Le devenir des bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés publics

Occupational outlooks for the recipients of an integration clause in public procurements

Berufliche Perspektiven im Zusammenhang mit der Eingliederungsklausel im öffentlichen Vergabewesen

El devenir de los beneficiarios de las cláusulas de inserción de los mercados públicos

Nathalie Havet, Alexis Penot et Morgane Plantier

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4933>

DOI : 10.4000/formationemploi.4933

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 31 décembre 2016

Pagination : 121-143

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Nathalie Havet, Alexis Penot et Morgane Plantier, « Le devenir des bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés publics », *Formation emploi* [En ligne], 136 | octobre-décembre 2016, mis en ligne le 31 décembre 2016, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/4933> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4933>

Le devenir des bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés publics

NATHALIE HAVET

*Maître de conférences en sciences économiques à l'université Claude Bernard Lyon 1 - ISFA et
membre du Laboratoire de sciences actuarielles et financières (SAF)*

ALEXIS PENOT

*Maître de conférences en sciences économiques à l'Ecole normale supérieure de Lyon et membre
du Groupe d'analyse et de théorie économique (GATE)*

MORGANE PLANTIER

*Etudiante en Master 2 « Etudes Quantitatives pour la Décision Economique » de la filière
d'économie quantitative à l'université Lumière Lyon 2*

Résumé

■ Le devenir des bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés publics

Prévue par le code des marchés publics, la clause d'insertion permet 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 étudie le devenir professionnel des bénéficiaires de ces clauses à moyen terme (six à vingt mois après), grâce à une enquête téléphonique auprès d'un panel de bénéficiaires de l'agglomération lyonnaise. Une partie des bénéficiaires parviennent à sécuriser leur parcours professionnel avec l'accès à des emplois durables. Le maintien en emploi semble dépendre de la capacité du dispositif à améliorer la confiance en soi des bénéficiaires et à leur faire acquérir une formation.

Mots-clés : marché public, mesure pour l'emploi, chômeur, chômage des jeunes, cheminement professionnel, enquête d'insertion

---

Abstract

■ Occupational outlooks for the recipients of an integration clause in public procurements

The French Code of Public Procurement allows to specify explicit integration clauses (*i.e.* social criteria) in public tenders. The successful tenderers are required to offer a minimal number of work hours to people with the weakest access to the 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 area. Our results highlight that some recipients improve their careers with an access to permanent employment. They show also that the duration of the

---

clause, 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.

Keywords: government contract, employment scheme, unemployed person, youth unemployment, occupational paths, school-to-work transition survey

Journal of Economic Literature : J 23, J 24, J 68

Traduction : *Auteur-e-s*

Depuis le milieu des années 1980, la France a connu, comme la plupart des pays européens, une importante flexibilisation de son marché du travail. Une des conséquences majeures a été l'explosion des « formes particulières d'emploi », c'est-à-dire des contrats à durée déterminée (CDD), des missions d'intérim, des contrats aidés ou du temps partiel. Elles ont progressé tant en termes de nombre d'entreprises utilisatrices qu'en proportion de contrats proposés aux salariés.

Plusieurs études ont tenté d'évaluer les conséquences du développement de ces formes particulières d'emploi sur les parcours professionnels des salariés. Leur objectif était notamment d'évaluer si le fait d'occuper un emploi « particulier » permettait d'accéder plus facilement à un emploi stable ou au contraire agissait comme un marqueur de précarité. En d'autres termes, il s'agissait de savoir si ces emplois constituaient des tremplins vers les emplois stables ou au contraire des trappes à précarité, augmentant les risques de chômage récurrent.

Sur données françaises, Bonnal et *al.* (1994, 1997), Magnac (2000), Havet (2006) et Calavrezo (2008) ont étudié l'impact de ces emplois, mais uniquement sur l'insertion des jeunes, et en ont dressé un bilan mitigé. Seuls Givord et Wilner (2009) ont réalisé une étude sur une population plus large et mettent en évidence un léger effet tremplin des emplois temporaires, par rapport au chômage, dans l'accès à l'emploi stable. Dans le même esprit, Benoteau (2015) a récemment évalué l'effet du passage en contrat aidé sur la trajectoire professionnelle des demandeurs d'emploi. L'auteur conclut, comme des travaux récents sur d'autres pays européens (Card et *al.*, 2010), que les contrats aidés qui relèvent d'une logique de subvention à l'embauche dans le secteur marchand ont un effet positif sur l'insertion en emploi stable ; et ce, contrairement à des programmes de créations d'emplois publics temporaires – contrats aidés du secteur non marchand – auxquels sont associés des effets négatifs pouvant s'interpréter comme des effets d'enfermement ou de stigmatisation.

Parallèlement à l'utilisation de ces formes particulières d'emploi, les gouvernements ont initié, au milieu des années 1990, l'utilisation de la commande publique comme levier pour lutter contre le taux élevé de chômage. Il s'agissait de demander aux entreprises attributaires de marchés publics de réserver des heures de travail à des personnes rencontrant 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. Dès lors, les clauses sociales ont été véritablement considérées comme un dispositif parmi d'autres pour lutter contre les exclusions seulement après l'obtention d'une base légale, avec l'introduction de l'article 14 dans le code des marchés publics, en mars 2001. Cet article donne ainsi naissance aux « clauses d'insertion » et permet d'intégrer explicitement, dans les appels d'offres, des critères sociaux comme condition d'exécution des marchés.

Dans les marchés comportant ces clauses spécifiques, les entreprises doivent 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 par la loi sur l'Agence nationale de rénovation urbaine (ANRU). Elle 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 jusqu'à 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). Ainsi, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté peuvent désormais constituer un critère d'attribution d'un marché public.

La commande publique, à la fois des collectivités locales et de l'Etat, représente plus de 70 milliards d'euros ; dès lors, elle pourrait constituer un important levier pour favoriser l'insertion des personnes éloignées de l'emploi. Toutefois, même s'il ne cesse d'augmenter, le recours à ces clauses 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 (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 est aujourd'hui le principal donneur d'ordres 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.

À terme, ce qui importe, ce n'est pas le nombre d'heures en lui-même, mais les parcours d'insertion des bénéficiaires du dispositif. Or, jusqu'ici, les données disponibles sur le devenir des bénéficiaires des clauses d'insertion sont plutôt incomplètes et éparées. Pourtant, leur diffusion pourrait constituer un facteur essentiel de développement de telles clauses dans les appels d'offres.

