HAL
open science

Le devenir professionnel des bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés publics après leur sortie du dispositif

Nathalie Havet, Alexis Penot, Morgane Plantier

To cite this version:

Nathalie Havet, Alexis Penot, Morgane Plantier. Le devenir professionnel des bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés publics après leur sortie du dispositif. 2015. halshs-01148478

HAL Id: halshs-01148478

https://shs.hal.science/halshs-01148478v1

Preprint submitted on 4 May 2015

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

GATE LYON SAINT-ÉTIENNE
UMR 5824

93, chemin des Mouilles
69130 Ecully - France

Maison de l'Université, Bâtiment B
10, rue Tréfilerie
42023 Saint-Etienne cedex 02 - France

http://www.gate.cnrs.fr
gate@gate.cnrs.fr

WP 1512 – May 2015

Le devenir professionnel des bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés publics après leur sortie du dispositif

Nathalie Havet, Alexis Penot, Morgane Plantier

Abstract:

Prévue par le code des marchés publics, la clause d'insertion est un outil permettant d'intégrer explicitement des critères sociaux dans les appels d'offres. Les entreprises attributaires de tels marchés ont l'obligation de proposer un nombre minimal d'heures de travail à des personnes éloignées de l'emploi. Cet article vise à étudier le devenir professionnel des bénéficiaires de ces clauses à moyen terme (6 à 20 mois après). Pour ce faire, une enquête téléphonique auprès d'un panel représentatif des bénéficiaires de l'agglomération lyonnaise a été réalisée. Il ressort qu'une partie des bénéficiaires arrivent à sécuriser leur parcours professionnel avec l'accès à des emplois durables. Notre étude montre aussi que le maintien en emploi à moyen terme semble dépendre de la durée du contrat de clause, de sa capacité à améliorer la confiance en soi des bénéficiaires et à leur faire acquérir une formation.

Keywords:
Insertion professionnelle, politiques publiques, clause d'insertion, zones urbaines sensibles, emploi stable
JEL codes:
J68, J62, J28

Working Paper

Le devenir professionnel des bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés publics après leur sortie du dispositif♦

Nathalie Havet[+], Alexis Penot[*] et Morgane Plantier[£]

Résumé

Prévue par le code des marchés publics, la clause d'insertion est un outil permettant d'intégrer explicitement des critères sociaux dans les appels d'offres. Les entreprises attributaires de tels marchés ont l'obligation de proposer un nombre minimal d'heures de travail à des personnes éloignées de l'emploi. Cet article vise à étudier le devenir professionnel des bénéficiaires de ces clauses à moyen terme (6 à 20 mois après). Pour ce faire, une enquête téléphonique auprès d'un panel représentatif des bénéficiaires de l'agglomération lyonnaise a été réalisée. Il ressort qu'une partie des bénéficiaires arrivent à sécuriser leur parcours professionnel avec l'accès à des emplois durables. Notre étude montre aussi que le maintien en emploi à moyen terme semble dépendre de la durée du contrat de clause, de sa capacité à améliorer la confiance en soi des bénéficiaires et à leur faire acquérir une formation.

Abstract : Occupational outlooks for the recipients of an integration clause in public tenders. The French Code of Public Procurement allows to explicitly include integration clauses (i.e. social criteria) in public tenders. The successful tenderers must offer a minimal number of work hours to people furthest from labour market. This paper aims at studying the medium-term outlooks of the recipients of these clauses (6 to 20 months later). Our study is based on a telephone survey carried out with a representative recipients panel in the Lyon conurbation. Our results highlight that a part of the clause recipients find the ways of securing their career paths with access to permanent employment. They show also that the duration of the clause contract, its capacity to make the recipients acquire a vocational training and to improve their self-confidence make it easier for people to get or retain jobs in the medium term.

Mots clés : insertion professionnelle, politiques publiques, clause d'insertion, zones urbaines sensibles, emploi stable

Keywords : occupational integration, public policy, integration clause, sensitive urban zones (ZUS), stable employment

JEL : J68, J62, J28

Au milieu des années 1990, alors que le taux de chômage en France dépassait la barre des 10%, les gouvernements en place ont initié l'utilisation de la commande publique comme levier pour lutter contre ce fléau. L'idée était de demander aux entreprises attributaires de marchés publics de réserver des heures de travail pour des personnes qui rencontrent de graves difficultés d'insertion professionnelle. Les premières clauses sociales dans les marchés publics, appelées « clauses de mieux disant social », ont alors émergé sous la forme d'initiatives territoriales impulsées par des collectivités locales et des bailleurs sociaux. Mais elles ont connu des débuts difficiles en raison de la contestation de leur légalité par certaines fédérations professionnelles. Les clauses sociales n'ont donc pu véritablement être considérées comme un dispositif parmi d'autres pour lutter contre les exclusions, qu'après avoir obtenu une base légale avec l'introduction de l'article 14 dans le code des marchés

---

♦ Les auteurs tiennent à remercier le Grand Lyon et Sud Ouest Emploi pour leur aide dans la réalisation de l'enquête téléphonique. Les opinions exprimées et les analyses développées dans cet article restent néanmoins propres aux auteurs.

[+] Université de Lyon, Lyon, F-69007, France ; CNRS, GATE Lyon-Saint Etienne, Ecully, F-69130, France, Université Lyon 2, Lyon, F-69007, France. GATE : 93, chemin des Mouilles B.P. 167 69131 ECULLY. Tél : 04 72 86 60 83. Fax : 04 72 86 60 90. E-mail: havet@gate.cnrs.fr.

[*] ENS Lyon : 15 parvis René Descartes 69007 LYON. Tél : 04 37 37 64 97. E-mail: alexis.penot@ens-lyon.fr.

[£] Université Lumière Lyon 2. E-mail : morgane.plantier@yahoo.fr.

publics le 7 mars 2001. Cet article qui donne naissance aux « clauses d'insertion », permet d'intégrer explicitement des critères sociaux dans les appels d'offres comme condition d'exécution des marchés. Dans les marchés avec ces clauses spécifiques, les entreprises ont l'obligation de proposer un dispositif d'insertion propre au marché considéré, généralement exprimé en un engagement sur un nombre minimal d'heures d'insertion que l'entreprise retenue devra justifier avoir réalisées au bénéfice de personnes éloignées de l'emploi. En 2003, la volonté politique en la matière a été réaffirmée et renforcée lors de la loi portant sur l'Agence Nationale de Rénovation Urbaine (ANRU) puisque celle-ci rend obligatoires les clauses d'insertion dans tous les marchés liés aux opérations de rénovation urbaine. En outre, depuis 2005, l'insertion qui n'était jusque là qu'une condition d'exécution du marché, est identifiée dans la loi de Cohésion Sociale comme un critère possible de choix des entreprises soumissionnaires (article 53 du code des marchés publics) : les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté peuvent désormais être un critère d'attribution d'un marché public.

