

Pascal MAILHOS, Préfet de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, a réuni le Comité des Employeurs Publics (COMEP) du **dispositif « Handi-Pacte Fonction Publique Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées »**, le jeudi 19 mai 2016.

Ordre du jour

- Ouverture du Comité des Employeurs Publics - COMEP
- Les solutions et ressources du Handi-Pacte, nos objectifs régionaux 2016
- Débat et arbitrage : « Sous-traitance et clauses sociales, pour une commande publique handi-performante »
- Conclusions et clôture

Dossier participants remis en séance

- Repères sur l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées
- Note de cadrage - sous-traitance et clause sociale pour une commande publique handi-performante"

Les supports projetés en séance ainsi que les ressources présentées sont disponibles sur les sites Handi-Pacte : www.handipacte-mp.org et www.handipacte-lr.org



➤ OUVERTURE

M. Pascal MAILHOS, Préfet de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées ouvre la séance. Après avoir excusé M. Marc Desjardins, Directeur de l'établissement public FIPHFP et M. Philippe NICOLLE, Directeur adjoint de l'établissement public FIPHFP, et remercié l'ensemble des participants de s'être mobilisé de la sorte en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, Monsieur Mailhos souligne les points suivants en introduction de la séance :



- Il rappelle tout d'abord combien le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP) est un instrument essentiel d'animation et de développement pour les employeurs publics, comme l'illustre l'investissement du Fonds en région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées : 15 millions d'euros pour la période 2009-2015 dont 700 000 € pour les Handi-Pacte.
- Il explique que le nouveau comité régional des employeurs publics (COMEP) constitué depuis le 1^{er} janvier 2016 à l'échelle de la nouvelle Région doit se mobiliser pour améliorer encore cette situation. Il aura aussi à répondre à un autre défi de taille : celui d'inscrire durablement les mesures de diversité sociale et de management adapté dans les services et les administrations pour la réalisation des obligations dans le domaine du handicap. En ce sens, le handicap doit être pleinement présent dans le dialogue social et notamment dans le cadre des comités hygiène et sécurité et conditions de travail.
- Il rappelle également que le handicap concerne tout le monde : un accident, une maladie professionnelle, invalidante ou évolutive, le développement des symptômes d'une vieillesse plus précoce peuvent survenir à tout moment. L'accompagnement anticipé dans le recrutement, le maintien ou la mobilité de tous les agents doit être effectif comme le statut de la fonction publique l'exige. Aussi, tous les aménagements réalisés doivent être capitalisés et suivis tout le long de la carrière. Les départs massifs à la retraite des actuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi nécessitent une gestion prévisionnelle spécifique dans les effectifs à recruter et les apprentis.
- Dans ce cadre, le Préfet de la région Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées rappelle que le handicap doit être pleinement présent dans le dialogue social, notamment dans le cadre des comités hygiène et sécurité et conditions de travail. De même, les acheteurs publics doivent s'inscrire davantage dans la démarche économique, citoyenne et sociale en faveur du secteur adapté. Une table ronde apportera des expériences originales et des conseils techniques pour réaliser une commande publique handi-performante que chaque employeur peut porter.
- Aussi, Pascal MAILHOS demande aux employeurs publics d'identifier un correspondant handicap local, de veiller à la présentation annuelle de la situation du handicap au CHSCT et de procéder à une communication régionale du taux d'emploi des travailleurs handicapés dans leur structure.
- Enfin, le Préfet de Région conclut en indiquant que le nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap, supérieur à 50 000, est en progression, imposant à chacun de poursuivre la mobilisation collective pour l'inclusion du handicap.

