



Cotraitance et handicap : une stratégie gagnant-gagnant

De plus en plus d'entreprises souhaitent s'appuyer sur leurs achats de prestation pour répondre à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Face à ces demandes, les prestataires de propreté peuvent jouer la carte de la cotraitance.

L'emploi des travailleurs en situation de handicap n'est plus seulement l'affaire des services RH. Les entreprises sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses à solliciter leurs achats pour mieux répondre à leurs obligations dans ce domaine. Outre la réglementation qui favorise l'emploi des travailleurs handicapés (la loi impose aux sociétés de plus de 20 salariés ETP d'employer 6 % de travailleurs handicapés), pour certaines entreprises cette démarche s'inscrit également dans la continuité de

leur politique RSE. Le recours à l'emploi indirect, notamment par l'achat de prestations, apparaît comme une solution intéressante aux yeux d'un nombre croissant de donneurs d'ordres. Un employeur peut en effet répondre au moins partiellement à son obligation d'emploi en passant des contrats de fourniture ou de sous-traitance avec des entreprises adaptées (EA) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT). Les activités visées sont principalement celles à forte proportion de ■■■

HANDICAP

Cotraitance et handicap : une stratégie gagnant-gagnant 43

JURIDIQUE

Questions/réponses juridiques et sociales 47

REPÈRES

Salons, formations et publications 48

PRÉJUGÉS

L'existence de préjugés par rapport au handicap est citée par 27 % des ESAT & EA comme une source de difficultés

LES CHIFFRES

3,1 % c'est le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés en 2012 dans le secteur privé. (source : Agefiph)

8,1 % des demandeurs d'emploi sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

■ ■ ■ main-d'œuvre, les plus valorisables pour le client final, seule la part de main-d'œuvre dans la prestation étant convertible en unité bénéficiaire. Le secteur de la propreté n'échappe donc pas à cette tendance. Un modèle toutefois s'impose dans la filière : la cotraitance entre entreprises du secteur adapté et entreprises de propreté. Une solution qui semble aujourd'hui avoir les faveurs des clients finaux.

Comment fonctionne la cotraitance ?

Plusieurs configurations contractuelles sont possibles entre l'entreprise adaptée et le prestataire de propreté. Le montage le plus courant consiste à former un groupement momentané d'entreprises (GME) spécifique, formalisé par

une convention. Les différentes prestations sont réparties entre les membres du groupement. Les deux prestataires émettent deux factures distinctes auprès de l'entreprise cliente, correspondant aux prestations réalisées pour leur part. La facture émise par l'entreprise adaptée permet ainsi de générer des unités bénéficiaires, directement déductibles de la contribution Agefiph du donneur d'ordres. Ces unités n'étant pas cessibles, il est inévitable de contractualiser de façon indépendante et directe avec l'entreprise adaptée, et ce même si au quotidien, seule l'entreprise de propreté reste l'interlocuteur unique du donneur d'ordres. La part du secteur adapté sur un marché est variable selon le souhait de

l'entreprise cliente mais reste toujours minoritaire. Cela permet de laisser le pilotage exclusif de la prestation et le rôle d'interlocuteur privilégié au prestataire de premier rang.

Une solution qui rassure

Pour le secteur adapté, ce modèle de cotraitance permet également de lever un certain nombre d'obstacles limitant leur possibilité d'intervention. « *En plus de la propreté, nous arrivons aujourd'hui à étendre la cotraitance vers d'autres métiers du service tels que l'accueil, le standard, le factotum, les services courrier...* Dans ces activités, la cotraitance a été retenue parce que les entreprises adaptées, même de taille significative, sont souvent trop

Trois questions à Eric Claquin, directeur régional, GSF Grande Arche

« Nous constatons un **intérêt croissant** des donneurs d'ordres pour la cotraitance »

Pour quelles raisons avez-vous fait le choix de collaborer avec une entreprise adaptée ?



Nous avons effectivement établi depuis 2013 une collaboration avec une entreprise adaptée qui est actuellement déployée sur plusieurs sites clients. Il s'agit d'une collaboration qui tend à se développer, elle concerne déjà aujourd'hui environ 5 % du chiffre d'affaires de notre société GSF Grande Arche. Pour

GSF, il s'agit d'abord de répondre à la demande de nos clients. Nous constatons un intérêt croissant des donneurs d'ordres pour la cotraitance qui est de plus en plus couramment mentionnée dans les cahiers des charges de consultation. Nous prenons également l'initiative de proposer nous-même cette solution à nos clients. C'est une démarche qui s'inscrit dans la continuité de la politique RSE du groupe en matière d'insertion des travailleurs handicapés. GSF se situe aujourd'hui au-delà des seuils légaux, puisque 7 % des effectifs

employés directement au sein de l'entreprise sont des travailleurs en situation de handicap. D'où notre volonté de faire bénéficier à nos clients de notre expérience à travers ce montage juridique qui leur permet de répondre en partie à leurs propres obligations.

Le cotraitance avec une entreprise adaptée peut apparaître comme une contrainte supplémentaire pour l'entreprise de propreté. N'est-ce pas un frein au déploiement de ces collaborations ?

petites pour accéder à certains marchés, souligne Dominique Lafont, directeur commercial des entreprises adaptées AP'AIPS & AP'Y, pionnières dans le développement de solutions de facility management cotraitées. *En outre, la méconnaissance du handicap et des entreprises intervenantes de ce secteur engendre encore une certaine circonspection chez bon nombre de décideurs*. Or, la cotraitance rassure, le prestataire de propreté restant seul maître de la relation avec le client. Quant à l'entreprise adaptée, elle se trouve alors adossée à un professionnel qui s'engage sur la bonne exécution des prestations. Autre frein qui limitait le recours au secteur adapté : l'obligation de reprise du personnel.

