentiellement concurrents. La relation avec les structures d'insertion prestataires est dans ce cas, soit faible et vise un simple « sourcing » pourtant difficile à cause de l'éloignement de l'emploi de ses publics, soit construite sous la forme d'une cotraitance ou sous-traitance sur un marché. Cette dernière relation juridique forte est généralement basée sur la complémentarité des activités, voire le cloisonnement entre elles.

Le faible nombre de coopérations réussies citées par les entreprises repose pour l'essentiel sur des relations de confiance «intuitu personae».

### Le saviez-vous ?

Les personnes mises à disposition par les GEIQ sont inscrites au registre du personnel des entreprises utilisatrices et comptent pour l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap mais également pour satisfaire au quota d'alternance.



Témoignage d'une entreprise de propreté

« Le GEIQ est aussi très utile pour nous aider à atteindre nos objectifs en matière de recrutement des travailleurs handicapés. »



Témoignage d'un groupement d'insertion

« Nous, on va à la rencontre des entreprises pour la suite des parcours de nos salariés en insertion mais on devrait le faire plus. On voit quand même qu'il y a beaucoup d'interpersonnel dans la création de liens. »

## EN BREF

Les résultats montrent que les responsables d'entreprises de propreté partagent l'**objectif d'insertion durable vers le monde du travail**. Pour autant, ils s'interrogent sur le système actuel qui leur semble souvent **relever d'une logique comptable, déconnectée des réalités, voire contreproductive par manque d'adaptation aux spécificités du secteur**.

Les entreprises souffrent également de l'**absence de lisibilité du monde de l'insertion**: différents types d'interlocuteurs, parfois en contradiction entre eux, différents types de structures, parfois enchevêtrées, des logiques circulaires des parcours d'insertion, une multiplicité des types de marchés, etc. **Comment un responsable d'entreprise, quelle que soit la taille de son entreprise, peut-il s'y retrouver pour agir et quel est le sens de cette politique d'insertion professionnelle ?**

Les entreprises vivent les clauses sociales comme une **contrainte supplémentaire** dans un **contexte institutionnel et législatif déjà en forte mutation**. Elles ont également le sentiment que **leur rôle direct n'est pas valorisé** par rapport aux autres acteurs, dont les structures d'insertion.

Ainsi, **les entreprises de propreté se retrouvent en quelque sorte dans un étau**, entre la recrudescence de clauses sociales inadaptées et la difficulté d'y répondre, dans un contexte déjà complexe. Phénomène inquiétant, l'étude a révélé le **renoncement d'entreprises à répondre à des marchés publics intégrant des clauses sociales**, alors même qu'elles jouent un rôle central dans l'insertion des publics éloignés de l'emploi.

Connaître les perceptions actuelles des différents acteurs de l'insertion, entreprises de propreté, donneurs d'ordre, facilitateurs, structures d'insertion, c'est **contribuer à établir les bases de nouvelles actions, d'une insertion durable, de clauses sociales intelligentes**. L'étude révèle que **cette attente est partagée par l'ensemble des acteurs**.

Suite à cette étude, un **outil dynamique à destination des entreprises de propreté** sera prochainement publié pour leur permettre de s'orienter, que ce soit pour appuyer le sourcing ou répondre aux clauses sociales, en agissant elles-mêmes ou en créant des partenariats avec des structures d'insertion.

### CONTACT

Mission Insertion par l'Économie du Fare Propreté

[g.couderc@fare.asso.fr](mailto:g.couderc@fare.asso.fr)