Thierry RAVOT Directeur régional de la Caisse des Dépôts Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées poursuit l'introduction en indiquant les éléments suivants :

- Le FIPHFP a confié, suite au décret du 03 mai 2006, sa gestion administrative à la Caisse des Dépôts et des Consignations. Ce mandat s'appuie sur le réseau des Directions régionales pour sa mise en œuvre en région (mise en œuvre de la gouvernance, développement des conventions avec les employeurs, déclinaison des partenariats). Le FIPHFP a renouvelé sa convention d'objectifs et de gestion avec la CDC sur la période 2014-2018. Dans ce cadre, une équipe dédiée d'une cinquantaine de personnes à Paris et en région au travers des délégués territoriaux au Handicap sont en charge du FIPHFP.
- Par ailleurs, la Caisse des Dépôts s'engage au quotidien pour le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap depuis plusieurs années, et notamment depuis 2008. Elle a négocié le premier accord triennal handicap de l'Établissement public, signé en 2013 par toutes les organisations syndicales représentatives, et, depuis juin 2013, elle a renouvelé pour 3 ans sa convention triennale avec le FIPHFP. Dans ce cadre, une équipe dédiée d'une cinquantaine de personnes à Paris et en région au travers des délégués territoriaux au Handicap sont en charge du FIPHFP. Ce partenariat a ainsi permis à la Caisse des Dépôts d'atteindre un taux d'emploi de 6,53%, qu'il reste toutefois à maintenir.
- Les actions poursuivies par la CDC vont dans ce sens : à titre d'illustration, elle met à disposition des bailleurs sociaux et des collectivités territoriales des financements pour faciliter l'accès au logement et mettre en accessibilité les locaux.
- Thierry RAVOT poursuit en indiquant que le Comité des Employeurs Publics, au travers notamment du Handi-Pacte, constitue un outil de mobilisation et de coordination des actions des employeurs public. Celui-ci vise à la fois à favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées mais également les politiques engagées par les employeurs publics en faveur du maintien dans l'emploi.
- Enfin, il conclut en rappelant les objectifs poursuivis par le COMEP et le Handi-Pacte :
 - Améliorer la connaissance du bassin d'emploi des personnes handicapées et des besoins des employeurs publics en matière de compétences (Observatoire)
 - Mieux informer les employeurs publics sur leurs obligations en matière d'emploi des personnes handicapées et augmenter le taux d'emploi
 - Mutualiser les ressources, renforcer la qualification des acteurs et valoriser les bonnes pratiques et le transversalité entre les 3 fonctions publiques
 - Inciter les employeurs publics à mettre en œuvre des politiques handicap durables
 - Identifier les difficultés rencontrées par les employeurs publics dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées et proposer des solutions

Béatrice Lagarrigue, Déléguée Régionale au Handicap FIPHFP au sein de la Direction Régionale Languedoc-Roussillon/Midi-Pyrénées, intervient ensuite :

- Elle remercie dans un premier temps la Préfecture de Région, et notamment le service de la Plateforme RH, avec lequel un important travail de coordination est réalisé depuis plusieurs années, concernant le FIPHFP mais également au sujet la gouvernance du FIPHFP. En ce sens, elle rappelle que le FIPHFP dispose d'une gouvernance qui vise à être au plus proche de l'action

territoriale, lequel se matérialise par le comité local, placé sous la présidence du Préfet de Région. A ce sujet, Madame Lagarrigue précise qu'un décret devrait paraître pour organiser cette nouvelle gouvernance, au regard de la réforme territoriale.

- Elle indique ensuite le contexte dans lequel se situe actuellement le FIPHFP : depuis 3 ans, celui-ci est confronté à un « effet ciseau » : une baisse des recettes conjuguée à une hausse des dépenses. Il s'agit d'un point très positif : cela signifie que le taux d'emploi de 6% est progressivement atteint, même si cela présente des répercussions. En ce sens, une feuille de route est tout à fait cadrée pour les années à venir.
- Elle rappelle ensuite que le FIPHFP ne se veut pas être un simple redistributeur de fonds permettant à des personnes en situation de handicap d'accéder à un poste de travail : il veut être une instance de réflexion, participant à une évolution de la considération générale portée sur les déficiences et partant du handicap. Pour l'aider, pour l'éclairer, pour lui donner consistance et épaisseur, il s'est doté d'un Conseil Scientifique, composé de personnalités extérieures au Comité National et à l'Etablissement public, chercheurs, universitaires, professionnels du secteur handicap, toutes expertes dans le champ des handicaps.
- La personne en situation de handicap doit être actrice de son devenir. Ce qui en résulte c'est que celui qui est accompagné est une personne qui n'est plus conçue comme objet (à réparer), un problème (à résoudre), dossier (à traiter), mais un sujet actif, autonome et responsable. Cela implique de la part de l'accompagnateur une connaissance des potentialités de la personne accompagnée, de lui en faire prendre conscience, d'induire la mise en œuvre, la prise de conscience. L'idée est de mettre en avant les compétences de la personne.
- L'accompagnement c'est mettre à disposition de la personne accompagnée des ressources lui permettant de soutenir et de concrétiser sa volonté d'avancer, de faire évoluer sa situation, selon la voie qu'elle a elle-même choisie, et collaborer avec elle. C'est contribuer à la restauration de son pouvoir d'agir sur sa situation.
- Les besoins d'accompagnement exprimés par les agents en situation de handicap portent principalement sur une prise en compte effective de leur différence singulière qui se heurte au mur du silence autour du handicap dans le milieu du travail. Dans cette perspective certains axes d'investigation se dégagent :
 - Le rôle de la communication interne
 - La dimension organisationnelle ;
 - La formation et la mobilisation de l'encadrement ;
 - La question du recours à des accompagnateurs internes et externes
- Le Conseil Scientifique du FIPHFP a la conviction que plus des politiques d'accompagnement des situations de handicap efficaces seront mises en place, plus l'enjeu de leur détection précoce sera perçu comme un objectif majeur de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de prévention de la désinsertion professionnelle.

