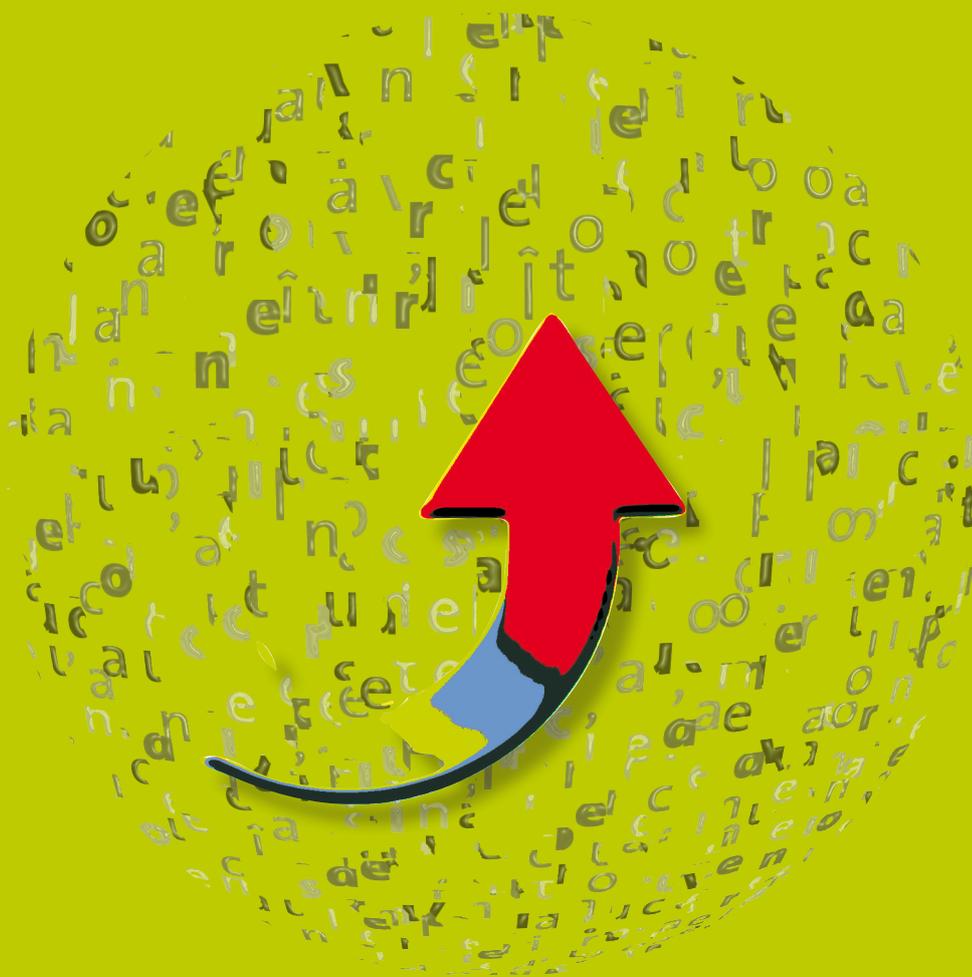


Guide en direction de l'ensemble des acteurs du dispositif

Guide de la Clause sociale

Deuxième édition – décembre 2011



CE GUIDE EST COFINANCÉ PAR L'UNION EUROPÉENNE



Initiée par les collectivités locales sous l'impulsion des Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), l'utilisation de la commande publique comme levier de développement de l'insertion et de l'accès à l'emploi au bénéfice des personnes en difficulté sociale et professionnelle est désormais mise en œuvre par l'ensemble des donneurs d'ordre publics (État, collectivités locales et leurs établissements publics). Cette faculté offerte aux acheteurs publics de prendre en compte les objectifs du développement durable dans la définition de leurs besoins a été consacrée par le code des marchés publics en 2006.

La circulaire n°5351 du Premier Ministre du 3 décembre 2008 pour un État exemplaire a prévu l'inscription obligatoire de clauses sociales dans les marchés publics de l'État à hauteur de 10 % des achats courants de l'État et de ses établissements publics d'ici 2012 dans les secteurs comportant au moins 50% de main d'œuvre.

Afin de structurer les interventions de toutes les parties prenantes, l'État a d'une part créé au sein du Service des Achats de l'État, des Chefs de Mission Régionale Achat, qui, dans les SGAR, mettent tout en œuvre pour accompagner les marchés publics de l'État et de ses services déconcentrés, et d'autre part mis en place un réseau de référents au sein des DIRECCTE afin d'améliorer le positionnement des structures de l'IAE dans la réponse aux marchés publics comprenant des clauses sociales.

Toutefois, selon l'Observatoire Économique de l'Achat Public (OEAP) qui a réalisé le recensement des marchés publics notifiés en 2009, seuls 1,9% des marchés publics de plus de 90 000 € ont comporté une clause sociale. D'importants progrès restent donc à accomplir.

Conçu dans un objectif d'information et d'explicitation auprès des acheteurs publics, ce guide pratique est un outil destiné à les inciter à intégrer les clauses sociales dans un nombre croissant de marchés. Il présente l'environnement, le contexte et le cadre juridique du dispositif des clauses sociales. Il propose également des outils à destination des donneurs d'ordre, identifie des bonnes pratiques et met en valeur toutes les ressources et compétences dont disposent les acheteurs publics sur les territoires.

Ceux-ci peuvent s'appuyer sur l'offre de service proposée par les facilitateurs de la clause sociale au sein des PLIE, des Maisons de l'Emploi et de quelques collectivités locales. Dans le cadre d'une mission de service public, le facilitateur contribue au développement, sur son territoire, des clauses sociales dans les marchés publics (et privés le cas échéant). Il fournit un appui aux maîtres d'ouvrage volontaires dans la mise en œuvre des clauses sociales couvrant l'ensemble des différentes phases du dispositif. Il remplit également une fonction d'intermédiation entre tous les partenaires concernés : le donneur d'ordre, les entreprises, les personnes éloignées de l'emploi, le Service Public de l'Emploi et les acteurs de l'Insertion par l'Activité Économique. On dénombre désormais plus de 260 facilitateurs de la clause sociale en novembre 2011, alors qu'ils n'étaient que 108 en 2007.

Nous souhaitons que ce guide, fruit d'une coopération forte entre le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, l'Alliance Villes Emploi et leurs partenaires, contribue au développement des clauses sociales dans les marchés publics et conforte le rôle des facilitateurs dans l'ingénierie des clauses sociales.

Bertrand MARTINOT,
Délégué Général à l'Emploi
et à la Formation Professionnelle

Jean LE GARREC,
Président de l'Alliance Villes Emploi
Ancien Ministre

Sommaire

Introduction

Environnement et contexte

- L'action de l'Alliance Villes Emploi p. 5
- L'enquête nationale sur la mise en œuvre des clauses sociales p. 9
- L'histoire des clauses sociales..... p. 13
- Les clauses sociales dans les marchés publics..... p. 14
- La charte nationale d'insertion de l'ANRU p. 20
- Le SAE, Service des Achats de l'État, moteur de l'exemplarité de l'État en matière sociale p. 22
- Le développement de l'offre d'insertion, le réseau des référents « IAE » p. 24
- L'observatoire des achats responsables (OBSAR) p. 25
- L'enjeu du guichet unique et partenarial p. 27
- Le facilitateur : tour de contrôle et gardien du sens..... p. 29
- Le référentiel d'emploi et de compétences des facilitateurs de la clause sociale p. 31

Ressources et compétences des territoires

- Les expériences territoriales de mise en œuvre des clauses sociales..... p. 32
- Le facilitateur de la clause sociale, le chargé de mission et les collectivités locales p. 66
- Le développement des clauses sociales, les quatre priorités..... p. 68
- Les clauses sociales en Europe..... p. 70
- Les clauses sociales et le développement durable p. 72
- Les clauses sociales et les Structures d'Insertion par l'Activité Économique..... p. 75

Outils

- Le logiciel ABC CLAUSE..... p. 77
- Le centre de ressources clauses sociales p. 78
- Un modèle de convention de coopération entre un PLIE, une MDE et un maître d'ouvrage p. 79
- Un modèle de délibération p. 81
- La liste des ressources internet..... p. 82

Glossaire p. 83

Les articles des pages suivantes ont été écrits par différents partenaires :

Page 20 par l'Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine.

Page 22 par Jacques Barrailler, Directeur du Service des Achats de l'État.

Page 24 par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, Sous-direction Ingénierie de l'Accès et du Retour à l'Emploi.

Page 25 par Gérard Brunaud, Vice-Président de l'Observatoire des Achats Responsables

Pages 13, 14, 27, 29, 66, 68 et 75 par Patrick Loquet, Maître de conférence en droit à l'Université de Valenciennes et expert pour l'Alliance Villes Emploi.

Page 72 par Didier Oble, ancien chef de service responsable du dispositif clauses sociales de Nantes Métropole et expert pour l'Alliance Villes Emploi.

Les autres articles ont été rédigés par l'Alliance Villes Emploi, Marie-Pierre Establie d'Argencé, Déléguée Générale et Marie Le Borgne, Chargée de mission animation nationale des clauses sociales.

Directrice de la rédaction : Marie-Pierre Establie d'Argencé, Déléguée Générale de l'Alliance Villes Emploi

Introduction

Le présent Guide de la clause sociale en direction de l'ensemble des acteurs du dispositif a pour objet de favoriser les démarches de promotion de l'insertion et de l'emploi au travers des marchés publics et notamment le recours aux clauses sociales dans la commande publique.

Un certain nombre d'éléments relatifs à l'environnement et au contexte de ces démarches y sont présentées ainsi qu'un état des ressources existantes sur les territoires, et des outils facilitant leur mise en œuvre.

En 2007, l'Alliance Villes Emploi, en partenariat avec la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Economique et la Délégation Interministérielle à l'Innovation, l'Expérimentation Sociale et l'Economie Sociale, a édité une première version de ce guide en direction des donneurs d'ordre sur les « Clauses sociales et promotion de l'emploi dans les marchés publics ».

L'Alliance Villes Emploi a souhaité actualiser ce guide afin qu'il prenne en compte l'évolution de la mise en œuvre des clauses sociales de ces dernières années.

L'action de l'Alliance Villes Emploi

L'Alliance Villes Emploi, réseau national des élus territoriaux délégués aux politiques de l'insertion et de l'emploi, Présidents des Plans Locaux pluriannuels pour l'Insertion et l'Emploi, (PLIE) et des Maisons de l'Emploi (MDE) anime, depuis 1998, les PLIE et, depuis 2005, les Maisons de l'Emploi, dont l'une des compétences est l'ingénierie des clauses sociales dans les marchés publics.

Outils des politiques d'insertion des collectivités territoriales depuis 1990, les PLIE ont largement contribué à développer le recours à la commande publique comme un levier en faveur de l'insertion et de l'accès à l'emploi des personnes en difficulté sur le plan social et professionnel.

En conformité avec l'article 5 du code des marchés publics, la commande publique peut être mobilisée afin de lutter contre le chômage. Les dispositions juridiques existent et permettent de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi.

Le recrutement d'un chargé de mission spécifique est la condition sine qua non pour faire bon usage des clauses sociales. Le facilitateur remplit une fonction d'intermédiation entre tous les partenaires concernés : le donneur d'ordre, les entreprises attributaires du marché, les personnes éloignées de l'emploi, le service public de l'emploi et les acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique.

Ainsi, l'Alliance Villes Emploi, convaincue de l'importance des clauses sociales, a développé toute une démarche dont l'objectif est de renforcer la place des PLIE et depuis 2005 des Maisons de l'Emploi dans le développement de la clause.

1. Organisation du colloque « Clauses sociales et promotion de l'emploi dans les marchés publics », en partenariat avec le Ministère de l'Economie et des Finances, la Délégation Interministérielle à l'Innovation, l'Expérimentation Sociale et l'Economie Sociale et le CNIAE, le 5 février 2007. C'est au cours de ce colloque que le Ministère de l'Economie et des Finances, en place, a décidé d'inscrire les clauses sociales dans les marchés publics de l'État. C'est toujours au cours de ce colloque que le guide Clauses sociales et promotion de l'emploi dans les marchés publics a été publié portant le premier annuaire des facilitateurs de la clause sociale.

2. Animation nationale et territoriale des facilitateurs de la clause sociale

L'Alliance Villes Emploi a décidé de mettre en œuvre, dès septembre 2009, une animation nationale et territoriale des facilitateurs de la clause sociale, avec le concours de la DGEFP, dans le cadre d'un programme d'assistance technique du FSE. La publication de ce guide se situe dans le cadre de ce programme.

Les objectifs de l'animation territoriale des clauses sociales sont les suivants :

- impulser l'animation des facilitateurs de la clause sociale des Maisons de l'Emploi et des PLIE sur la thématique de l'ingénierie des clauses sociales, inscrites dans les marchés publics des collectivités territoriales et de l'État,
- professionnaliser les facilitateurs de la clause sociale,

- poursuivre le développement et la coordination des guichets uniques territoriaux de la clause développés par les PLIE et les Maisons de l'Emploi,
- favoriser l'homogénéisation des interventions sur tous les territoires,
- mieux prendre en compte les préoccupations territoriales dans la mise en œuvre des clauses sociales,
- développer des offres de services coordonnées en matière d'ingénierie des clauses sociales par les Maisons de l'Emploi et les PLIE sur les territoires,
- évaluer qualitativement et quantitativement l'évolution de la mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics,
- apporter aux pouvoirs publics des propositions de rédaction de protocoles d'action en matière de clauses sociales.

Grâce à ce travail, les Maisons de l'Emploi et les PLIE sont, aujourd'hui, les employeurs de 89.5% des 269 facilitateurs de la clause sociale présents sur le territoire national.

Le positionnement des facilitateurs de la clause sociale au sein des PLIE ou des Maisons de l'Emploi leur permet d'avoir accès à l'ensemble des marchés du territoire afin de mutualiser les heures d'insertion.

L'animation des clauses sociales prend diverses formes :

- L'organisation de journées d'animation interrégionales à destination des facilitateurs de la clause sociale,

En 2010, 19 journées d'animation interrégionales sur 14 territoires différents se sont tenues à destination des facilitateurs. En 2011, 20 nouvelles journées d'animation se sont déroulées.

Ces journées sont construites sur la base des questionnements et attentes des facilitateurs dans les territoires. Des experts des clauses sociales animent ces journées et apportent leurs connaissances en matière de clauses sociales aux participants.

– La création d'un Pôle de compétences

Un Pôle de compétences, composé de représentants régionaux des facilitateurs de la clause sociale pour chaque région, a été constitué afin de produire de la réflexion sur le thème des clauses sociales, de restituer les débats et problématiques soulevés au niveau régional et les faire évoluer, et enfin, valider la production de travaux, documents, etc.

Animé par l'Alliance Villes Emploi, cette instance se réunit, accompagnée par les experts de l'Alliance Villes Emploi, trois à quatre fois par an.

– La création d'un centre de ressources sur les clauses sociales

L'Alliance Villes Emploi met à disposition de ses adhérents un centre de ressources spécifique sur son site internet, composé des dernières actualités et réglementation relatives à l'intégration des clauses sociales dans les marchés publics, des documents supports et informatifs relatif à la charte nationale d'insertion des projets de rénovation urbaine financés par l'ANRU, d'un ensemble d'outils utiles pour les facilitateurs de la clause sociale, d'un espace « questions-réponses », d'un espace de bonnes pratiques et d'un espace « animation territoriale » où sont disponibles l'ensemble des comptes rendus et informations relatifs à l'animation que l'Alliance Villes Emploi réalise au niveau régional ou interrégional. (cf Centre de ressources Clauses sociales p...)

– Mise à jour permanente de l'annuaire des facilitateurs de la clause sociale,

Cet outil, disponible sur le site internet de l'Alliance Villes Emploi (<http://www.ville-emploi.asso.fr/annuaire/facilitateurs-des-clauses-sociales/>), recense 269 facilitateurs sur le territoire national au 1^{er} novembre 2011. Ils étaient 108 début 2007 et 180 en janvier 2010 soit une évolution de 145% entre 2007 et 2011.

Près de 90% de ces 269 facilitateurs de la clause sociale sont des salariés des Maisons de l'Emploi ou des PLIE.

– L'intervention d'appui au développement des clauses sociales sur site

L'Alliance Villes Emploi met à disposition de ses adhérents l'intervention d'un expert des clauses sociales sur site. Ceci permet d'accompagner les facilitateurs lors de difficultés spécifiques présentes sur le territoire (territoire très rural, volonté politique à développer, techniciens à sensibiliser, marché très particulier, etc.).

3. Partenariat national au travers d'une convention signée entre le Service des Achats de l'État (SAE) et l'Alliance Villes Emploi le 11 février 2010, afin de renforcer le partenariat engagé dans le but de contribuer à atteindre l'objectif que s'est fixé l'État par la circulaire du Premier Ministre du 3 décembre 2008 qui prévoit explicitement que « les achats publics socialement responsables doivent représenter au minimum 10 % des achats courants de l'État et de ses établissements publics d'ici 2012 dans les secteurs comportant au moins 50% de main d'œuvre ».

Ce partenariat entre l'Alliance Villes Emploi et le SAE conduit le réseau des MDE et des PLIE à participer aux différents travaux nationaux comme les travaux de l'Atelier de réflexion de l'Observatoire économique de l'achat public (OEAP), présidé par Monsieur Jean-Baptiste de Foucauld, sur les Aspects sociaux dans la commande publique. Notre association a élaboré un certain nombre de contributions écrites et s'est fortement impliquée afin que l'expérience des PLIE et des Maisons de l'Emploi soit prise en compte. Ces travaux ont permis l'actualisation du

guide « Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées » à l'attention des acheteurs publics.

4. Partenariat avec l'Inspection Générale des Finances. En 2011, l'Alliance Villes Emploi participe aussi aux travaux nationaux menés sur les clauses sociales dans les contrats de partenariat public privé à l'initiative de la Mission d'appui à la réalisation des contrats de partenariats, organisme expert présidé par Christophe Baulinet, Inspecteur général des Finances. Un guide de la clause sociale dans les Partenariats Publics-Privés (PPP) est en cours de réalisation et sera publié début 2012.

Ainsi l'Alliance Villes Emploi fait connaître ou rappelle l'importance du rôle des facilitateurs de la clause sociale dans le dispositif.

5. La création d'un logiciel de suivi des heures d'insertion pour les facilitateurs de la clause sociale

L'Alliance Villes Emploi a souhaité qu'un outil de gestion et de reporting puisse être développé. Sur la base d'un groupe de travail mis en place en 2009, le développement d'un module de gestion de la clause en tant qu'élément du logiciel « ABC VIeSION », logiciel partagé par la quasi-totalité des PLIE, a été organisé. Afin que l'ensemble des MDE et des PLIE puissent utiliser le même outil, ce module de gestion a été autonomisé et rendu disponible de façon indépendante du logiciel VIeSION. L'ensemble des facilitateurs de la clause sociale qui sont salariés des Maisons de l'Emploi, des PLIE peuvent maintenant utiliser le logiciel ABC Clause, logiciel qui leur est réservé. Le développement a été organisé sur la base d'un groupe de travail composé de facilitateurs de PLIE et de MDE pendant plus d'une année.

Un logiciel commun, utilisé par l'ensemble des facilitateurs permet de détenir des informations consolidées sur les résultats de la mise en œuvre des clauses sociales.

Un club des utilisateurs composé de représentants régionaux des facilitateurs a pour objet d'analyser régulièrement les demandes d'évolution proposées par les utilisateurs et nécessaires à leur bon fonctionnement. Il est animé par l'Alliance Villes Emploi et se réunit régulièrement.

Ainsi les facilitateurs de la clause sociale salariés des PLIE, des MDE et des collectivités locales et leurs groupements (quand il n'y a pas de PLIE ou de MDE sur leurs territoires) peuvent disposer d'un outil informatique répondant à leurs besoins. Il facilite leurs relations avec leurs maîtres d'ouvrage et les entreprises adjudicataires à qui ils peuvent ainsi fournir des informations sur la réalité de leurs marchés.

6. Le Référentiel de métier des facilitateurs de la clause sociale

Le métier de facilitateur de la clause sociale est amené à évoluer en nombre, d'une part, pour répondre à la demande notamment des collectivités nouvellement impliquées dans le dispositif (conseils régionaux et généraux) ainsi qu'à celle des services de l'État, administrations, établissements nationaux, et en conséquences sur le fonds.

Ainsi, il a été décidé qu'un référentiel du métier des facilitateurs serait élaboré afin de stabiliser la profession (cf référentiel du métier de facilitateurs de la clause sociale page 31 de ce guide)

7. L'organisation de sessions de formation

L'Alliance Villes Emploi propose, depuis 2007 des sessions de formation « facilitateurs des clauses sociales niveau 1 » et depuis peu « facilitateurs des clauses sociales niveau 2 » pour permettre l'acquisition de connaissances plus approfondies sur la mise en place du dispositif clauses sociales dans les marchés publics.

Ces formations sont essentielles pour que les pratiques des facilitateurs soient homogènes quelque soit leur territoire d'intervention.

L'ensemble de ces actions d'animation et de professionnalisation ont pour objectif de consolider un réseau naissant et de le rendre encore plus performant. Il s'agit d'accompagner l'évolution qualitative et en nombre du réseau des facilitateurs et de faire en sorte que l'inscription de la clause sociale se généralise au bénéfice de nos concitoyens, de leurs formations et de leur accès à l'emploi.

8. Reconnaissance des MDE et des PLIE en tant que SIEG.

L'Alliance Villes Emploi participe à la reconnaissance des PLIE et des Maisons de l'Emploi comme Services Sociaux d'Intérêt Général (SSIG). Dans le cadre de la consultation publique de la Commission européenne, l'Alliance Villes Emploi a apporté sa contribution relative à l'Acte pour le marché unique.

Quand on parle des « Services Sociaux d'Intérêt Général » (SSIG), on désigne souvent, au sens large, les missions d'intérêt général marchandes ou non marchandes et soumises par l'État ou les collectivités locales à des obligations de service public.

La structure porteuse d'un PLIE et / ou d'une MDE assure des services d'ingénierie, d'accueil – information – orientation – accompagnement, d'aide au recrutement, d'observation, etc.

Ces activités exercées quotidiennement entrent dans le champ d'action du droit communautaire car elles sont de nature économique.

Tous ces services sont donc des « Services d'Intérêt Economique Général » (SIEG) au regard du Traité Européen dans la mesure où pour ces services,

- il existe un « marché »,
- ils sont rémunérés,
- il existe des contreparties économiques.

Or, les SIEG sont soumis aux règles de la concurrence, conformément au droit communautaire, à l'exception des cas de dérogation (article 86§2 du Traité européen – annexe 3) et de mandatement par une autorité publique.

Les PLIE et les MDE doivent donc se faire reconnaître formellement par leurs communes et EPCI – autorités organisatrices – comme étant mandatés pour assurer des « services sociaux d'Intérêt Général ». Il est recommandé que ce mandatement prenne la forme d'une délibération.

Ainsi les PLIE sont reconnus par l'État comme SIEG dans l'instruction 2009-022 du 08/06/09.