Encadré 1 : Le design de l'enquête

L'étude concerne les marchés publics des donneurs d'ordres de l'agglomération lyonnaise. Elle se base sur une enquête téléphonique, réalisée entre avril et juillet 2013, auprès d'un panel de bénéficiaires des clauses d'insertion (selon l'article 14 du code des marchés publics). 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'une contractualisation, dans le cadre d'un marché clausé se terminant entre le 1^{er} octobre 2011 et le 15 novembre 2012, a été extraite de leurs bases administratives.

Sur les 657 bénéficiaires respectant ces critères, 198 ont répondu, soit un taux de réponse de 30,1 % (*). Les données ont ensuite été redressées afin d'en améliorer la représentativité grâce à certaines informations contenues dans les bases administratives pour l'ensemble de la population mère. La pondération a été calculée avec la macro SAS CALMAR (CALage sur MARGes) de l'Insee qui permet de redresser un échantillon en calant les données de l'enquête sur des marges exogènes (Sautory, 1993) : le sexe, l'âge, l'origine géographique (zones franches urbaines – ZFU ; zones urbaines sensibles – ZUS ; Contrat urbain de cohésion sociale – CUCS ; quartiers non prioritaires), le niveau de diplôme (sans diplôme, niveau BEP-CAP – brevet d'études professionnelles et certificat d'aptitude professionnelle ; niveau baccalauréat ou plus), le type de contractualisation (contrat de professionnalisation, CDD ou CDI de chantier, contrat de travail temporaire d'insertion (CTTI), autres) et des variables caractérisant la situation de l'individu avant la signature de ce contrat issu du marché clausé : demandeur d'emploi de longue durée (oui/non), bénéficiaire du RSA – revenu de solidarité active (oui/non), travailleur handicapé (oui/non), autres demandeurs d'emploi (oui/non). Cette pondération de redressement a été utilisée pour les statistiques univariées.

Les participants ont été interrogés sur le contrat associé au marché clausé (caractérisation du contrat, satisfaction par rapport au dispositif) et son impact sur leur parcours professionnel (emploi ou non à la sortie du dispositif, situation actuelle (**)). 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 depuis plus de six mois, le temps écoulé entre la fin du contrat et la date de l'enquête varie entre les bénéficiaires : 31 % ont terminé leur contrat depuis six à huit mois, 22 % depuis neuf à douze mois, 22 % depuis douze à quinze mois et 25 % depuis quinze à vingt mois. Cette répartition des répondants va permettre de vérifier si les taux d'insertion des bénéficiaires s'améliorent ou se détériorent au fil du temps.

(*) : 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). Le taux de retour effectif pour cette enquête a ainsi été d'environ 57 % parmi les bénéficiaires potentiellement joignables.

(**) : Le questionnaire est disponible sur demande auprès des auteurs.

La majorité des données disponibles permettent de qualifier les sorties des bénéficiaires à la fin de leur contrat de travail, alors que le suivi de ce public à plus long terme demeure perfectible. L'objectif de cet article est donc d'étudier la situation professionnelle des bénéficiaires de ces clauses, six à vingt mois après leur sortie du dispositif. En amont de tout processus d'évaluation, il est indispensable de mieux comprendre les caractéristiques des bénéficiaires et des contractualisations qui leur sont proposées et d'examiner leurs corrélations avec les taux d'insertion en emploi stable. Pour ce faire, une enquête téléphonique auprès d'un panel de bénéficiaires des clauses d'insertion, dans l'agglomération lyonnaise, a été réalisée.

La première partie de l'article utilise les données collectées pour mettre en évidence les caractéristiques individuelles des bénéficiaires et celles de leur contrat associé au marché clausé. La deuxième partie dresse un bilan de la situation professionnelle des bénéficiaires à la sortie de la clause et à moyen terme (six à vingt mois après). La troisième partie, basée sur des modélisations économétriques, cherche à savoir s'il existe, parmi ces bénéficiaires, des différences significatives en matière de retour à l'emploi.

11 Qui sont les bénéficiaires des clauses d'insertion ?

Comme pour les politiques actives du marché du travail, développées depuis les années 1970, en France (politiques d'aide à la recherche d'emploi, de formation, de subvention à l'embauche et de créations d'emplois publics temporaires), le principal objectif des clauses sociales est d'aider les demandeurs d'emploi à se réinsérer sur le marché du travail. Il s'agit de cibler des publics particuliers en difficultés d'insertion, soit les demandeurs d'emploi de longue durée (douze mois minimum), les jeunes sans diplôme ou peu qualifiés, les travailleurs handicapés ou encore les allocataires des minima sociaux. D'autres personnes rencontrant des difficultés particulières peuvent, sur avis motivé de Pôle emploi, des Maisons de l'emploi et des PLIE (Plans locaux pour l'insertion et l'emploi), être considérées comme relevant des publics les plus éloignés de l'emploi et donc bénéficier de ce dispositif.

Les textes officiels n'affichent pas d'objectifs chiffrés, tant sur les profils ciblés que sur le retour à l'emploi stable des personnes en difficultés d'insertion ; toutefois, une attention particulière doit être accordée aux caractéristiques des bénéficiaires et aux taux d'insertion dans l'emploi à la sortie du dispositif, en amont de tout processus d'évaluation, comme certains l'ont fait pour d'autres mesures d'aide à l'emploi (Gélot et Simonin, 1996).

En outre, même si de nombreux acteurs (et la plupart des évaluations existantes) se concentrent sur une durée relativement courte, la question du bilan à plus long terme des politiques de l'emploi paraît au contraire d'une grande importance. En effet, certains projets donnant de bons résultats à court terme peuvent voir ceux-ci s'estomper avec le temps et peuvent même, dans certains cas, porter préjudice aux participants. D'autres, au contraire, apparemment peu efficaces à court terme, peuvent se révéler bénéfiques sur une plus longue période (Card, 2014), d'où l'intérêt de s'intéresser, comme ici, au devenir des bénéficiaires à court et moyen termes.

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

Les bénéficiaires des clauses d'insertion interrogés se répartissent entre les différents publics initialement ciblés (**tableau 1**). 31,5 % des bénéficiaires étaient des chômeurs de longue durée avant la signature de leur contrat d'insertion, 18 % percevaient le revenu de solidarité active (RSA), faute de ressources suffisantes, et 40 % avaient moins de 26 ans. À titre de comparaison, en novembre 2011, sur la Zone de reterritorialisation emploi formation (ZTEF) du Grand Lyon Centre et Nord, les chômeurs de longue durée représentaient 27,8 % des demandeurs d'emploi, les jeunes de moins de 25 ans, 14,7 %, et les bénéficiaires du RSA, 17,6 %¹. Ainsi, on retrouve beaucoup plus de jeunes et de chômeurs de longue durée parmi les bénéficiaires des clauses d'insertion que dans la population générale des demandeurs d'emploi.