Puisque la commande publique, à la fois des collectivités locales et de l'Etat, représente plus de 70 milliards d'euros, elle pourrait constituer un important levier pour favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi. Toutefois, le recours à ces clauses qui certes ne cesse d'augmenter, reste encore limité. Les marchés publics de plus de 90 000 euros incluant des clauses sociales représentaient 6,1% de l'ensemble des marchés publics en 2013 contre 1,9% en 2009. En la matière, les collectivités locales font mieux avec 10,2% de leurs marchés publics avec clauses sociales que l'Etat (3,2%) (Observatoire économique de l'achat public, 2014). Par exemple, en 2012, pour l'ensemble de l'agglomération lyonnaise, les clauses ont été inscrites dans 146 marchés, représentant 1 300 contrats de travail et près de 515 000 heures de travail effectuées. La communauté urbaine de Lyon, appelée aussi le Grand Lyon, est aujourd'hui le principal donneur d'ordre régional en termes de mobilisation des clauses d'insertion : près de 15% de ses marchés ont intégré des clauses d'insertion, pourcentage bien au dessus de la moyenne nationale pour l'ensemble des marchés publics.

A terme, ce n'est pas le nombre d'heures en lui-même mais les parcours d'insertion des bénéficiaires du dispositif qui importent. Or, jusqu'ici les données disponibles sur le devenir des bénéficiaires des clauses d'insertion sont plutôt incomplètes et éparses. Pourtant leur diffusion pourrait constituer un facteur essentiel dans le développement de telles clauses dans les appels d'offres. La majorité des données disponibles permettent de qualifier les sorties des bénéficiaires à la fin de leur contrat de travail, alors que la mesure de l'impact de cette politique à plus long terme et le suivi de ce public demeurent perfectibles. C'est pourquoi, l'objectif de cet article est d'étudier la situation professionnelle des bénéficiaires de ces clauses, 6 à 20 mois après leur sortie du dispositif. Nous chercherons par exemple à savoir s'il existe des facteurs spécifiques aux contrats de clause qui semblent favoriser le retour à un emploi stable à moyen terme. Pour ce faire, une enquête téléphonique auprès d'un panel représentatif de bénéficiaires des clauses d'insertion dans l'agglomération lyonnaise a été réalisée.

La première partie décrit le design de l'enquête. La deuxième utilise les données collectées pour mettre en évidence les caractéristiques individuelles des bénéficiaires et celles de leur contrat de clause d'insertion. Les troisième et quatrième parties dressent respectivement un bilan de la situation professionnelle des bénéficiaires à la sortie de la clause et à moyen terme (6 à 20 mois après).

1. Design de l'enquête

Le périmètre de l'étude concerne les marchés publics des donneurs d'ordre de l'agglomération lyonnaise. Elle se base sur une enquête téléphonique, réalisée entre avril et juillet 2013, auprès d'un panel représentatif de bénéficiaires des clauses d'insertion. Plus précisément, en collaboration avec le Grand Lyon, Sud Ouest Emploi, la Maison de l'emploi et de la formation de Lyon et le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), la liste des personnes qui ont bénéficié d'un contrat de clause se terminant entre le 1er octobre 2011 et le 15 novembre 2012 a été extraite de leurs bases administratives. Sur les 657 bénéficiaires respectant ces critères d'inclusion, 198 ont répondu à cette enquête, soit un taux de réponse de 30,1%. Il est néanmoins à noter que parmi la population initiale des 657 bénéficiaires, près de 53% des numéros de téléphone se sont révélés manquants dans les bases (34%) ou erronés (19% pour un changement de numéro ou une erreur de saisie). Ainsi, le taux de retour effectif pour cette enquête est de l'ordre de 57% parmi les bénéficiaires potentiellement joignables. En outre, comme les bases administratives contenaient des informations sur certaines caractéristiques individuelles (genre, âge, niveau de diplôme, origine géographique (zones urbaines sensibles (ZUS), Contrat urbain de Cohésion Sociale (CUCS)), il a été vérifié à l'aide de tests non-paramétriques (test de Mann-Whitney pour l'âge et tests exacts du Chi-2 pour les autres variables de nature qualitative) qu'il n'y avait pas de différence significative pour ces caractéristiques entre les répondants et la population initiale de bénéficiaires. Notre échantillon paraît donc représentatif de la population ciblée.

Les participants ont été interrogés sur le contrat de clause en lui-même (caractérisation du contrat de clause, satisfaction par rapport au dispositif) et son impact sur leur parcours professionnel (emploi ou non à la sortie du dispositif, situation actuelle)[1]. Une base originale sur les bénéficiaires des clauses d'insertion a ainsi été constituée. Même si par construction de l'enquête, ils ont terminé ce contrat de clause depuis plus de six mois, le temps écoulé entre la fin du contrat et la date de l'enquête varie entre les bénéficiaires : 30% ont terminé leur contrat depuis 6 à 8 mois, 24% depuis 9 à 12 mois, 21% depuis 12 à 15 mois et 25% depuis 15 à 20 mois. Cette répartition des répondants va permettre de voir si les taux d'insertion des bénéficiaires s'améliorent ou se détériorent au fil du temps.

2. Caractéristiques des bénéficiaires des clauses d'insertion et de leur contrat

2.1 Les clauses d'insertion au service d'un public éloigné de l'emploi

L'objectif affiché des clauses sociales est de favoriser sur le long terme le retour à l'emploi stable de personnes en difficultés d'insertion. Concrètement, elles visent les chômeurs de longue durée (12 mois minimum), les personnes allocataires des minima sociaux, les jeunes sans diplôme ou peu qualifiés ou encore les travailleurs handicapés. D'autres personnes rencontrant des difficultés particulières peuvent, sur avis motivé de Pôle Emploi, des Maisons de l'Emploi et des PLIE, être considérées comme relevant des publics les plus éloignés de l'emploi.

[1] Le questionnaire est disponible sur simple demande auprès des auteurs.

Tableau 1 : Les caractéristiques individuelles des 198 bénéficiaires interrogés et de leur contrat

Proportion d'hommes	98,0%	**Heures travaillées (moyenne)**	554,9
Age		**Durée du contrat**	
<26 ans	36,8%	1er quartile (25%)	19 jours
26-45 ans	48,5%	médiane	68 jours
>46 ans	14,6%	moyenne	133 jours
Origine géographique		**Type de contrat**	
ZFU	25,2%	Contrat professionnalisation	6,1%
ZUS (hors ZFU)	24,8%	CTTI	76,3%
CUCS (hors ZUS)	6,6%	CDD, CDI de chantier	11,1%
Quartiers non prioritaires	43,4%	Autres	6,6%
Quartiers Rénovation Urbaine	29,8%		
Niveau de diplôme		**Donneur d'ordre**	
Sans diplôme	29,8%	Grand Lyon	29,2%
Niveau BEP-CAP max.	55,6%	Bailleurs Sociaux	28,2%
Niveau Bac et plus	13,6%	Communes du Grand Lyon	20,5%
Non renseigné	1,0%	Sytral	13,3%
		Autres	8,7%
Situation avant la signature du contrat de clause		**Taille de l'entreprise**	
DELD	31,8%	TPE (<10 salariés)	7,7%
RSA	24,2%	PE (10-49 salariés)	31,3%
Jeunes – de 26 ans	36,9%	ME (50-500 salariés)	40,5%
Travailleur Handicapé	2,5%	GE (>500 salariés)	20,5%
Autres demandeurs d'emploi	10,6%		
		Secteurs	
		Aménagement paysager	6,6%
		Autres travaux de construction spécialisés	15,7%
		Collecte, traitement et élimination des déchets	10,6%
		Construction des bâtiments	15,2%
		Démolition et préparation des sites	6,6%
		Divers	6,6%
		Génie Civil	17,7%
		Installation électrique, plomberie	8,6%
		Travaux de finition	12,6%