Le nouveau paquet juridique (préparé par le Vice-Président de la Commission, Joaquín Almunia, en charge de la concurrence) est en consultation interservices au sein de la Commission européenne depuis le 16 septembre 2011. Le nouveau paquet Almunia rentrera en vigueur le 1er janvier 2012 et sera applicable jusqu'au 31 décembre 2016.

La Commission souhaite protéger l'existence de ces SIEG et instaurer des règles plus simples et plus claires, tenant compte aussi de l'efficacité des services prestés aux citoyens.

De plus, le Projet de règlement de la Commission relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (un des textes composant le paquet Almunia) inclut parmi les missions d'intérêt général les « services répondant à des besoins sociaux essentiels, tels que l'accès au marché du travail et l'inclusion sociale des groupes vulnérables».

Ceci est une avancée considérable pour la reconnaissance de la mission d'intérêt général des Maisons de l'Emploi et des PLIE.

Conformément aux dispositions du droit communautaire, ce n'est pas l'existence ni la nature du financement des activités qui induit la qualification de SIEG, mais au contraire la qualification de SIEG qui permet aux autorités publiques de leur accorder des financements publics, notamment sous la forme de compensation des charges liées à l'accomplissement de la mission et/ou des droits exclusifs ou spéciaux.

Le paquet Almunia, comme le cadre précédent Monti-Kroes, laisse une large marge d'appréciation aux États pour définir leurs SIEG.

Ainsi, le Collectif SIEG affirme que l'exigence communautaire de mandatement, au sens de l'obligation de fournir le service social aux utilisateurs, est incontournable si l'on veut sécuriser le financement public des PLIE et des MDE et leurs régimes d'encadrement.

La situation reste donc inchangée en particulier pour les PLIE et les Maisons de l'Emploi qui doivent se doter d'une assise juridique plus sûre par le mandatement.

Cette reconnaissance des PLIE et des MDE en tant que service d'intérêt général sécurise leurs financement et donc le financement des postes de facilitateurs et permet donc la pérennisation de la fonction des facilitateurs au sein des PLIE et des MDE(cf page 28 de ce guide).

L'enquête nationale sur la mise en œuvre des clauses sociales

Il n'existe aujourd'hui aucune donnée consolidée au niveau national sur les résultats des clauses sociales à l'exception des données ANRU. Les bilans territoriaux de ce dispositif démontrent toutefois, clairement, le levier fort sur l'emploi. Afin de palier à ce manque de données et dans le but de démontrer plus largement l'impact de ce dispositif pour le développement de l'emploi l'Alliance Villes Emploi a mené une enquête nationale.

Méthodologie du travail d'enquête

L'Alliance Villes Emploi a conduit fin 2010 une enquête nationale à destination de l'ensemble des facilitateurs. Cette enquête a pour objectif de recenser, pour la première fois sur un nombre important de facilitateurs en poste depuis au moins un an les éléments concernant la mise en œuvre des clauses sociales au niveau national.

Le questionnaire de cette enquête a été élaboré lors d'un pôle de compétences¹ réunissant à la fois experts des clauses sociales et représentants régionaux des facilitateurs.

Cette enquête été diffusée auprès de l'ensemble des facilitateurs de la clause sociale recensés dans l'annuaire des facilitateurs à la fin du mois de mars 2011. Sa saisie s'est faite en ligne sur le site de l'Alliance Villes Emploi ou par retour de questionnaire sous format Word.

Au 5 septembre 2011, 112 questionnaires ont pu être traités.

Premiers résultats de l'enquête.

Les données qui suivent sont construites sur la base des réponses que les facilitateurs ont apportées dans le cadre de cette enquête.

Portage et ingénierie financière

Les structures se sont impliquées dans le dispositif clauses sociales majoritairement après 2005.

- Avant les années 2000 : 2%
- Entre 2000 et 2005 : 12.5%
- Entre 2005 et 2010 : 78%
- Depuis 2011 : 5.35 %

Ainsi on remarque que la charte nationale d'insertion adoptée par l'ANRU en février 2005 a eu un impact important sur le développement des clauses sociales.

Les structures ayant renseigné le questionnaire ont à 77% un programme de rénovation urbaine sur leur territoire d'intervention et l'enquête concerne 162 programmes de rénovation urbaine.

Les moyens humains dédiés à la gestion de la clause varient fortement d'un territoire à l'autre, notamment selon le nombre de donneurs d'ordre impliqués sur ces démarches.

La fonction de facilitateurs de la clause sociale peut varier de 0,1 ETP jusqu'à 7 ETP au sein des structures porteuses des facilitateurs.

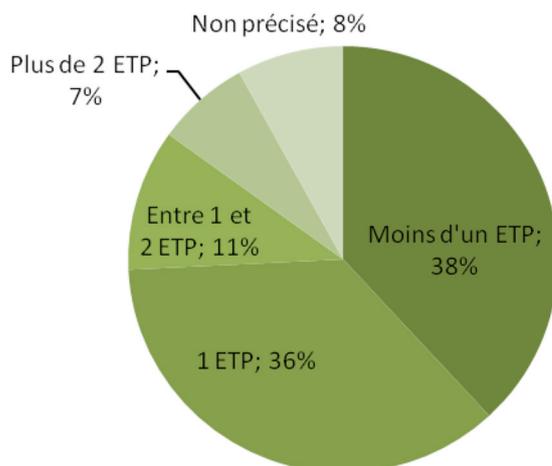
74% sont seuls en charge des clauses sociales sur leurs territoires, tandis que 18% sont en équipe de 2 à 7 personnes pour la gestion du dispositif.

On repère différents financeurs selon les portages de cette fonction avec de façon presque systématique des financements de la commune et/ou de l'EPCI et selon les cas des financements de la Région, du Département, de l'État et du FSE. L'ingénierie des clauses sociales peut aussi être intégrée dans les conventions des programmes de rénovation urbaine financés dans le cadre de l'ANRU.

Les informations du recensement des facilitateurs indiquent un coût moyen de l'ingénierie de la clause de 47 213 € annuels pour 1 ETP (salaires et coûts de fonctionnement).

1. Le pôle de compétences de l'Alliance Villes Emploi est composé des représentants régionaux de tous les facilitateurs et des experts de l'Alliance Villes Emploi. Il se réunit trois à quatre fois par an. Il a vocation à produire de la réflexion, des outils, à prendre en compte les réalités des pratiques et à les faire évoluer.

Nombre d'ETP dédiés au métier de facilitateur par structure



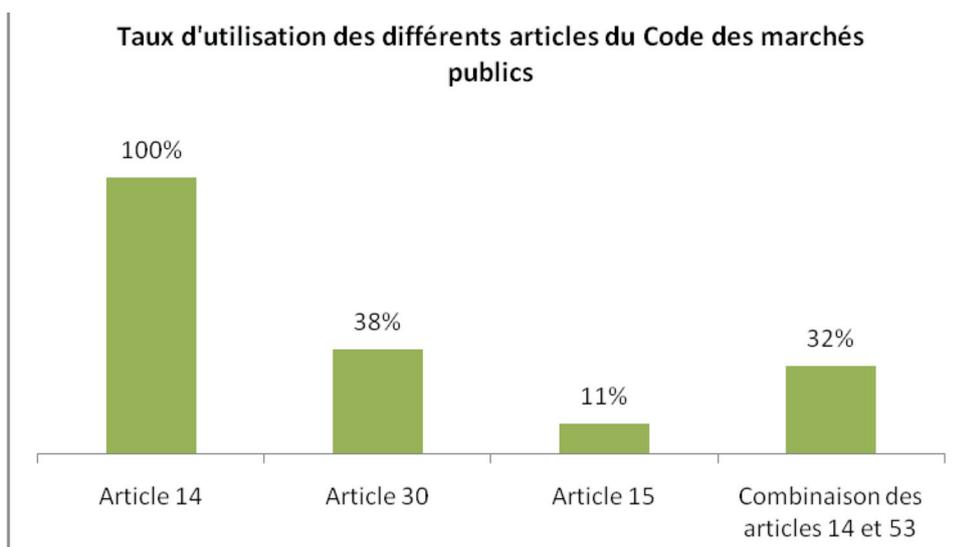
Donneurs d'ordre

Les facilitateurs de la clause sociale interviennent aujourd'hui pour plus de 1132 donneurs d'ordre (contre 340 en 2007) : en majorité des communes (84% des facilitateurs), des bailleurs sociaux (75%), des EPCI (60 %), des SEM (30%), des Régions (28%), des Départements (24%), des services de l'État (23%), des établissements publics (18%), ou des Hôpitaux (12%).

Marchés²

98% des facilitateurs gèrent les clauses sociales dans le cadre de marchés de travaux, 65% dans le cadre de marchés de services (dont 81% dans les marchés d'espaces verts, 71% dans les marchés de nettoyage, 35% dans les marchés de déchets et 8% dans les marchés de prestations intellectuelles). 3% des facilitateurs travaillent sur des marchés de fourniture.

Les dispositions de l'article 14 sont le plus souvent utilisées (100 % des facilitateurs le mettent en œuvre), ainsi que les marchés de services d'insertion et de qualification dans le cadre de l'article 30 (38%). Près de 32% des facilitateurs travaillent sur l'article 53 additionné à l'article 14. Il s'agit ici de territoires où l'article 14 a déjà été mis en œuvre et où il existe une antériorité d'expérience en matière de clauses sociales. Enfin, 11% des facilitateurs sont amenés à travailler sur les marchés réservés dans le cadre de l'article 15.



Résultats et publics bénéficiaires depuis le démarrage du dispositif

En termes de résultats, on note que sur 90 territoires où les clauses sociales ont été intégrées, ce sont **plus de treize millions d'heures d'insertion³** qui ont été dégagées au bénéfice de publics éloignés de l'emploi.

2. Données établies sur la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010

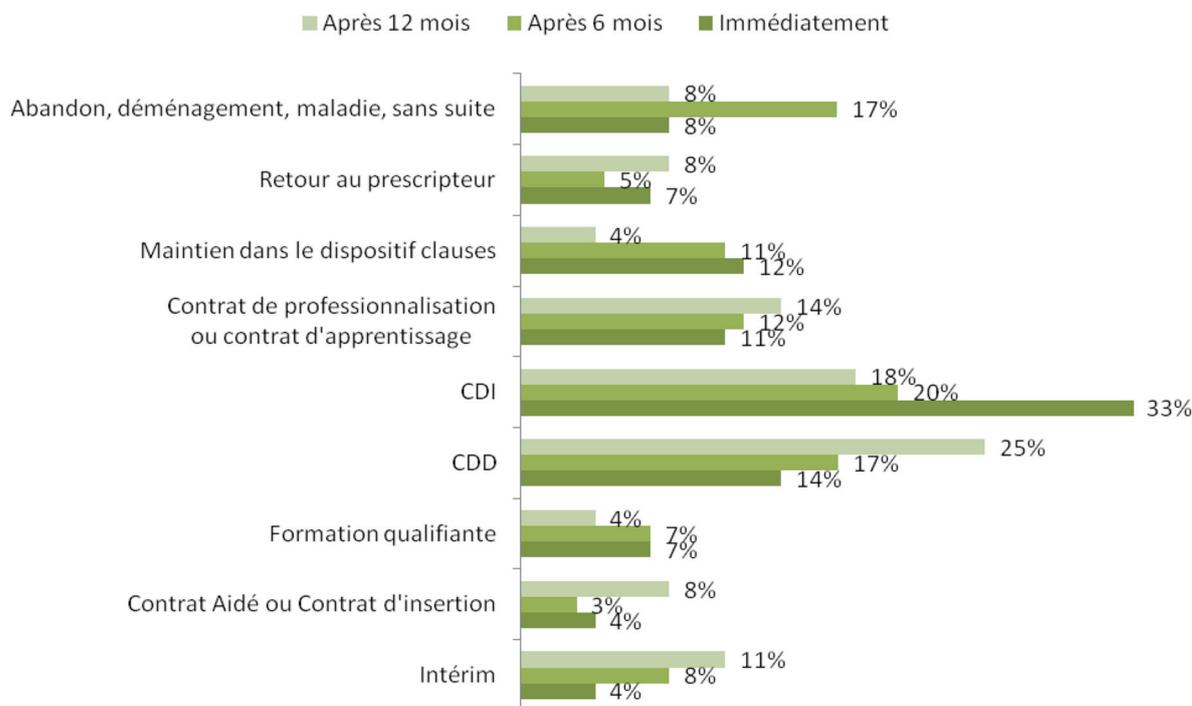
3. 90 questionnaires ayant renseigné cette question indiquent une réalisation de 13 015 925 heures d'insertion réparties entre 1995 et 2010 sachant que 83% des répondants au questionnaire se sont impliqués dans le dispositif clauses sociales après 2005.

Sur 81 questionnaires ayant renseigné ces éléments, on note que ces démarches ont permis la réalisation de **4 324 contrats de travail** dont 42% sont des CDI, 25% sont des CDD, 20% sont des contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage, 7% des contrats aidés et 6% des contrats d'intérim⁴.

– 67% des publics bénéficiaires sont en contrat de travail ou en formation qualifiante 6 mois après la fin du dispositif⁵

– 80% des publics bénéficiaires sont en contrat de travail ou en formation qualifiante 12 mois après la fin du dispositif⁶

Situation du public bénéficiaire après la fin du dispositif clauses sociales



Les compétences de gestion des clauses sociales se sont développées plus encore avec la mise en œuvre des programmes de rénovation urbaine dans le cadre de l'ANRU. Et les territoires où sont mises en œuvre les clauses sont aujourd'hui majoritairement urbains et représentent plus de 5277 communes et près de 16 millions d'habitants. Les territoires ruraux où sont mises en œuvre les clauses sociales représentent 2561 communes et plus de 2 millions d'habitants.

Les heures d'insertion réalisées permettent de construire des parcours d'insertion en direction de publics allocataires du RSA, DELD, jeunes et notamment jeunes sans qualification, travailleurs handicapés et de toute personne rencontrant des difficultés d'accès au marché du travail.

L'orientation et la mobilisation des publics se font principalement au travers des Missions Locales (91%), des SIAE (78%), de Pôle Emploi (76%), des PLIE (69%) des services insertion des collectivités territoriales (50%), des structures du réseau Cap Emploi (20%).

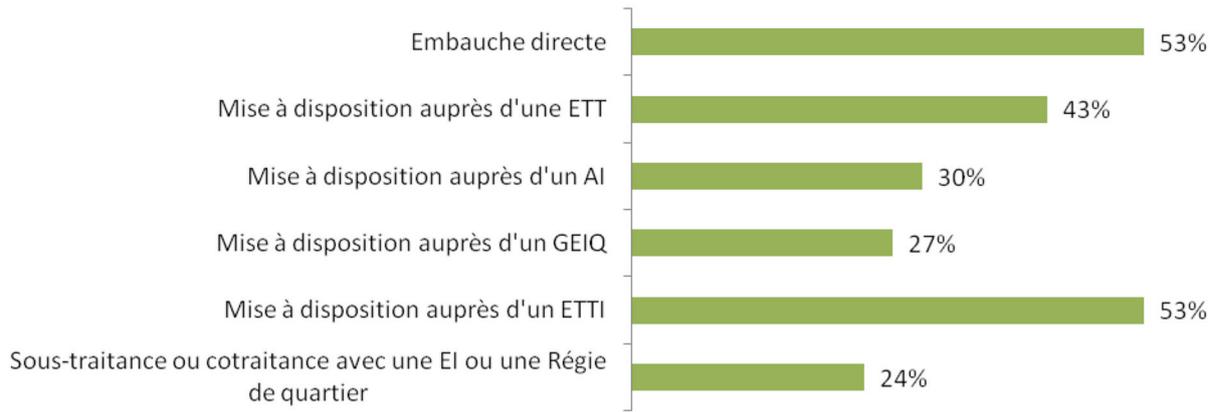
Le public mobilisé pour la mise en œuvre des clauses sociales est un public majoritairement masculin. En effet, 85% des facilitateurs indiquent que les clauses sociales bénéficient à plus de 90% à un public masculin. Pour 6% des facilitateurs, le public mobilisé est entre 50% et 80% un public masculin.

Offre d'insertion

L'offre d'insertion est une composante essentielle de la réussite des clauses sociales. Ainsi, la mise en œuvre opérationnelle des clauses sociales (article 14 et combinaison des articles 14/53) repose le plus souvent sur la mise à disposition via une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (indiqué par 53% des facilitateurs). Toutefois, il faut noter que 53 % des facilitateurs indiquent une mise en œuvre des clauses sociales par le biais de l'embauche directe de l'entreprise attributaire.

4. Moyenne globale des données sans prise en compte de la période de recueil des informations
 5. Données établies à partir des questionnaires ayant renseigné les situations de sorties à 6 mois
 6. Données établies à partir des questionnaires ayant renseigné les situations de sorties à 12 mois

Modalités de mise en oeuvre des clauses sociales (article 14 et article 14/53)



L'histoire des clauses sociales

Les clauses sociales ont dix ans d'âge si l'on se réfère à l'âge légal, c'est-à-dire au décret du 7 mars 2001 portant code des marchés publics, qui prévoit à son article 14 que « les conditions d'exécution d'un marché peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental visant notamment à promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion, à lutter contre le chômage, ou à préserver l'environnement ».

Mais cette entrée dans le code des marchés publics ne doit rien au hasard. Elle n'est en réalité que le résultat d'initiatives publiques de l'État et des collectivités locales confrontés au problème du chômage dans les années 1990.

En 1993, le Gouvernement décide, lors de la réunion du Comité Interministériel pour la ville du 29 juillet, qu'afin de favoriser le développement d'activités dans les quartiers difficiles ou au bénéfice de leurs habitants, il pourra être introduit dans le cadre des procédures d'appels à la concurrence prévues par le code des marchés publics, une clause liant l'exécution des marchés de travaux publics à une action de lutte contre le chômage et pour l'insertion professionnelle.

Il va en résulter une circulaire interministérielle du 29 décembre dont l'intitulé mérite d'être rappelé, tant il marque le caractère précurseur d'un texte à l'avant garde d'une évolution qui est aujourd'hui encore contestée par certains. On y parle de « prise en compte de critères additionnels relatifs à l'emploi dans l'attribution des marchés publics ». La qualité des ministres signataires souligne l'importance de ce texte : affaires sociales (Simone Weil), Intérieur (Charles Pasqua), Economie (Edmond Alphandéry), Entreprises (Alain Madelin), Travail (Michel Giraud), Budget (Nicolas Sarkozy).

En 1995, une autre circulaire datée du 14 décembre, du Ministère de l'Équipement, du Logement, des Transports et du Tourisme reprend l'idée et affirme que dans le cadre des initiatives de développement et de promotion de l'emploi conduites sous l'autorité des préfets, les marchés publics de travaux peuvent utilement servir de supports à des démarches d'insertion de jeunes ou de réinsertion de chômeurs de longue durée.

Entre temps, les Fédérations Nationales des Travaux Publics et du Bâtiment ont demandé au Conseil d'État, par une requête déposée le 11 juillet 1994, l'annulation de la circulaire du 29 juillet 1993. Mais la Haute Assemblée va rejeter la requête en considérant que « la circulaire est dépourvue de tout caractère réglementaire et qu'elle ne fait pas grief » (décision rendue le 10 mai 1996). Décision importante du juge qui dans le cas d'espèce a sans doute fait prévaloir une interprétation juridique susceptible de concilier l'État de droit et un impératif national de cohésion sociale. Décision judicieuse car elle ne va pas empêcher la poursuite des premières expérimentations de clauses sociales à l'initiative de collectivités locales et des organismes HLM.

Il n'en reste pas moins un flou juridique autour des clauses sociales, baptisées à cette époque de « clauses du mieux disant social ». Il va en résulter du contentieux. Ce sont l'Alsace et le Nord-Pas-de-Calais, terres de mission pour les clauses sociales, et terres d'émergence des PLIE, qui sont concernées.

En Alsace, le PLIE de Strasbourg s'engage dès 1994 dans les clauses sociales. Mais en 1999 c'est un Préfet de la République qui saisit le Tribunal administratif, d'une demande d'annulation, pour cause de clause sociale, d'un marché de services de balayage et de nettoyage passé par la Communauté urbaine de Strasbourg avec une régie de quartier. A noter que le Préfet agit, sur proposition du chef de Service Régional de la Concurrence et de la Répression des Fraudes pour qui, en dépit des circulaires ministérielles, les « préoccupations d'insertion sociale ne figurent pas au nombre des objectifs poursuivis par le code des marchés publics ». Le jugement du Tribunal Administratif en date du 16 novembre 1999 va être très médiatisé. Un quotidien en date du 1^{er} décembre titre « Le mieux disant social hors la loi ». Une aubaine pour tous ceux, et ils sont nombreux, qui ne voulaient pas entendre parler de clauses sociales dans les marchés publics. Avec ce jugement, une certaine glaciation du dispositif s'amorce en France.

A l'inverse, le contentieux en Nord-Pas-de-Calais allait permettre une nouvelle renaissance des clauses.

Ce contentieux portait sur le programme prévisionnel des investissements pour les lycées du Nord-Pas-de-Calais pour la période 1996-1998. La Commission Européenne conteste l'utilisation du critère additionnel relatif à l'emploi par le conseil régional Nord-Pas-de-Calais.

Voilà donc la France, traduite en Cour de Justice des Communautés Européennes, sur une affaire de clauses sociales dans un marché public, initié par un conseil régional de gauche présidé par une élue du parti des Verts, qui a décidé de mettre en pratique une circulaire interministérielle d'un Gouvernement de droite.

Le consensus politique autour des clauses va être récompensé car la Cour va donner raison à la France : « le grief de la Commission relatif au critère d'attribution additionnel lié à la lutte contre le chômage doit être rejeté ». A noter d'ailleurs que pour la Cour, il ne s'agit que de confirmer un arrêt du 20 septembre 1988, dont elle se plaît à laisser entendre, qu'il a été mal interprété par la Commission.

Nous sommes le 26 septembre 2000 et en mars 2001, la clause sociale va entrer dans le code des marchés publics à l'article 14 précité. Cette préhistoire des clauses sociales atteste donc que le dispositif aujourd'hui en vigueur doit beaucoup à l'expression d'une volonté politique traduite dans une circulaire ou dans son application. C'est toujours vrai aujourd'hui et quand la pratique des clauses n'est pas présente sur un territoire, de manière significative, c'est que cette même volonté politique ne s'exprime pas ou qu'elle n'est pas suffisamment organisée pour s'imposer.

A partir de 2001, on peut donc agir en toute légalité. Sauf qu'on ne change pas la France par décret et que les préjugés ont la vie dure. Il faut convaincre que le droit a changé et surtout convaincre que la mise en place des clauses sociales dans des marchés publics est à la fois simple et efficace dès lors que l'on utilise la bonne méthodologie de travail.

A n'en pas douter l'intervention des PLIE coordonnée par l'Alliance Villes Emploi, qui prend notamment l'initiative d'organiser les premières formations sur ce thème, a été dans cette période un élément décisif. L'ANRU a été un allié de poids à partir de 2004.