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 (95 %), non diplômés (43 %) ou peu qualifiés (47 % niveau BEP-CAP). Enfin, près d'un bénéficiaire sur deux résidait dans des quartiers prioritaires ciblés par les politiques de la ville (22 % de zones franches urbaines (ZFU), 20 % de zones urbaines sensibles (ZUS) et 5 % de CUCS (Contrats urbains de cohésion sociale)). 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 (par exemple, l'aménagement du GVP – grand projet de ville – de la Duchère à Lyon). Ces publics se caractérisent bien par des taux de chômage plus élevés que la moyenne, en raison de leur composition socio-économique et de leur éloignement physique des zones denses d'emplois, à travers des effets de pair et de contagion, de stigmatisation ou encore des effets d'enclavement et de mauvais appariement spatial – *spatial mismatch* – (Bouzouina, Havet et Pochet, 2016 ; Havet, 2015 ; Gobillon, Magnac et Selod, 2011 ; Couppie et Gasquet, 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.

---

1. Calculs des auteurs à partir de la publication de la Direccte (2012).

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

Proportion d'hommes	95,1 %	Heures travaillées (moyenne)	625,1
Age		Durée du contrat	
<26 ans	40,8 %	1er quartile (25%)	26 jours
26-45 ans	46,1 %	Médiane	82 jours
>46ans	13,1%	Moyenne	154 jours
Origine géographique		Type de contrat	
ZFU	22,1 %	Contrat professionnalisation	13,9 %
ZUS (hors ZFU)	19,8 %	CTTI	62,1%
CUCS (hors ZUS)	4,7 %	CDD, CDI de chantier	20,6 %
Quartiers non prioritaires	53,4 %	Autres	3,5 %
Quartiers Rénovation Urbaine	26,7%		
Niveau de diplôme visé		Donneur d'ordres	
Sans diplôme	42,9%	Grand Lyon	30,4 %
Niveau BEP-CAP maximum	47,0 %	Bailleurs Sociaux	22,0 %
Niveau Bac et plus	10,1 %	Communes du Grand Lyon	26,5 %
		Sytral	12,1 %
		Autres	9,0 %
Situation des personnes avant la mise en contrat d'insertion		Taille de l'entreprise	
DELD	31,5 %	TPE (< 10 salariés)	6,1 %
RSA	18,3 %	PE (10-49 salariés)	32,0 %
Jeunes – de 26 ans	40,3 %	ME (50-500 salariés)	43,7 %
Travailleur Handicapé	1,7 %	GE (>500 salariés)	18,2 %
Autres demandeurs d'emploi	12,9 %		
		Secteurs	
		Aménagement paysager	6,9 %
		Autres travaux de construction spécialisés	15,8 %
		Collecte, traitement et élimination des déchets	11,0 %
		Construction des bâtiments	151 %
		Démolition et préparation des sites	6,8 %
		Divers	8,6 %
		Génie Civil	15,7 %
		Installation électrique, plomberie	7,8 %
		Travaux de finition	12,4 %

Sigles : ZFU : Zone Franche Urbaine, ZUS : Zone Urbaine Sensible, CUCS : Contrat Urbain de Cohésion Sociale, BEP-CAP : brevet d'études professionnelles et certificat d'aptitude professionnelle, DELD : Demandeur d'emploi de longue durée, RSA : Revenu de solidarité active, CTTI : Contrat de travail temporaire d'insertion, CDD : contrat à durée déterminée, CDI : contrat à durée indéterminée, TPE : très petite entreprise, PE : Petite entreprise, ME : entreprise, GE : grande entreprise .

Lecture : 95 % des bénéficiaires des clauses d'insertion (au titre de l'article 14 des marchés publics) dans l'agglomération lyonnaise étaient des hommes.

Source : Enquête téléphonique réalisée par les auteurs (**Encadré 1**), Calculs des auteurs.

1.2 Des contrats proposés relativement courts *via* les marchés clausés...

Une fois la décision prise de recourir à l'article 14 du code des marchés publics, le donneur d'ordres doit signifier aux entreprises le nombre exact d'heures d'insertion à réaliser, ainsi que les options qui leur sont offertes à cet effet. Trois solutions sont proposées : i) le recours à la sous-traitance *via* une entreprise d'insertion (EI), ii) la mise à disposition des salariés rencontrant des difficultés particulières d'insertion *via* une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), une entreprise de travail temporaire (ETT), un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ou une association intermédiaire (AI), ou iii) l'embauche directe de personnes en difficultés sur le marché du travail *via* des contrats à durée de chantier, des contrats de professionnalisation, des contrats de travail à durée indéterminée.

Pour la majorité des contrats associés aux marchés clausés de l'agglomération lyonnaise, la deuxième option a été privilégiée : 62 % des contrats proposés sont des CTTI dans une ETTI et 34 % des embauches directes. La durée des contrats de clause est relativement limitée. 25 % des contrats relevant des clauses d'insertion ont une durée inférieure ou égale à 26 jours, 50 % des contrats ont une durée inférieure à 82 jours et la durée moyenne des contrats est de près de cinq mois (154 jours).

Les contrats associés aux marchés clausés ont davantage été proposés dans les moyennes (44 % des contrats) et petites entreprises (32 %) et concernent principalement les secteurs du génie civil (16 %), de la construction de bâtiments (15 %) et autres travaux de construction spécialisés (16 %). Il est vrai que le principal donneur d'ordres est le Grand Lyon (30 %), 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 (266 jours avec 1 116 heures travaillées par contrat). Les bailleurs sociaux ont été les donneurs d'ordres dans 22 % des contrats, mais ils ont aussi proposé les contrats les plus courts (90 jours en moyenne pour 361 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 s'effectuent davantage dans les secteurs de la collecte et du traitement des déchets (35 % au lieu de 11 %) et du génie civil (31 % au lieu de 16 %), qui proposent les contrats les plus conséquents en termes d'heures travaillées.

De plus, ces contrats bénéficient davantage aux demandeurs d'emploi de longue durée (42 % pour le Grand Lyon contre 32 % pour l'ensemble des bénéficiaires) qui semblent profiter de contrats plus longs d'environ 400 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 260 heures.