Les caractéristiques individuelles des 198 bénéficiaires interrogés sont cohérentes avec ces critères d'éligibilité (**tableau 1**). 32% des bénéficiaires étaient des chômeurs de longue durée avant la signature de leur contrat d'insertion, 24% percevaient le revenu de solidarité active (RSA) faute de ressources suffisantes et 37% avaient moins de 26 ans. Par ailleurs, on retrouve les profils déjà mis en évidence par l'Observatoire de l'agglomération lyonnaise des clauses d'insertion. Par exemple, la quasi-totalité des bénéficiaires sont des hommes (98%) et non diplômés (30%) ou peu qualifiés (55% niveau BEP-CAP). Enfin, une part très importante des bénéficiaires (près de 60%) réside dans des quartiers prioritaires ciblés par les politiques de la ville (25% de Zones Franches Urbaines, 25% de Zones Urbaines Sensibles et 6,5% de CUCS). La réalisation d'une partie des marchés ANRU de la mission *Grands Projets de Ville* (GPV) a été confiée en priorité aux publics de ces quartiers (exemple : aménagement du GVP

de la Duchère à Lyon). Ces publics sont bien ceux qui se caractérisent par des taux de chômage plus élevés que la moyenne, en raison notamment de leur éloignement physique des zones denses d'emplois[2] (Bouzouina, Havet et Pochet, 2015 ; Havet, 2012 ; Gobillon, Magnac et Selod, 2011, Bouabdallah, Cavaco et Lesueur, 2002). Ainsi, le dispositif des clauses d'insertion a comme premier avantage de proposer des contrats de travail à des personnes en marge du marché de l'emploi et de les remettre dans la dynamique du travail.

2.2 Des contrats proposés relativement courts via le dispositif des clauses d'insertion…

La majorité des contrats proposés via ce dispositif (76%) sont des contrats d'intérim d'insertion (CTTI) dans une des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) dont le rôle est d'accompagner les publics vers l'emploi via des missions de travail courtes et successives. C'est pourquoi, la durée des contrats de clause est relativement limitée. 25% des contrats de clause d'insertion ont une durée inférieure ou égale à 19 jours, 50% des contrats ont une durée inférieure à 68 jours et la durée moyenne des contrats est de près de 4 mois (133 jours). De façon non surprenante, les bénéficiaires engagés en CTTI ont travaillé beaucoup moins d'heures que ceux embauchés sous les autres types de contrats (425 heures par contrat en moyenne contre 970 heures).

Les contrats de clause d'insertion ont davantage été proposés dans les moyennes (40% des contrats) et petites entreprises (31%) et concernent principalement les secteurs du Génie Civil (18%), de la construction de bâtiment (15%) et autres travaux de construction spécialisés (16%). Il faut dire que le principal donneur d'ordre est le Grand Lyon (29%) avec de grands marchés tels que l'aménagement du quartier de la Confluence, des berges de Saône ou encore des abords du Grand Stade, le creusement du tunnel de la Croix Rousse ou la construction de ponts. Le Grand Lyon a aussi proposé en moyenne les contrats les plus longs (236 jours en moyenne avec 1 025 heures travaillées par contrat en moyenne). Les bailleurs sociaux ont été les donneurs d'ordre dans 28% des contrats, mais ils ont aussi proposés les contrats les plus courts (80 jours en moyenne pour 312 heures travaillées par contrat en moyenne). Le nombre moyen d'heures travaillées plus élevé pour les contrats proposés par le Grand Lyon est en partie lié au fait que ces derniers bénéficient davantage aux demandeurs d'emploi de longue durée (41% pour le Grand Lyon au lieu de 31% sur l'ensemble des bénéficiaires) et s'effectuent davantage dans les secteurs de la collecte et le traitement des déchets (34% au lieu de 10%) et le Génie Civil (27% au lieu de 17%), qui proposent les contrats les plus conséquents en termes d'heures travaillées. En effet, les bénéficiaires qui étaient demandeurs d'emploi de longue durée avant leur contrat en clause ont des contrats plus longs d'environ 500 heures en moyenne que les bénéficiaires étant initialement dans d'autres situations. En revanche, les bénéficiaires pour lesquels la clause est la première expérience professionnelle se voient proposer des contrats plus courts d'environ 270 heures.

2.3 … mais suscitant de forts taux de satisfaction de la part des bénéficiaires

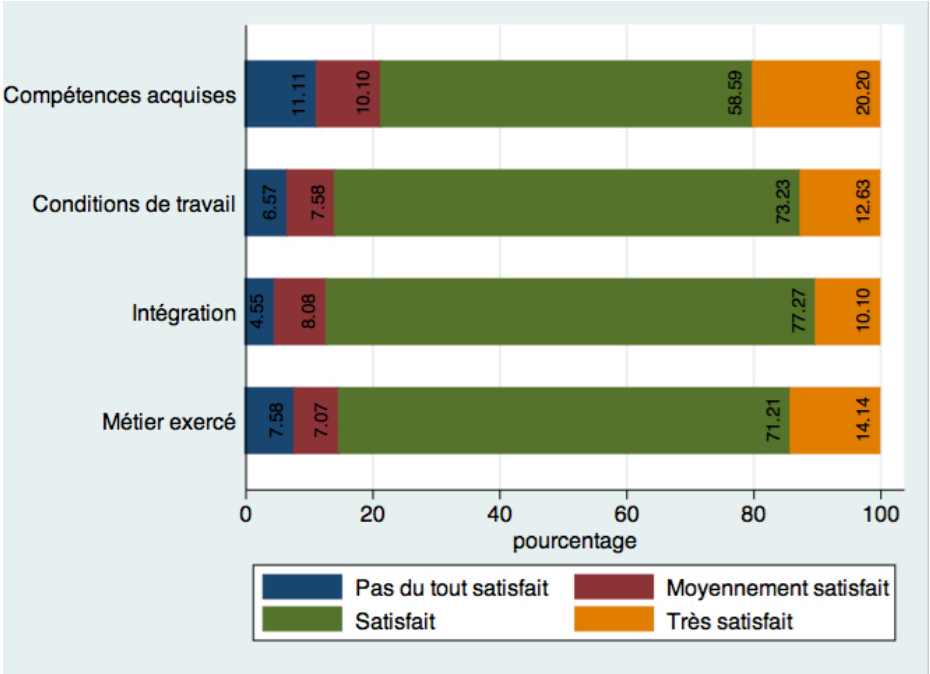
Malgré la durée relativement limitée des contrats, plus de 8 bénéficiaires sur 10 se disent globalement satisfaits de l'expérience offerte par la clause d'insertion que ce soit sur les conditions de travail, le métier exercé en clause, l'intégration au sein de l'entreprise d'accueil ou les compétences acquises grâce à ce contrat (**Figure 1**). Seulement 4% à 11% des