Ce début des années 2000 est d'autant plus une période de pionniers, que le décret de 2001, avait ouvert une autre voie ; celle des marchés de services de qualification et d'insertion professionnelle qui étaient à cette époque expressément mentionnés à l'article 30 du code des marchés publics. Nous savons aujourd'hui combien ces marchés sont importants pour prendre en compte les personnes les plus éloignées de l'emploi et assurer le démarrage des parcours d'insertion.

Puis l'histoire s'accélère. En 2004, les marchés réservés au bénéfice de structures qui accueillent des personnes handicapées font leur entrée à l'article 15 du Code des marchés. En 2005, ce sont « les performances en matière d'insertion des publics en difficulté » qui, grâce au législateur, rejoignent, dans l'article 53 du code, la liste des critères susceptibles d'être pris en compte pour attribuer un marché public.

En 2007, Alliance Villes Emploi prend l'initiative d'organiser un colloque national sur les clauses sociales en partenariat avec le Conseil National de l'Insertion par l'Activité Économique. Lors de ce colloque, Monsieur Thierry Breton, Ministre de l'Économie et des Finances, annonce la décision d'inscrire les clauses sociales dans les marchés publics de l'État. La même année, Monsieur Jean Baptiste de Foucaud, Inspecteur Général des Finances préface le guide « Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées ».

Dans cette première histoire des clauses sociales, chacun a pris sa part de travail et de responsabilités. L'État a fixé le cadre juridique. Les collectivités locales et les bailleurs ont décidé d'appliquer le dispositif. Les PLIE en ont été les principaux maîtres d'œuvre.

Aujourd'hui, il faut diversifier les procédures, diversifier les secteurs d'activités et élargir la pratique des clauses aux délégations de service public et aux partenariats public/privé, en consacrant la fonction importante de facilitateurs au sein des PLIE, des MDE et des collectivités locales ou de leurs groupements.

Les Clauses sociales dans les Marchés publics

L'ensemble des marchés passés par les acheteurs publics (achats de travaux, de services et de fournitures) a atteint en 2009 un montant de 81 milliards d'euros, pour un total de 117 570 marchés, selon le recensement de l'Observatoire de la commande publique. En montants, les parts respectives de l'État et des collectivités locales sont de 48,5 et 32,6 milliards d'euros.

Or cette commande publique peut prendre en compte l'insertion par l'activité économique. Cela se traduit dans le code des marchés publics par toute une série de dispositifs identifiés sous l'appellation de « clauses sociales dans les marchés publics ». Ainsi, selon l'article 14 du code des marchés publics (CMP), l'insertion peut être une condition d'exécution du marché à la demande du maître d'ouvrage. Si l'on se réfère à l'article 53, l'insertion peut devenir l'un des critères de choix de l'entreprise attributaire. L'insertion peut également être l'objet d'un marché quand un maître d'ouvrage achète des prestations d'insertion. Enfin, il est possible de réserver des marchés pour des structures qui accueillent des personnes handicapées (article 15 du code).

I / L'insertion comme condition d'exécution du marché (article 14 du CMP)

Le choix de l'entreprise ne se fait pas sur des critères d'insertion de publics en difficulté : les critères d'attribution du marché restent la valeur technique, le prix, le coût de maintenance, le délai de réalisation, etc. Simplement, l'entreprise qui soumissionne s'engage, si elle est retenue, à réserver une part des heures de travail générées par le marché, à la réalisation d'une action d'insertion. Prévu à l'article 14 du code des marchés publics (CMP), ce dispositif est connu sous l'appellation de « clause d'insertion » ou de « clause d'insertion et de promotion de l'emploi ».

A / Ce que dit le code des marchés publics

C'est en 2001 (décret du 7 mars 2001), que le dispositif de la clause a fait son entrée dans le CMP à l'article 14 avec une rédaction très explicite : « La définition des conditions d'exécution d'un marché dans les cahiers des charges peut viser à promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion, à lutter contre le chômage ou à protéger l'environnement ». Bien que confirmé en 2004 (décret du 7 janvier 2004), le contenu de l'article 14 a changé dans l'actuelle version du code (décret du 1er août 2006) : « Les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental qui prennent en compte les objectifs de développement durable en conciliant développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social ».

Dans la pratique, le lien s'est fait entre les deux versions du texte de l'article 14, en considérant que parmi « les éléments à caractère social qui prennent en considération les objectifs du développement durable en conciliant développement économique, protection et progrès social », il y a notamment le fait « de promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion ».

B / La mise en œuvre pratique

Une fois la décision prise de recourir à l'article 14 du CMP, le donneur d'ordre doit identifier le ou les marchés pertinents pour sa mise en œuvre (travaux ou/et services) et pour les marchés retenus, savoir s'il applique la clause à tous les lots du marché ou seulement à certains d'entre eux. Le choix pourra être déterminé par la durée du marché, la nature des prestations, la localisation du marché ou son montant.

Il reste alors à préciser les options offertes aux entreprises et à bien leur signifier le nombre d'heures à réaliser. Il s'agit de présenter à l'entreprise une réponse en termes d'insertion qui aura été préparée à son intention, de manière à transformer le sentiment initial de contrainte en offre de service. Trois solutions peuvent être proposées à l'entreprise :

- le recours à la sous-traitance à une entreprise d'insertion (EI)
- la mise à disposition de salariés rencontrant des difficultés particulières d'insertion via une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ou une entreprise de travail temporaire (ETT), un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ou une association intermédiaire (AI).
- l'embauche directe de personnes en difficulté sur le marché du travail via des contrats à durée de chantier, des contrats de professionnalisation, des contrats de travail à durée indéterminée....

Tous les marchés de travaux et de services peuvent être concernés. La clause d'insertion peut en effet être appliquée à tous les secteurs d'activités : le bâtiment, les travaux publics, le nettoyage, la collecte et le traitement des déchets, l'imprimerie, la restauration... Il est même fortement recommandé de diversifier son application si l'on veut prendre en compte toutes les personnes éloignées de l'emploi. Le bâtiment et les travaux publics, notamment, s'adressent essentiellement à un public masculin. Par ailleurs, dans le contexte actuel de crise économique, le BTP ne peut à lui seul porter l'effort d'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

On peut aussi envisager des clauses d'insertion sur des marchés de prestations intellectuelles qui vont permettre de réserver des heures d'insertion à des jeunes diplômés de niveau bac ou bac + 2 qui peinent à trouver leur premier emploi.

Les marchés de fournitures sont moins propices à l'usage des clauses d'insertion car le fournisseur n'est pas souvent producteur et le marché ne génère alors qu'un faible coût de main d'œuvre. Mais il faut être attentif aux opportunités qui peuvent se rencontrer dans ce type de marchés.

L'usage de la clause nécessite que le maître d'ouvrage fasse figurer dans le cahier des clauses administratives particulières (CCAP) le nombre d'heures d'insertion qu'il souhaite voir effectuer par l'entreprise qui réalisera le marché. Il s'agit d'une prescription minimale que l'entreprise devra respecter dans l'exécution du marché selon l'une des trois modalités évoquées ci-dessus. Mais rien n'empêche une entreprise d'aller au-delà de ce minimum sachant que cet effort supplémentaire ne peut être pris en compte pour le choix de l'entreprise attributaire du marché. Par contre, toutes les entreprises qui répondent doivent respecter dans leur offre le seuil minimal fixé par le maître d'ouvrage. La détermination du taux d'insertion dépend du maître d'ouvrage et de l'offre d'insertion sur le territoire concerné. Il peut aller de 5 % à 30 % selon la nature du secteur d'activité. Pour faire le calcul des heures d'insertion, il faut d'abord estimer la part que représente la main-d'œuvre dans le montant du marché. Cela est nécessaire quel que soit le secteur d'activités. La détermination de la part de main-d'œuvre varie selon

les marchés concernés. Elle est généralement connue des services techniques et des entreprises. Des sites officiels sont consultables, Tel celui du Ministère de l'Écologie pour les index de part de main d'œuvre dans le bâtiment et les travaux publics.

Pour certains marchés comme le traitement des déchets ou le nettoyage, il faut tenir compte de contraintes particulières liées à l'obligation de reprise du personnel par l'entreprise qui obtient le marché. Si tel est le cas, on peut prévoir une clause qui stipule que, pendant l'exécution du marché, l'entreprise doit, pour tout emploi vacant ou nouvellement créé, réserver un poste sur deux à des personnes éligibles aux dispositifs d'insertion.

Le calcul des heures

Soit un marché de 1 000 000 euros dans le secteur du bâtiment. Dans ce secteur, la part de main-d'œuvre dépend des lots : elle est de 70 % pour la peinture intérieure, de 50 % pour la maçonnerie, de 20 % pour les charpentes métalliques... On peut donc retenir pour notre exemple le taux moyen de 50 % de main-d'œuvre, soit un montant de 500 000 euros.

Si le taux d'insertion est fixé par le maître d'ouvrage à 5 %, on évalue l'effort d'insertion à :

$500\ 000 \times 5/100 = 25\ 000$ euros. Selon les métiers concernés, le taux horaire salarial toutes charges comprises peut varier, mais on peut s'arrêter à un coût moyen de 25 à 30 euros l'heure.

Pour estimer le nombre d'heures d'insertion susceptible d'être demandé à l'entreprise, on opère le calcul suivant : $25\ 000/30 = 833$ heures.

II / L'insertion comme critère de choix de l'entreprise attributaire (article 53 du CMP)

A / Ce que dit le code des marchés publics

Selon l'article 53 du code des marchés publics, pour attribuer le marché au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse, le pouvoir adjudicateur se fonde :

- soit sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché, notamment la qualité, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les performances en matière de protection de l'environnement, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, le coût global d'utilisation, la rentabilité, le caractère innovant, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison, le délai de livraison ou d'exécution. D'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché ;
- soit, compte tenu de l'objet du marché, sur un seul critère qui est celui du prix.

B / Les deux lectures de l'article 53 du CMP

Peut-on prendre en compte dans tous les marchés publics le critère de performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté ?

Non, disent certains qui invoquent l'argument selon lequel les critères choisis doivent être liés à « l'objet du marché ». Selon eux le critère de performance en matière d'insertion ne pourrait être utilisé que pour les marchés dont l'objet est l'insertion professionnelle de publics en difficulté.

Il faudrait donc l'interdire pour tous les autres marchés de travaux ou de services.

On peut aussi avoir une approche plus large, plus « développement durable », quant au domaine d'application du critère de performance en matière d'insertion.

Selon l'article 5 du CMP « la nature et l'étendue des besoins à satisfaire sont déterminés avec précision avant tout appel à concurrence ou toute négociation non précédée d'un appel à concurrence en prenant en compte les objectifs de développement durable ». Comme le précise l'article 14, prendre en compte les objectifs du développement durable c'est « concilier développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social ».

Si l'on considère que l'objet du marché est précisément de satisfaire les besoins pour lesquels le marché est passé, on peut en conclure que pour tous les marchés, on doit prendre en compte des objectifs de développement durable et donc chercher à concilier l'économique, l'environnement et le progrès social. Dans cette approche de développement durable de l'objet du marché, on peut défendre, au nom du progrès social, le principe d'une utilisation du critère de performance en matière d'insertion dans tous les marchés, ou tout au moins dans toutes les catégories de marchés : travaux, services et fournitures.

C / Le compromis : « le 14 rénové 53 »

On peut penser que la mise en œuvre de la vision restrictive de l'article 53, visant à n'autoriser le critère de l'insertion que pour les marchés d'insertion, serait la négation même de l'orientation préconisée par le CMP de prendre en compte le développement durable dans les marchés publics.

Cela dit, il est difficile d'être catégorique et dans l'attente d'une jurisprudence sur le sujet, il semble préférable d'utiliser une voie moyenne, c'est-à-dire, utiliser l'article 53 en complément de l'article 14 du CMP. Cette solution est d'autant plus intéressante que d'une manière générale, il est préférable que les territoires abordent la mise en œuvre des clauses sociales par l'article 14. La clause d'insertion de l'article 14 donne de bons résultats, elle est bien acceptée et permet de créer le climat de confiance qui permet de progresser vers l'utilisation de l'article 53. Pour mettre en œuvre cette voie moyenne, on commence par utiliser l'article 14 et on fixe, selon les indications formulées précédemment, le volume d'heures d'insertion que doit réaliser l'entreprise attributaire. Mais on va un peu plus loin, en demandant aux entreprises qui soumissionnent de qualifier leur prestation d'insertion, que l'on considère comme une prestation accessoire par rapport à l'objet principal du marché. La prestation d'insertion de chaque entreprise, autrement dit ses performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, sont appréciées au moment de l'examen des offres. La pondération accordée à ce critère tient évidemment compte du caractère accessoire de la prestation d'insertion.

Comment apprécier les performances en matière d'insertion ? Il faut permettre à l'entreprise de bien comprendre les attentes du maître d'ouvrage quant à ce critère, qui ne sert qu'à apprécier la façon dont l'entreprise va réaliser la prestation d'insertion, c'est-à-dire le nombre d'heures d'insertion fixé dans le marché en application de l'article 14.

Il est proposé de lui donner des indications, sous la forme de sous-critères relatifs à l'insertion professionnelle. Le fait de porter à la connaissance des entreprises ces sous-critères, permet d'organiser un examen des offres garantissant l'égalité de traitement des candidats et la transparence des procédures.

Les quatre sous-critères sont :

- l'encadrement technique et le tutorat proposés par l'entreprise pour les personnes en insertion
- les mesures prises par l'entreprise pour assurer ou faire assurer l'accompagnement socioprofessionnel des personnes en insertion
- le dispositif de formation proposé par l'entreprise pour les personnes en insertion
- le niveau de qualification professionnelle susceptible d'être atteint par les personnes en insertion et les perspectives de pérennisation de leur emploi.

D / Recommandations

Les marchés de services semblent bien adaptés à l'usage de ce critère car ils sont généralement conclus pour une période assez longue (un an renouvelable deux ou trois fois). La démarche d'insertion peut donc être menée dans la durée. Le même constat peut être fait pour les marchés de travaux qui portent sur les opérations de grande envergure.

E / Les avantages de cette procédure

Cette procédure est intéressante à différents points de vue. Elle permet d'abord de développer la co-traitance entre les entreprises du secteur privé et les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE), par le simple fait que les entreprises doivent penser leur démarche d'insertion pour répondre au marché. Ce résultat ne peut être atteint avec l'article 14 parce que les entreprises attendent généralement d'être attributaires du marché pour s'intéresser à la clause.

Elle permet aussi de donner du contenu à la recommandation de la prise en compte du développement durable dans la commande publique, en ne se limitant pas au versant environnementaliste. Elle permet de valoriser, même modestement, les offres des entreprises d'insertion qui répondent aux appels publics à la concurrence des collectivités publiques. Elle peut faciliter l'exécution et le suivi des clauses d'insertion par le simple fait que la démarche d'insertion est pensée pour la réponse de l'entreprise. Enfin, elle peut permettre d'innover dans les mesures d'exécution des clauses sociales d'insertion.

III / L'achat de prestations d'insertion

« Venir tous les jours et à l'heure » : cette exigence minimale du point de vue de l'entreprise ne peut être satisfaite par toutes les personnes engagées dans un parcours d'insertion. Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, il faut avoir recours à la formule des contrats aidés du secteur non marchand (CUI-CAE) pour faciliter leur insertion sociale et rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. A l'issue du contrat aidé, elles pourront répondre aux exigences minimales des entreprises impliquées dans la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion : la régularité, la ponctualité et l'autonomie dans le poste de travail.

A / Les activités supports d'une prestation d'insertion

Dès lors que la démarche d'achat de prestations d'insertion est envisagée de manière professionnelle, c'est-à-dire avec les trois piliers fondateurs que sont l'encadrement technique, l'accompagnement socioprofessionnel et la formation, on peut la mettre en œuvre en s'appuyant sur des supports d'activités très diversifiés.

Si une opération immobilière est pressentie à moyen terme, on peut au stade de la pré-programmation, prévoir de réaliser une partie des opérations, sous la forme d'achat de prestations d'insertion. Un marché de démolition est programmé à l'échéance d'un an. Pourquoi, en attendant, ne pas identifier comme activité support d'une

démarche d'insertion le fait de retirer du bâtiment, ce qui peut l'être (tuyaux, sanitaires ...) avant la démolition. Un bailleur social programme la rénovation des entrées d'immeubles. Pourquoi ne pas en réserver quelques unes pour permettre à des gens du quartier, très éloignés de l'emploi d'entreprendre une démarche d'insertion. Pour des collectivités locales ou des établissements publics, il peut aussi s'agir de programmes d'entretien d'espaces naturels ou aménagés, de cours d'eau, de locaux. Peuvent également être concernées des activités de déménagement ou de collecte et de traitement de déchets.

Les acheteurs publics peuvent identifier ces activités supports des démarches d'insertion, quand ils établissent la liste des programmes de travaux ou de services. Il suffit au moment de la définition des besoins de prendre en compte les objectifs du développement durable parmi lesquels figure le progrès social, de rechercher l'opportunité qui peut se présenter, si le regard est attentif, de mettre en œuvre une logique d'achat de prestations d'insertion prenant appui sur des supports d'activités.

B / Le recours à la création d'Ateliers et de Chantiers d'Insertion (ACI)

Selon l'article L.5132-15 du code du travail, les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) ont pour mission :

- d'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières,
- d'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Selon la loi, la prestation des ACI est une prestation d'insertion sociale et professionnelle qui s'appuie sur du suivi, de l'accompagnement, de l'encadrement technique et de la formation des salariés. Pour cette prestation, l'ACI bénéficie de subventions. Mais l'autofinancement est également nécessaire. A cet effet, les collectivités locales peuvent décider d'acheter à la structure porteuse de l'ACI des prestations d'insertion qui prennent appui sur des activités qui ne sont que les supports de la démarche d'insertion.

L'activité n'a de sens que dans son rapport à l'insertion. Ce qui importe c'est la démarche d'insertion.

Cela ne signifie pas que l'activité de production sur laquelle s'appuie la démarche d'insertion n'est pas importante et qu'elle puisse être négligée. Bien au contraire car la culture du travail bien fait, répondant à des exigences de qualité, est une valeur fondatrice d'une démarche d'insertion qui veut réussir. Cela signifie simplement que l'activité de production doit toujours être au service de la démarche d'insertion et ne jamais être une fin en soi. Les contrats conclus pour la mise en place d'un ACI ne sont pas soumis aux obligations de publicité et de mise en concurrence fixées par le code des marchés publics. Ce dispositif résulte d'une note n° 2009-10504 en date du 30 octobre 2009 de la direction des affaires juridiques du Ministère de l'Economie.

Si la démarche d'identification des secteurs d'activités supports des prestations d'insertion fait partie d'une démarche globale et territoriale de création d'un ACI, on est dans l'hypothèse d'un achat de la prestation d'insertion à la structure associative qui va porter l'ACI que l'on veut mettre en place, par simple contrat. L'objet de la note de la Direction des Affaires Juridiques était de répondre à une question précise de l'ANRU concernant la soumission des contrats conclus pour la création et la mise en place d'ACI dans le cadre du programme national insertion/rénovation conçu pour répondre aux situations des zones urbaines sensibles où l'on est souvent confronté à des personnes au chômage très éloignées de l'emploi.

« Seuls les contrats ayant spécifiquement pour objet la création et la mise en place des ACI ne relèvent pas du droit de la commande publique. En effet, la mise en œuvre des ACI n'est pas ouverte à la concurrence ; seules les structures limitativement énumérées par le code du travail (article D.5132-27) sont susceptibles de se voir confier cette mission. » Sur ce fondement, on peut considérer que le raisonnement tenu par la Direction des Affaires Juridiques dans le cadre des opérations de l'ANRU peut être étendu aux opérations qui ne se situent pas dans les périmètres de la rénovation urbaine.

En tout état de cause, l'ACI ainsi créé doit s'inscrire dans une dynamique de parcours d'insertion. L'ACI devient en quelque sorte « un vivier de recrutement » pour le facilitateur. Il va pouvoir proposer aux entreprises, dans le cadre des clauses sociales 14 ou 14+53, les personnes qui, après leur passage en ACI, sont en mesure de s'adapter à leurs contraintes du marché concurrentiel.

C / Les marchés de services de qualification et d'insertion professionnelles (article 30 du CMP).

A défaut de contribuer à la création d'un ACI, une collectivité peut toujours acheter une prestation d'insertion par le biais d'un marché de services de qualification et d'insertion professionnelle. Il s'agit de services réalisés sous la forme de prestations d'appui et d'accompagnement à l'emploi, de formations ou d'expériences pré qualifiantes, qualifiantes ou certifiantes, et destinées aux jeunes sans emploi, aux personnes rencontrant des difficultés d'accès ou de maintien dans l'emploi, aux personnes handicapées (décret no 2001-806 du 7 septembre 2001). Le marché a pour objet l'achat d'une prestation d'insertion sociale et professionnelle qui prend appui sur une activité support de la démarche d'insertion.

Avec quelles SIAE peut-on passer ces marchés de services de qualification et d'insertion professionnelle ? Il s'adresse principalement aux ACI, pour les raisons évoquées plus haut.

Qu'en est-il des autres structures d'insertion par l'activité économique ? Seules les associations intermédiaires

nous paraissent devoir être concernées.

Pour les associations intermédiaires (AI), l'achat de prestations d'insertion par le biais du marché de services de qualification et d'insertion professionnelles, a parfois été mise en œuvre. C'est l'exemple d'une mairie qui passe un marché d'insertion avec comme support d'activité le nettoyage de locaux pour faire face aux absences du personnel titulaire ou faire face à un surcroît ponctuel d'activité. Une AI s'est positionnée et a remporté le marché. Ce positionnement possible des AI dans les marchés de services de qualification et d'insertion professionnelles est conforme à leur mission telle qu'elle est définie à l'article L5132-7 du code du travail « l'association intermédiaire assure l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable ». On retrouve ici le même objectif que celui confié aux ACI.

C'est cette reconnaissance du positionnement des AI sur le secteur non marchand qui leur permet notamment de recruter des personnes en difficulté d'accès à l'emploi en « CUI-CAE », qui nous paraît fonder le développement des marchés de services de qualification et d'insertion professionnelles avec les AI.

Pour les entreprises d'insertion (EI) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), en revanche, le recours au marché de qualification et d'insertion professionnelle ne nous semble pas adapté.

L'entreprise d'insertion est une véritable entreprise qui intervient dans le secteur marchand et concurrentiel. Si une collectivité pense au marché d'insertion avec l'objectif de le confier à une EI, il est clair que la procédure choisie conduit, en pratique, à éliminer la concurrence des entreprises privées concurrentes de l'EI sur le même secteur d'activités. Cela reviendrait à réserver le marché or le marché réservé n'existe pas pour les SIAE et n'est possible que pour les structures qui accueillent spécifiquement des personnes handicapées (ESAT et entreprises adaptées). Cette option serait tout aussi contestable que celle qui consisterait à mettre un pourcentage d'insertion très élevé (plus de 50%) dans une clause d'insertion de l'article 14 pour favoriser le choix d'entreprises d'insertion.

Si l'on veut encourager les entreprises d'insertion dans leur volonté de mieux accéder à la commande publique, la solution réside dans la mise en œuvre de la procédure dite du « 14+53 » (voir plus haut) et l'utilisation de l'article 27, alinéa 3 du code qui permet de « sortir » des petits lots des appels d'offres pour les attribuer selon la procédure adaptée (MAPA).