1.3 ... mais suscitant de forts taux de satisfaction de la part des bénéficiaires

Malgré la durée relativement limitée des contrats, plus de huit bénéficiaires sur dix se déclarent globalement satisfaits de l'expérience offerte par la clause d'insertion, que ce soit en matière de conditions de travail, de métier exercé, d'intégration au sein de l'entreprise d'accueil ou des compétences acquises grâce à ce contrat (**figure 1**). Seulement 3 à 10 % des bénéficiaires, en fonction des critères examinés, ne sont pas du tout satisfaits de leur contrat.

Figure 1 : Satisfaction à l'égard du contrat de clause, déclarée par les bénéficiaires

Exemple de lecture : 21,8 % des bénéficiaires se déclarent très satisfaits des compétences acquises lors du contrat de clause dont ils ont bénéficié.

Source : Enquête téléphonique réalisée par les auteurs (**encadré 1**). Calculs des auteurs.

La satisfaction déclarée varie peu en fonction des caractéristiques sociodémographiques des bénéficiaires et des formes de leur contractualisation. Notons toutefois que les bénéficiaires embauchés dans les TPE (< 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 aisé de comprendre le rôle de chacun. Sur le critère du métier exercé, les non-diplômés semblent plus satisfaits que la moyenne.

Le passage par le dispositif des clauses d'insertion est jugé profitable par de nombreux bénéficiaires. En effet, pour la majorité des répondants, il leur a permis « *d'acquérir une expérience professionnelle intéressante* » (83 %), de « *développer de nouvelles aptitudes* » (80 %), « *d'avoir plus confiance en soi* » (69 %) et « *d'améliorer leur situation financière* » (76 %) (**figure 2**).

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

Exemple de lecture : 61,2 % des bénéficiaires déclarent que le passage par le dispositif des clauses d'insertion leur a permis d'accéder à une formation.
Source : Enquête téléphonique réalisée par les auteurs (**encadré 1**). Calculs des auteurs.

En outre, les clauses semblent remplir leur rôle d'insertion en favorisant l'accumulation de capital humain : 65 % des bénéficiaires se sont vu proposer des droits à une formation ou une formation lors du contrat de clause ; ce pourcentage s'élève même à 70 % 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, presque deux tiers des bénéficiaires (63 %) déclarent 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 à ceux qui recensent les opinions des personnes sorties des contrats aidés, en France, en 2010 et 2012 (Bayardin, 2012 ; Durand, 2014).

2 | Un retour rapide à l'emploi pour les bénéficiaires des clauses d'insertion

Examinons à présent les perspectives d'emploi des bénéficiaires à très court terme, c'est-à-dire à leur sortie immédiate du dispositif, mais aussi à moyen terme.

2.1 Une instabilité professionnelle à la sortie du dispositif

Malgré cette satisfaction vis-à-vis de leur contrat de clause, seulement 36 % des bénéficiaires obtiennent un emploi dès la sortie du dispositif (**figure 3**). Ce pourcentage chute à 12 % pour les emplois durables (CDI ou CDD de plus de six mois), le reste des

emplois représentant essentiellement des missions d'intérim ou de nouveaux CTTI. C'est pourquoi la majorité des bénéficiaires estiment que le contrat associé au marché clausé 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

Exemple de lecture : 36 % des bénéficiaires étaient en emploi dès leur sortie du dispositif de clause d'insertion.

Source : Enquête téléphonique réalisée par les auteurs (**encadré 1**). Calculs des auteurs.

Néanmoins, sept bénéficiaires sur dix ont occupé au moins un emploi entre leur sortie du dispositif et le jour de l'enquête ; la plupart d'entre eux (84 %) l'ont trouvé moins de trois mois après la fin de leur contrat de clause.

Cependant, près de la moitié des premiers emplois obtenus après leur contrat clausé 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. Parviennent-ils à la stabiliser et à sortir de la spirale où s'enchaînent contrats courts et périodes de chômage ?

2.2 Situation professionnelle des bénéficiaires entre six et vingt mois après la sortie du dispositif

Une partie des bénéficiaires parviennent à sécuriser leur parcours professionnel à plus long terme. Parmi les bénéficiaires interrogés entre six et vingt mois après la sortie du

dispositif, 57 % occupent un emploi au moment de l'enquête, alors qu'ils n'étaient que 36 % à la sortie immédiate du dispositif (**tableau 2**). Le taux de sorties positives (CDI ou CDD de plus de six mois) s'est aussi accru. Alors que le taux d'embauche en emploi durable était de 12 % à l'issue du contrat clausé, il est de 34 % parmi les bénéficiaires sortis depuis plus de six mois (entre six et vingt mois). Ces taux observés dans notre enquête, pour les bénéficiaires des clauses d'insertion, sont relativement comparables aux taux d'insertion des sortants des contrats aidés ou des contrats de professionnalisation, puisque certains bénéficient de ce type de contractualisation dans le cadre du marché clausé.

Tableau 2 : Situation professionnelle des bénéficiaires de contrats clausés au moment de l'enquête

Durée entre la fin du contrat de clause et l'enquête	Au chômage	En emploi	Emploi durable	Intérim
[6 mois – 9 mois[	35,1%	64,9%	38,0%	26,9%
[9 mois – 12 mois[	45,0%	55,0%	29,5%	25,5%
[12 mois– 15 mois[	45,7%	54,3%	35,8%	18,6%
[15 mois – 20 mois]	50,5%	49,5%	29,2%	20,4%
Total [6 mois – 20 mois]	43,4%	56,6%	33,5%	23,2%

Exemple de lecture : Le taux d'emploi est respectivement de 64,9 % parmi les bénéficiaires sortis depuis 6 à 9 mois du dispositif et de 49,5 % pour ceux sortis depuis 15 à 20 mois.

Source : Enquête téléphonique réalisée par les auteurs (**encadré 1**). Calculs des auteurs.

À 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) était de 36 % en 2012, et leur taux d'accès à un emploi durable était de 22 % (Durand, 2014). En revanche, le taux d'insertion à six mois des contrats de professionnalisation était de 59 % (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, 2014) et de 66 % pour les bénéficiaires d'un contrat initiative emploi dans le secteur marchand (CUI-CE) (Durand, 2014).