[2] Les politiques ciblées sur les quartiers prioritaires ont trouvé leur justification théorique dans des travaux d'économie géographique consacrés au *mauvais appariement spatial* (*spatial mismatch*) (Kain,1968 ; Weinberg, 2000).

bénéficiaires, en fonction des critères examinés, ne sont pas du tout satisfaits de leur contrat de clause.

La satisfaction déclarée varie peu en fonction des caractéristiques sociodémographiques des bénéficiaires et des caractéristiques de leur contrat de clause. Il est juste à noter que pour l'intégration au sein de l'entreprise, les compétences acquises et le métier exercé durant le contrat de clause, les individus engagés en CTTI sont légèrement moins satisfaits. Cette moindre satisfaction est sans conteste à relier à la durée beaucoup plus courte des missions proposées par ces contrats qui laissent peu de temps pour s'intégrer et acquérir de nouvelles compétences. En revanche, les bénéficiaires embauchés dans les très petites entreprises (< 10 salariés) sont plus satisfaits en termes d'intégration et de métier exercé. L'accompagnement y est peut-être plus personnalisé et les bénéficiaires s'adaptent plus rapidement dans les petites structures où il est plus facile de comprendre le rôle de chacun. Enfin, sur le critère du métier exercé, les non-diplômés semblent plus satisfaits que la moyenne.

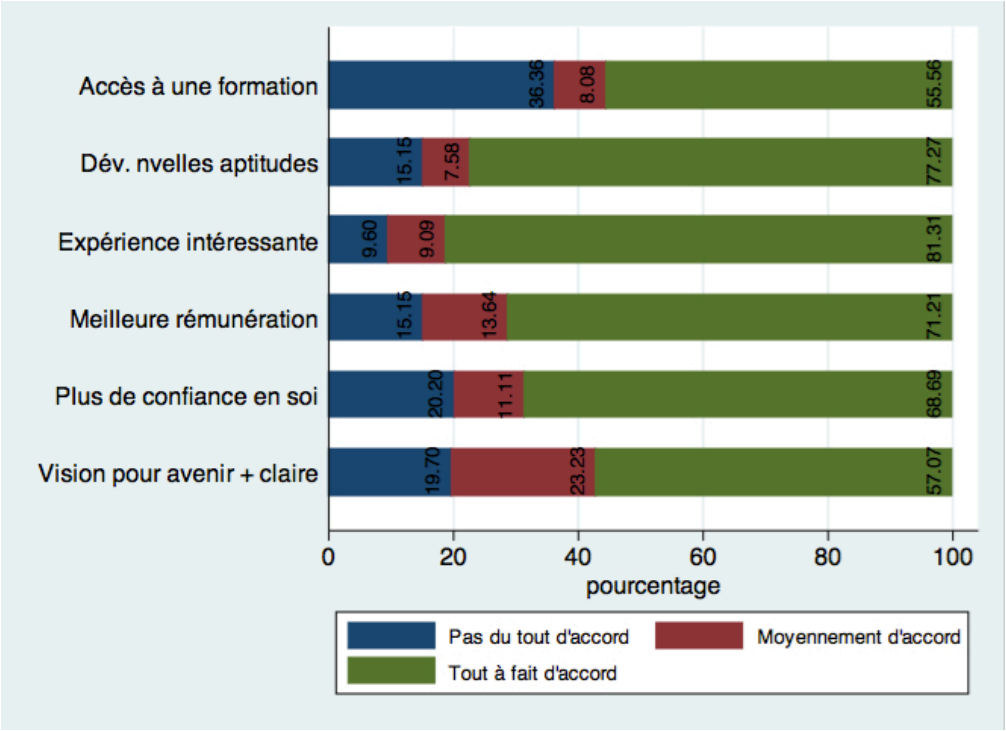
Figure 1 : Satisfaction sur le contrat de clause déclarée par les bénéficiaires



Au-delà d'un instrument de politiques de l'emploi, les clauses d'insertion dans les marchés publics semblent jouer un rôle de cohésion sociale. Le passage par un tel contrat peut être jugé profitable par les bénéficiaires. En effet, pour la majorité des répondants, il leur a permis « d'acquérir une expérience professionnelle intéressante » (81%), de « développer de nouvelles aptitudes » (77%), « d'avoir plus confiance en soi » (69%) et « d'améliorer leur situation financière » (71%) (**Figure 2**). En outre, les clauses semblent remplir leur rôle d'insertion en favorisant l'accumulation de capital humain : 55% des bénéficiaires se sont vus proposés des droits à une formation ou une formation lors du contrat de clause, et ce pourcentage s'élève même à 63% pour les non-diplômés. Les clauses peuvent donc représenter une opportunité de se former ce qui est positif dans un contexte français où la culture de la qualification est fortement ancrée. Enfin, ils sont plus d'un bénéficiaire sur deux (57%) à déclarer que l'emploi obtenu grâce aux clauses d'insertion leur a permis « d'avoir une vision plus claire sur leur avenir professionnel ». Ces chiffres sont similaires aux opinions

recensées pour les personnes sorties des contrats aidés sur l'ensemble de la France en 2010 et 2012 (Bayardin, 2012 ; Durand, 2014).

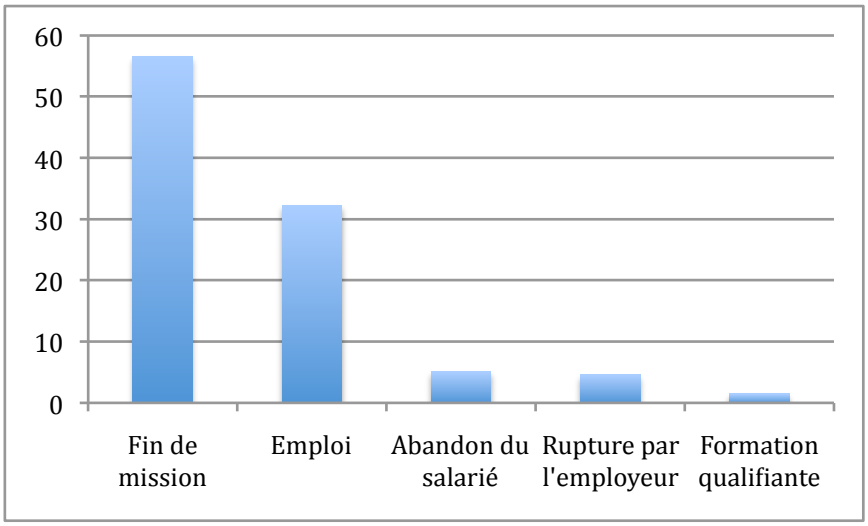
Figure 2 : Opinion des bénéficiaires des clauses d'insertion sur le dispositif