Enfin, **Philippe ROESCH, représentant du Préfet de Région, conclut cette introduction :**

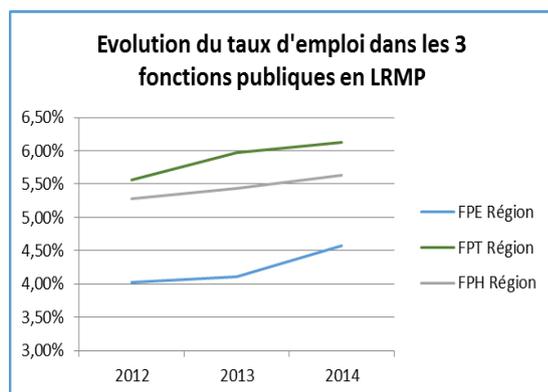
- Il salue tout d'abord cette première réunion du Comité des Employeurs qui se réunit dans le cadre de la Grande Région. Il indique à cet effet qu'il s'agit de la première fois que les employeurs proviennent des 13 départements que compte la nouvelle Région.
- Ainsi, il indique que le temps consacré à ce type de manifestation engage l'ensemble des employeurs à disposer d'une politique construite et opérationnelle. Dès lors, il se réjouit que soient présents à ce COMEP des élus et des acteurs des Fonctions Publiques Territoriale, Hospitalière et d'Etat.
- Il conclut en rappelant que tous les employeurs publics ont des efforts à faire, et que plus les efforts seront réalisés, plus les démarches en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, plus les politiques d'inclusion prendront leur sens.

➤ LES SOLUTIONS ET RESSOURCES DU HANDI-PACTE, NOS OBJECTIFS REGIONAUX 2016

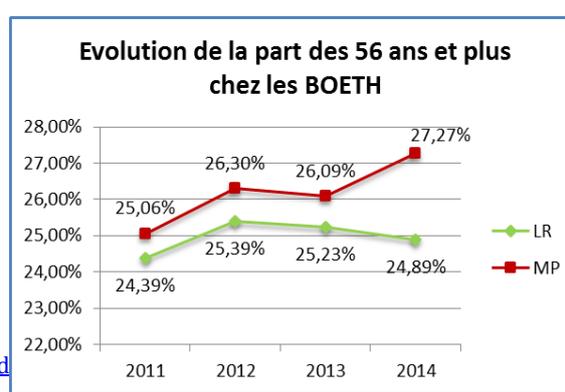
- Béatrice Lagarrigue introduit la deuxième partie du Comité des employeurs publics. Chaque année, le COMEP permet de rendre compte des actions du Handi-Pacte et de solliciter les remarques et orientations des employeurs de la région.
- Elle rappelle le cadre particulier d'action des deux Handi-Pacte, liés par des marchés distincts relatifs aux anciens périmètres régionaux, mais travaillant à la convergence de leurs actions dans le cadre de la nouvelle région. L'existence d'un même Comité de pilotage permet d'assurer la cohérence des actions menées, tout en maintenant des spécificités locales.