Il en va de même pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI). D'une part comme les EI, elles sont de véritables opérateurs économiques qui interviennent dans le secteur marchand. L'article L5132-6 précise que leur activité exclusive est de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi en concluant avec elles des contrats de mission. D'autre part, par la nature même de leur mission qui est la mise à disposition de personnes, elles ne prennent pas part à la réalisation de l'activité de production.

Les marchés de services de qualification et d'insertion professionnelle peuvent contribuer à l'autofinancement des SIAE concernées en complément des subventions qui leur sont attribuées. Par ailleurs dans un contexte économique de crise difficile pour les entreprises, on peut utilement « lever le pied » sur l'article 14 et réorienter une partie de la commande publique sur l'achat de prestations d'insertion.

Les marchés de services de qualification et d'insertion professionnelle qui relèvent de l'article 30 du CMP peuvent être passés en procédure adaptée quel que soit leur montant. Les règles de publication dans un journal d'annonces légales ou au Bulletin Officiel des Annonces des Marchés Publics (BOAMP) ne sont pas applicables (article 30.II.1°). S'il y a plusieurs offres, on peut les comparer en analysant pour chacune d'elles la pertinence de la démarche d'insertion et le coût du dispositif d'insertion.

IV / Les marchés réservés : article 15 du code des marchés publics

Certains marchés ou certains lots d'un marché peuvent être réservés à des entreprises adaptées (anciens ateliers protégés) ou à des établissements et services d'aide par le travail (ESAT, anciens C.A.T), lorsque la majorité des travailleurs concernés sont des personnes handicapées qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales. Cette disposition trouve son fondement dans l'article 26 de la directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004 portant coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et des services. Selon cette directive, les ateliers protégés et les programmes d'emplois protégés contribuent de manière efficace à la promotion de l'insertion ou de la réinsertion des personnes handicapées dans le marché du travail. Comme de tels ateliers pourraient « ne pas être en mesure de remporter des marchés dans des conditions de concurrence normale », il y est prévu que « les États membres puissent réserver le droit de participer aux procédures de passation de marchés publics à de tels ateliers ou en réserver l'exécution dans le cadre d'emplois protégés ».

Cette discrimination positive au bénéfice des structures d'accueil des personnes handicapées ne concerne pas les SIAE. Simplement, son utilisation par les collectivités locales peut permettre d'éviter la mise en concurrence des deux catégories de structures. Bénéficiaires de marchés réservés, les ESAT ne vont pas concurrencer les ACI dans les marchés de qualification et d'insertion professionnelles. Il en va de même pour les entreprises adaptées et les entreprises d'insertion.

La Charte nationale d'insertion de l'ANRU

Le programme national de rénovation urbaine (PNRU) représente plus de 42 milliards d'euros investis dans 480 quartiers où vivent 3,3 millions de personnes. Dès le lancement de ce programme, le législateur avait pris en compte l'enjeu fondamental que ces investissements pouvaient représenter pour ces habitants souvent précarisés, dans des quartiers où les niveaux de chômage sont bien au dessus des moyennes nationales.

La loi du 1^{er} août 2003 indique ainsi que « ...L'Agence nationale pour la rénovation urbaine élabore et adopte, dans les neuf mois suivant sa création, une charte d'insertion qui intègre dans le programme national de rénovation urbaine les exigences d'insertion professionnelle des habitants des zones urbaines sensibles. »

La charte nationale d'insertion a été adoptée par le conseil d'administration de l'ANRU en février 2005. Elle impose une obligation de résultat à l'ensemble des maîtres d'ouvrage bénéficiant de subventions de l'ANRU : consacrer à l'insertion professionnelle des habitants des zones urbaines sensibles (ZUS) au moins 5% des heures travaillées dans le cadre des investissements subventionnés par l'ANRU et 10% des embauches réalisées dans le cadre de la gestion urbaine de proximité (GUP) et de la gestion des équipements.

Cette obligation de résultat s'accompagne d'une souplesse offerte aux acteurs locaux dans la définition et la mise en œuvre des dispositifs d'insertion dans les projets de rénovation urbaine (PRU). Ainsi, pour chaque projet, un plan local d'application de la charte nationale d'insertion (PLACI) doit être signé dans les six mois suivant la signature de la convention pluriannuelle de rénovation urbaine, afin, en se basant sur un diagnostic local, de préciser :

- L'objectif partagé des maîtres d'ouvrage et les modalités de calcul et d'appréciation des heures d'insertion ;
- Les publics ciblés ;
- Les modalités de pilotage, suivi et évaluation, avec en particulier la désignation d'une structure opérationnelle pilote ;
- Les modalités d'information des habitants.

L'ANRU est le premier acteur public à avoir imposé une obligation de résultat en termes d'insertion au niveau national. La masse d'investissement du PNRU a ainsi pu conduire par endroits à une systématisation des clauses sociales, étroitement liée à la mise en place de partenariats structurés et à une montée en compétence générale sur ces questions. Huit ans après le lancement du PNRU, ses effets sont aujourd'hui visibles, et la question de la pérennisation de ces acquis se pose à l'heure où les premiers projets de rénovation urbaine s'achèvent.

1. Mise en œuvre des clauses sociales dans les PRU : les chiffres au 30 juin 2010

Au 30 juin 2010, plus de 22 000 personnes avaient réalisé environ 8 millions d'heures d'insertion dans le cadre de 332 PRU. Ces bénéficiaires étaient souvent très éloignés de l'emploi, faiblement qualifiés (40% de jeunes sans qualification ou expérience, 23% de chômeurs de longue durée...). Du fait de la nature des projets, les emplois proposés portent essentiellement sur le BTP, sur des tâches demandant de faibles niveaux de qualification, et touchent à 90% un public masculin. Les deux tiers des bénéficiaires dont la situation est connue sont en situation d'emploi ou de formation six mois après leur entrée dans le dispositif.

La charte nationale d'insertion a joué un rôle significatif en faveur d'une généralisation des clauses sociales. En effet, dans certains sites, les maîtres d'ouvrage n'avaient aucune expérience de ces clauses, qui étaient même considérées avec une certaine méfiance (crainte de marchés infructueux, d'une qualité moindre...). L'obligation imposée par l'ANRU a souvent permis de faire basculer les clauses sociales dans les pratiques courantes des donneurs d'ordre, qui tendent ensuite à les mobiliser dans d'autres marchés : les résultats de l'enquête 2010 montrent que pour 80% des projets renseignés, le PRU semble avoir eu un effet de levier en faveur de l'extension des clauses d'insertion dans d'autres marchés. Par ailleurs, au fur et à mesure que cette pratique se développe, on assiste également à une diversification des clauses utilisées : l'article 30 du code des marchés publics est utilisé dans un tiers des projets, l'article 53 dans environ 22% des projets.

Par ailleurs, les démarches d'insertion dans les projets de rénovation urbaine ne se limitent pas à l'introduction de clauses d'insertion dans les marchés des maîtres d'ouvrage : de véritables dispositifs de suivi et de pilotage sont mis en place, organisés autour de structures opérationnelles chargées de faire le lien entre maîtres d'ouvrage, entreprises, bénéficiaires et, le cas échéant, organismes de formation. Ces structures opérationnelles sont majoritairement portées par les PLIE ou les Maisons de l'Emploi (56%) et les services des villes ou des EPCI (39%). Dans les deux tiers des cas, elles couvrent un territoire intercommunal. Les dispositifs de pilotage sont eux plus hétérogènes : ils peuvent se restreindre au projet de rénovation urbaine comme être élargis à l'échelle de l'agglomération. D'une manière générale, on constate qu'un partenariat structuré⁷ est une clé de réussite pour l'insertion dans les projets de rénovation urbaine, et l'un des principaux enjeux de l'achèvement des projets est bien le maintien de ces dynamiques partagées.

2. Enjeux et perspectives

Les résultats de l'enquête au 30 juin 2010 témoignent d'une mise en œuvre généralisée des clauses d'insertion dans les projets de rénovation : si la structuration d'un dispositif a pu être difficile au départ, les retards semblent aujourd'hui en cours de rattrapage, les dispositions de la charte nationale d'insertion sont bien intégrées aux projets, et les initiatives locales se multiplient. Cependant, des enjeux importants se posent toujours en termes de qualité et de maintien des démarches.

D'une part, au-delà des obligations strictes rappelées ci-dessus, l'objectif principal de la charte nationale d'insertion est d'avoir un réel effet de levier en faveur de l'insertion durable des habitants des ZUS. Alors que l'intérim représente près de la moitié des contrats proposés aux bénéficiaires des clauses sociales dans les projets de rénovation urbaine, il est aujourd'hui important de diversifier et d'élargir les modalités de réalisation des clauses sociales de façon à offrir de réels parcours aux personnes les plus éloignées de l'emploi. Il peut s'agir par exemple de mobiliser les articles 30 et 53, de créer des parcours d'insertion, de développer des partenariats avec des organismes de formation... La construction de ces parcours nécessite un réel accompagnement des bénéficiaires, ainsi qu'une forte anticipation dans la programmation des marchés publics, ce qui suppose la tenue régulière d'instances de suivi partenariales.

D'autre part, à l'heure où les premiers projets de rénovation urbaine touchent à leur terme, il est important que les dynamiques d'insertion perdurent. De nombreux maîtres d'ouvrage choisissent aujourd'hui de généraliser les clauses sociales sur des marchés hors ANRU, ce qui représente un engagement fort en faveur de l'accès à l'emploi. Plus le nombre de marchés, comportant des clauses sociales, sera important, mieux les clauses sociales pourront permettre de construire de véritables parcours. C'est en cela que l'insertion par l'activité économique a été un axe fort du PNRU, et, le cas échéant, ses acquis pourront enrichir significativement un nouveau programme.

Par le lancement d'expérimentations, d'études, la capitalisation de bonnes pratiques, l'ANRU entend poursuivre sa démarche de soutien aux porteurs de projets, aux maîtres d'ouvrage et aux acteurs de l'emploi et de l'insertion, de façon à favoriser le développement de parcours d'insertion pour les habitants des ZUS.

7. Ce sont les facilitateurs, au sein des Maisons de l'Emploi et des PLIE, qui construisent ce partenariat structuré et permettent ce pilotage et ce suivi (note de la rédaction du guide)

Le SAE, Service des Achats de l'État, moteur de l'exemplarité de l'État en matière sociale

Visant la rationalisation et la professionnalisation de ses achats, l'État s'est engagé dans la mise en œuvre d'une politique ambitieuse de modernisation au cœur de laquelle le développement durable tend à prendre une place essentielle. Le code des marchés publics en témoigne qui, depuis 2006, prescrit dans son article 5 que « la nature et l'étendue des besoins à satisfaire sont déterminés avec précision avant tout appel à la concurrence (...) en prenant en compte les objectifs de développement durable ».

Par ailleurs, à l'issue du Grenelle de l'environnement, la circulaire signée par le Premier ministre le 3 décembre 2008 renforce cette orientation en visant l'exemplarité de l'État au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics. Les achats courants dédiés à la bonne marche de l'administration sont identifiés comme susceptibles « d'apporter une contribution significative face aux défis environnementaux et sociaux » à relever. La promotion de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi est par ailleurs considérée comme un élément essentiel de la politique de développement durable pour lequel, comme dans les autres domaines, l'État se doit d'être exemplaire.

Il s'agit donc bien de « faire des économies intelligentes » qui allient atteinte d'une performance économique et réalisation d'objectifs tant de protection de l'environnement que de progrès social.

La création du Service des Achats de l'État (SAE) en mars 2009 participe de cette dynamique comme le confirme l'objectif qui lui est assigné de s'assurer « que les achats de l'État sont effectués dans les conditions économiquement les plus avantageuses, respectent les objectifs de développement durable et de développement social (...) ». Plus globalement, le rôle du SAE est de piloter la modernisation des achats de l'État au travers de :

- la définition des stratégies d'achat, segment par segment, destinées à répondre aux besoins des administrations de l'État en matière de travaux, services et fournitures courants ;
- la détermination des modes de conclusion de marchés les plus efficaces ;
- la passation de ces marchés ou, le cas échéant, en les confiant à d'autres services de l'État ou à l'UGAP ;
- l'animation interministérielle du réseau des responsables ministériels des achats et du réseau de ses propres correspondants placés auprès de préfets de région ;
- la diffusion d'informations et la communication en matière de politique d'achat public.

Son organisation interne comprend un pôle d'animation interministérielle de la politique d'achats publics responsables.

Mettre en œuvre les clauses sociales dans les marchés de l'État

Depuis 2001, la réglementation des marchés publics prévoit des dispositions précises qui permettent d'utiliser l'achat public pour participer à la lutte contre les exclusions. De fait, l'introduction de clauses sociales dans les marchés est la voie privilégiée pour atteindre la réalisation de l'objectif fixé. Pourtant, les clauses sociales ne sont pas encore considérées par les acheteurs publics comme une modalité courante et normale de la politique de professionnalisation de l'achat des administrations de l'État et de ses établissements publics.

Pour faciliter le recours aux clauses sociales, différents outils ont d'ores et déjà été mis à la disposition des acheteurs publics avec, en particulier :

- le guide «Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées» rédigé sous la direction de Jean-Baptiste de Foucauld dans le cadre des travaux de l'observatoire économique de l'achat public. Il est disponible dans sa version mise à jour 2010 sur le site internet de la Direction des affaires juridiques des ministères financiers à l'adresse suivante : http://www.economie.gouv.fr/files/directions_services/daj/marches_publics/oeap/publications/documents_ateliers/personnes_eloignees/guide_commande_publicque_acces_emploi_personnes_eloignees-2010.pdf ;
- l'annuaire des facilitateurs de la clause sociale produit et mis à jour par l'Alliance Villes Emploi : <http://www.ville-emploi.asso.fr/annuaire/facilitateurs-des-clauses-sociales/>
- le site internet www.socialement-responsable.org, annuaire des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et de l'achat responsable s'adressant aux acheteurs publics et privés.

– le site internet www.handeco.org, annuaire des structures du handicap et place de marché destinée à faciliter la rencontre entre les acheteurs publics et l'offre proposée par les entreprises adaptées (EA) et les établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Au moment où l'acheteur public « se lance » et souhaite passer de la théorie à la pratique de l'utilisation des clauses sociales dans les marchés dont il a la charge, reconnaissons toutefois la portée limitée de ces outils qui pour autant ne sauraient être négligés. De fait, les clauses sociales apparaissent comme une source de complexité supplémentaire dans un univers, celui des marchés publics, qui l'est déjà passablement. L'acheteur public a donc besoin d'être sécurisé juridiquement et accompagné techniquement tant pour identifier, connaître et définir ces clauses que pour en contrôler l'exécution. Une ingénierie d'intermédiation apparaît souvent nécessaire pour ne pas dire indispensable.

C'est ce rôle qui est dévolu aux facilitateurs de la clause sociale, fonction créée par les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi, (PLIE) et les Maisons de l'Emploi, d'abord pour les collectivités locales mais aussi maintenant pour les services de l'État. En effet, le constat a rapidement été établi de la pertinence de ce dispositif dans l'aide apportée aux acheteurs publics et de tout le bien-fondé de le mobiliser pour faire émerger les clauses sociales dans les marchés de l'État. Dans cette perspective, le SAE et l'Alliance Villes Emploi, réseau national des Maisons de l'Emploi et des PLIE, ont signé en février 2010 une convention de partenariat avec pour objectifs principaux d'affirmer le rôle des facilitateurs de la clause sociale dans l'élaboration et le suivi des marchés publics, de contribuer au développement de leur implantation et de renforcer la coordination entre les actions réalisées par le SAE et l'Alliance Villes Emploi.

Différents dispositifs et réseaux d'acteurs ont été créés et fonctionnent donc aujourd'hui pour que l'ambition d'utiliser la commande publique comme support d'insertion des personnes en difficultés sociales et professionnelles se traduise dans les pratiques d'achats⁸ :

- Le Service des Achats de l'État (SAE) s'est organisé au travers de la mise en place de missions régionales achat. Les chefs de mission régionale achat (CMRA) mettent en œuvre les stratégies d'achats décidées par le SAE et, à ce titre, se trouvent au cœur du dispositif des achats responsables locaux car naturellement placés au point de rencontre entre la demande et l'offre ;
- les facilitateurs présents dans les PLIE et les Maisons de l'Emploi appuient les acheteurs publics pour les aider à introduire dans leurs marchés des clauses sociales adaptées et à en suivre l'exécution ;
- la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) a mis en place au sein des DIRECCTE (Directions régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) un réseau de référents pour favoriser la mise en visibilité des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et professionnaliser leur stratégie d'accès à la commande publique.

Les conditions semblent donc réunies pour réussir la mise en œuvre de cette politique et favoriser l'introduction systématique de clauses sociales dans les marchés de l'État.

Au vu des bénéfices attendus de l'utilisation de la commande publique pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées, de son absence de coût à supporter par les finances publiques et des résultats obtenus à ce jour, reste donc à renforcer et à entretenir la mobilisation des pouvoirs adjudicateurs et des acheteurs publics.

Le SAE est engagé et déterminé à agir en ce sens aux côtés de tous ceux qui, engagés dans cette bataille pour l'emploi, luttent chaque jour contre l'exclusion des plus démunis.

8. Une plaquette diffusée auprès de l'ensemble de l'administration présente les trois réseaux d'acteurs et est disponible sur le site de l'Alliance Villes Emploi (<http://www.ville-emploi.asso.fr/category/clauses-sociales/boite-a-outils-clauses/autres-ressources/>) (Note de la rédaction du guide)

Le développement de l'offre d'insertion, Le réseau des référents « IAE »

Les 71 référents IAE (Insertion par l'Activité Economique) ont été nommés au sein des DIRECCTE (Direction Régionales des Entreprises, de la Consommation, de la Concurrence, du Travail et de l'Emploi) suite à l'instruction DGEFP du 7 mai 2010 relative à la mise en place d'un programme national d'accompagnement de l'offre d'insertion. Les référents sont des agents de l'État nommés aux niveaux régional et/ou départemental. Les actions mises en œuvre par les référents ont pour objectif principal d'améliorer l'accès des SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique) aux marchés publics, notamment aux marchés publics comprenant des clauses sociales, et à la commande privée.

Un diagnostic de l'accès des SIAE aux marchés publics

Les référents réalisent un diagnostic territorial de l'accès des SIAE aux marchés publics. En lien avec les facilitateurs de la clause sociale et les chefs de mission régionales des achats de l'État, les référents recueillent des éléments sur la mise en œuvre des clauses sociales dans leurs territoires (notamment les pratiques des acheteurs publics) afin d'apprécier les possibilités existantes pour les SIAE. A partir des éléments recueillis sur la mobilisation des clauses sociales par les acheteurs publics, ils s'attachent à analyser la part des SIAE dans les réponses à ces marchés. Ils examinent enfin les potentiels de développement de l'accès aux marchés publics pour les SIAE de leurs territoires. Ce diagnostic territorial leur permet ainsi :

- d'identifier les éventuels freins et obstacles à l'accès des SIAE aux marchés publics
- de dégager des leviers pour les lever
- de repérer les bonnes pratiques sur les territoires, afin de diffuser celles-ci auprès de l'ensemble des SIAE.

Un plan d'actions visant la professionnalisation des SIAE

Partant des conclusions du diagnostic, ils élaborent un plan d'actions visant la professionnalisation des SIAE : dans un contexte de nouvelles opportunités économiques offertes par le développement des clauses sociales dans les marchés publics, l'objectif est d'accompagner les SIAE dans la construction de leur stratégie d'accès à la commande publique.

Les actions conduites doivent permettre à l'ensemble des SIAE de se positionner vis-à-vis de l'accès aux marchés publics : les SIAE peuvent s'orienter vers un accès direct, par exemple par des réponses communes aux appels d'offre (mutualisation entre les SIAE ou avec d'autres entreprises du territoire) ou vers un accès indirect, par le développement et la valorisation de leur offre de service auprès des entreprises attributaires.

Pour accompagner les SIAE dans la construction de leur stratégie, le référent dispose d'une palette d'actions : organisation d'événements consacrés au sujet, sollicitation de l'appui du Dispositif Local d'Accompagnement, organisation de formations spécifiques....

En lien avec les facilitateurs de la clause sociale, l'action des référents vise enfin la mise en visibilité de l'offre des SIAE auprès des acheteurs publics et des entreprises : bonne identification des SIAE dans les annuaires locaux et nationaux, et notamment le site www.socialement-responsable.org, actions de communication vis-à-vis des donneurs d'ordre et des entreprises permettant de mettre en valeur l'offre de service des SIAE...

L'accompagnement des référents par l'AVISE

La DGEFP a confié à l'Agence de Valorisation des Initiatives Socio-économiques (AVISE) une mission de formation, d'accompagnement et d'animation du réseau des référents de l'IAE.

Cet appui permet à l'ensemble des référents de disposer d'outils, d'éléments d'information juridique et statistique, ainsi que de temps d'échanges avec les autres référents leur permettant de connaître les actions développées sur d'autres territoires.

Partenaires incontournables des facilitateurs de la clause sociale, les référents IAE développent une action de long terme, qui ne s'attache pas à un marché public donné, mais qui vise la construction de liens renforcés entre les structures d'Insertion par l'Activité Economique et le monde économique. Cette construction de passerelles pourra permettre la mise en place de parcours d'insertion et ainsi favoriser les sorties vers l'emploi.

(Liste des DIRECCTE sur www.direccte.gouv.fr et plaquette de présentation des trois réseaux d'acteurs : <http://www.ville-emploi.asso.fr/category/clauses-sociales/boite-a-outils-clauses/autres-ressources/>)

L'Observatoire des Achats Responsables (ObsAR) : une association partenaire pour la promotion des clauses sociales

Les politiques d'achat incluant des objectifs sociaux – et particulièrement l'insertion des personnes éloignées de l'emploi – ne sont pas encore mises en œuvre par la majorité des donneurs d'ordre, malgré les expériences très positives menées par des collectivités territoriales, quelques services de l'Etat et de rares entreprises. Il y a donc besoin de les promouvoir et d'en assurer la diffusion pour en permettre le développement.

C'est ce constat et cette perspective qu'ont développés les participants, dont un représentant d'Alliance Villes Emploi, aux débats de la table-ronde sur « achats responsables et insertion », organisée lors du deuxième colloque de l'ObsAR en janvier 2011.

L'Observatoire des Achats Responsables (ObsAR) est un « think tank » composé de représentants d'entreprises privées (grands groupes comme PME) et d'administrations, de collectivités ou d'établissements publics. Créée en septembre 2010 à l'initiative conjointe de l'ancien chargé de mission interministérielle « politiques d'achats responsables » au SAE et du Président de la CDAF (Compagnie des dirigeants et acheteurs de France), avec deux sponsors (A2 Consulting et Mazars), cette association est un espace privilégié d'échanges et de partage de bonnes pratiques d'achat. Son originalité est de rassembler – pour la première fois – des responsables achats privés et publics animés par des objectifs de responsabilité « sociétale » et soucieux de les mettre en œuvre de façon concrète dans leurs politiques d'achat.