3. Une instabilité professionnelle des bénéficiaires à leur sortie du dispositif

Malgré cette satisfaction vis-à-vis de leur contrat de clause, seulement 32% des bénéficiaires obtiennent un emploi juste à la sortie de ce dispositif (**Figure 3**) et ce pourcentage tombe à 8% pour les emplois durables (CDI ou CDD de plus de 6 mois), le reste des emplois étant essentiellement des missions d'intérim ou de nouveaux CTTI. C'est pourquoi, la majorité des bénéficiaires estiment que le contrat de clause les a aidés à accroître leurs compétences mais pas directement à retrouver un emploi.

Figure 3 : Situation professionnelle des bénéficiaires en fin de contrat de clause



Pour essayer de mettre en évidence si des caractéristiques individuelles des bénéficiaires (âge, niveau de diplôme, origine géographique, situation d'activité avant la clause, *etc.*), des caractéristiques de leur employeur (taille de l'établissement, secteur d'activité) et de leur contrat de clause (nombre d'heures du contrat, donneur d'ordre, type de contrat) facilitent ou au contraire entravent les chances d'obtenir un emploi à la fin du marché, un modèle logistique a été estimé (**tableau 2**). Il permet d'isoler l'effet propre de chacune de ces dimensions sur la probabilité d'être en emploi juste à la sortie du dispositif. Peu de caractéristiques individuelles semblent réellement jouer sur l'accès à l'emploi à la fin du dispositif. Par exemple, les bénéficiaires résidant dans les quartiers prioritaires ciblés par les politiques de la ville (ZFU, ZUS, CUCS) ont des taux d'emploi équivalents à la sortie du dispositif à ceux ne résidant pas dans ces quartiers. L'âge du bénéficiaire ne semble pas non plus déterminant, de même que leur situation (chômeur de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux) avant la clause. Le fait que le contrat de clause soit la première expérience du bénéficiaire n'est pas non plus en soi un handicap à une transition directe vers l'emploi. En revanche, les titulaires d'un bac ou d'un diplôme supérieur ont moins de chances de se retrouver en emploi à la sortie que les non-diplômés ou les moins qualifiés. Au vu de leur niveau de diplôme et forts de leur dernière expérience professionnelle, ils tournent sans doute davantage leur recherche d'emploi vers des postes plus qualifiés et plus durables au détriment des missions d'intérim et CTTI, pour lesquelles les procédures de sélection sont plus rapides.

Tableau 2 : Probabilités d'être en emploi à la sortie du contrat de clause et au moment de l'enquête

	Variation de probabilité entraînée (en points) pour		
	Emploi à la sortie du contrat	Emploi au moment de l'enquête	Emploi durable au moment de l'enquête
Individu de référence (probabilité estimée)	26%	59%	21%
Age	ns	-1,1	ns
Niveau de diplôme			
Sans diplôme	ns	ns	ns
CAP-BEP max.	réf.	réf.	réf.
Baccalauréat et plus	-20,8	ns	ns
Origine géographique			
ZFU	ns	-21,9	ns
ZUS (hors ZFU)	ns	ns	ns
CUCS (hors ZUS)	ns	-44,4	ns
Quartiers non prioritaires	réf.	réf.	réf.
Demandeur d'emploi de longue durée av. clause	ns	ns	ns
Bénéficiaire du RSA av. clause	ns	ns	ns
Le contrat de clause est la 1ère expérience professionnelle			
Oui	ns	---	---
Non	réf.	---	---

	Variation de probabilité entraînée (en points) pour		
	Emploi à la sortie du contrat	Emploi au moment de l'enquête	Emploi durable au moment de l'enquête
Nombre d'heures du contrat de clause	ns	---	---
Durée du contrat de clause (en jours)	---	+0,1	ns
Type de contrat de clause			
CDD, CDI	ns	réf.	réf.
CTTI	-54,4	ns	ns
Contrat de professionnalisation	ns	réf.	réf.
Autre contrat aidé	réf.	réf.	réf.
Taille de l'entreprise du contrat clause			
Grande entreprise	réf.	réf.	réf.
Moyenne entreprise	ns	ns	ns
Petite entreprise	ns	ns	ns
Très petite entreprise	ns	ns	ns
Secteur d'activité			
Aménagement paysager	réf.	réf.	réf.
Autres travaux de construction spécialisés	+57,0	ns	-21,0
Collecte et traitement des déchets	+71,2	ns	ns
Construction de bâtiments	ns	ns	ns
Démolition et préparation de sites	+64,4	ns	ns
Divers	+54,6	ns	ns
Génie Civil	+63,7	ns	-24,5
Installation électrique, plomberie	+62,7	ns	-17,8
Travaux de finition	ns	ns	ns
Donneur d'ordre			
Autres	réf.	réf.	réf.
Bailleurs sociaux	ns	-50,2	ns
Communes du Grand Lyon	-18,8	ns	ns
Grand Lyon	+36,4	ns	ns
Sytral	ns	ns	ns
En emploi durable à la sortie du dispositif	---	ns	+48,6
Clause a amélioré la confiance en soi	---	+26,0	ns
Droits de formation ou formation acquis en clause	---	+19,0	+16,5
Temps écoulé entre fin de clause et enquête	---	ns	ns
Nombre d'observations	191	191	191

Le recours à une modélisation de type Logit permet d'isoler l'effet spécifique d'un facteur « toutes choses étant égales par ailleurs ». La significativité est établie au seuil de 10% ; ns : non significatif.
La situation de référence est celle d'un demandeur d'emploi, ne touchant pas le RSA, ayant un CAP ou BEP, ne résidant pas dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, ayant déjà eu une expérience professionnelle et qui lors dans son contrat de clause d'insertion a été engagé sous un contrat par une Grande entreprise dans le secteur de l'aménagement paysager.
Lecture : Pour l'individu de référence, la probabilité d'avoir un emploi à la sortie du dispositif est de 26%. Pour un individu détenteur d'un Bac ayant les mêmes autres caractéristiques, cette probabilité est inférieure de 20,8 points.