Le maintien en emploi, une priorité des employeurs

- Jérôme Oddon et Samuel Sauvage (Adeo Conseil), animateurs du Handi-Pacte Languedoc-Roussillon, sont revenus sur l'importance de l'enjeu du maintien en emploi des travailleurs handicapés pour les employeurs publics de la région Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées.
- La hausse continue du taux d'emploi crée effectivement une augmentation constante du nombre de parcours à faciliter en interne, d'autant que la moyenne d'âge des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est de plus en plus élevée (cf. graphiques ci-dessous). La mobilisation des aides par les employeurs illustre la priorité donnée au maintien, l'aménagement des postes de travail et l'accompagnement des agents handicapés figurant parmi les aides du FIPHFP les plus mobilisées.



www.handi-pacte.fr



Handi-Pacte : un réseau pour partager les solutions de maintien

- Le réseau Handi-Pacte souhaite constituer un réseau des correspondants handicap pour travailler sur les problématiques rencontrées par les employeurs publics au sujet du maintien dans l'emploi. En ce sens, de nombreuses réunions sont régulièrement organisées, sur l'ensemble du territoire de la Grande Région :
- En Languedoc-Roussillon :
 - Le reclassement d'un agent (10 décembre 2014)
 - Le handicap psychique dans la fonction publique (12 mars 2015)
 - La communication / sensibilisation au handicap (11 juin 2015)
 - Les mesures compensatoires du handicap (6 avril 2016)
 - Rencontre pluridisciplinaire de maintien en emploi, associant les médecins de prévention, ergonomes, psychologues, correspondants handicap... (7 juillet 2015)
- En Midi-Pyrénées :
 - Favoriser le recensement : créer les conditions favorisant l'acceptation et la reconnaissance du handicap (15 et 16 octobre 2015)
 - Rencontres autour de l'élaboration du guide du maintien dans l'emploi et des bonnes pratiques (4 mai, 15 juin et 3 novembre 2015)
 - La déclaration annuelle (13 avril 2016)
 - Echanges autour de la mise en œuvre des aides du FIPHFP (3 et 4 mai 2016)
 - Etc.

