Sur la partie regards croisés :

1. Du côté des entreprises adaptées (EA), le poids de la commande publique ne représente que 20 à 25% du CA et ce sont souvent des marchés de gré à gré. Il n'y a donc pas le même savoir-faire dans le formalisme des réponses.

2. Selon les EA, les marchés sont souvent mal calibrés ou trop importants par manque d'analyse dans le découpage du marché ou d'échanges préalables à l'écriture.

3. Il y a besoin de professionnaliser les EA dans les réponses à appel d'offres publics (elles ne savent souvent pas présenter un mémoire technique, ne savent pas découper le chiffrage). Par ailleurs, les EA n'ont pas la culture de la réponse à AAP. Ce sont des petites structures en moyenne, elles ne sont pas forcément staffées pour répondre. C'est souvent le dirigeant de l'EA qui répond aux marchés publics.

4. Côté acheteurs publics, le retour est : elles ne répondent pas, ou pas dans les temps. Elles font exploser les coûts. Or, ce n'est pas possible car si elles faisaient exploser les coûts, elles ne pourraient pas être économiquement viables. Elles sont globalement dans les mêmes tarifications que les entreprises dites classiques. Cependant, il est vrai qu'il y a des coûts qui peuvent différer à la hausse en raison du poids de l'accompagnement de la personne en situation de handicap, qui va peser sur la masse salariale (ex : Dans le cadre de marchés espaces verts où il est nécessaire d'avoir un encadrant technique sur place avec les équipes).

5. La réforme des CCAG permet vraiment l'identification des EA comme une réponse à la clause sociale des marchés publics.

6. Dans les suivis de contrats, les facilitateurs sont tenus de rendre des comptes en parlant d'heures d'insertion (HI). Or en EA, les HI ne sont pas un indicateur approprié : le cœur de métier des EA n'est pas de faire de la passerelle professionnelle pour des personnes en difficultés d'insertion socioprofessionnelle. Il ne s'agit pas de les remettre en emploi durable hors de l'entreprise adaptée, mais de remettre à l'emploi de façon pérenne des personnes en situation de handicap. Le but poursuivi n'est pas du tout le même. Dans l'EA, on trouve des CDI, donc les HI ne parlent pas.

Il est essentiel de trouver quelque chose qui permettrait de trouver des heures de travail (ex : le nombre de personnes qui seront affectées à la réalisation de la prestation, chacun faisant 35h/semaine, cela donne xxx heures pour l'ensemble de la prestation).
Les EA peuvent éventuellement parler d'heures d'insertion dans le cadre de l'expérimentation du CDD Tremplin dont l'objectif premier est d'accompagner la personne en situation de handicap à revenir à l'emploi, à l'extérieur de l'EA.

Note : Un atelier peut être proposé aux facilitateurs, par rapport à leurs contraintes vis-à-vis de l'outil qu'ils doivent compléter. Atelier dans lequel il est possible de voir les critères, les indicateurs pertinents qu'une EA pourrait leur fournir ; de manière à ce que les facilitateurs puissent intégrer cela dans l'outil à compléter. Par la même occasion, le thème des heures de travail pourra être abordé.

7. Dans le cadre des marchés réservés, lorsque l'on fait appel à une EA, certaines choses ne peuvent être exigées, notamment dans le suivi des participants. Beaucoup d'EA refusent de procéder à des transferts d'informations, notamment sur leurs salariés en CDI. En effet, ils en ont le droit ; et c'est également dans le respect du RGPD. Tout part de l'échange que les facilitateurs vont avoir avec leur EA.

8. Ce qui est important dans la rencontre avec une EA, c'est cette rencontre en amont. Comme tout prestataire, il est utile et nécessaire que l'EA puisse présenter son activité. Souvent, les EA ont plusieurs activités parce qu'elles emploient des personnes en situation de handicap et que la majorité d'entre elles ne peuvent pas tous être sur les mêmes métiers. Les EA développent des activités en fonction de la typologie de leurs salariés et non l'inverse.
Par rapport aux entreprises dites classiques, les EA fonctionnent différemment et disposent de cette agilité de répondre aux besoins de ses clients. C'est ainsi qu'elles se développent. De cette façon, les facilitateurs pourront se faire une idée des compétences et des capacités des EA, et répondre ainsi au marché. En outre, ce procédé permettra de faire un carnet d'adresses d'EA qui ont la capacité de travailler avec les facilitateurs.

9. La notion de territorialité dans l'EA est inexistante. Contrairement aux entreprises d'insertion (EI), les EA peuvent intervenir sur tout le territoire qu'il soit départemental, régional ou national.

Le fait de se limiter aux établissements présents sur le territoire d'intervention du facilitateur peut fermer la porte à des opportunités de partenariat auprès d'EA disposant pourtant des compétences nécessaires pour répondre aux besoins énoncés dans un appel d'offre. C'est une des différences majeures avec le monde de l'insertion.

10. Il est possible d'élaborer un questionnaire et de solliciter des EA afin qu'elles y répondent dans une logique de sourcing des prestataires. C'est permis par le code de la commande publique (attention toutefois à ne pas distordre le jeu de la libre-concurrence en évoquant les contraintes du cahier des charges).

11. Il n'est pas possible de comparer EA et EI, car elles ne sont pas sur les mêmes métiers et ne pratiquent pas les mêmes politiques tarifaires. Les EA et les entreprises classiques ont des statuts et des actions similaires. Cependant, les avantages de passer par une EA seront de pouvoir valoriser le partenariat au titre de la RSE et de pouvoir justifier de son obligation d'emploi des travailleurs handicapés incombant à toutes structures (Donneurs d'ordres) d'une certaine taille.

12. Pour obtenir son agrément d'EA, l'entreprise doit justifier d'un effectif de salariés composé a minima de 55% de personnes en situation de handicap. Les critères d'octroi de l'agrément sont ardus, les EA conventionnées respectent donc particulièrement les principes valorisables en termes de RSE. De plus, les EA ont cette politique sociale et emploient essentiellement des personnes en situation de handicap habitant à proximité de l'entreprise bien que l'action de l'EA puisse – elle - dépasser le cadre du local. (Cf. Point 9).

13. En termes de tarification, il est difficile d'imposer aux EA les mêmes modèles, parce qu'elles sont tout d'abord « entreprise » et que chaque directeur d'entreprise a sa propre stratégie.

14. Sur les marchés publics réservés handicap, les EA et les ESAT peuvent répondre toutes les deux. En termes d'analyses d'offres, les activités en elles-mêmes sont comparables. L'une des différences majeures est celle du salaire. Par ailleurs, les EA relèvent du secteur du travail dit ordinaire et les ESAT relèvent du médico-social, donc du secteur protégé.