Sur la base d'un questionnaire diffusé par les réseaux d'acheteurs, l'ObsAR réalise un baromètre annuel des achats responsables, qui mesure et promeut les avancées dans ce domaine aux plans économique, social, environnemental, de bonne gouvernance et de relations mutuellement bénéfiques avec les parties prenantes. Son Conseil d'Orientation, composé de 15 personnalités représentatives des grands secteurs impliqués dans les politiques de développement durable et de responsabilité sociétale, est garant de son indépendance et de sa neutralité.

Dès sa création, l'ObsAR a souhaité prendre en compte la nouvelle norme internationale ISO 26000 sur la responsabilité sociétale des organisations en pilotant à l'AFNOR la déclinaison des questions centrales de la RSO sur le processus achats : un document normatif sera publié début 2012 sur ce sujet. Les adhérents de l'association ont par ailleurs défini les objectifs de son action pour 2011, à travers quatre groupes de travail destinés à doter les entreprises et administrations d'éléments de référence sur quatre thèmes essentiels :

- les indicateurs pour le reporting d'une politique d'achats responsables,
- la mesure du coût global et la création de valeurs,
- les relations entre donneurs d'ordre et PME,
- les achats responsables comme levier pour l'insertion.

L'insertion au cœur de la responsabilité sociétale des organisations

Élément phare de son colloque 2011, l'engagement de l'ObsAR sur la question des clauses sociales, donc de l'inclusion dans les politiques d'achats des objectifs d'insertion, vient d'un double constat :

- le développement des achats « durables » a porté pour l'essentiel sur des préoccupations environnementales (les achats « verts »), laissant une faible part aux objectifs sociaux et notamment à l'insertion. Il importe de rééquilibrer ces objectifs de responsabilité sociétale ;
- le secteur public peut s'appuyer sur la réglementation des marchés publics, qui comporte des bases solides pour les clauses d'insertion, là où le secteur privé développe des pratiques moins encadrées et plus volontaires dans le domaine de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), mais ni les acheteurs de l'un, ni ceux de l'autre ne connaissent le secteur de l'insertion. Il faut donc leur indiquer les voies à suivre et les conditions de réussite d'un achat socialement responsable, leur donner des exemples de bonnes pratiques et leur faire connaître les personnes ressources en mesure de les guider et de les accompagner.

Le groupe de travail de l'ObsAR qui s'est attelé à cette tâche, auquel participe Alliance Villes Emploi, proposera donc un document de nature à :

- convaincre les niveaux décisionnaires du bien-fondé et de l'efficacité du recours aux clauses sociales dans les achats,
- sensibiliser les acheteurs et les entreprises prestataires au fait que ce recours à l'insertion constitue un avantage économique et d'image,
- casser les a priori défavorables et non fondés sur les structures de l'insertion et les personnes bénéficiaires (disponibilité, prix, qualité, délai, ...),
- établir une ligne politique et des outils de nature à permettre aux acheteurs de convaincre les prescripteurs (« clients internes »),
- mettre à disposition toutes les ressources documentaires et d'accompagnement, ainsi que toutes les informations opérationnelles sur les réseaux d'acteurs (SIAE, facilitateurs, ...),
- mutualiser les bonnes pratiques et les savoir-faire issus de l'expérience dans les secteurs privé et public,
- proposer des indicateurs de suivi et d'impact (sorties en emploi) permettant de concrétiser les résultats et donc de communiquer sur une politique validée par les faits.

Appuyée par la diffusion aux adhérents (dans la docuthèque du site internet www.obsar.asso.fr) de multiples fiches de bonnes pratiques, cette production de l'ObsAR proposera également quelques pistes de progrès, comme des évolutions réglementaires (celle des directives européennes sur la commande publique notamment), l'extension des clauses sociales à toutes les catégories de contrats publics et privés, l'intéressement des acheteurs à des objectifs de responsabilité et non d'économies strictement financières, l'inclusion de critères sociétaux d'évaluation des responsables, etc.

20 ans après la conférence de Rio de Janeiro, il est temps que le développement durable et la responsabilité sociétale prennent toute leur place dans les politiques et les stratégies d'achats de nos entreprises et de nos administrations, avec l'objectif prioritaire de l'accès et du retour à l'emploi.

L'enjeu *du guichet unique et partenarial*

1 / La définition

1.1 / Le guichet unique

Cette expression désigne une réalité toute simple : sur le territoire d'une ville ou d'une agglomération, les maîtres d'ouvrage peuvent être nombreux à pratiquer des clauses sociales dans leurs marchés. Si chacun agit seul sans se soucier des autres, avec ses propres règles, la situation peut devenir cauchemardesque pour les chefs d'entreprises. D'où l'intérêt des chefs d'entreprises pour la pratique du guichet territorial unique : quel que soit le maître d'ouvrage le chef d'entreprise a le même interlocuteur qui peut, de surcroît, lui faire une proposition d'offre d'insertion qui tienne compte de la multiplicité de ses clauses. Cet interlocuteur est un facilitateur au sein des PLIE et des Maisons de l'Emploi.

L'autre avantage de la mutualisation des heures d'insertion, qui est opérée par cet interlocuteur unique, a trait au parcours des personnes bénéficiaires des clauses. En additionnant les heures, on allonge la durée du contrat de travail de la personne dans l'entreprise et les perspectives de pérennisation de l'emploi sont meilleures.

1.2 / Le guichet partenarial

Ce guichet territorial unique se doit d'être partenarial. Interlocuteur unique de l'entreprise, le facilitateur au sein des PLIE et des Maisons de l'Emploi, doit rechercher les solutions susceptibles de lui être proposées en menant toutes les concertations possibles sur son territoire d'intervention auprès des organismes prescripteurs et des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Avec les organismes prescripteurs (Référénts de parcours des PLIE, Mission Locale, Pôle emploi, services d'insertion du conseil général, CCAS) le facilitateur travaille sur le repérage des personnes susceptibles d'être proposées aux entreprises le moment venu.

Avec les SIAE, il travaille à leur positionnement éventuel sur les clauses, quitte à ce qu'elles recrutent les personnes qui auront été identifiées par les prescripteurs. Elles peuvent aussi, bien évidemment, proposer des personnes.

Très concrètement cela peut se traduire par une réunion semestrielle d'information où le facilitateur rend compte des perspectives de clauses sociales à six mois. Selon les territoires et le nombre de personnes ou de structures, il peut y avoir deux réunions différentes, l'une avec les prescripteurs, l'autre avec les SIAE, ou une réunion commune.

1.3 / Le guichet unique et partenarial

Le partenariat est une condition du maintien et du développement du guichet unique. Ne pas faire fonctionner le guichet unique de façon partenariale, c'est prendre le risque de se voir concurrencer par l'un ou l'autre des partenaires qui n'aura de cesse de dénoncer l'intolérance et l'inefficacité du gestionnaire des clauses et de vouloir créer un système de gestion concurrent. Il faut être très attentif au maintien du partenariat surtout quand la montée en puissance des clauses conduit le facilitateur qui se sent débordé à ne plus prendre le temps d'informer et de rencontrer ses partenaires.

2 / Une initiative des PLIE

A l'instar du PLIE de Strasbourg, les PLIE se sont assez naturellement positionnés très tôt sur la gestion des clauses. Les animateurs de ces dispositifs pour l'insertion et l'emploi, portés par les collectivités locales, ont vite perçu que les clauses sociales pouvaient leur permettre de trouver des solutions pour les personnes éloignées de l'emploi dont ils avaient la charge. Conçus comme des plateformes territoriales associant les collectivités locales, l'État et les partenaires de l'insertion, les PLIE qui s'engageaient dans la gestion des clauses sociales ont tout aussi naturellement initié et développé la stratégie du guichet unique et partenarial. Ils ont ainsi proposé leurs services à tous les maîtres d'ouvrages associés au pilotage ou à la gouvernance du dispositif ou impliqués sur leur territoire d'intervention. Depuis 2005, les Maisons de l'Emploi, outils de diagnostic et d'animation du territoire et expression d'une politique territoriale de l'emploi construite et partagée avec l'État, Pôle Emploi et les Collectivités territoriales, se sont engagées dans la même stratégie de guichet unique et partenarial.

3 / Les conditions du développement

Le devenir du guichet territorial unique et partenarial passe par la reconnaissance de deux principes d'action : la complémentarité territoriale et la subvention.

3.1 / La complémentarité territoriale

Sauf exceptions rares, la pratique des clauses sociales s'est d'abord imposée au niveau des villes et des agglomérations où le plus souvent il y avait un PLIE. Les programmes de rénovation urbaine initiés par l'Agence Nationale de Rénovation Urbaine (ANRU), ont renforcé cette tendance dans les espaces urbains, en l'élargissant à des villes ou agglomérations non couvertes par des PLIE.

Cela dit, dans le cadre du développement des clauses, le guichet territorial unique et partenarial ne peut pas se limiter au territoire d'une ville ou d'une agglomération.

Au delà, il y a l'espace départemental, régional et national.

L'État a tranché la question en décidant de conforter le réseau des facilitateurs de la clause sociale. En février 2010, le Service des Achats de l'État et Alliance Villes Emploi ont signé une convention en vue de développer les clauses sociales dans les marchés publics.

Le but, indique le Ministère du Budget est « d'affirmer et de soutenir le rôle essentiel des facilitateurs, de développer leur implantation sur tout le territoire national, de renforcer et démultiplier l'animation de leur réseau, de contribuer à leur professionnalisation ... »

Du côté des départements et régions, on hésite. Il semble que la stratégie du recours aux facilitateurs en fonction dans les territoires infra départementaux et infra régionaux soit bien implantée. Mais il existe aussi des départements qui font le choix d'un système de gestion autonome.

Il nous paraît préférable de privilégier l'option de la complémentarité territoriale quand elle est possible car elle permet incontestablement de renforcer l'efficacité de la mise en œuvre des clauses sociales dans la commande publique en répondant mieux aux attentes des chefs d'entreprises et à celles des personnes bénéficiaires du dispositif. C'est en tout état de cause une question d'importance pour le devenir des clauses.

3.2 / Le principe de la subvention

Si l'on veut bien considérer que la gestion des clauses sociales, opérée par le facilitateur, est une mission de service public administratif liée à la mise en œuvre d'une politique publique de l'insertion et de l'emploi, cette mission résolument ancrée dans la sphère publique, peut être subventionnée par ceux qui l'utilisent.

La prise en charge financière des emplois de facilitateurs reste fragile. Elle est parfois insuffisante. Ici ou là on monte en puissance mais les moyens humains ne suivent pas toujours. Il faut y prendre garde car c'est la qualité des démarches d'insertion qui est menacé, ainsi que le processus d'évaluation indispensable à la pérennisation du dispositif.

Outre le redéploiement de postes possible mais toujours difficile à réaliser, le financement du dispositif par subvention des donneurs d'ordres, au prorata du nombre d'heures d'insertion consommées, serait une solution à étudier.

En tout état de cause, il faut éviter de recourir à la technique du marché public. Le principe de la mise en concurrence porte en lui le germe de la disparition du guichet unique et partenarial. Il faut valoriser la mission de service public et donc la subvention en encourageant la signature de conventions de partenariat pour conforter les stratégies de cohérence territoriale dans la gestion des clauses sociales.

Pour permettre ce recours aux subventions et pérenniser cette mission de service public, les PLIE et les MDE, qui sont des services d'intérêt économique général (SIEG) au sens du droit communautaire, doivent se faire reconnaître formellement par leurs communes et EPCI – autorités organisatrices – comme étant mandatés pour assurer des « services sociaux d'Intérêt Général ». Il est recommandé que ce mandatement prenne la forme d'une délibération. (cf article L'action de l'Alliance Villes Emploi page 5)

Le facilitateur : tour *de* contrôle et gardien *du* sens

Dans la gestion des clauses le facilitateur est la tour de contrôle mais il se doit aussi d'être le gardien du sens. Il est l'animateur du guichet unique et partenarial.

Il est une tour de contrôle car il doit faire en sorte d'orienter et de coordonner les démarches de tous les partenaires impliqués dans la gestion de clauses afin de concourir à la réussite de leur mise en œuvre.

Or chacun a son propre langage, sa propre culture. Le facilitateur doit connaître ces différentes cultures et se les approprier pour bien comprendre les motivations de chaque partenaire.

1 / C'est ainsi qu'il doit connaître les fondamentaux (les fonctions précises du facilitateur sont décrites en page 66) :

- des marchés publics s'il veut dialoguer efficacement avec la commande publique,
- des secteurs d'activités où il intervient. Certes l'enjeu des clauses sociales n'est pas de proposer des postes qualifiés aux entreprises. Il s'agit, et c'est essentiel de le rappeler, de proposer à l'entreprise des personnes qui rencontrent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle. Elles peuvent être peu ou pas qualifiées, sachant qu'elles doivent a minima respecter les contraintes de la vie de l'entreprise : la régularité et la ponctualité. Cela étant dit, le facilitateur doit apprendre à connaître les métiers et les spécificités des entreprises du BTP, des espaces verts, de la restauration
- de l'insertion par l'activité économique. Là aussi il faut savoir distinguer les structures d'insertion par l'activité économique et savoir établir les correspondances entre les SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique) et les procédures du code des marchés publics (CMP)
- des politiques de l'emploi en identifiant les partenaires et les outils : la DIRECCTE, Pôle Emploi, les Missions Locales, les services d'insertion du conseil général, les contrats aidés, les contrats de professionnalisation....
- du fonctionnement des collectivités locales et des relations de pouvoir ou d'autorité qui les caractérisent. Il doit tisser des liens de confiance avec les administrations mais aussi avec les élus
- des techniques de ressources et relations humaines susceptibles de l'aider dans son travail d'interface et dans son approche de personnes parfois fragilisées par le chômage

2 / Des droits et des obligations

Mais la bonne compréhension du rôle et des enjeux des différents partenaires, n'est pas toujours accompagnée en retour de la compréhension par ces mêmes partenaires des contraintes qui pèsent sur le facilitateur.

Par exemple, le travail de concertation avec les organismes prescripteurs et les SIAE, nécessaire à l'identification des publics, ne peut se faire dans de bonnes conditions, que si les services techniques ont fait appel au facilitateur au niveau de l'avant projet détaillé du marché concerné.

Or, encore aujourd'hui, le facilitateur est parfois sollicité alors que l'entreprise est désignée, quand ce n'est pas l'entreprise elle-même qui le contacte.

Si l'on veut éviter ce dysfonctionnement qui reste trop fréquent et faire en sorte que le facilitateur puisse remplir sa mission dans des conditions normales de fonctionnement, il faut faire une programmation des marchés qui vont pouvoir comporter des clauses sociales. Et pour programmer, il faut un comité de pilotage et donc un engagement des élus et de la direction générale des services.

Si le facilitateur travaille pour d'autres maîtres d'ouvrages, il faut établir, par convention, les droits et obligations de chacun. Un modèle de convention est disponible sur le site d'Alliance Villes Emploi (www.ville-emploi.asso.fr)

3 / L'évolution permanente

La tour de contrôle est également confrontée à un trafic en perpétuelle évolution. Le métier de facilitateur se complexifie :

- on passe des marchés publics aux délégations de services publics et aux partenariats publics/privés
- après le BTP, on inscrit la clause dans les marchés de services et les marchés de prestations intellectuelles
- on se confronte aux différentes procédures du code qu'il faut apprendre à maîtriser
- il faut s'adapter aux évolutions géographiques et découvrir les spécificités des territoires ruraux

4 / La mise en réseaux

En contrepartie, la profession s'organise. La mise en réseaux a fait son apparition. D'une part, l'Alliance Villes Emploi a pris l'initiative de créer des réseaux régionaux de facilitateurs de la clause sociale. Au sein de chaque réseau on désigne un représentant qui dans sa région est l'interlocuteur privilégié des maîtres d'ouvrages désireux de solliciter un facilitateur et qui participe à un pôle national d'expertise sur les clauses sociales animé par l'Alliance Villes Emploi, le pôle de compétences de la clause sociale. Il y a aussi des réseaux départementaux ou régionaux qui se créent à l'initiative des départements et des régions qui s'appuient sur les facilitateurs de la clause sociale pour mettre en œuvre leurs clauses sociales.

5 / La plénitude du métier

Parfois la profession se structure et l'on passe du singulier au pluriel, du facilitateur à une équipe de gestion des clauses sociales.

La montée en puissance des clauses sociales doit s'accompagner d'une augmentation des moyens. Le cas échéant une mission d'audit peut valider le constat. Rappelons que le facilitateur doit assurer en amont les missions d'assistance aux maîtres d'ouvrage pour les accompagner dans le repérage des marchés, des lots, le choix des procédures et des secteurs d'activités, le calcul des heures, l'écriture des clauses. En aval, il doit construire l'offre d'insertion, assurer les réunions de partenariat nécessaires au repérage des publics, à la concertation avec les SIAE, rencontrer les entreprises, rencontrer les personnes susceptibles d'être présentées à l'entreprise, faire le suivi des personnes sur le chantier directement ou via les SIAE impliquées, assurer la remontée des heures et la tenue des logiciels de gestion des clauses, fournir les éléments d'évaluation.

Toutes ces fonctions font partie du métier et peuvent être appréhendées et assurées par le facilitateur engagé pour développer les clauses sur un territoire. Encore faut-il que l'on comprenne que l'apprentissage du métier demande du temps. Il est tout aussi compliqué de gérer les 5000 premières heures d'insertion que d'en gérer 30000 après deux années d'exercice. Le temps plein est nécessaire dans les deux hypothèses. La première année, il faut tout apprendre et bien mettre en place les méthodes de travail qui vont être déterminantes pour la suite des opérations.

6 / la nécessaire adaptation des moyens

Mais il arrive un moment où le « facilitateur » ne peut plus tout faire. Dans certains PLIE ou Maisons de l'Emploi, on l'a compris. On crée un deuxième poste et l'on scinde les activités : le BTP d'un côté, les activités de services de l'autre. Ou alors on décharge le facilitateur du travail de saisie des données. Ou peut aussi distinguer l'amont de l'aval mais cette solution peut faire perdre à la fonction de facilitateur la dimension humaniste du métier qu'est la rencontre des personnes.

L'équipe peut grandir avec la montée en puissance et parfois elle regroupe 4 personnes. L'évolution est normale mais pas toujours respectée. La montée en puissance des clauses sociales n'est pas toujours accompagnée de l'augmentation des moyens nécessaires à la bonne réalisation des clauses sociales d'insertion. Il arrive que le facilitateur reste désespérément seul et n'ait d'autres ressources que de sacrifier certains aspects de ses missions. Faut de temps, on ne peut plus faire de concertation, voir les personnes, réellement valider les candidatures, entrer les données dans la base informatique, encourager les innovations et la diversification.

Faute de temps on fait des heures et on ne peut plus être le gardien du sens.

7 / Gardien et pas comptable

Même si le métier de facilitateur ne peut s'épanouir sans un environnement institutionnel porteur au plan politique et administratif, il n'en demeure pas moins vrai que le titulaire du poste ou le responsable de l'équipe quand elle existe, a un rôle déterminant à jouer dans la mise en place d'un réel dispositif d'économie solidaire, ancré dans son territoire, soucieux de son utilité sociale, au service de la réalisation de parcours d'insertion et de la recherche d'une certaine pérennisation des emplois. Le facilitateur n'est pas un prestataire de services comptable d'heures d'insertion à réaliser, il se doit d'être le gardien du sens dans la gestion des clauses sociales.

Le référentiel d'emploi et de compétences des facilitateurs de la clause sociale

L'article 5 du code des marchés publics mentionne que la définition des besoins du marché doit prendre en compte des objectifs de développement durable. Le développement durable est une réponse de tous les acteurs pour reconstruire la croissance afin de prendre en compte les aspects économiques, environnementaux et sociaux du développement. Dans ces trois piliers du développement durable, les facilitateurs de la clause sociale au sein des PLIE et des Maisons de l'Emploi peuvent être les garants du volet social (cf article Les clauses sociales et le développement durable page 72).

Par ailleurs, le plan de mobilisation des filières et des territoires pour les métiers de la croissance verte inscrit parmi ses actions le développement du métier de facilitateurs de la clause sociale et sa structuration. L'élaboration d'un référentiel d'emploi et de compétences s'est révélé nécessaire pour identifier précisément l'emploi, les missions et activités qui lui sont rattachées, afin que les chantiers du Grenelle contribuent à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des personnes qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi. La Secrétaire d'État auprès du Ministre d'État, Ministre de l'Écologie, du Développement durable et de la Mer, chargée des Technologies vertes et des Négociations sur le climat, Valérie Létard, et la Ministre de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, Madame Nathalie Kosciusko-Morizet ont souhaité, toutes deux, que l'Alliance Villes Emploi porte ce projet.

Une convention nationale d'appui a été signée le 8 juillet 2011 entre Nathalie Kosciusko-Morizet, Ministre de l'Écologie, du Développement durable, des Transports et du Logement et Jean Le Garrec, Président de l'Alliance Villes Emploi. Cette convention nationale prévoit l'élaboration du référentiel d'emploi et de compétences des facilitateurs ainsi que des propositions de certifications des compétences de ce métier et une analyse de l'évolution du métier au regard du développement durable.

Le métier de facilitateurs de la clause sociale est donc à la fois récent – ses contours se dessinent et évoluent constamment – et en plein essor.

L'objectif de l'Alliance Villes Emploi est de favoriser la structuration de ce métier émergent, dans un contexte de développement de la mise en œuvre des dispositifs d'insertion dans la commande publique et compte tenu des enjeux de développement de l'emploi dans les chantiers publics liés au Grenelle de l'environnement. Il est aussi de consolider la professionnalisation de ce métier en stabilisant un processus de formation et de certification.

La structuration de ce métier passe par une identification des missions et activités du facilitateur de la clause sociale et par l'analyse des compétences nécessaires à l'occupation de cette fonction.

Ce travail d'élaboration d'un référentiel d'emploi et de compétences des facilitateurs de la clause sociale paraîtra au premier trimestre de l'année 2012 et sera complété par des propositions de certification des compétences acquises par les facilitateurs.

Expériences territoriales de mise en œuvre des clauses sociales

Afin de démontrer les dynamiques territoriales qui peuvent se développer sur le territoire, à l'initiative des communes, des agglomérations, des bailleurs sociaux, des départements, des régions, d'établissements publics ou services de l'État, Quelques exemples concrets d'utilisation des clauses sociales et de promotion de l'emploi ont été retenus avec le souci d'une répartition géographique équilibrée et d'une diversification des maîtres d'ouvrage et des procédures.