Les caractéristiques des contrats de clause d'insertion semblent des facteurs plus déterminants pour l'obtention d'un emploi dès la sortie du dispositif. Certes, le nombre d'heures travaillées

en clause et la taille de l'entreprise d'accueil des bénéficiaires n'influencent pas la probabilité de transiter directement en emploi. Mais, à autres caractéristiques équivalentes (secteur d'activité, taille de l'établissement, donneurs d'ordre, *etc.*), les CTTI sont moins propices à un accès direct à l'emploi que les autres types de contrats (CDD, CDI, contrat de professionnalisation, autres contrats aidés). Par nature de ces contrats temporaires, leurs bénéficiaires sont principalement en situation de « fin de mission » à leur sortie du dispositif. Cet écart est encore plus marqué si on considère l'accès à un emploi durable : les bénéficiaires des clauses qui étaient engagés en CTTI ont 10 fois moins de chances d'accéder à un emploi durable dès la fin du marché que ceux embauchés en CDD, CDI ou contrat de professionnalisation. Les individus ayant travaillé en clause dans les secteurs de l'aménagement paysager, la construction de bâtiments et les travaux de finition ont des taux d'emploi à la sortie du dispositif plus faibles, toutes choses étant égales par ailleurs. Enfin, les contrats pour lesquels le Grand Lyon était le donneur d'ordre en 2011-2012 ont permis une meilleure insertion à la sortie du dispositif puisque les chances d'accès à un emploi étaient très nettement supérieures (+36%) que pour les autres donneurs d'ordre.

Néanmoins, 7 bénéficiaires sur 10 ont occupé au moins un emploi entre leur sortie et le jour de l'enquête et pour la plupart d'entre eux (83%), ils l'ont trouvé moins de 3 mois après la fin de leur contrat de clause. D'ailleurs, certaines caractéristiques individuelles des bénéficiaires et de leur contrat semblent influencer la rapidité avec laquelle ils retrouvent un emploi. Par exemple, parmi les 138 bénéficiaires ayant occupé au moins un emploi depuis leur sortie du dispositif, les habitants des ZFU et des ZUS ont connu une période de chômage significativement plus longue avant de l'obtenir. Ce résultat est cohérent avec l'effet stigmatisant de l'appartenance à une ZUS, mis en évidence par Choffel et Delattre (2003) sur les durées de chômage et par Bonnevialle (2009) sur l'accès à l'emploi des jeunes. En fait, le zonage réalisé pour les ZUS pointe explicitement des territoires dont les populations sont éloignées des zones denses d'emplois et souvent confrontées à des difficultés de transport. Or, cet éloignement physique diminue les opportunités d'emplois du fait d'un accès réduit aux canaux d'informations sur les emplois vacants et d'une plus grande méconnaissance des employeurs potentiels (Ilhanfeldt, 1997), de coûts directs de recherche d'emplois plus élevés (Ortega, 2000), d'une moindre attractivité des emplois prospectés en raison des coûts attendus des migrations alternantes (Coulson, Laing et Wong, 2001) ou encore de discrimination statistique de la part d'employeurs qui écartent d'office les candidatures des individus habitant loin car ils anticipent qu'ils ont une productivité plus faible à cause de leurs risques supposés plus élevés d'absentéisme, retard et fatigue (Zénou, 2002). En outre, cette réduction des opportunités qui rallonge la durée de chômage, engendre une concurrence accrue pour les emplois accessibles, susceptible de limiter l'accès à l'emploi des ex-bénéficiaires des clauses, peu diplômés et donc peu mobiles. D'où le délai plus long de ces populations pour trouver un nouvel emploi à la fin de leur contrat de clause d'insertion. En revanche, l'âge du bénéficiaire et le nombre d'heures travaillées lors du contrat de clause accélèrent le retour à l'emploi, ce qui s'explique sans doute par leur plus grande expérience professionnelle susceptible de favoriser leur recherche d'emploi ultérieure.

Toutefois, près de la moitié des premiers emplois obtenus après leur contrat de clause sont assimilables à des emplois précaires puisqu'ils correspondaient à des missions d'intérim. Cette instabilité professionnelle des bénéficiaires à court terme renforce l'intérêt d'étudier leur situation à plus long terme pour voir s'ils arrivent à la stabiliser et à sortir de la spirale où s'enchaînent contrats courts et périodes de chômage.

4. Devenir professionnel des bénéficiaires entre 6 et 20 mois après la clause

4.1 Une partie des bénéficiaires arrivent à sécuriser leur parcours professionnel

Une partie des bénéficiaires arrivent à sécuriser leur parcours professionnel à plus long terme. Parmi les bénéficiaires interrogés entre 6 et 20 mois après la fin de leur clause d'insertion, 55% occupent un emploi au moment de l'enquête alors qu'ils n'étaient que 32% à la sortie du dispositif (**tableau 3**). Le taux de sorties positives (CDI ou CDD de plus de 6 mois) s'est aussi accru. Alors que le taux d'embauche en emploi durable était de 8% à la sortie de la clause, il est de 27% parmi les bénéficiaires sortis depuis plus de 6 mois (entre 6 mois et 20 mois). A titre de comparaison, six mois après la fin de leur contrat, le taux d'insertion dans l'emploi des sortants d'un contrat aidé du secteur non-marchand (CUI-CAE[3]) était de 36% en 2012 et leur taux d'accès à un emploi durable était de 22% (Durand, 2014). Ces taux sont inférieurs à ceux observés dans notre enquête pour les bénéficiaires des clauses d'insertion (**tableau 3**), et ce malgré la dégradation marquée du marché du travail entre 2012 et 2013. Les CUI-CAE concernent pourtant aussi des personnes éloignées de l'emploi, c'est-à-dire peu qualifiées, souvent en chômage de longue durée et bénéficiaires de minima sociaux. Ainsi, même si les contrats de clause d'insertion n'ont pas de vocation à être pérennisés, ils peuvent être un tremplin vers l'emploi et de manière plus efficace que d'autres mesures publiques de lutte contre le chômage. D'ailleurs, 63% des emplois occupés par les bénéficiaires au moment de l'enquête ont été trouvés dans le même domaine d'activité que celui de leur contrat de clause et pour 56% à un même poste. Or, comme les contrats de clause sont loin d'être toujours en accord avec la formation initiale des bénéficiaires (53%), ils semblent jouer, pour certains, un rôle de formation sur le tas pour une réorientation vers des secteurs avec de meilleurs débouchés où ils peuvent s'insérer durablement. Certains avaient probablement déjà en tête cette reconversion avant leur contrat puisque 73% des bénéficiaires déclarent que l'emploi exercé pendant la clause correspondait à leur recherche.

Tableau 3 : Situation professionnelle des bénéficiaires au moment de l'enquête

Durée entre la fin de chantier et l'enquête	Au chômage	En emploi	Emploi durable	Intérim
[6 mois – 9 mois]	41,0%	59,0%	31,2%	27,9%
] 9 mois – 12 mois]	45,8%	54,2%	25,0%	29,1%
]12 mois– 15 mois]	51,1%	48,9%	23,3%	25,6%
]15 mois – 20 mois]	45,6%	54,4%	26,1%	28,3%
Total [6 mois – 20 mois]	**45,4%**	**54,6%**	**26,8%**	**27,8%**

En revanche, une partie non négligeable des bénéficiaires présentent des parcours professionnels chaotiques et sont incapables de sortir de la précarité. En effet, un grand nombre des bénéficiaires qui avaient réussi à décrocher rapidement une mission d'intérim après leur contrat de clause se retrouvent ensuite au chômage. C'est pourquoi, on observe que le taux de chômage a plutôt tendance à augmenter et le taux d'emploi à diminuer au fil des mois après la sortie de la clause (partie de gauche du tableau 3) et ce jusqu'à 15 mois. C'est plutôt dans un premier temps (entre 9 et 12 mois) la diminution du taux d'emploi durable qui vient gonfler les rangs du chômage, puis dans un second temps (12 mois – 15 mois) ce phénomène s'explique davantage par une diminution du taux d'embauche en intérim.