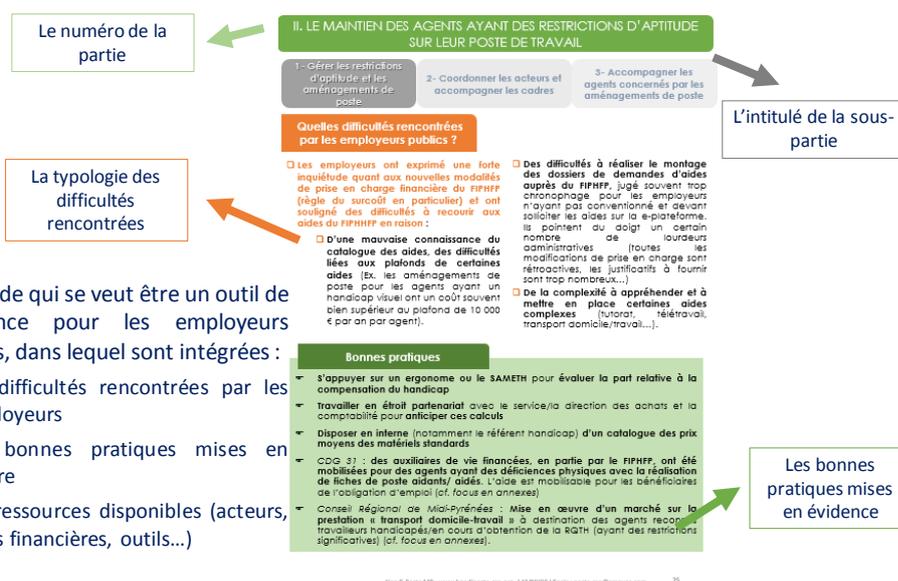


Un outil : le guide des bonnes pratiques de maintien en emploi

- Pour venir en appui des employeurs, un guide des ressources et des bonnes pratiques de maintien en emploi est en cours de finalisation. Pour le réaliser, le Handi-Pacte Languedoc-Roussillon s'est basé sur les dizaines d'entretiens réalisés et sur les rencontres des acteurs pour clarifier les enjeux de maintien en emploi auxquels font face les employeurs. La catégorisation des freins au maintien en emploi selon leur nature (frein psychologique, frein matériel, frein organisationnel, frein règlementaire...) a permis de réaliser une typologie des situations problématiques.
- Le guide des bonnes pratiques permet de mettre en relation des solutions – ou des voies de contournement des obstacles – expérimentées par les établissements publics en réponse à chacun des freins identifiés. Ainsi, chaque frein renvoie à une bonne pratique, ensuite détaillée à l'aide d'une fiche dédiée (cf. ci-dessous). Le guide présente également les ressources et les acteurs à mobiliser dans la région sur les sujets de maintien en emploi.



- Un outil similaire a été élaboré en ex Région Midi-Pyrénées, sous une forme différente. Il est téléchargeable librement sur le site du Handi-Pacte.



- Un guide qui se veut être un outil de référence pour les employeurs publics, dans lequel sont intégrées :
 - Les difficultés rencontrées par les employeurs
 - Les bonnes pratiques mises en œuvre
 - Les ressources disponibles (acteurs, aides financières, outils...)

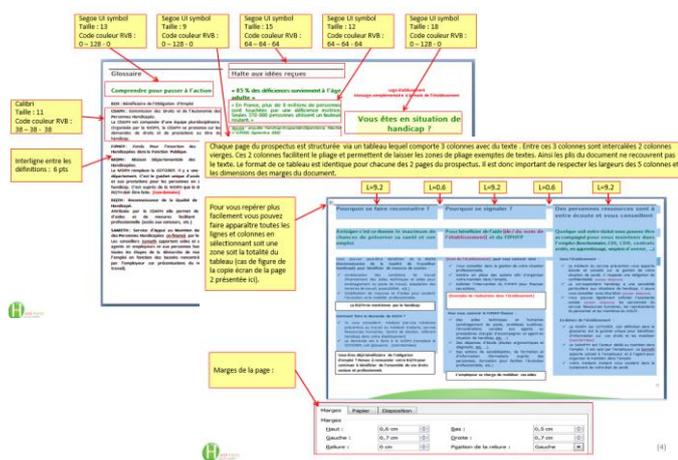
Favoriser le maintien par l'auto-signallement

- Un autre guide a été élaboré par l'équipe Handi-Pacte Midi-Pyrénées, portant sur l'auto-signallement des agents en situation de handicap. Par auto-signallement nous entendons la manière dont les agents vont spontanément communiquer à leur employeur leur justificatif administratif de handicap.
- Les employeurs sont confrontés à la difficulté suivante : les agents peuvent éprouver des réticences à communiquer leur justificatif de reconnaissance de leur situation de handicap. Les raisons sont multiples : peur d'être étiquetés, peur d'être pointés du doigt, sentiment que cela peut constituer un frein dans l'évolution de carrière, marginalisation par collectif ...
- Les enjeux pour les employeurs sont doubles : il s'agit à la fois d'atteindre ou de stabiliser leur taux d'emploi, mais également et surtout de mieux identifier et repérer les agents rencontrant



des problématiques de santé, de travailler sur l'anticipation des situations, sur l'amélioration de leurs conditions de travail, et de manière générale, de favoriser le maintien dans l'emploi.

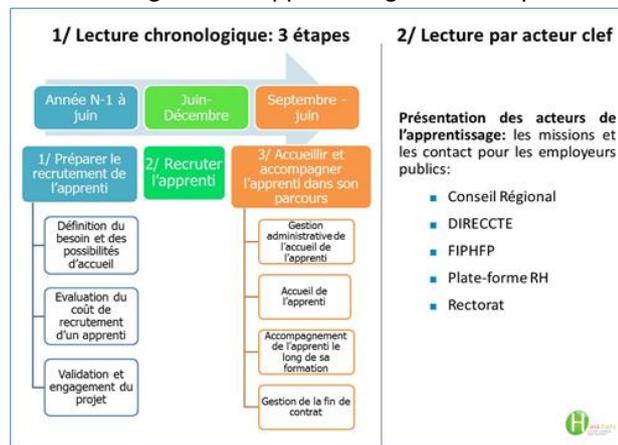
- Le guide a été élaboré dans l'objectif d'appuyer les employeurs publics dans ce travail de développement et de favorisation de cet auto-signallement. Il vient donner un cadre d'action pour les employeurs en travaillant sur différents axes : à la fois stratégiques et à la fois opérationnels.
 - Créer les conditions favorables à l'auto-signallement : mettre en place un climat de confiance
 - Mobiliser l'ensemble du collectif : appropriation par l'ensemble des acteurs des enjeux liés au handicap au travail
 - Mettre en place des actions incitatives : développer des actions volontaristes valorisant l'intérêt de se déclarer
- Dans ce cadre, une plaquette de communication a également été élaborée. Personnalisable, elle permet aux employeurs qui le souhaitent de disposer d'un outil clé en main pour apporter des informations relatives au handicap au travail à leurs agents.