Ces quelques initiatives n'ont aucune visée d'exhaustivité. De très nombreuses bonnes pratiques, menées par les PLIE, les Maisons de l'Emploi et les collectivités territoriales sont mises en ligne et consultables sur le site de l'Alliance Villes Emploi (www.ville-emploi.asso.fr)

Alsace	p.	33
Mobilisation d'un marché d'insertion dans le cadre d'une opération de rénovation urbaine sur le territoire de la communauté urbaine de Strasbourg		
Aquitaine	p.	34
Remise du prix de l'insertion par un bailleur social sur le territoire du PLIE des Hauts de Garonne		
Les clauses sociales dans un marché de Prestation intellectuelle dans le quartier du Hameau à Pau		
Bourgogne	p.	36
Les clauses sociales dans le cadre de l'ANRU de Sens - L'exemple des clauses sociales pour un bailleur privé		
Bretagne	p.	37
Création d'un Chantier Ecole ou chantier Formation dans le domaine de l'Eco construction à Saint-Brieuc		
Achats publics éco et socio-responsables dans le domaine du nettoyage à Rennes		
Centre	p.	39
Développement d'un réseau de facilitateurs de la clause sociale en région Centre		
Champagne-Ardenne	p.	40
Tri sélectif: Une mission exploratoire réservée par Véolia pour les publics éloignés de l'emploi sur le territoire de Reims Métropole		
Corse	p.	41
Programme de Renouveau Urbain du quartier des Cannes-Salines à AJACCIO - Travaux de réalisation de Jardins Familiaux		
Franche-Comté	p.	42
Mise en œuvre de la clause d'insertion dans un marché de construction de la faculté de médecine-pharmacie aux Hauts de Chazal à Besançon		
Ile de France	p.	43
L'intégration de clauses sociales dans un marché de maîtrise d'œuvre sur le territoire de la Maison de l'Emploi Melun Val de Seine		
Languedoc-Roussillon	p.	44
Promouvoir les métiers du bâtiment en lien avec le dispositif clauses sociales sur le territoire de Nîmes Métropole. Les clauses sociales dans le cadre du projet de construction du Nouvel Hôpital d'Ales		
Limousin	p.	47
Marché à bon de commande avec clause d'insertion portant sur le recyclage de pavés et bordures en pierre naturelle à Limoges		
Lorraine	p.	48
Clauses sociales dans le cadre de marchés de l'État sur le territoire du Grand Nancy		
Midi Pyrénées	p.	51
Table ronde régionale : Les clauses sociales dans les marchés publics ou comment s'inscrire dans une démarche « d'achat responsable » ?		
Nord-Pas-de-Calais	p.	52
Mobilisation des Publics dans le cadre de la clause d'insertion à Fourmies		
Basse Normandie	p.	53
Les clauses sociales dans des lieux à forte valeur patrimoniale et culturelle à Cherbourg-Octeville		
Pays de la Loire	p.	55
Les clauses sociales dans le cadre de deux opérations de démolition dans le cadre du PRU du Mans et du PRU d'Allonnes		
Picardie	p.	56
Mise en place d'information collective pour une présélection des participants aux clauses sociales inscrites dans les opérations du PRU de Saint-Quentin		
Poitou-Charentes	p.	57
Mise en œuvre des clauses sociales par la sous-traitance d'une EI sur le territoire du Pays Châtelleraudais		
Provence Alpes Côte d'Azur	p.	58
Construction et formalisation d'un partenariat à l'échelle régionale PACA entre l'État et les facilitateurs de la clause sociale dans le cadre de la nouvelle stratégie des achats de l'État		
Rhône Alpes	p.	60
Expérimentation d'un chantier école dans le cadre d'un projet de Rénovation Urbaine à Lyon		
Mise en place d'un marché d'insertion pour le nettoyage des abords des voies urbaines rapides de l'agglomération grenobloise - Partenariat Direction Interdépartementale des Routes Centre Est - EPCI,		
Les clauses sociales dans le cadre de la construction d'une médiathèque à Bourg-en-Bresse		

Mobilisation d'un marché d'insertion dans le cadre d'une opération de rénovation urbaine

- Région : Alsace
- Donneur d'ordre : CUS Habitat
- Gestion des clauses sociales : Relais Emploi Chantiers de Strasbourg
- Date de réalisation : Juillet – août 2011 et poursuite de l'action en 2012

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Il s'agissait de répondre à la question : comment mobiliser les personnes les plus éloignées de l'emploi dans le cadre des travaux liés à un programme de rénovation urbaine qui nécessitent compétences et garantie décennale ?

DISPOSITIF MIS EN PLACE

Mise en place d'un marché d'insertion.

En partant du principe que les personnes les plus éloignées de l'emploi n'accèdent pas à l'entreprise, même en mobilisant les articles 14 et 53 parce qu'elles n'ont pas acquis les minimums de savoir-être et qu'elles représentent une part importante des publics de Zone Urbaine Sensible, il convenait de trouver des supports d'activités dans le cadre des travaux liés à la rénovation des quartiers leur permettant de devenir actrices de ce changement.

Il s'agissait donc de trouver une activité qui pouvait être de la compétence d'un chantier d'insertion, structure apte à assurer l'immersion en emploi de ces personnes. Dans le cadre de ces travaux, les entreprises doivent très souvent bénéficier d'une garantie décennale que les chantiers d'insertion ont du mal à obtenir.

Après étude des divers lots et analyse des possibilités, il est apparu que le curage d'un immeuble (mise à nu de la structure d'un bâtiment) permettrait cette mobilisation.

Cette démarche nécessitait de sérier le lot « démolition » en deux lots distincts, d'une part le désamiantage et la démolition passés par la procédure classique avec mobilisation de l'article 14 en ce qui concerne la démolition, et d'autre part un lot « curage » passé par la procédure de l'article 30, en marché d'insertion.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Cette opération a nécessité un fort investissement du bailleur social qui a accepté l'allotissement du marché de démolition.

Il convenait également de vérifier, au préalable, l'existence à l'échelle du territoire d'une structure apte à encadrer ce public tout en ayant les compétences liées à la bonne réalisation des travaux.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

Un large partenariat avec les structures de proximité (clubs de prévention, associations de quartier) a été nécessaire pour repérer le public, peu connu des prescripteurs habituels.

Afin d'assurer la sécurité du chantier, mais également celle du public, l'immersion au sein du chantier a été précédée d'une session de formation.

IMPACT LOCAL

Cette première expérience réussie a permis de mobiliser des jeunes qui n'auraient pas pu être intégrés directement en entreprise. Elle a aussi démontré que chaque individu pouvait trouver sa place dans les travaux qui bouleversent parfois le quotidien des habitants et dont ils ne saisissent pas toujours les tenants et les aboutissants. La démolition de cet immeuble avec la participation des habitants était d'autant plus symbolique qu'il faisait l'objet d'un squat permanent.

Cette expérience a contribué à la professionnalisation du chantier d'insertion qui s'est inscrit dans les contraintes d'un marché public, et à la collaboration avec une entreprise « classique » rendue nécessaire par l'allotissement de ce marché.

Le bailleur social, fort de cette première réussite, projette d'étendre cette initiative à l'ensemble des démolitions programmées. D'autres donneurs d'ordre sont prêts à s'associer à ce projet ce qui permettra, en 2012, d'obtenir une activité en flux tendu pour ce chantier d'insertion.

CONDITION DE RÉUSSITE

Il s'agit de s'assurer, avant tout lancement de marché d'insertion, de l'existence, à l'échelle territoriale, d'une structure type ACI ayant les compétences pour réaliser ce type de travaux.

POINTS DE VIGILANCE

La sécurité du chantier et des personnes y travaillant est un impératif du montage de ce type d'opération.

Remise du prix de l'insertion par un bailleur social sur le territoire du PLIE des Hauts de Garonne

- Région : Aquitaine
- Donneurs d'ordre : Aquitanis, entreprise publique de l'habitat de la communauté urbaine de Bordeaux
- Gestion des clauses sociales : PLIE des Hauts de Garonne
- Date de réalisation : à partir de 2008

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Aquitanis, entreprise publique de l'habitat de la communauté urbaine de Bordeaux, est particulièrement impliquée dans les opérations de rénovation urbaine du grand projet des villes des Hauts de Garonne.

Consciente que la réussite des projets de renouvellement urbain des quartiers passera aussi par l'insertion économique, Aquitanis a décidé d'utiliser l'article 14 du code des marchés publics pour mettre en œuvre une clause sociale d'exécution au-delà même des obligations imposées par l'ANRU.

Aquitanis a décidé de confier la mission d'accompagnement des entreprises attributaires de ses marchés avec clause d'insertion au PLIE des Hauts de Garonne.

DISPOSITIF MIS EN PLACE ET CONDITIONS DE RÉALISATION

La contrainte de la clause donne une impulsion qui n'est intéressante que si l'entreprise la transforme en opportunité. Pour cette raison, depuis 2008, Aquitanis s'est associée à deux reprises au PLIE des Hauts de Garonne pour animer deux forums de l'insertion. Ces rencontres associent les entreprises et les acteurs de l'insertion. C'est l'occasion pour Aquitanis de remettre le Trophée de l'insertion économique pour récompenser les entreprises dans leurs engagements.

Cette action vise à promouvoir les entreprises attributaires de marchés avec clauses d'insertion qui se sont le plus investies dans le cadre de ces clauses d'insertion.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

1er trophée (2008) : Aquitanis a été accompagnée par la facilitatrice du PLIE des Hauts de Garonne.

2ème trophée (2009) : Aquitanis a été accompagnée par les quatre facilitateurs de la clause sociale des PLIE ayant travaillé sur le projet (PLIE de Bordeaux, PLIE des Graves, PLIE des Hauts de Garonne, et PLIE des Sources).

IMPACT LOCAL

Pour les entreprises, cette action permet de valoriser leurs efforts dans la formation, l'intégration et l'accueil des salariés bénéficiant d'une clause d'insertion et la réalisation des heures d'insertion.

CONDITION DE RÉUSSITE ET POINT DE VIGILANCE

Avoir une grille d'évaluation de l'implication des entreprises en matière de réalisation des heures d'insertion mais également en termes d'accueil, d'intégration et de formation des salariés bénéficiant d'une clause d'insertion.

Les clauses sociales dans un marché de prestation intellectuelle dans le quartier du Hameau à Pau

- Région : Aquitaine
- Donneurs d'ordre : Ville de Pau
- Gestion des clauses sociales : PLIE Pau-Pyrénées
- Date de réalisation : d'octobre 2010 à mars 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Dans le cadre de la rénovation urbaine du quartier du Hameau, un pôle éducatif et culturel est en construction. Une clause d'insertion a été intégrée comme condition d'exécution, via l'article 14 du code des marchés publics, lors du marché de maîtrise d'œuvre.

DISPOSITIF MIS EN PLACE ET CONDITIONS DE RÉALISATION

Sont notamment concernés par cette clause d'exécution, les demandeurs d'emploi de longue durée, les allocataires du Revenu de Solidarité Active (RSA) demandeurs d'emploi, les allocataires de minima sociaux, les personnes reconnues travailleurs handicapés, les jeunes sortis sans qualification à l'issue de leur scolarité ou sans expérience professionnelle, les personnes relevant d'un dispositif de l'Insertion par l'Activité Economique et prioritairement ce public résidant dans la ZUS du Hameau. L'intérêt de ce projet est d'ouvrir les clauses sociales à un public féminin et habitant en ZUS.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

Travail en étroite collaboration entre le PLIE, la mission renouvellement urbain et les architectes attributaires du marché.

IMPACT LOCAL

875 heures d'insertion imposées via le marché aux deux prestataires : un architecte et un cabinet d'études.

903 heures ont été réalisées.

Deux personnes ont été embauchées dans le cadre de la clause :

- Une personne sur un poste de coordinatrice des habitants. Sa mission était de mettre en place des groupes de travail avec les habitants au sein de l'atelier participatif du Hameau, afin de les impliquer dans la rénovation de leur quartier. Il a été décidé lors de ces groupes de proposer à l'architecte que les habitants réalisent une partie de la décoration.
- La deuxième personne a été embauchée en tant que dessinateur projeteur au sein du bureau d'étude afin de travailler sur les pré-plans du futur bâtiment.

Dans le cadre de ce projet, la mairie a imposé aux attributaires de faire participer les habitants à l'élaboration de ce pôle éducatif et culturel. Les architectes n'étant pas habitués à ce type de contraintes (prestation intellectuelle et participation des habitants), le PLIE a pu proposer une fiche de poste et des candidats donnant tout à fait satisfaction.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Un chargé de mission à temps plein dédié à la mise en œuvre de la clause ;
- Des donneurs d'ordre prêts à innover sur l'utilisation de la clause ;
- Des entreprises volontaristes.

POINT DE VIGILANCE

Être sûr de disposer du public à placer sur ce type de poste.

Les clauses sociales dans le cadre de l'ANRU de Sens – L'exemple des clauses sociales pour un bailleur privé

- Région : Bourgogne
- Donneur d'ordre : Brennus Habitat
- Gestion des clauses sociales : PLIE du Sénonais
- Date de réalisation : 2008 à 2012

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

En 2008, dans le cadre des Opérations de Renouvellement Urbain, l'ensemble des maîtres d'ouvrages concernés par ces opérations (Ville de Sens, bailleur privé : Brennus Habitat ; Bailleurs sociaux : Domanys, Yonne habitation) et l'État ont signé une convention ANRU ainsi qu'une Charte d'insertion professionnelle s'y rapportant.

DISPOSITIF MIS EN PLACE ET CONDITIONS DE RÉALISATION

Brennus Habitat (bailleur privé) s'est appuyé sur les compétences du PLIE du Sénonais par l'intermédiaire de son facilitateur pour la mise en œuvre et le suivi des clauses d'insertion de ses opérations de renouvellement urbain.

L'entreprise attributaire du marché travaillait déjà dans le cadre d'autres marchés comportant des clauses sociales. Le facilitateur a donc pu expliquer à l'entreprise qu'il lui était possible, pour mettre en œuvre ses clauses sociales, de recruter une personne sans expérience et la former en entreprise.

Cette proposition était intéressante pour l'entreprise car ses multiples chantiers l'obligeaient à réserver environ 1900 heures pour l'insertion. L'entreprise a tout de même choisi d'utiliser l'intérim d'insertion pour mettre en œuvre ses clauses.

Le facilitateur, en lien avec l'ETI DECLIC Emploi à Sens, a donc mis en poste un jeune homme avec une expérience en tant que manœuvre. Ce candidat était motivé et désireux d'apprendre un nouveau métier.

Après plusieurs mois dans l'entreprise, celle-ci a décidé de mettre en place une formation de maçon pour ce candidat. Avec le concours de l'ARIQ (organisme de formation) et du GEIQ BTP, un contrat de professionnalisation a pu être signé.

Cette entreprise étant satisfaite de ce recrutement, d'autres candidats pourront certainement encore profiter de cette possibilité de formation. L'entreprise a même plus que triplé le nombre d'heures d'insertion qui lui était imposé.

IMPACT LOCAL

Une dynamique s'est enclenchée avec les entreprises qui, de par cette expérience réussie, ont maintenant recours au contrat de professionnalisation.

Ainsi, cinq autres contrats de professionnalisation ont pu être signés, permettant à des personnes sans qualification ou sans expérience d'accéder à une formation.

CONDITIONS DE RÉUSSITE ET POINTS DE VIGILANCE

Un facilitateur dédié à la mise en œuvre de la clause et un dialogue avec les entreprises.

Création d'un chantier école ou chantier formation dans le domaine de l'écoconstruction

- Région : Bretagne
- Donneurs d'ordre : Ville et Agglomération de Saint-Brieuc
- Gestion des clauses sociales : Saint-Brieuc agglomération
- Date de réalisation : octobre 2010

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

- Proposer une offre d'insertion professionnelle pour les jeunes, notamment les jeunes femmes et hommes des quartiers sensibles par et pour la valorisation de leurs quartiers ;
- Dispenser une offre de formation « développement durable » ;
- Construire un partenariat avec les entreprises et les savoir-faire locaux.

Cela s'est traduit par :

- La réalisation d'un mur végétal ou d'une clôture végétalisée.

La réalisation doit permettre l'apprentissage de techniques de base du bâtiment importantes et l'acquisition de compétences recherchées en développement durable.

- L'organisation de manifestations tout au long de la vie du chantier (forums, présentation des emplois nouveaux, opérations de communication sur les quartiers).

NATURE DE L'OPÉRATION

Etablir un lien avec le dispositif des clauses d'insertion particulièrement dans le cadre de l'ANRU et aussi sur l'ensemble du territoire agglomération.

Le chantier école vise le public qui aujourd'hui n'intègre pas les parcours de formation traditionnels ou ne parvient pas à s'investir sur les dispositifs classiques d'accompagnement.

CONDITIONS DE RÉALISATION

- Mettre en place un comité de pilotage organisé avec les prescripteurs, la région, tous les membres porteurs et partenaires du projet.

- Impliquer les acteurs dans le recrutement des publics, sur les actions supports, sur les liens avec les acteurs économiques, les entreprises, etc.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

Financement : Région, Acsé, Agglomération.

Apport en moyens techniques : matériels et matériaux de la Ville.

IMPACT LOCAL ET PROLONGEMENTS DE LA SUITE DE L'OPÉRATION

Renforcement de la cohésion sociale des quartiers sensibles dans le cadre de la rénovation urbaine.

La suite dépendra de l'analyse du bilan de l'opération et de la volonté des financeurs, selon les crédits disponibles.

Une réflexion sera nécessaire sur le type de dispositif adéquat (chantier école, chantier d'insertion hybride, etc.)

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Implication des acteurs de l'insertion et de l'emploi, des financeurs et des acteurs économiques dans le projet.
- Bien repérer le public potentiel, identifier les supports d'activité.

POINT DE VIGILANCE

C'est une action qui nécessite un financement important (rémunération des stagiaires de la formation professionnelle). Il faut donc bien valider, selon les régions respectives, les réelles possibilités de financement d'un tel projet.

Achats éco et socio-responsables dans le domaine du nettoyage

- Région : Bretagne
- Donneur d'ordre : La communauté d'agglomération Rennes Métropole
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation Professionnelle du Bassin d'Emploi de Rennes Métropole
- Date de réalisation : 2007 à 2013

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Rennes Métropole mobilise sa commande publique au service de sa politique de l'emploi. Mises en place dès le début des années 2000, les clauses sociales se multiplient dans les marchés de la communauté d'agglomération (construction et services) grâce à l'offre de service du facilitateur des clauses sociales.

NATURE DE L'OPÉRATION

Mise en place de clauses sociales via la combinaison des articles 14 et 53 du code des marchés publics dans un marché de nettoyage. Rennes Métropole a fait le constat des fragilités horaires, contractuelles et de connaissances des personnels employés dans les entreprises du nettoyage (en référence à des documents de la branche professionnelle).

« Les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté » constituent un critère d'évaluation et de jugement des offres, conformément aux dispositions de l'article 53 du code des marchés publics.

Une notice informative est intégrée en ce sens dans le règlement de consultation et le cahier des clauses administratives particulières (CCAP).

Le critère « Performances en matière d'insertion et de protection de l'environnement » représente 10% de la note finale obtenue par les candidats.

Rennes Métropole insiste sur l'aspect qualitatif de l'insertion. Les candidats développent leurs propositions et leurs démarches en la matière dans un rapport de présentation. Les six points énumérés ci-dessous constituent autant de pistes à partir desquelles le candidat a toute latitude pour développer ses initiatives, propositions, démarches qu'il s'engage à mettre en œuvre dans le cadre de l'exécution du marché :

- Le recrutement ;
- La qualité d'organisation du travail ;
- La formation du salarié ;
- L'accompagnement spécifique ;
- Le tutorat ;
- Toute autre proposition.

Pour les recrutements, sur des postes pérennes ou précaires, il est fortement conseillé de s'appuyer sur le dispositif local d'insertion (AI, PLIE...). Il est à noter que le territoire ne possède pas d'EI, ni de GEIQ dans le domaine du nettoyage.

Résultats de l'appel d'offres :

- Parmi les huit candidats, trois ont présenté un rapport avec des éléments très intéressants pour répondre à ces différents critères.
- Le critère « Performances en matière d'insertion et de protection de l'environnement » a été déterminant dans le choix du prestataire attributaire du marché.

Rennes Métropole a souhaité promouvoir une action qualitative des personnels en place tout en incitant les entreprises à tisser des partenariats avec les acteurs du territoire en charge des publics pouvant se faire embaucher.

L'entreprise attributaire devait répondre à certaines exigences : pas d'horaires atypiques pour les salariés, un encadrement renforcé, une obligation de proposer aux salariés des heures complémentaires pour aboutir à un temps plein, des formations proposées aux salariés sur les savoirs fondamentaux et la mobilisation de certaines personnes en insertion pour des certificats de qualification professionnelle.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Du côté de Rennes Métropole :

- Présentation de la démarche aux agents de Rennes Métropole ;
- Information sur l'organisation du travail en journée ;
- « Impact sur la vie dans les bureaux ».

Du côté du prestataire :

- Présentation de la démarche aux agents concernés ;
- Expliquer les modes d'intervention dans des locaux occupés.

IMPACT LOCAL

Bilan après trois ans de réalisation.

Du côté de Rennes Métropole :

- Suivi de la clause du marché en lien étroit avec le facilitateur
- Sur le volet de la formation suivie par les agents recrutés dans le cadre du marché ;
 Sur le volet de demande d'heures complémentaires par les agents qui le souhaitent ;
 Sur le volet d'accompagnement des personnes en difficultés.
- Enquête de satisfaction auprès des agents de Rennes Métropole : 85% jugent la prestation bonne et très bonne ;

81% estiment ne ressentir aucune gêne ni désagrément ;
99% jugent bonnes et très bonnes les relations avec les agents du prestataire.

Du côté du prestataire et de ses agents :

- Bonne adaptation des agents dans un environnement occupé ;
- Qualité des prestations très satisfaisante ;
- Pas de turn-over ;
- Sur une équipe de douze personnes pour l'hôtel de Rennes Métropole, quatre personnes éloignées de l'emploi ont été recrutées via les clauses d'insertion, trois sont aujourd'hui en CDI ;
- Sentiment d'être de vrais professionnels ;
- Fort sentiment de respect et de reconnaissance : « Fièr(e) de travailler sur l'hôtel de Rennes Métropole » ;
- Les clauses ont été un outil de dialogue entre la collectivité, les entreprises et les SIAE du territoire.

CONDITIONS DE RÉUSSITE ET POINTS DE VIGILANCE

Un facilitateur dédié à la mise en œuvre de la clause et un dialogue avec les entreprises.

Le développement d'un réseau des facilitateurs de la clause sociale en région Centre

- Région : Centre
- Donneur d'ordre : tout donneur d'ordre potentiel du territoire
- Gestion des clauses sociales : Maisons de l'Emploi et PLIE du territoire
- Date de réalisation : 2010

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Un constat : le développement des clauses sociales en région Centre est hétérogène. Pourtant, des maîtres d'ouvrage interviennent sur l'ensemble du territoire régional et les facilitateurs ont de plus en plus de maîtres d'ouvrages communs.

Le travail en réseau est essentiel et apporte une plus-value importante pour les facilitateurs. Il leur permet d'échanger sur leurs difficultés ou de partager des outils intéressants.

De plus, il est nécessaire, pour les entreprises, qu'il y ait une offre de service homogène sur le territoire. Il faut donc unifier les prestations offertes aux entreprises et, en amont, les exigences d'insertion imposées.

L'harmonisation passe avant tout par du partage.

Une nécessité : développer les clauses sociales sur la région de façon cohérente.

NATURE DE L'OPÉRATION

- Elaborer une cartographie des territoires couverts par un facilitateur, un bilan commun et une plaquette régionale ;
- Mutualiser les outils de mise en œuvre et de suivi des clauses d'insertion ;
- Diffuser les bonnes pratiques ;
- Faire connaître le réseau aux maîtres d'ouvrage régionaux.