64 % des emplois occupés par les bénéficiaires, au moment de l'enquête, le sont dans le même domaine d'activité que celui de leur contrat de clause et 58 % concernent un même poste. Or, les contrats associés aux marchés clausés étant peu corrélés avec la formation initiale des bénéficiaires (52 %), ils semblent jouer, pour certains, un rôle de formation sur le tas pour une réorientation vers des secteurs qui offrent de meilleurs débouchés et une insertion durable. Certains avaient probablement déjà planifié cette reconversion avant leur contrat, puisque 72 % des bénéficiaires déclarent que l'emploi exercé pendant la clause correspondait à leur recherche.

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 obtenir rapidement une mission d'intérim, à l'issue du dispositif, se retrouvent ensuite au chômage. Ainsi, le taux de chômage a plutôt tendance à augmenter et le taux d'emploi à diminuer, au fil des mois, après la sortie du dispositif (partie de gauche du **tableau 2**). Dans un premier temps (entre neuf et douze mois), c'est plutôt la diminution du taux d'emploi durable qui vient grossir les rangs du chômage, puis, dans un second temps (douze à quinze mois), ce phénomène s'explique davantage par une diminution du taux d'embauches en intérim.

31 Des bénéficiaires aux parcours différents

Des caractéristiques individuelles des bénéficiaires (âge, niveau de diplôme, origine géographique, situation d'activité avant la clause, etc.), certaines caractéristiques de leur employeur (taille de l'établissement, secteur d'activité) et le type de contrat associé au marché clausé (nombre d'heures du contrat, donneur d'ordres, type de contractualisation) facilitent-ils ou, au contraire, entravent-ils les chances d'obtenir un emploi à la fin du marché (court terme) et à moyen terme (entre six et vingt mois après) ? Pour tenter de répondre à cette interrogation, nous avons estimé des modèles logistiques (**tableau 3**). Ils permettent d'isoler l'effet propre de chacune de ces dimensions sur la probabilité d'être en emploi dès la sortie du dispositif et au moment de l'enquête.

3.1 Des facteurs favorisant l'insertion en emploi, différents à court et moyen termes

Les résultats des régressions logistiques (**Tableau 3**) mettent en évidence que ce ne sont pas les mêmes caractéristiques qui influencent la probabilité d'être en emploi à très court terme (dès la sortie du dispositif) et à moyen terme (entre six et vingt mois après).

Par exemple, les titulaires d'un bac ou d'un diplôme supérieur ont moins de chances de se retrouver en emploi à la sortie du dispositif que les non-diplômés ou les moins qualifiés, mais ce handicap ne perdure pas puisqu'ils ont des taux d'emploi similaires aux autres catégories au moment de l'enquête. Vu leur niveau de diplôme et forts de leur dernière expérience professionnelle, dès la sortie du dispositif, ils recherchent sans doute davantage des emplois plus qualifiés et plus durables, au détriment des missions d'intérim et CTTI, pour lesquelles les procédures de sélection sont plus rapides.

À l'inverse, le taux d'insertion immédiate des personnes qui bénéficiaient du RSA, avant leur entrée dans le dispositif, est meilleur que celui des chômeurs dans d'autres situations. Une partie de ce résultat pourrait être liée à la mise en place progressive, depuis la loi généralisant le RSA en décembre 2008, de la réorganisation du processus visant à

orienter et accompagner les bénéficiaires dans leur parcours d’insertion ; on leur propose en effet un suivi par un référent unique avec lequel ils ont des entretiens réguliers et qui les aide à contractualiser sur des activités d’insertion (Arnold et Rochut, 2013).

Tableau 3 : Probabilités d’être en emploi à la sortie du contrat de clause et au moment de l’enquête

	Effet marginal estimé (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)	22%	64%	39%
Age	ns	-1,0	ns
Niveau de diplôme			
Sans diplôme	ns	ns	ns
BEP-CAP max.	réf.	réf.	réf.
Baccalauréat et plus	-15,9	ns	ns
Origine géographique			
ZFU	ns	-20,4	ns
ZUS (hors ZFU)	ns	ns	ns
CUCS (hors ZUS)	ns	-44,7	ns
Quartiers non prioritaires	réf.	réf.	réf.
Demandeur d'emploi de longue durée av. clause	ns	ns	ns
Bénéficiaire du RSA av. clause	+20,7	ns	ns
Le contrat de clause est la 1ère expérience professionnelle			
Oui	ns	---	---
Non	réf.	---	---

Effet marginal estimé (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)	---	ns	ns
Type de contrat de clause			
CDD, CDI	ns	réf.	réf.
CTTI	-19,9	ns	ns
Contrat de professionnalisation	ns	réf.	réf.
Autre contrat aidé	réf.	réf.	réf.
Taille de l'entreprise du contrat de 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	-30,8
Collecte et traitement des déchets	+69,8	ns	ns
Construction de bâtiments	ns	ns	ns
Démolition et préparation de sites	+64,5	ns	ns
Divers	+54,9	ns	ns
Génie civil	+63,5	ns	-32,9
Installation électrique, plomberie	+62,8	ns	-28,0
Travaux de finition	ns	ns	ns
Donneur d'ordre			
Autres	réf.	réf.	réf.
Bailleurs sociaux	ns	-47,5	ns
Communes du Grand Lyon	ns	ns	ns
Grand Lyon	+39,5	ns	ns
Sytral	ns	ns	ns
En emploi durable à la sortie du dispositif	---	ns	45,7
Clause a amélioré la confiance en soi	---	+18,8	ns
Droits de formation ou formation acquis en clause	---	+16,8	+25,8
Temps écoulé entre fin de clause et enquête	---	ns	ns

Effet marginal estimé (en points) pour

	Emploi à la sortie du contrat	Emploi au moment de l'enquête	Emploi durable au moment de l'enquête
Nombre d'observations	192	192	192
Taux de bonnes prédictions	77 %	76 %	81 %

Sigles : BEP-CAP : brevet d'études professionnelles et certificat d'aptitude professionnelle, ZFU : Zone franche urbaine, ZUS : Zone urbaine sensible, CUCS : Contrat urbain de cohésion sociale, RSA : Revenu de solidarité active, CDD : contrat à durée déterminée, CDI : contrat à durée indéterminée, CTTI : Contrat de travail temporaire d'insertion.