Les solutions produites ou capitalisées en faveur du développement de l'apprentissage

- L'apprentissage est un autre axe sur lequel les handi-pactes ont produits des ressources à destination des employeurs. Cette action s'est inscrite dans le cadre du Plan d'action national de développement de l'apprentissage dans la fonction publique qui a fait suite à la grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 et aux assises de l'apprentissage du 19 septembre 2014. Elle vise à aider les employeurs publics à contribuer à l'atteinte de l'objectif de recruter 500.000 apprentis à l'horizon 2017.
- Deux réunions ont permis de rassembler les employeurs à Toulouse et Albi en mai et juin 2015 pour travailler à un guide de référence sur la procédure de recrutement en apprentissage précisant à chacune des étapes les ressources disponibles sur le territoire et les contacts utiles.

Structure du guide de l'apprentissage en Midi Pyrénées :



- En Languedoc-Roussillon plusieurs réunions ont été consacrées au sujet de l'apprentissage des personnes handicapées. Elles ont notamment proposé des solutions aux DRH ou aux dirigeants des employeurs publics.
- Face aux besoins de rappeler la nécessité de recruter, de montrer que l'apprentissage des personnes handicapées est une opportunité et d'apporter la preuve par l'exemple, une plaquette de témoignages d'employeurs a été présentée. Elle inclut les témoignages des différents acteurs de la chaîne de l'apprentissage (CFA, DRH, correspondant handicap, maître d'apprentissage, apprenti) issus des trois fonctions publiques :



Les objectifs régionaux des handi-pactes en 2016

- Les objectifs des deux Handi-Pacte, dans une logique de convergence, sont de poursuivre et de maintenir une dynamique de proximité auprès des employeurs publics, tout en répondant aux différents axes de développement.
- Le chronogramme ci-dessous présente les principaux axes d'intervention et objectifs de l'année 2016 :

Chronogramme 2016 des handi-pactes :

LR MP LRMP

	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
Axe 1 Obs.	Définition des données	Réalisation d'un « atlas »	Publication / diffusion de l'atlas régional	
	Actualisation des données / ressources	Enquête auprès des employeurs	Recueil des initiatives SEPH	
Axe 2 Qualif Acteurs	Club des CH – la compensation du handicap	RCH – Appui à la déclaration annuelle FIPHFP	Club des CH – rencontre sur l'apprentissage	SEPH - Présentation du catalogue des aides
	RCH – Mise en place des aides du FIPHFP	GT - mise en œuvre de l'apprentissage	GT – Contentieux liés aux enjeux de maintiens	GT – Reconversion professionnelle
				Séminaire - Action innovante
			GT – Prévention inaptitude	
Axe 3 Maintien	Publication de la typologie	Diffusion guide des bonnes pratiques	Rencontre pluridisciplinaire de maintien en emploi	
	GT – médecins de prévention		Action innovante maintien	
Axe 4 Com.	Lettres d'information, veille des actualités, animation des sites...			
	Réalisation de la plaquette apprentissage	Communication DOETH	Publication / diffusion de la plaquette	Appui aux employeurs - apprentissage
	Fiche pratique - sous traitance	Annuaire et catalogue des acteurs	Fiche pratique – recrutement dans la FP	