[3] Le Contrat unique d'insertion qui prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi dans le secteur non marchand (CUI-CAE) est entré en vigueur à partir du 1er janvier 2010.

4.2 L'accès à la formation dans le cadre des clauses sociales favorise l'insertion en emploi

Les résultats des modèles Logit du **tableau 2** mettent en évidence que ce ne sont pas les mêmes caractéristiques des contrats de clause qui influencent la probabilité d'être en emploi à très court (sortie du dispositif) et moyen terme (entre 6 et 20 mois après). Par exemple, le type de contrat de clause, la taille de l'entreprise d'accueil et son secteur d'activité ne sont pas des facteurs déterminants pour l'insertion dans l'emploi au moment de l'enquête. En revanche, les chances d'être en emploi augmentent avec la durée du contrat de clause. Ainsi, la clause remplira d'autant mieux son rôle d'insertion sur le marché du travail qu'elle propose des contrats longs. L'efficacité d'un contrat de clause sur les parcours professionnels à moyen terme semble dépendre de sa capacité à améliorer la confiance en soi du bénéficiaire et à lui faire acquérir une formation ou des droits à la formation. Ces deux dimensions des clauses ont en effet un très fort impact sur le taux d'emploi (+ 20 points environ) et même sur le taux d'emploi durable pour la formation (+16,5 points). Au-delà de l'effet potentiellement bénéfique des formations sur l'employabilité des personnes concernées, cette corrélation positive peut aussi tenir à des caractéristiques non observables plus favorables pour les personnes ayant accédé aux formations (degré de motivation, *etc.*) ou les employeurs les proposant (souhait de garder le salarié à l'issue du contrat, *etc.*). Une autre interprétation tient au fait que la formation est généralement l'indice d'un poste plus qualifié. Or l'occupation d'un tel poste est en général propice à une meilleure insertion dans l'emploi (Durand, 2014).

Ces résultats suggèrent qu'assortir les clauses d'insertion dans les marchés publics de critères plus qualitatifs (au-delà du nombre d'heures d'insertion fixé) touchant les performances en matière d'insertion des publics en difficulté, comme le rend possible l'article 53 du Code des marchés publics, est sans doute une piste à privilégier. En effet, intégrer comme critères de choix entre les entreprises répondant aux marchés publics, le dispositif de formation proposé par l'entreprise pour les personnes en insertion et les mesures d'encadrement et d'accompagnement assurant l'amélioration de l'estime de soi des bénéficiaires semble pertinent. Nos résultats plaident donc pour une utilisation conjointe de l'article 14 et 53 pour les clauses d'insertion.

De façon plus surprenante, il ressort que les bénéficiaires qui étaient en emploi durable juste à la sortie du dispositif n'ont pas une probabilité significativement plus élevée d'avoir un emploi au moment de l'enquête, toutes choses étant égales par ailleurs. Cette similitude dans les taux d'emploi à moyen terme s'explique par la rapidité avec laquelle la majorité des bénéficiaires trouve un emploi après leur contrat de clause. Néanmoins, le fait d'avoir un emploi durable immédiatement à la sortie du dispositif reste un véritable atout pour l'occupation d'un emploi durable à moyen terme (+ 49 points). Ces résultats montrent que si la clause d'insertion ne débouche pas immédiatement sur un emploi durable pour les bénéficiaires, cela n'handicape pas leurs chances d'être en emploi 6 à 20 mois plus tard, mais cela les pousse davantage vers la sphère des contrats précaires et des parcours plus chaotiques. Par conséquent, les perspectives de pérennisation des emplois proposés aux bénéficiaires des clauses d'insertion pourraient être un sous-critère à privilégier lors de l'attribution des marchés publics.

Nos résultats mettent en évidence que les bénéficiaires dont les contrats de clause ont été effectués dans les secteurs du Génie Civil, de la construction spécialisée et des installations électriques et plomberie ont moins de chances d'occuper un emploi durable à moyen terme. Or, il s'agissait de secteurs d'activité qui présentaient des taux d'emploi élevés à la sortie du dispositif. Cela suggère que les bénéficiaires travaillant en clause dans ces secteurs ont plus

facilement accès à un emploi à leur sortie mais qui ne leur permet pas à moyen terme d'avoir un emploi pérenne : ils ont sans doute des déroulements de carrière relativement chaotiques, cumulant les emplois précaires à durée limitée. Une explication possible est que ces secteurs d'activité interviennent souvent dans le cadre de « grands chantiers », sans doute plus longs que les contrats de clause proposés, ce qui permet aux bénéficiaires par exemple d'obtenir un renouvellement de contrat de type intérim ou CTTI mais seulement jusqu'à la fin du chantier et non pas à moyen terme pour des emplois durables.

4.3 Le cas particulier des habitants des quartiers prioritaires

Enfin, deux caractéristiques individuelles semblent être un handicap dans l'obtention d'un emploi à moyen terme : l'âge et l'origine géographique. Les bénéficiaires les plus âgés sont ceux qui ont le plus de mal à avoir décroché un emploi à plus de 6 mois après la sortie du dispositif de la clause. A autres caractéristiques équivalentes, les bénéficiaires résidant dans un quartier ZFU ou CUCS non-ZUS ont respectivement des taux d'emploi inférieurs de 22% et 44%. En revanche, ces facteurs ne sont plus significatifs lorsque l'analyse est restreinte à l'emploi durable. En conséquence, les bénéficiaires les plus âgés et ceux habitant les ZFU et les CUCS hors ZUS seraient moins en emploi au moment de l'enquête, non pas parce qu'ils ont moins d'emplois stables mais parce qu'ils auraient moins facilement accès à l'intérim et aux emplois précaires. Des enquêtes qualitatives complémentaires pourraient alors être intéressantes à mener afin de savoir si cela résulte d'un véritable choix de la part de ces individus de ne pas postuler à des emplois temporaires afin de se concentrer sur une recherche d'emploi plus durable.