CONDITIONS DE RÉALISATION

- Rencontres régionales ;
- Echanges par mail ;
- Organisation de journées d'échanges.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

Deux représentants régionaux des facilitateurs de la clause sociale : la facilitatrice de la Maison de l'Emploi du Blaisois et le facilitateur de la Maison de l'Emploi du bassin d'Orléans.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Adhésion de l'ensemble des facilitateurs de la clause sociale et des directeurs au principe du travail commun ;
- Sensibilisation des donneurs d'ordre régionaux aux avantages de ce réseau.

POINT DE VIGILANCE

Difficultés de financement des outils communs.

Tri sélectif:**une mission exploratoire réservée par Véolia pour les publics éloignés de l'emploi**

- Région : Champagne-Ardenne
- Donneur d'ordre : Reims Métropole
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Emploi et des métiers du bassin rémois
- Date de réalisation : février 2011 à septembre 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

La Ville de Reims et Reims Métropole marquent leur volonté de favoriser la promotion de l'emploi des publics prioritaires dans leurs marchés publics. En mai 2010, afin de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif, un chargé de projet a intégré l'équipe de la Maison de l'Emploi et des métiers du bassin rémois.

Cette action d'insertion s'est déroulée dans le cadre d'un marché de caractérisation des déchets ménagers résiduels de la communauté d'agglomération rémoise. L'action d'insertion repose sur l'adéquation entre la volonté de promotion de l'emploi de la collectivité et la politique de diversité de Véolia propreté.

NATURE DE L'OPÉRATION

A partir d'échantillons d'ordures ménagères brutes, les salariés doivent effectuer un tri rigoureux des déchets sur une table de caractérisation et les répartir selon plusieurs catégories.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Pour les postes de trieurs, la priorité est donnée aux personnels en insertion du bassin rémois.

Sous l'impulsion du guichet unique de la Maison de l'Emploi, le recrutement s'est fait en partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'emploi du bassin.

Quatre postes de trieur sont créés pour l'objet du marché, soit une mission de sept mois décomposée en plusieurs cycles de caractérisation de quatre à cinq semaines de travail et une semaine de repos.

La volonté de Véolia propreté est d'intégrer les personnes en insertion comme de réels collaborateurs. Une phase de formation d'environ 50 heures est mise en place avec un module sur l'environnement de travail incluant gestes et postures, sensibilisation à la sécurité et aux risques, et un module sur le poste en lui-même (présentation des catégories de tri, etc.)

Les enjeux du recrutement et de la formation sont essentiels pour la réussite de la campagne de caractérisation. Il est nécessaire que les mêmes personnes restent en poste jusqu'à la fin de la campagne afin d'assurer continuité, rigueur et savoir-faire.

Face à cette problématique et afin de sécuriser au mieux les parcours, y compris pendant les semaines d'inactivité, Véolia a choisi de travailler avec l'ETII, qui pourra notamment les positionner sur de petites missions complémentaires.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

Le rôle de la Maison de l'Emploi et des métiers du bassin rémois, en tant qu'interlocuteur privilégié, est de présenter à Véolia propreté les différentes possibilités pour la réalisation de cette action et les différentes structures d'insertion par l'activité économique.

L'identification des candidats se fait en partenariat avec les SIAE, Pôle emploi, CAP emploi et associations de quartiers. Les salariés disposent, au sein de Véolia, d'un encadrement de proximité. En effet, une tutrice les accompagne au quotidien.

IMPACT LOCAL

La volonté annoncée à quelques semaines de la fin de la campagne de caractérisation est d'accompagner les collaborateurs vers un emploi pérenne, dans la mesure du possible au sein du groupe.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Les exigences de qualité et de rentabilité du maître d'ouvrage restent identiques qu'il s'agisse ou non de public en insertion. La sécurisation du parcours est donc essentielle.

POINTS DE VIGILANCE

L'organisation du temps de travail, une alternance de quatre semaines travaillées pour une semaine en inactivité, constitue un risque pour la continuité de la mission par les mêmes salariés.

Le rôle de l'ETII est d'intégrer les salariés dans un parcours d'insertion global pendant la semaine d'inactivité. Les trieurs sont:

- soit positionnés sur de petites missions d'intérim ;
- soit suivis par l'ETII dans le cadre du travail sur leurs projets professionnels.

Programme de Renouvellement Urbain du quartier des Cannes-Salines à Ajaccio Travaux de réalisation de jardins familiaux

- Région : Corse
- Donneur d'ordre : Ville d'Ajaccio
- Gestion des clauses sociales : PLIE d'Ajaccio
- Date de réalisation : avril 2011 à septembre 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Le PLIE de la ville d'Ajaccio a été désigné, par délibération n°2006/217 en date du 27 novembre 2006, comme organisme chargé de la mise en œuvre de la clause d'insertion dans les marchés publics pour le compte de la Ville et des bailleurs sociaux co-signataires de la convention signée avec l'Agence Nationale du Renouvellement Urbain, dans le cadre des opérations de restructuration des quartiers Cannes-Salines.

Le conseil municipal a décidé, par délibération n°2009/54 du 18 décembre 2009, de généraliser la clause à l'ensemble des marchés de la ville afin de favoriser la découverte des métiers par des publics en difficulté.

L'opération de réalisation de jardins familiaux est financée dans le cadre du Programme de Renovation Urbaine de l'ANRU.

Les jardins familiaux, apparus à la fin du XIXe siècle, sont des parcelles de terrain mises à la disposition des habitants par les municipalités.

Cette opération a pour objectif la création d'un nouveau lieu de vie sociale, mais aussi une vocation d'espace public de promenade ouvert à tous qui doit permettre une sensibilisation pédagogique, notamment chez les scolaires. Une cinquantaine de parcelles seront confiées aux habitants du quartier. La ville fournira aux jardiniers des graines et des plants de légumes anciens. Les cultures devront être biologiques.

NATURE DE L'OPÉRATION

Les travaux ont pour objet la réalisation d'un aménagement paysager prenant la forme de parcelles de jardinage, d'un local associatif et de cheminement et d'espaces publics. La qualité de mise en œuvre paysagère concourt à valoriser le site.

Concrètement, le marché comporte trois lots (terrassement, construction ossature bois, travail de la terre) sur lesquels 6% des heures devront être consacrées à l'insertion. Le marché doit permettre de réaliser 630 heures d'insertion sur une période de six mois.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Le PLIE assure l'ingénierie de la clause et est, à ce titre, un lieu de concertation pour la mise en œuvre des objectifs d'insertion, Il partage des informations sur la programmation des opérations avec les différents services concernés et met en synergie les divers acteurs de l'insertion du territoire. Le PLIE effectue le suivi des personnes recrutées.

A ce jour, deux personnes ont été recrutées : une sur le lot Terrassement et une sur le lot Ossature bois. Une troisième personne (une femme) est en cours de recrutement pour le 3ème lot, Travail de la terre.

Deux de ces personnes sont issues de chantiers d'insertion financés par le PLIE.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

L'équipe opérationnelle du PLIE, l'ensemble des référents du PLIE.

Le PLIE finance également une personne ressource au sein de Pôle Emploi pour l'embauche du public. Cette opération permet d'impliquer de façon complémentaire de multiples acteurs.

IMPACT LOCAL

-Impulsion d'une dynamique inter partenariale sur le territoire avec, comme objectifs communs, l'emploi et la cohésion sociale.

-Rapprochement avec les entreprises : exemple de mise en place de méthodes de travail, accompagnement à la GPEC....

-Création d'une association, composée de l'ensemble des jardiniers, pour gérer les jardins familiaux. La ville, outre l'accompagnement à la création de l'association, lui assurera une aide financière pour le démarrage.

-Mise en place, à la fin des travaux, d'un chantier éducatif avec des jeunes du quartier pour réaliser la signalétique des jardins et assurer l'entretien et l'arrosage des parties communes.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

-Forte volonté politique ;

-Nécessité d'une bonne communication pour s'assurer de l'adhésion de la population du quartier ;

-Souci d'équité dans la distribution des parcelles.

POINTS DE VIGILANCE

-Nécessité d'un accompagnement dans la durée de l'association de gestion ;

-S'assurer de la mobilisation des jeunes du quartier (chantier éducatif).

Mise en œuvre de la clause d'insertion dans un marché de construction de la faculté de médecine-pharmacie aux Hauts de Chazal à Besançon

- Région : Franche-Comté
- Donneur d'ordre : Rectorat de l'Académie de Besançon
- Gestion des clauses sociales : PLIE du Grand Besançon
- Date de réalisation : 2009 à 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Les clauses sociales sont introduites dans les marchés publics du Grand Besançon depuis 2006 par le biais des articles 14 et 30 du code des marchés publics. Le PLIE du Grand Besançon a été mandaté par la communauté d'agglomération du Grand Besançon pour assurer la mise en œuvre de ces clauses et travaille actuellement avec près d'une quinzaine de donneurs d'ordre différents : la communauté d'agglomération du Grand Besançon, les communes du Grand Besançon, la ville de Besançon, les bailleurs sociaux, le conseil régional de Franche-Comté, une société d'économie mixte (SEM), les syndicats mixtes, la SNCF... Si les collectivités locales ont pris le réflexe depuis quelques années d'inclure des clauses d'insertion dans leurs marchés, peu de services de l'État jusqu'à présent l'avaient pris.

NATURE DE L'OPÉRATION

Le Rectorat de l'Académie de Besançon a décidé en avril 2009 de mobiliser l'article 14 du code des marchés publics dans le cadre du marché de construction de l'université médecine-pharmacie. Le partenariat avec le PLIE du Grand Besançon a été formalisé par la signature d'une convention de partenariat en septembre 2009.

Ce marché de construction d'une durée de deux ans a démarré en septembre 2009. L'entreprise générale attributaire du marché a réparti le volume des heures auprès de ses sous-traitants au prorata du chiffre d'affaires. Sur les 5000 heures d'insertion prévues dans le cadre de l'appel d'offre, 6050 heures de travail ont été réalisées par 34 personnes en insertion. Il est à noter que la presque totalité des heures a été réalisée par le biais de mises à disposition effectuées par deux entreprises de travail temporaire d'insertion et une association intermédiaire.

Ce premier partenariat formalisé entre le PLIE et un service de l'État est une réussite et augure déjà de nouvelles collaborations dans la mise en œuvre des clauses sociales sur le territoire du Grand Besançon.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

Un facilitateur à temps plein pour la gestion des clauses sociales.

IMPACT LOCAL

A la suite de cette collaboration avec le Rectorat de l'Académie de Besançon, le PLIE a été contacté par d'autres services de l'État tels que la DRAC, la DREAL ou encore les plateformes d'achat public du Ministère de la Défense et du Ministère de l'Outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, pour mettre en œuvre des clauses d'insertion dans des marchés de travaux et de services.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Le rôle d'interface du PLIE entre le donneur d'ordre, les entreprises et les SIAE ;
- Un partenariat étroit développé avec les SIAE du territoire.

L'intégration de clauses sociales dans un marché de maîtrise d'œuvre

- Région : Ile-de-France
- Donneur d'ordre : Ville du Mée-sur-Seine
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Emploi Melun Val de Seine
- Date de réalisation : avril 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Les quartiers ZUS de la communauté d'agglomération Melun Val de Seine, situés à Dammarie-lès-Lys, Melun et Le Mée-sur-seine, font l'objet d'opérations de renouvellement urbain (ANRU). Ces opérations offrent une opportunité d'emploi pour les habitants de ces quartiers, dans le cadre de la mise en application des clauses d'insertion ANRU, inscrites dans les différents marchés publics de travaux et rendues obligatoires par l'ANRU. Cette mise en application des clauses se traduit notamment par l'obligation des maîtres d'ouvrage de dédier une partie des montants et heures liés aux marchés des programmes de rénovation urbaine, à l'emploi des habitants des ZUS.

La Maison de l'Emploi Melun Val de Seine s'est vue confier la mise en œuvre du dispositif, à travers la charte locale d'application de la mise en œuvre de la clause d'insertion dans les programmes de rénovation urbaine, signée en mars 2007 par les villes concernées et les porteurs de projet (une quinzaine de bailleurs).

NATURE DE L'OPÉRATION

Dès le démarrage, la chargée de mission recrutée au sein de la Maison de l'Emploi a initié une procédure de mise en place du dispositif appelé « Plate-forme clause d'insertion » avec l'ensemble des partenaires de l'emploi du territoire. Cette plate-forme consiste à travailler notamment sur les recrutements, le suivi des parcours des personnes placées, les offres d'emploi recueillies auprès des entreprises réalisant les travaux et à anticiper les marchés à venir.

La mobilisation de l'ensemble des partenaires de l'emploi du territoire permet ainsi de proposer une offre de service commune aux entreprises et d'avoir un interlocuteur unique.

En appui aux maîtres d'ouvrage, la Maison de l'Emploi a créé un outil d'aide à la rédaction de la clause dans les marchés publics et mis à disposition une plaquette d'information sur le dispositif destinée aux entreprises qui répondent à un marché public comportant une clause d'insertion.

La Maison de l'Emploi Melun Val de Seine a également mis en place auprès des habitants des quartiers ZUS :

- Des actions d'information (permanences dans les quartiers ZUS, exposition de l'association pour la recherche sur la ville et l'habitat sur les métiers du BTP dans les trois villes concernées en partenariat avec la Fédération du bâtiment 77) ;
- Des actions de communication (animation de comités techniques entre les maîtres d'ouvrage et les partenaires de l'emploi) ;
- Des actions de mise en relation entre partenaires de l'emploi, entreprises et publics demandeurs d'emploi à travers notamment les réunions de suivi sur les chantiers.

L'action clause d'insertion, portée par la Maison de l'Emploi Melun Val de Seine, permet ainsi à des partenaires différents de se rencontrer, d'échanger, de développer des actions en commun. Outre les 150 000 heures d'insertion réalisées dans le cadre des marchés de travaux, des heures d'insertion (article 14 et 53) liées à l'assistance à maîtrise d'œuvre sont en cours : deux dessinateurs projeteurs ont été recrutés. Le recrutement d'un troisième dessinateur projeteur ainsi que de deux secrétaires est en phase d'étude.

IMPACT LOCAL

Les marchés de maîtrise d'œuvre ont permis d'étendre la clause aux jeunes diplômés Bac, Bac + 2 sans expérience professionnelle.

Le partenariat local et les échanges ont incité les donneurs d'ordre à inscrire des clauses dans les marchés de maîtrise d'œuvre mais également dans les opérations de vente en état futur d'achèvement (VEFA) et opérations hors ANRU.

Le dispositif clause d'insertion initié par la Maison de l'Emploi Melun Val de Seine est étendu au territoire de Sénart en partenariat avec la Maison de l'Emploi de Sénart.

CONDITION DE RÉUSSITE

Bien définir son rôle de coordination et le faire partager.

Promouvoir les métiers du bâtiment en lien avec le dispositif clauses sociales

- Région : Languedoc-Roussillon
- Donneurs d'ordre : donneurs d'ordre potentiels du territoire
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole
- Date de réalisation : trois éditions ont été mises en œuvre depuis 2009 :
Du 7 au 9 juillet 2009 – Du 21 au 23 juin 2010 – Du 4 au 6 juillet 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Face aux tensions du marché, notamment dans les secteurs qui n'attirent plus ou pas assez comme l'agriculture, l'hôtellerie, la restauration ou le bâtiment, seule une promotion des métiers pratiqués permettrait (après formation) de satisfaire les offres qui restent souvent sans candidat.

La Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole l'adapte toutefois à la gestion interne de la clause sociale. En 2009 et 2010, cela s'est fait sur trois jours, dans plusieurs quartiers ANRU du territoire, à travers des visites de chantiers sur ces quartiers. Au vu du succès qualitatif de cette action, la Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole choisit, pour 2011, de toucher le public féminin afin de repérer éventuellement un public positionnable sur la clause sociale et proposer une avancée en termes de parité dans les métiers du BTP (part importante de l'activité de ce territoire).

NATURE DE L'OPÉRATION

Action de sensibilisation et d'orientation des publics mobilisables sur les clauses sociales aux métiers du bâtiment.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Pour atteindre cet objectif, la Maison de l'Emploi et le PLIE de Nîmes Métropole proposent :

- Une action tournée vers les métiers du bâtiment en relation directe avec les employeurs.
- La promotion des métiers du bâtiment au travers de visites de chantiers, d'entreprises et de centres de formation pour des ateliers pratiques ;
- Médiatiser l'action pour valoriser les entreprises partenaires. -

Concrètement, les programmes sont constitués de la manière suivante :

1/ Le matin, des visites de chantier où les entreprises ont des obligations de clauses sociales (ou en ont eu).

Les participants découvrent le travail effectué en gros œuvre et en second œuvre directement sur les chantiers avec un employeur, ou l'un de ses salariés, qui explique les tâches effectuées et les spécificités des métiers concernés, mais qui présente aussi son entreprise et ses métiers.

Cette découverte permet d'assister idéalement au cycle complet de la réalisation de bâtiment.

La répartition des visites est effectuée au fur et à mesure de l'avancement des chantiers des entreprises partenaires.

2/ Le déjeuner pendant lequel on débrieife sur ce qu'on a vu, entendu, et les attentes des uns et des autres. On apprend à se connaître et à cerner les participants et leurs parcours.

3/ Visite des centres de formation : en 2009 et 2010, l'AFPA nous avait proposé deux métiers par après midi, soit six métiers sur trois jours. En 2011, nous avons tenté une formule hybride car, le public étant féminin, il avait d'abord besoin de sensibilisation. Cela s'est donc traduit par une visite des compagnons du devoir, une visite d'un chantier d'insertion où deux chefs d'équipe femmes nous ont présenté leurs parcours (ébéniste, peintre) et visite de la Maison de l'Emploi Nîmes Métropole, de son centre de ressources et présentation de ses outils.

Au final, chaque personne découvre des métiers différents ainsi que les formations liées à ces métiers. Cette découverte des métiers directement sur site, avec des personnes passionnées par leur métier, est souvent le facteur déclenchant pour inciter des demandeurs d'emploi à exercer l'un des métiers découverts.

Les demandeurs d'emploi peuvent poser toutes les questions qu'ils n'osent pas toujours poser en entretien d'embauche car il n'y a pas de pression.

A la fin d'un cycle complet, une synthèse est réalisée et permet aux participants d'échanger leurs impressions par rapport aux métiers découverts, d'aborder les formations nécessaires pour pouvoir occuper le poste qui les intéresse et de rencontrer les responsables de la profession.

Pour les faire participer également sur les perspectives de l'action, un questionnaire de fin d'action est proposé de manière anonyme où il est demandé aux participants de noter l'action.

Le facilitateur (et la personne accompagnante) connaissant le programme des entreprises (car les entreprises choisies sont celles du portefeuille clause sociale) anime(nt) et pose(nt) des questions aux participants et sonde(nt) leurs attentes (souvent lors du premier transport du point de rendez-vous au premier chantier). Cela leur permet par la suite de prendre la parole plus facilement et de nouer une certaine complicité et relation de confiance.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

En 2011, les personnes positionnées venaient pour la plupart de chantier d'insertion pour tenter une passerelle avec l'intégration sur des chantiers avec clauses sociales. En 2012, cette opération sera certainement répétée.

IMPACT LOCAL

- Une action humaine fondée sur l'échange et le rapprochement du monde de l'insertion et de l'entreprise.
- Montrer des travailleurs motivés aux entreprises qui n'auraient peut-être pas choisi ces demandeurs d'emploi pour réaliser leur obligation de clause sociale.
- Montrer aux demandeurs d'emploi les métiers difficiles du bâtiment pour faire tomber les fantasmes éventuels mais aussi ouvrir l'esprit sur les perspectives qu'offrent ces métiers et percevoir les « ambiances » d'entreprise résolument positives.
- Pour le facilitateur et le gestionnaire de parcours, cette action permet de créer du lien et des passerelles entre une envie de formation, les chantiers d'insertion et la clause sociale. Chacun, avec sa compétence, apporte une idée de parcours de manière qualitative pour le suivi des participants au-delà de cette action.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Aucun programme n'est fourni aux participants pour éviter l'effet de « choix à la carte ».
- Les personnes savent dès le premier jour qu'il faudra être présents les trois jours obligatoirement, ou pas du tout.
- Un covoiturage est mis en place pour les mobiliser les trois jours.
- Les retards ne sont pas tolérés.
- Chaussures fermées exigées.

POINTS DE VIGILANCE

- Parler juste et ne pas promettre une embauche à la suite de cette action.

Les clauses sociales dans le cadre du projet de construction du nouvel hôpital d'Alès

- Région : Languedoc-Roussillon
- Donneur d'ordre : Centre Hospitalier d'Alès
- Gestion des clauses sociales : PLIE Cévenol
- Date de réalisation : 2007 à 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

La mise en place des clauses sociales dans la construction du nouvel hôpital d'Alès est le résultat d'une convention signée le 1 avril 2007, entre le PLIE Cévenol et le Centre hospitalier d'Alès.

En effet, l'action sur cette opération de construction a permis à un grand nombre de participants (demandeurs d'emplois suivis et accompagnés par le PLIE Cévenol) d'intégrer le monde de l'entreprise selon différents modes opératoires.

Il en est de même pour les entreprises soumissionnaires qui participent activement à cette volonté d'aider les personnes les plus démunies avec certaines exigences, notamment la motivation et l'assiduité au travail.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Cette action a bénéficié de la volonté de l'équipe dirigeante du Centre hospitalier d'Alès, qui a, de par le volume d'heures d'insertion dégagées, permis à un nombre important de personnes démunies de retrouver la confiance et, pour certains, un emploi pérenne. Aussi, la pugnacité de la maîtrise d'œuvre, qui a facilité l'échange entre le facilitateur et les entreprises attributaires, a été saluée.

Au 31 décembre 2010, 58751 heures (soit 148 % par rapport au prévisionnel) ont été réalisées sur ce chantier et ce nombre ne fait qu'augmenter.

Les entreprises continuent à mettre en œuvre des heures d'insertion malgré leur quota d'heures dépassé. Elles estiment qu'elles ont encore du travail et donc qu'elles peuvent garder la personne en insertion (qui ne l'est plus à leurs yeux car compétent et motivé). La quasi totalité des entreprises a satisfait à ses obligations d'insertion. Compte tenu des lots techniques, aucune n'a failli à ses engagements. Cela nous montre qu'elles ont agi en tant qu'« entreprises citoyennes et responsables ».

MOYENS MIS EN ŒUVRE

Le suivi des participants est assuré par le facilitateur et ses partenaires, notamment les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (GEIQ, Associations Intermédiaires et Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion), de même que certaines ETT classiques du territoire.

IMPACT LOCAL

La durée moyenne des contrats pour les participants du PLIE est de quatre mois d'activité.

Les effets positifs constatés pour les participants sont l'acquisition d'une expérience, d'une certaine resocialisation, et l'acquisition d'un rythme de travail. Dans quelques cas cela a abouti à un emploi durable (CDI, contrat supérieurs à six mois). La présence du facilitateur du PLIE Cévenol a permis de rassurer l'ensemble des intervenants, car le dispositif est de mieux en mieux intégré et accepté (entreprises, maîtres d'ouvrage et maîtrise d'œuvre). Les effets positifs sont très importants du fait du nombre d'heures actionnées, cela fait autant d'expérience acquise pour les demandeurs d'emplois.