➤ TABLE-RONDE : SOUS-TRAITANCE ET CLAUSES SOCIALES, POUR UNE COMMANDE PUBLIQUE HANDI-PERFORMANTE

En introduction de la table ronde, Frédéric Bertrand (Handi-Pacte MP) a rappelé qu'une note de cadrage au sujet de la sous-traitance et des clauses sociales était intégrée au dossier des participants. Quelques chiffres ont été présentés pour illustrer l'importance du levier de la commande publique dans l'accès à l'emploi des publics en insertion :



- Plus de 65% des bénéficiaires obtiennent une solution à l'issue (emploi, un contrat aidé, formation) d'une clause sociale*
- Plus de 50% des bénéficiaires des clauses d'insertion disposent d'une solution durable entre 6 mois et 1 an à l'issue*
- 54 % des clauses sociales sont mises en œuvre sous la forme d'un recrutement direct*
- Les acheteurs publics qui ont choisi d'intégrer une clause sociale sont satisfaits puisqu'ils continuent dans cette démarche et l'étendent

Toutefois, des marges de manœuvre demeurent importantes :

- 6,1 % des marchés publics supérieurs à 90 000 euros HT possèdent en 2013 une clause sociale (4,3% en 2012) (recensement achat public, 2014)
- 4,7% des participants disposent d'une RQTH (contre 3% en 2013) (Alliance ville emploi, 2015)

5 intervenants ont permis de nourrir les échanges sur le sujet : **Mme Magalie MORLAT-MARTOS** (Directrice de la Plate-forme Régionale Achats SGAR LRMP), **M. Stéphane BARTHAS** (Référént handicap, Conseil départemental de l'Aude), **M Bruno GOUTAY** (Chef du Service Achat, CD de l'Aude), **M. Patrick BERNARD** (Responsable de projet Clause d'insertion de Toulouse Métropole Emploi) et **M. Pascal PETIT** (Chef de projet handicap – Achats généraux Airbus Group).

Au-delà d'améliorer le taux d'emploi de TH, quel intérêt pour un employeur de recourir aux clauses sociales ?

- L'impact territorial : les employeurs peuvent contribuer, à travers leurs achats publics, à lutter contre le chômage et la précarité sur un territoire (Patrick Bernard)
- A travers la mutualisation des achats des services de l'Etat, la plateforme achats régionale du SGAR vise à soutenir le portage d'une action sociale favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap par la commande publique (Magalie Morlat-Martos)
- Complémentarité des prestations : le projet handicap lancé en 2011 par Airbus a permis de compléter la sous-traitance directe avec des partenaires locaux. Progressivement il s'est agi de donner accès à de nouvelles catégories d'achat (support ingénierie, logistique industrielle...) (Pascal Petit)

- Mise en œuvre d'une priorité politique : avec des achats de 175 millions d'euros en 2015, le Conseil départemental de l'Aude souhaite utiliser autant que possible ce levier. Lors du dernier exercice, 20% des marchés comportaient une clause d'insertion. Cette politique est mise en place en complément de la politique handicap de la collectivité, qui a porté le taux légal à 8,48%, avec des politiques de sensibilisation, d'aménagements de poste, d'accessibilité, etc. (Bruno Goutay et Stéphane Barthas)

Quelles sont les clés d'une commande publique handi-performante ?

- Un travail en amont important : il s'agit de prévoir un calendrier et un retroplanning, ainsi que de dialoguer avec les services prescripteurs pour obtenir leur adhésion. Il est recommandé de faire du sourcing, c'est-à-dire d'aller voir les structures pour connaître leur offre et leurs pratiques, voire pour les aider à diversifier leurs activités (Magalie Morlat-Martos)
- Le recours à des facilitateurs permet de se faire appuyer pour utiliser différents outils de la commande publique. Les facilitateurs sont souvent intégrés dans les PLIE ou les maisons de l'emploi. Ils sont à la fois les gardiens du sens et tour de contrôle. Par exemple le facilitateur de Toulouse Métropole travaille avec 42 donneurs d'ordre (Patrick Bernard)
- L'anticipation est aussi importante dans le privé que dans le public. Les EA et ESAT sont de plus en plus professionnelles mais il est possible de les accompagner pour les aider à répondre à des demandes de plus en plus techniques. En 2011, Airbus passait 8,4 millions avec le secteur protégé et adapté, contre 21 millions en 2015. L'un des enjeux est également la montée en compétences des encadrements de ces structures. L'engagement conjoint des employeurs publics et privés est nécessaire pour favoriser ces évolutions (Pascal Petit).
- Outre la nécessité d'anticiper et de se rapprocher du terrain, des outils comme la procédure de négociation peuvent être mobilisés. Elle permet de proposer un plan de progression et une montée en charge, afin de laisser les structures se former et s'équiper progressivement. (Bruno Goutay)
- Les évolutions de la commande publique (par exemple, l'exigence zéro phyto) obligent les EA et ESAT à s'adapter rapidement (Stéphane Barthas)