Conclusion

Prévue par le code des marchés publics, la clause d'insertion est un outil permettant d'intégrer des critères sociaux dans les appels d'offre. Dans les marchés publics incluant des clauses spécifiques, l'entreprise attributaire a l'obligation de réaliser le volume d'heures d'insertion fixé, c'est-à-dire de proposer un minimum de contrats de travail à des personnes éloignées de l'emploi. Concrètement sont principalement concernés les chômeurs de longue durée, les personnes allocataires des minima sociaux et les jeunes sans diplôme ou peu qualifiés. Du fait du public visé, une part importante des bénéficiaires de ces clauses d'insertion réside dans des quartiers prioritaires selon les politiques de la ville (près de 60% dans l'agglomération lyonnaise). Les contrats qui leur sont proposés dans le cadre des clauses sont très majoritairement des contrats d'intérim d'insertion (CTTI), de courte durée (133 jours en moyenne), dans des petites et moyennes entreprises des secteurs de la construction et du bâtiment.

La commande publique par l'intermédiaire de ces clauses est un levier pour remettre au moins ponctuellement sur le marché du travail des personnes qui y étaient en marge. On peut alors se demander si ces publics, après leur sortie du dispositif, retrouvent plus durablement le chemin de l'emploi ou si au contraire ils retombent dans une situation de chômage, les clauses n'ayant servi que de courtes parenthèses. C'est pourquoi, notre étude s'est centrée sur le devenir professionnel des bénéficiaires des clauses d'insertion à moyen terme (6 à 20 mois après la fin de leur contrat de clause).

Pour ce faire, une enquête téléphonique auprès d'un panel représentatif de bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés publics dans l'agglomération lyonnaise a été réalisée. Il

ressort qu'une partie des bénéficiaires arrivent à sécuriser leur parcours professionnel. Plus de la moitié occupent un emploi à moyen terme et plus d'un quart un emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois). Les taux d'insertion observés sont plus élevés que ceux des contrats aidés du secteur non-marchand (CUI-CAE). Notre étude montre aussi qu'il existe des facteurs spécifiques au contrat de clause qui semblent favoriser le retour à l'emploi à moyen terme. Dans ce domaine, les contrats de clause proposant une formation aux bénéficiaires et permettant d'améliorer leur confiance en soi paraissent les plus efficaces. En outre, la durée du contrat de clause améliore les chances de rester en emploi à moyen terme alors que le nombre d'heures effectuées lors de ce contrat accroît la rapidité de retrouver un emploi après la sortie du dispositif. Ces résultats plaident pour l'utilisation conjointe de l'article 14 et de l'article 53 du code des marchés publics lors de l'intégration des clauses d'insertion dans les appels d'offre. Cela permettrait ainsi non seulement de fixer un volume minimal d'heures d'insertion que devra effectuer l'entreprise soumissionnaire, mais aussi d'accroître les chances des publics visés d'obtenir un emploi à moyen terme en instaurant des sous-critères lors de l'attribution en termes de dispositifs de formation proposés, d'accompagnement, de durée des contrats ou encore de perspectives de pérennisation des emplois.

Au-delà d'un instrument de politiques d'insertion professionnelle, les clauses d'insertion semblent jouer un véritable rôle de cohésion sociale. Plus de 80% des bénéficiaires des clauses sont satisfaits de l'expérience qui leur a été offerte et ils déclarent même que ce dispositif leur a permis de développer de nouvelles aptitudes, d'améliorer leur confiance en eux, leur situation financière mais aussi d'avoir une vision plus claire de leur avenir. En plus des résultats dégagés sur la situation professionnelle des bénéficiaires, l'enquête a permis aux enquêteurs de découvrir des parcours de vie évocateurs : même si certains bénéficiaires ont fait preuve de ressentiments envers le dispositif qui n'a pas amélioré leur quotidien, certains témoignages ont reflété d'éclatantes réussites. Ces quelques remarques incitent à poursuivre le suivi des bénéficiaires sur un plan plus "qualitatif" grâce à des entretiens en face-à-face et d'aborder plus en détails l'impact de la clause sur certains périphériques (changement de logement, accès au permis de conduire, *etc.)*.

En outre, pour évaluer plus complètement le dispositif des clauses d'insertion, il conviendrait de comparer la situation professionnelle des bénéficiaires à celle de publics comparables n'ayant pas bénéficié de la clause. Cette évaluation devra passer par la constitution d'un "groupe témoin" et d'une nouvelle enquête auprès d'eux.

Bibliographie

Bayardin V. (2012). « Le devenir des personnes sorties de contrats aidés en 2010 », *DARES Analyses*, octobre, n°066.

Bonnevialle L. (2009). « Les jeunes des ZUS accompagnés par les missions locales en 2007 : un suivi plus intense, davantage de formations mais un moindre accès à l'emploi », *Premières Synthèses Premières Informations*, avril, n°17.1, DARES.

Bouabdallah K., Cavaco S. et Lesueur JY. (2002). « Recherche d'emploi, contraintes spatiales et durée de chômage : une analyse microéconométrique », *Revue d'Economie Politique*, vol. 1, pp. 137-157.

Bouzouina L., Havet N. et Pochet P. (2015). « Mobilité quotidienne des actifs résidant en zones urbaines sensibles et accès à l'emploi : une analyse économétrique à partir de *l'Enquête*

Ménages Déplacements de Lyon », *Working Paper du GATE LSE,* n°1511, April, 29 pages.

Choffel P. et Delattre E. (2003). « Habiter un quartier défavorisé : quels effets sur la durée de chômage ? », *Premières Synthèses Premières Informations*, octobre, n°43.1, DARES.

Coulson N.E., Laing D. et Wang P. (2001). « Spatial Mismatch in Search Equilibrium » *Journal of Labor Economics*, vol. 19, n° 4, pp. 949-972.

Durand J. (2014). « Que sont devenues les personnes sorties de contrats aidés en 2012 ? », *DARES Analyses*, septembre, n°071.

Gobillon L., Magnac T. et Selod H. (2011). « The effect of location on finding a job in the Paris region », *Jornal of Applied Econometrics,* vol. 26, n°7, pp. 1079-1112.

Havet N. (2012). « L'impact des politiques d'exonérations territoriales : méthodes d'évaluation et résultats », *Working Paper du Gate Lyon Saint-Etienne*, 2012-31, Octobre, 36 p.

Ilhanfeldt K. (1997). « Information on the Spatial Distribution of Job Opportunities Within Metropolitan Areas », *Journal of Urban Economics*, vol. 41, n° 2, pp. 218-242.

Kain J.F. (1968). « Housing ségrégation, Negro employment, and metropolitan decentralization », *Quaterly Journal of Economics*, vol. 82, n°2, pp. 175-197.

Observatoire Economique de l'Achat Public. (2014). « Le recensement de l'achat public : Exercice 2013 », novembre.

Ortega J. (2000). « Pareto-Improving Immigration in an Economy with Equilibrium Unemployment », *Economic Journal*, vol. 110, n° 460, pp. 92-112.

Weinberg B.A. (2000). « Black residential centralisation and the spatial mismatch hypothesis », *Journal of Urban Economics*, vol. 48, pp. 110-134.

Zénou Y. (2002). « How do Firms Redline Workers? » *Journal of Urban Economics*, vol. 52, n° 3, pp. 391-408.