La cotraitance apporte là aussi une solution puisque c'est l'entreprise de propreté qui assure cette obligation. Cette question nécessite toutefois un engagement de tous les acteurs. Dans les situations de reprise de personnels, l'intégration d'un ou de plusieurs salariés de l'entreprise adaptée représente de fait une contrainte supplémentaire. L'entreprise peut néanmoins proposer un plan de progrès pour intégrer le salarié adapté à son rythme voire discuter avec le client d'un élargissement des prestations réalisées sur le site. De plus, elles peuvent valoriser la cotraitance auprès des donneurs d'ordres comme un élément d'innovation sociale. C'est désormais un argument capable de faire la différence dans l'obtention de

certains marchés tout en renforçant les liens et la qualité de la relation avec les clients existants.

Un effort sur l'encadrement

La mise en place d'une telle collaboration nécessite forcément un investissement de la part de l'entreprise en termes d'organisation de la prestation et d'encadrement sur le terrain. « *Attention toutefois à ne pas confondre l'encadrement opérationnel lié au quotidien de l'exploitation et l'encadrement fonctionnel du salarié qui relève de la seule responsabilité de l'entreprise adaptée*, précise Dominique Lafont. *La collaboration entre les entreprises implique naturellement de mettre en place une coordination entre les équipes d'encadrement mais c'est bien l'entreprise* ■ ■ ■



IL L'A DIT

« C'est bien l'entreprise adaptée qui assure le suivi et la formation des salariés en situation de handicap », Dominique Lafont, directeur commercial des entreprises adaptées AP'AIPS & AP'Y

Il est vrai que cela exige de notre part un effort plus important en termes d'accompagnement mais c'est également pour nous l'opportunité de proposer une innovation à nos clients qui est souvent le gage d'une reconduction de contrat et de fidélisation. Par ailleurs, l'effort à consentir concerne principalement la période de mise en place de la collaboration avec les salariés de l'entreprise adaptée, le temps d'apprendre à se connaître et à travailler ensemble. Dans le cas de situations de reprise de personnel, il est également certain que l'installation d'une cotraitance vient compliquer le travail d'ingénierie sociale mais jusqu'à présent nous avons toujours réussi à trouver des solutions satisfaisantes. Dans un contexte où la tendance

est plutôt à la réduction du périmètre des prestations, c'est également l'occasion d'engager une discussion avec le client. La mise en place d'une cotraitance peut être un argument pour faire accepter certains aménagements de cahiers des charges voire élargir le champ des prestations effectuées.

Quels conseils pourriez-vous donner aux entreprises qui souhaiteraient s'engager dans un tel dispositif ?

L'engagement volontaire de tous les acteurs est évidemment un préalable indispensable mais il ne faut pas négliger la dimension juridique de ces partenariats. La convention de travail signée avec l'entreprise adaptée est un document important. Elle

doit définir très précisément le cadre de la collaboration qu'ils s'agissent des tâches effectuées par les différents personnels ainsi que les conditions et les limites dans lesquels nous pouvons interagir avec les salariés. Plus globalement, la qualité de la relation avec l'entreprise adaptée est un point crucial. Il est essentiel que celle-ci connaisse bien et prenne en compte les contraintes de l'entreprise de propreté comme celles du client final. La mise en place de cette solution suppose en effet en amont un important travail de *sourcing* afin d'identifier les profils qui seront adaptés au poste mais aussi d'aménager celui-ci en fonction du handicap de la personne. Cela demande une véritable cohésion entre les trois acteurs. ■

EN SAVOIR +

Pour aller plus loin sur le handicap et la cotraitance, consultez le site inserpropre.fr

■■■ *adaptée qui assure le suivi et la formation des salariés en situation de handicap. D'ailleurs, il est fréquent que ces derniers suivent une évolution interne, travaillant sur des prestations internalisées dans les locaux de leur employeur avant d'acquérir l'assurance et l'autonomie nécessaires pour travailler sur des prestations externalisées cotraitées ».*

Ne pas perdre de vue la dimension sociale

Si les questions contractuelles et commerciales de ces collaborations ne doivent pas être négligées, il ne faut pas non plus oublier la dimension sociale de la démarche. La cotraitance offre l'avantage d'un gagnant/gagnant, tant pour les entreprises clientes qui réduisent leur contribution Agefiph sans modifier le niveau de prestation que pour les entreprises de propriété qui proposent une solution innovante et bien sûr pour les salariés des EA qui ont l'opportunité de progresser et d'apprendre grâce à ces insertions dans le milieu ordinaire. *« Pour obtenir une prestation de qualité et faire en sorte que les insertions professionnelles soient effectives et viables, nous choisissons de travailler avec des prestataires de premier rang spécialisés, disposant des valeurs et de la volonté nécessaires pour s'adjoindre les services d'une entreprise adaptée, et écarter ceux qui privilégient le seul levier commercial »*, souligne Dominique Lafont. Enfin, le donneur d'ordres doit lui aussi sensibiliser ses équipes sur cette évolution sociétale majeure afin que le meilleur accueil soit réservé aux salariés. ■