Note : Le recours à une modélisation de type Logit permet d'isoler l'effet spécifique d'un facteur « toutes choses étant égales par ailleurs ». Les nombres reportés résultent des calculs de l'effet marginal de chaque variable explicative sur les probabilités estimées d'être en emploi. L'hétéroscédasticité potentielle a été prise en compte en considérant les écarts-types robustes pour déterminer la significativité des variables. La significativité est établie au seuil de 10 % ; ns : non significatif. La situation de référence est celle d'un demandeur d'emploi, ne bénéficiant pas du RSA, ayant un CAP ou BEP, ne résidant pas dans un quartier prioritaire de la politique de la ville, possédant une expérience professionnelle et qui a été engagé en contrat de clause d'insertion par une grande entreprise du secteur de l'aménagement paysager.

Exemple de lecture : Pour l'individu de référence, la probabilité d'occuper un emploi à la sortie du dispositif est de 22 %. Pour un individu détenteur d'un Bac, avec les autres caractéristiques identiques, cette probabilité est inférieure de 15,9 points de pourcentage.

Source : Enquête téléphonique réalisée par les auteurs (**Encadré 1**). Calculs des auteurs.

Certes, le nombre d'heures travaillées en clause, la durée du contrat associé et la taille de l'entreprise d'accueil des bénéficiaires n'influencent ni la probabilité de transiter directement en emploi, ni celle d'être en emploi à moyen terme. Mais, à autres caractéristiques équivalentes (secteur d'activité, taille de l'établissement, donneurs d'ordres, 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). La nature de ces contrats temporaires fait que leurs bénéficiaires sont principalement en situation de « fin de mission » à la sortie du dispositif. Toutefois, ce type de contractualisation ne constitue absolument pas un handicap pour occuper un emploi, y compris durable, à moyen terme. Les individus qui ont travaillé pour le marché clausé, dans les secteurs de l'aménagement paysager, la construction de bâtiments et les travaux de finition, ont des taux d'emploi plus faibles à la sortie du dispositif, toutes choses étant égales par ailleurs, mais pas à moyen terme. Nos résultats révèlent que les bénéficiaires qui ont effectué leur contrat de clause 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, ces secteurs présentent des taux d'emploi élevés à la sortie du dispositif. Cela suggère que, dans ces secteurs, les bénéficiaires du dispositif ont plus facilement accès à un emploi à leur sortie qui, cependant, ne leur permet pas, à moyen terme, d'occuper un emploi pérenne. Sans doute que leurs déroulements de carrière sont relativement chaotiques, avec un cumul d'emplois précaires à durée limitée. Une explication possible est que ces secteurs d'activité relèvent souvent de « grands chantiers », souvent plus longs que les contrats de clause proposés ; cela 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.

Enfin, les contrats pour lesquels le Grand Lyon était le donneur d'ordres, 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 (+39 %) à celles des autres donneurs d'ordres.

3.2 Le cas particulier des habitants des quartiers prioritaires

Deux caractéristiques individuelles semblent représenter 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 peiné pour décrocher un emploi plus de six mois après la sortie du dispositif. À autres caractéristiques équivalentes, les bénéficiaires résidant dans un quartier ZFU (zone franche urbaine) ou CUCS (contrat urbain de cohésion sociale) hors-ZUS (zone urbaine sensible) ont respectivement des taux d'emploi inférieurs de 20 et 45 points de pourcentage. Ces résultats corroborent des constats établis pour l'insertion par l'activité économique (IAE), dans son ensemble, et non spécifiquement pour les bénéficiaires des clauses d'insertion, comme l'effet stigmatisant de l'appartenance à une ZUS sur les durées de chômage, mis en évidence par Choffel et Delattre (2003), ou encore les effets de quartier sur l'accès à l'emploi des jeunes, décrits par Bonneville (2009) ou Couppié et Gasquet (2011). D'ailleurs, parmi les 138 bénéficiaires qui ont 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.

En fait, le zonage réalisé pour les quartiers prioritaires des politiques de la Ville pointe explicitement des territoires dont les populations sont éloignées des zones denses d'emplois et souvent confrontées à des difficultés de transport. Or, d'une part, cet éloignement complique la prospection d'emplois en raison d'un accès réduit aux canaux d'information sur les emplois vacants et d'une plus grande méconnaissance des employeurs potentiels (Ilhanfeldt, 1997 ; Duguet *et al.*, 2008). D'autre part, l'éloignement accroît les coûts directs de recherche d'emploi (Ortega, 2000) et réduit l'attractivité des emplois prospectés en raison des coûts attendus des migrations alternantes (déplacements domicile-travail) (Coulson, Laing et Wong, 2001).

Parallèlement, les entreprises peuvent anticiper un effort productif des salariés potentiels inversement proportionnel à la distance domicile-travail. Cela peut les conduire à définir une frontière spatiale (redlining) au-delà de laquelle elles écarteraient d'emblée les candidatures. Les employeurs pourraient effectivement discriminer à l'embauche les candidats résidant loin des entreprises car ils considèrent que la distance rend les travailleurs moins productifs. Elle accroîtrait le risque d'absentéisme, de retard et de fatigue des employés sur leur lieu de travail (Zénou, 2002). Combiné à un effet de stigmatisation des habitants des quartiers défavorisés, ce processus pénalise les résidents des quartiers défavorisés lorsqu'ils

---

sont éloignés des pôles d'emplois. Il affecte aussi l'efficacité de leur recherche en réduisant leurs opportunités d'appariement. En outre, en rallongeant la durée de chômage, cette réduction des opportunités engendre une concurrence accrue pour les emplois accessibles qui est susceptible de limiter l'accès à l'emploi des ex-bénéficiaires des clauses, peu diplômés et donc peu mobiles. Cela explique que ces populations mettent plus de temps pour trouver un nouvel emploi à la fin du dispositif.

Toutefois, les effets d'âge et d'appartenance à un quartier prioritaire ciblé par les politiques de la ville 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. Il s'agirait en effet de savoir si le fait de ne pas postuler à des emplois temporaires résulte d'un véritable choix de la part de ces individus, visant à rechercher un emploi plus durable. En outre, on peut aussi supposer que, face aux difficultés de mobilité quotidienne pour effectuer les nécessaires migrations alternantes, ces individus refusent des emplois précaires peu rémunérés, souvent situés en périphérie (mal desservie par les transports en commun). Le coût de déplacement domicile-travail attendu augmente leur salaire de réserve, qui devient incompatible avec les salaires des emplois temporaires.

3.3 Les effets d'expérience sur les parcours d'insertion

Le fait que le contrat de clause soit la première expérience du bénéficiaire ne représente pas en soi un handicap pour une transition directe vers l'emploi. L'expérience professionnelle de certains a pu être de très courte durée, voire être ancienne, les bénéficiaires des clauses d'insertion constituant un public éloigné de l'emploi.