En matière de rapport qualité-prix, les EA et ESAT sont-elles compétitives ?

- Une réponse en fonction de l'outil choisi : si une clause d'insertion est imposée à tous les opérateurs comme une condition d'exécution du marché, il n'y a pas de surcoût visible. Pour les marchés réservés, le surcoût peut exister mais il est relativement minime (Bruno Goutay)
- La nécessité d'intégrer tous les paramètres : le recours à la sous-traitance peut permettre d'augmenter le taux d'emploi légal, donc de diminuer les contributions au FIPHFP. Quant à la qualité, il n'est pas envisageable de se satisfaire d'une qualité moindre : les EA et ESAT s'adaptent à des exigences très importantes (Pascal Petit)
- Un choix politique : en cas de surcoût, le prix fait partie des critères de sélection et résulte donc d'un arbitrage politique (Magalie Morlat-Martos)
- Une qualité souvent irréprochable : le savoir-faire du secteur protégé et adapté est reconnu pour de nombreux travaux (Stéphane Barthas)

Quelles limites juridiques au sourcing ?

- Un principe aujourd'hui consacré par le droit des marchés publics : l'objectif est de mieux connaître les prestataires et d'élaborer un cahier des charges adapté (Magalie Morlat-Martos)
- Un principe à concilier avec celui de transparence, qui reste indispensable. Ainsi, le sourcing est une activité au long cours non reliée à un marché spécifique (Bruno Goutay)
- Le facilitateur peut participer au sourcing, dans la limite de l'appréciation d'éléments techniques (Patrick Bernard)

Comment accroître la collaboration public – privé ?

- Existence d'intérêts communs : la montée en compétence et le changement d'échelle du secteur adapté et protégé favorise l'ensemble des structures. Elle permet de mieux répondre à de nouvelles exigences (ISO 9001 par exemple) (Pascal Petit)
- Favoriser le changement d'échelle : il est nécessaire de prévoir des marchés réservés (Art.15) pour des lots plus importants. Ce pari a été réussi en Midi-Pyrénées, avec l'attribution d'un marché de 500 000€ remporté par un groupement d'EA et d'ESAT.

Eclairages complémentaires :

- Les travaux de l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) sont importants à consulter (observatoire de l'UNEA, 2015), tant sur les questions juridiques qui se posent que sur les bonnes pratiques. En lien avec les entreprises adaptées, les entreprises se regroupent pour monter en compétence sur ces sujets (Jérôme Oddon, Handi-Pacte Languedoc-Roussillon)
- Le recours aux EA et ESAT peut être pris en compte lors de la déclaration annuelle jusqu'à hauteur de 3% du taux d'emploi des employeurs. A noter que le nouveau décret du FIPHFP fera évoluer la comptabilisation de ces dépenses déductibles, en n'intégrant que la valeur ajoutée réelle des travailleurs handicapés hors-taxes, applicable dès 2017 (Béatrice Lagarrigue, FIPHFP)

➤ CONCLUSION

- Le FIPHFP souhaite remercier l'ensemble des participants et les invite à participer aux travaux prévus. Le Handi-Pacte étant au service des employeurs, toute remarque ou suggestion sera utile pour ajuster le plan ou les modalités d'action. A noter également que les travaux du Handi-Pacte nourrissent ceux du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) (Béatrice Lagarrigue, FIPHFP).
- Des encouragements sont à adresser aux employeurs publics pour poursuivre ces travaux, en particulier la fonction publique d'Etat qui présente d'importantes marges de progression. Le prochain Comité des employeurs publics, en 2017, pourrait se tenir dans une collectivité volontaire (Philippe Roesch, représentant du Préfet de région).