De façon plus surprenante, il ressort que les bénéficiaires qui étaient en emploi durable, dès la sortie du dispositif, n'ont pas une probabilité significativement plus élevée d'occuper 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 trouvent un emploi après leur contrat de clause. Néanmoins, le fait d'être en emploi durable, dès la sortie du dispositif, semble représenter un véritable atout pour l'occupation d'un emploi durable à moyen terme (+ 46 points).

Ces résultats suggèrent que si la clause d'insertion ne débouche pas immédiatement sur un emploi durable pour les bénéficiaires, cela n'hypothèque pas leurs chances d'être en emploi six à vingt mois plus tard, mais cela les conduit davantage vers des contrats précaires et des parcours plus chaotiques.

Si de tels résultats se confirmaient à partir d'une base de données où les biais potentiels d'endogénéité de cette variable (en particulier liés à des caractéristiques inobservées pouvant influencer le fait d'avoir obtenu un emploi durable à la sortie du dispositif, comme la motivation du salarié, un relationnel aisé, etc.) pouvaient être contrôlés, les perspectives de pérennisation des emplois proposés aux bénéficiaires des clauses d'insertion pourraient constituer un sous-critère à privilégier lors de l'attribution des marchés publics.

3.4 L'accès à la formation favorise l'insertion en emploi

Le devenir professionnel, à moyen terme, des bénéficiaires des clauses d'insertion, semble dépendre de la capacité de leur expérience, *via* le marché clausé, à améliorer leur confiance en soi et à leur faire acquérir une formation ou des droits à la formation.

Ces deux dimensions ont en effet un très fort impact sur le taux d'emploi (respectivement + 19 et + 17 points) et même sur le taux d'emploi durable s'agissant de la formation (+ 26 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).

Favoriser l'insertion d'un public ciblé (jeunes sans qualification, bénéficiaires de minima sociaux, demandeurs d'emploi de longue durée,...), grâce à des contrats et un accompagnement socioprofessionnel particulier pour retrouver des habitudes professionnelles, la confiance en soi et suivre une formation adaptée, n'est pas spécifique aux marchés publics intégrant des clauses d'insertion. Cela se retrouve plus largement au cœur des missions des structures d'insertion par l'activité économique, qu'il semble indispensable de renforcer.

Ces résultats suggèrent aussi qu'assortir les clauses d'insertion des marchés publics de critères plus qualitatifs (au-delà du nombre d'heures d'insertion fixé) liés aux performances en matière d'insertion des publics en difficulté, (rendu possible par l'article 53 du Code des marchés publics), pourrait être une piste à privilégier. En effet, il semble pertinent d'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. Nos résultats plaident donc plutôt pour une utilisation conjointe des articles 14 et 53 pour les clauses d'insertion.

Conclusion

La commande publique, par l'intermédiaire des clauses d'insertion, représente un levier pour remettre sur le marché du travail, au moins ponctuellement, des personnes qui y étaient en marge.

Mais après leur sortie du dispositif, ces publics retrouvent-ils plus durablement le chemin de l'emploi ou, au contraire, retombent-ils dans une situation de chômage, les clauses n'ayant été que de courtes parenthèses ? Pour répondre à cette interrogation, notre étude s'est donc centrée sur le devenir professionnel des bénéficiaires des clauses d'insertion à moyen terme (six à vingt mois après la fin de leur contrat de clause).

À partir d'un panel de bénéficiaires des clauses d'insertion des marchés publics dans l'agglomération lyonnaise, il ressort qu'une partie des bénéficiaires parviennent à sécuriser leur parcours professionnel. Plus de la moitié occupent un emploi à moyen terme et plus d'un tiers un emploi durable (CDI ou CDD de plus de six mois).

En amont d'un instrument de politiques d'insertion professionnelle et de préparation à l'emploi durable, les clauses d'insertion semblent jouer un véritable rôle de reconstruction des individus éloignés de l'emploi. Plus de 80 % des bénéficiaires des clauses sont satisfaits de l'expérience qui leur a été offerte. 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.

Outre les 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 exprimé du ressentiment à l'égard du 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 à explorer l'impact de la clause sur certains périphériques (changement de logement, accès au permis de conduire, etc.).

En outre, au-delà du suivi des bénéficiaires, et afin d'évaluer l'efficacité du dispositif des clauses d'insertion, il conviendrait de confronter 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. Dans tous les cas, la complexité des parcours professionnels observée souligne l'apport indispensable des analyses longitudinales pour cerner cette problématique.

Notre étude montre aussi que les contenus de l'accompagnement socio-professionnel et technique accolé à certaines contractualisations des marchés clausés favorisent le maintien en emploi à moyen terme. Dans ce domaine, et à l'instar de ce que l'on observe pour l'insertion par l'activité économique dans son ensemble, les contrats proposant une formation aux bénéficiaires et permettant d'améliorer leur confiance en soi paraissent les plus efficaces. Ces résultats plaident pour l'utilisation conjointe de l'article 14 et de l'article 53

du code des marchés publics² lors de l'intégration des clauses d'insertion dans les appels d'offres. Cela permettrait ainsi non seulement de fixer un volume minimal d'heures d'insertion que l'entreprise soumissionnaire devra réserver aux bénéficiaires du dispositif, mais aussi d'accroître les chances de ces publics d'obtenir un emploi à moyen terme. Et ce, en instaurant, lors de l'attribution, des sous-critères en matière de dispositifs de formation proposés, d'accompagnement, de durée des contrats ou encore de perspectives de pérennisation des emplois.

■ Bibliographie

- Arnold C. & Rochut J. (2013), « L'accompagnement des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) », *DARES Analyses*, février, n° 008.
- Bayardin V. (2012), « Le devenir des personnes sorties de contrats aidés en 2010 », *DARES Analyses*, octobre, n° 066.
- Benoteau I. (2015), « Quels effets du recrutement en contrat aidé sur la trajectoire professionnelle ? Une évaluation à partir du *Panel 2008* », *Economie et Statistique*, n° 477, pp. 85-129.
- Bonnal L., Fougère D. & Sérandon A. (1994), « L'impact des dispositifs d'emploi sur le devenir des jeunes chômeurs : une évaluation économétrique sur données longitudinales », *Economie et Prévision*, vol. 115, n° 4, pp. 1-28.
- Bonnal L., Fougère D. & Sérandon A. (1997), "Evaluating the Impact of French Policies on Individual Labour Markets Histories", *Review of Economic Studies*, vol. 64, n° 4, pp. 683-713.
- Bonnevalle 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 informations - Premières synthèses*, n° 17.1, DARES.
- Bouabdallah K., Cavaco S. & Lesueur J.-Y. (2002), « Recherche d'emploi, contraintes spatiales et durée de chômage : une analyse micro-économétrique », *Revue d'Economie Politique*, vol. 1, pp. 137-157.
- Bouzouina L., Havet N. & Pochet P. (2016), « Résider en ZUS influe-t-il sur la mobilité quotidienne des actifs ? Une analyse économétrique à partir de l'Enquête Ménages Déplacements de Lyon 2006 », *Revue Economique*, vol. 67, n° 3, pp. 551-580.

2. L'article 14 permet d'intégrer explicitement des critères sociaux dans les appels d'offres comme condition d'exécution des marchés. L'article 53 permet d'utiliser comme critère de choix des entreprises soumissionnaires « les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté ».

-
- Calavrezo O. (2008), "The Effects of Fixed-Term Employment on the Integration of School-leavers on the Labour Market: Evidence from France", *International Journal for Quality Research*, vol. 1, n° 4.
- Card D., Kluve J. & Weber A. (2010), « Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis », *Economic Journal*, vol. 120, n° 548, pp. F452-F477.
- Card D. (2014), « L'évaluation des politiques actives du marché du travail : Quels enseignements ? », *Travail et Emploi*, n° 139, juillet-septembre, pp. 15-23.
- Choffel P. & 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. & Wang P. (2001), "Spatial Mismatch in Search Equilibrium", *Journal of Labor Economics*, vol. 19, n° 4, pp. 949-972.
- Couppié T. & Gasquet C. (2011), « Les jeunes des ZUS inégalement pénalisés au moment de l'insertion » *Document du Céreq Net.Doc*, n° 79, février, 31 p.
- Direccte (2012), « Bulletin mensuel de l'emploi dans le Rhône », n° 12, décembre, 4 p.
- Duguet E., Goujard A. & L'Horty Y. (2008), « Les inégalités territoriales d'accès à l'emploi : une exploration à partir de sources administratives exhaustives », *Economie et Statistique*, n° 415-416, pp. 17-44.
- Durand J. (2014), « Que sont devenues les personnes sorties de contrats aidés en 2012 ? », *DARES Analyses*, septembre, n° 071.
- Gélot D. & Simonin B. (1996), « L'évolution de la politique de l'emploi : un bilan partiel des pratiques depuis la fin des années soixante-dix », in *40 ans de politique de l'emploi*, Dares, Paris, La Documentation française, pp. 277-322.
- Givord P. & Wilmer L. (2009), « Les contrats temporaires : trappe ou marchepied vers l'emploi stable ? », *Document de travail, Série de la Direction des Etudes et Synthèses Economiques de l'INSEE*, juillet G2009/04.
- Gobillon L., Magnac T. & Selod H. (2011), « The effect of location on finding a job in the Paris region », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 26, n° 7, pp. 1079-1112.
- Havet N. (2006), « L'insertion professionnelle des jeunes et mesures publiques : des trajectoires différenciées entre hommes et femmes », *Annales d'Economie et Statistique*, vol. 81, janvier-mars, pp. 225-250.
- Havet N. (2015), « L'impact des politiques d'exonérations territoriales : méthodes d'évaluation et résultats », *Economie et Prévision*, n° 206-207, vol. 1-2, pp. 117-141.
- 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.

- Magnac T. (2000), "Subsidised Training and Youth Employment: Distinguishing Unobserved Heterogeneity from State Dependence in Labor Market Histories", *The Economic Journal*, vol. 110, n° 466, pp. 805-837.
- 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.
- Sautory O. (1993), « La macro Calmar : redressement d'un échantillon par calage sur marges », *Document n°F9310, Série des documents de travail de la direction des statistiques et sociales*, Insee, 51 pages. [http ://www.insee.fr/fr/ nom_def_met/outils_stat/calmar/cal_doc.html](http://www.insee.fr/fr/nom_def_met/outils_stat/calmar/cal_doc.html)
- Zénou Y. (2002), "How do Firms Redline Workers?", *Journal of Urban Economics*, vol. 52, n° 3, pp. 391-408.

POUR

la revue du Groupe Ruralités,
Éducation et Politiques

VIENT DE PARAÎTRE n° 229 – septembre 2016

304 pages

Les usines à la campagne

Quand les campagnes françaises ne sont pas étudiées comme des territoires essentiellement agricoles, elles sont souvent regardées comme des espaces récréatifs ou de nature. Que ce soit dans la littérature universitaire ou dans les politiques d'aménagement du territoire, peu de place est accordée au secteur industriel rural, comme si l'industrie était forcément urbaine ou périurbaine. Or, les campagnes françaises sont aussi d'anciens bastions de l'industrialisation et témoignent aujourd'hui d'une vraie résistance de ce secteur économique : l'agro-alimentaire y côtoie la cosmétique, la chaussure ou encore la production d'énergie. Les espaces ruraux attirent non seulement pour leur forte réserve foncière, mais aussi parce que leur image de « tradition », d'« authenticité » et de « savoir-faire » constitue une ressource immatérielle forte qui peut être valorisée par tout type d'industrie, allant de l'artisanat aux multinationales. Mais pour rester concurrentielles et innovantes, ces entreprises doivent aussi tirer parti de l'ancrage en rural par des solidarités territoriales fortes, tout en restant ouvertes sur le marché extérieur.

Plus qu'un simple panorama, nous proposons dans ce numéro 229 d'interroger les liens entre les usines et leurs territoires ruraux, et de comprendre les enjeux spécifiques des « usines à la campagne », de leur maintien, de leur création et de leur évolution.

BON DE COMMANDE

Paiement par chèque ou mandat, retourner le coupon à :
Revue Pour – BP 93 14110 Condé-sur-Noireau

Paiement par Paypal ou virement : www.revuepour.fr

Infos : grep.gestion@wanadoo.fr – 06 79 30 15 59

Revue POUR n° 229 – septembre 2016 – 25 € [Joindre 3 € pour participation aux frais de port et emballage]

Nom .....

Organisme .....

Adresse .....

Code postal/Ville/Pays .....

Tél. .... Courriel .....

CAIRN INFO

Vous pouvez aussi acheter une version numérique des articles ou de la revue sur le portail Cairn.info.