En termes de parcours d'insertion, les résultats sont encourageants, car il est possible de proposer des réponses à presque tous types de demandes : parcours durables ou courts pour validation de projets.

De plus, on peut le souligner avec force, le regard des entreprises vis-à-vis du public en insertion a sensiblement évolué. Cela a permis à beaucoup de nos concitoyens d'obtenir un travail et de ressentir de la reconnaissance lorsqu'une entreprise les maintient en poste.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Le rôle important de la maîtrise d'œuvre est à souligner puisqu'il a joué le rôle de « facilitateur » entre les entreprises et le PLIE Cévenol.

Marché à bon de commande avec clause d'insertion portant sur le recyclage de pavés et bordures en pierres naturelles

- Région : Limousin
- Donneurs d'ordre : Communauté d'agglomération Limoges Métropole, Direction des infrastructures routières
- Gestion des clauses sociales : PLIE de la Communauté d'agglomération Limoges Métropole
- Date de réalisation : de septembre 2011 à septembre 2012

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

A la demande du service concerné, ce marché a été étudié afin d'apprécier l'opportunité de mettre en œuvre une clause d'insertion, compte tenu :

- De la spécificité du marché : marché à bon de commande ;
- De la particularité des tâches à réaliser, soit très mécanisées, soit très manuelles ;
- Du caractère innovant de l'activité pouvant être proposée à l'insertion : recycler des pavés et des bordures en pierres naturelles.

CONDITIONS DE RÉALISATION

L'article 14 du code des marchés publics a permis de réserver, dans le cadre d'un marché à bon de commande, cinq heures de travail en insertion par tranche de 1000 € de prestations facturées HT.

Un travail en amont avec le service a été nécessaire pour élaborer un bon de commande spécifique afin d'identifier les prestations pouvant servir de support à des heures d'insertion (activités manuelles repérées, notamment triage, décrottage).

Un travail complémentaire aura lieu avec l'entreprise attributaire afin d'affiner les possibilités d'intervention des publics en insertion sur d'autres activités (blanchissage, conditionnement, marquage...)

Enfin, des procédures de communication sont prévues avec le service dès le déclenchement d'un bon de commande avec insertion.

IMPACT LOCAL

Le chantier n'a débuté qu'en septembre 2011, ainsi les résultats en termes d'insertion ne sont pas encore connus.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Travailler en collaboration avec un service qui, outre la volonté d'être sur une action innovante, intègre dans ses processus de travail la dimension insertion professionnelle.

POINTS DE VIGILANCE

- Anticiper la transmission des bons de commande par le service ;
- S'assurer de la réactivité de l'entreprise dès lors qu'un bon de commande avec insertion est lancé.

Clauses sociales dans le cadre de marchés de l'État sur le territoire du Grand Nancy

- Région : Lorraine
- Donneur d'ordre : Préfecture de Meurthe-et-Moselle
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Emploi du Grand Nancy
- Date de réalisation : 2010-2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

A la suite de plusieurs rencontres avec le chef de mission régionale achats de Lorraine, la mission des facilitateurs de la clause sociale a pu être présentée aux services achats de l'État de la région.

Ces rencontres ont permis la collaboration entre la facilitatrice de la Maison de l'Emploi du Grand Nancy et la préfecture 54 pour travailler sur le renouvellement d'un marché de nettoyage de locaux.

DISPOSITIF MIS EN PLACE ET CONDITIONS DE RÉALISATION

1. Réflexion sur la pertinence d'inscription de la clause sociale :

- Le secteur professionnel du nettoyage comporte une part importante de main d'œuvre (80%),
- Pas de technicité spécifique, les postes sont accessibles même aux faibles niveaux de qualification.
- Profession en recherche constante de personnel (mobilité assez importante du fait des temps partiels, horaires décalés et faible rémunération).
- Vivier de candidats en parcours d'insertion professionnelle mobilisable (SIAE nettoyage présentes sur le territoire).

Pour ces raisons, la facilitatrice a conseillé l'inscription de la clause sociale.

2. Réflexion sur le choix des lots :

L'inscription de la clause sociale sur un lot de volume suffisamment significatif est conseillé, tout en s'assurant que les 10% minimum exigés par l'État (circulaire 3 décembre 2008) sont respectés.

3. Réflexion sur la modalité d'inscription de la clause sociale :

Le donneur d'ordre fait part de son inquiétude concernant le devenir des personnes en poste dans le cadre du marché précédent. Vont-elles perdre leur poste à cause de l'obligation d'insertion faite à la nouvelle entreprise attributaire ?

La facilitatrice explique que la nouvelle entreprise attributaire est soumise à l'obligation de reprise du personnel en poste sur le marché précédent (article L 122-12 alinéa 2 du Code du travail et annexe 7 convention collective nationale des entreprises de la propreté).

L'obligation d'insertion, dans cette hypothèse, pourra être mise en œuvre pendant l'exécution du marché, à l'occasion de la vacance ou de la création d'un poste de travail. Cette disposition est bien précisée dans les pièces du marché.

Deux propositions : Article 14 seul ou Article 14-53.

Argument en faveur du 14-53 :

En raison des conditions de travail de la profession (temps partiels, horaires décalés et faible rémunération), le recrutement du personnel se fait en grande partie parmi les publics prioritaires des politiques de l'emploi (public cible des clauses sociales). De ce fait, l'application de l'article 14 seul n'apporte pas de réelle plus-value en matière de promotion des publics prioritaires. L'application de l'article 14-53 permet de noter la qualité de l'offre d'insertion du soumissionnaire. En effet, il est demandé à l'entreprise soumissionnaire une offre détaillée de la mise en œuvre de la clause sociale au long du marché. Une fiche technique « insertion professionnelle » est à compléter par le candidat (annexe 2 de l'acte d'engagement).

Quatre sous-critères ont été retenus :

- 1/ Encadrement technique et tutorat professionnels réalisés par l'entreprise pour les personnes en insertion ;
- 2/ Mesures prises par l'entreprise pour assurer ou faire assurer l'accompagnement socioprofessionnel des salariés en insertion ;
- 3/ Dispositif de formation professionnelle proposé par l'entreprise au(x) salarié(s) en insertion ;
- 4/ Niveau de qualification professionnelle susceptible d'être atteint par le salarié en insertion et perspectives de pérennisation de son emploi.

Une inscription en nombre d'heures annuel est proposée et un regroupement des deux lots est décidé.

Une pondération de 10% de la note globale pour l'offre d'insertion a été actée.

Il est convenu que la facilitatrice participera à l'analyse des offres pour la partie insertion professionnelle.

Après soumission au directeur et au secrétaire général de la préfecture, l'inscription de la clause sociale via les articles 14-53 est retenue.

SÉLECTION DES OFFRES

Comme convenu, la facilitatrice a participé à l'analyse des réponses et a élaboré une grille de notation sur les quatre critères. Chaque critère est lui-même noté sur 2,5 points afin d'obtenir au total une note sur 10 (pondération retenue pour l'offre d'insertion).

Un commentaire général est apporté qui justifie les notes (par exemple une entreprise qui n'aura pas suffisamment étayé son offre d'insertion ne permet pas au donneur d'ordre d'en évaluer toute la qualité) ou une entreprise qui ne propose aucune formation obtiendra une faible note sur ce critère.

IMPACT LOCAL

Ce marché a permis d'étendre l'inscription de la clause sociale à d'autres opérations d'État, notamment avec la collaboration du chef de mission régionale achat de la région Lorraine.

Ainsi, d'autres donneurs d'ordre ont passé des marchés de nettoyage en 14 ou en 14/53.

Les entreprises de nettoyage prennent aussi conscience de la nécessité d'apporter une réelle qualité à leur réponse sur le volet insertion.

CONDITIONS DE RÉUSSITE ET POINTS DE VIGILANCE

Il est impératif, dans le cadre de ce type de marché, que la pondération proposée soit suffisamment importante pour que les entreprises apportent tout le sérieux nécessaire à l'offre d'insertion qu'elles proposent.

Le donneur d'ordre, de son côté, doit être convaincu du dispositif et veiller au respect des engagements pris par les entreprises tout au long du marché et en lien constant avec la facilitatrice.

La facilitatrice a un rôle essentiel dans le suivi du marché puisqu'il est impératif que les quatre sous-critères soient respectés et, parfois, les engagements pour l'entreprise sont difficiles à tenir notamment dans le cadre d'un nouveau marché avec reprise de personnel où les postes sont occupés en remplacement ou sur vacance de poste.

On est, dans ce cas-là, souvent sur des CDD à temps partiel qui ne permettent pas toujours l'accès à la formation ou l'accompagnement socio professionnel (deux des quatre sous critères).

Par ailleurs, un suivi régulier crédibilise le dispositif aux yeux des entreprises qui doivent tenir dans les actes ce sur quoi elles se sont engagées lors de leur réponse à l'appel d'offre.

Promotion des clauses

sociales sur le Val de Lorraine : création, promotion et diffusion d'un guide d'usage

- Région : Lorraine
- Donneurs d'ordre : Tout donneur d'ordre passant des marchés publics sur le territoire
- Gestion des clauses sociales : Maison territoriale pour l'emploi et la formation du Val de Lorraine
- Date de réalisation : 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Un constat : manque de connaissance du dispositif et des ressources locales que peuvent mobiliser les acheteurs publics et les entreprises dans la mise en œuvre des clauses sociales.

Une volonté politique de la MTEF et du conseil général : valoriser le travail conjoint mené avec les partenaires du territoire, en faveur de l'emploi local.

NATURE DE L'OPÉRATION

- Création d'un guide d'usage à destination des donneurs d'ordre et des entreprises soumissionnaires et attributaires des marchés publics.
- Contenu : présentation des modalités juridiques, de la cellule d'appui (deux chargées de mission, l'une facilitatrice au sein de la Maison de l'Emploi, l'autre au sein du conseil général en charge de l'animation et la coordination du dispositif clauses), des structures partenaires œuvrant au côté de la cellule d'appui dans la prescription et le suivi des parcours des bénéficiaires.
- Mise en place d'une rencontre, sous forme de petit déjeuner, autour de la sortie du guide : élus (État, Région, Département, communautés de communes, communes), bailleurs sociaux, et autres acheteurs publics, entreprises, partenaires, facilitateurs de la clause sociale de la région... 80 invités présents.

CONDITIONS DE RÉALISATION

- Création du guide par étapes, recueil d'informations, adhésion des partenaires ;
- Animation de réunion et mobilisation des partenaires.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

- Moyens financiers quant à l'intervention d'un graphiste indépendant, l'impression des guides, l'organisation du petit déjeuner, la communication ;
- Moyens humains quant à l'animation de réunion et la mobilisation des partenaires par la cellule d'appui ; équipe organisatrice du petit-déjeuner.

IMPACT LOCAL ET PROLONGEMENT A LA SUITE DE L'OPÉRATION

- Une large communication : valorisation des actions MTEF, de ses partenaires et du dispositif clause ;
- Rencontre entre élus, acheteurs, entreprises, partenaires, facilitateurs... et prise de contacts lors du petit-déjeuner ;
- Diffusion du guide durant les mois qui suivent l'action, comme support d'intervention pour la cellule d'appui auprès de ses actuels et futurs interlocuteurs.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Volonté politique de la Maison de l'Emploi de s'engager dans une réelle promotion du dispositif, bonne coordination avec ses partenaires, capacité de promouvoir et d'utiliser le guide à bon escient.

POINTS DE VIGILANCE

Une explication doit accompagner la lecture du guide, de manière à lui faire prendre du sens.

Table ronde régionale : Les clauses sociales dans les marchés publics ou comment s'inscrire dans une démarche d'« achat responsable » ?

- Région : Midi-Pyrénées
- Donneur d'ordre : État
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Emploi de Toulouse / PLIE de Castres
- Date de réalisation : juin et juillet 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

En France, le montant annuel de la commande publique est évalué à 120 milliards d'euros : elle représente donc un levier important pour s'inscrire dans « l'exemplarité ».

Cette action s'inscrit de la cadre de l'initialisation des démarches engagées sur le territoire pour activer la mise en place des clauses sociales dans les marchés publics de l'État.

Coordonnée par le CMRA (Chef de Mission Régionale Achat), la préparation de cette action a permis la « réunion » des trois réseaux d'acteurs, facilitateurs de la clause sociale, CMRA et référents offre d'insertion de la DIRECCTE, qui agissent pour le développement des clauses autour d'un objectif partagé et d'une contribution « commune ». Ont également contribué à cette démarche les services des marchés publics de la communauté urbaine du Grand Toulouse pour enrichir de leurs expériences, « presque récentes » mais en évolution constante, la mise en œuvre des clauses d'insertion dans leurs marchés.

NATURE DE L'OPÉRATION

Temps d'information et d'échanges pour permettre un déploiement effectif du dispositif des clauses sociales sur le territoire, et renforcer la connaissance des acheteurs de ce dispositif.

Cela s'est fait à partir de situations pratiques, de retours d'expériences, de présentations et de mise à disposition d' « outils » exploitables par les acheteurs (code des marchés publics, rédaction type de la clause, modèle de convention, fiche de suivi, etc.)

CONDITIONS DE RÉALISATION

Journée d'échanges avec petit déjeuner « socio-responsable ».

Ouverture par le Secrétaire général pour les affaires régionales de Midi-Pyrénées.

-Le point de vue du juriste :

Présentation des moyens juridiques, utilisation et enjeux des clauses sociales dans les marchés publics.

-Le point de vue du technicien :

La mise en œuvre pratique des clauses sociales et le rôle du « facilitateur », présentation par le facilitateur à la Maison de l'Emploi de Toulouse et la chargée de mission communauté d'agglomération Castres-Mazamet.

-Le point de vue de l'acheteur :

Les exemples probants en Midi-Pyrénées, présentation de marchés par la directrice de la commande publique à la communauté urbaine du Grand Toulouse,

-Le point de vue de l'entreprise

L'offre proposée par les structures d'insertion, introduction du référent « offre d'insertion » de l'UT 31 de la DIRECCTE, et présentation des structures d'insertion par les têtes de réseaux IAE l'UREI, FNARS et COORACE.

Clôture par la responsable du pôle 3E Entreprise, Emploi, Economie de la DIRECCTE.

IMPACT LOCAL

Prise de contact « directe » avec le facilitateur pour conseiller et assister les donneurs d'ordre présents souhaitant intégrer des clauses sociales dans leurs marchés.

Envisager un nouveau temps d'échange du type « retours d'expérience » pour renforcer la culture « clause » des acheteurs publics. Le témoignage d'acheteurs pourra être un point d'appui déterminant pour entériner les connaissances et lever les résistances.

CONDITION DE RÉUSSITE ET POINT DE VIGILANCE

Adhésion de l'ensemble des parties au projet.

Mobilisation des publics dans le cadre de la clause d'insertion ANRU à Fourmies

- Région : Nord-Pas-de-Calais
- Donneur d'ordre : Ville de Fourmies
- Gestion des clauses sociales : PLIE du Pays de FOURMIES TRELON
- Dates de réalisation : 2009 et 2010

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Le PLIE de Fourmies Trélon a mis en place une opération « Emploi Formation » qui s'inscrit dans les enjeux et objectifs de la politique de la ville à savoir :

- Créer les conditions d'accès aux opportunités d'emploi des populations résidant dans les quartiers concernés par le Plan de Rénovation Urbaine ;
- Améliorer les passerelles entre l'insertion et l'entreprise.

CONDITIONS DE RÉALISATION

L'action a été pilotée par le PLIE. Elle résulte d'un partenariat entre le PLIE du pays de Fourmies Trélon, le club Face Thiérache et l'entreprise de travail temporaire d'insertion Ser'Ins.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

L'action s'est déroulée en cinq phases :

- 1ère phase : Information des structures d'accueil et de Pôle emploi d'un démarrage de l'action ;
- 2ème phase : Savoir-être. Deux Modules Face Thiérache : « Infos métiers BTP » et « Comprendre l'entreprise pour mieux s'y intégrer » ;
- 3ème phase : Savoir-faire. Formation « Découverte des métiers du Bâtiment », par un centre de formation ;
- 4ème phase : Mise à l'emploi, prioritairement sur les chantiers de rénovation urbaine et des chantiers du conseil général du Nord ;
- 5ème phase : Suivi des parcours. Le suivi est effectué en lien avec les référents (Mission locale, PLIE, Pôle emploi).

IMPACT LOCAL

L'adaptation du public en amont de l'emploi en termes de savoir-être et savoir-faire a permis :

- De proposer des candidats motivés pour les postes proposés dans le cadre de la clause d'insertion ANRU et la clause du conseil général du Nord ;
- De modifier la perception souvent négative du public en insertion ;
- D'informer sur les métiers du bâtiment méconnus ou souffrant d'une mauvaise réputation.

L'action peut être reconduite car la mise en œuvre d'une opération « Emploi Formation » facilite l'accès à l'emploi des participants et rassure les entreprises sur la capacité des participants à s'intégrer dans l'entreprise.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Large mobilisation du public ;
- Apport d'une réponse au plan local pour les publics et les entreprises ;
- Prise en compte des freins économiques des participants (ex : la mobilité).

POINTS DE VIGILANCE

- État des lieux des actions de droit commun effectué préalablement à la mise en œuvre du projet en partenariat avec Pôle emploi
- Mobiliser le public sur l'accompagnement renforcé afin de mettre en œuvre des suites de parcours.

Les clauses sociales dans des lieux à forte valeur patrimoniale et culturelle

- Région : Basse-Normandie
- Donneur d'ordre : Ville de Cherbourg-Octeville
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin
- Date de réalisation : 2010 et 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

L'Opération de Renouvellement Urbain (ORU) de l'agglomération cherbourgeoise génère un volume de marchés importants, dont les marchés de travaux. La communauté urbaine de Cherbourg a engagé des démarches de conventionnement auprès de l'ANRU (Agence Nationale de Rénovation Urbaine) pour obtenir des financements de l'État.

La convention avec l'ANRU oblige les donneurs d'ordre (CUCS, Ville de Cherbourg-Octeville, bailleurs sociaux) à élaborer et mettre en œuvre un plan local d'application de la charte nationale insertion emploi ANRU. La mise en œuvre de la clause d'insertion dans le cadre des marchés de l'ORU a constitué pour le Cotentin une réelle opportunité d'avancer de façon concrète sur le sujet. Cette opération a pu servir de point d'appui pour le déploiement de la clause d'insertion, sur d'autres marchés hors renouvellement urbain ou dans d'autres collectivités.

La dynamique, enclenchée depuis 2007 sur le territoire du Cotentin avec certaines collectivités et maîtres d'ouvrage privés, a été renforcée afin de développer et de diversifier la mise en œuvre des clauses sociales à l'ensemble des donneurs d'ordre du territoire et sur tout type de marché.

NATURE DE L'OPÉRATION

Il s'agit d'une opération qui se déroule hors du cadre du renouvellement urbain. Il s'agit donc d'une action importante dans le sens de la mobilisation d'une collectivité sur les clauses sociales hors obligation de la convention ANRU.

C'est une action intéressante également du point de vue des parcours des bénéficiaires, puisque c'est une opération se déroulant dans le centre-ville (et non plus sur les ZUS ou quartiers prioritaires) et sur un bâtiment comportant une forte valeur patrimoniale et culturelle. Cela permet aussi une forme d'appropriation par un public en insertion de ce type d'équipement au cœur de la ville.

1-Remise en sécurité du théâtre, centre culturel et café du théâtre de la ville de Cherbourg-Octeville.

Il s'agit d'un marché de travaux de 20 mois dans lequel l'insertion a été intégrée comme une condition d'exécution (2860 heures inscrites dans les pièces du marché).

2-Remise en sécurité des parties classées du monument historique du théâtre.

Il s'agit, là aussi, d'un marché de travaux de sept mois dans lequel l'insertion a été intégrée comme une condition d'exécution (894 heures inscrites dans les pièces du marché).

MOYENS MIS EN ŒUVRE

Dès 2006, la Maison de l'Emploi et de la formation du Cotentin dédie des moyens spécifiques d'ingénierie pour accompagner la mise en œuvre de la clause de promotion de l'insertion et de l'emploi dans les marchés publics. Un chargé de projet à temps plein est présent sur l'ensemble des phases de la démarche et est l'interface entre l'ensemble des acteurs : donneurs d'ordre, services techniques, entreprises, dispositifs d'accompagnement et d'insertion et opérateurs emploi ou formation.

Cette ingénierie est développée avec l'ensemble des acteurs de l'insertion, de la formation et de l'emploi du territoire.

IMPACT LOCAL

Dix-sept bénéficiaires ont eu accès à des contrats dans le cadre de ces clauses pour neuf entreprises différentes (Cinq de ces bénéficiaires n'avaient pas d'expérience dans le domaine d'intervention). L'implication de ces entreprises a été forte sur ce chantier puisque le taux de réalisation est, fin octobre, de 168% par rapport aux objectifs initiaux.

Ces personnes sont au cœur des publics pour lesquels la clause est une étape importante de parcours (quatre titulaires du RSA, un de l'ASS et sept personnes sans ressources). Elles sont par ailleurs accompagnées dans le cadre de dispositifs spécifiques pour 15 d'entre elles (Mission locale, PLIE et Cap Emploi).

Les contrats proposés, CDD, Contrats Initiative Emploi (CIE), contrats d'intérim (neuf dans le cadre d'une structure d'insertion) sont d'une durée de un à six mois en moyenne. Néanmoins, trois missions ont duré plus de six mois.

Pour les dix personnes sorties de l'étape clause, une est en CDI, une en CDD, trois en intérim, une en formation et cinq en poursuite de parcours dans les dispositifs qui les suivaient déjà auparavant.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Anticipation sur le recrutement et la recherche de profils adaptés car certains lots étaient très techniques ;
- Suivi de la réalisation de l'opération pour correspondre au mieux à l'évolution du chantier et proposer des profils au moment où les entreprises sont les plus réceptives à l'action de recrutement ;

Ressources et compétences des territoires

- Valorisation des publics mobilisés (compétences, motivation, intérêt pour le chantier) ce qui motive les entreprises à les reprendre ou les garder, au-delà même de leur obligation d'insertion.

POINTS DE VIGILANCE

- Relais d'information régulier au maître d'ouvrage sur l'état de la réalisation et les éventuelles difficultés pour faire une relance en commun à l'entreprise et envisager des solutions si nécessaires ;
- Suivi du contrat des personnes en partenariat étroit avec les référents et les opérateurs emploi (notamment les structures d'insertion) pour optimiser le parcours et préparer les suites ;
- La difficulté des entreprises à anticiper le recrutement empêche une préparation optimale de la mise en emploi et ne permet pas de mettre en place un contrat parfois plus adapté ; comme l'alternance par exemple.

Les clauses sociales dans le cadre de deux opérations de démolition

- Région : Pays de la Loire
- Donneurs d'ordre : Le Mans Habitat et Sarthe Habitat
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Emploi Le Mans Métropole, Pays du Mans
- Date de réalisation : 2010

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Il s'agit de deux opérations de démolition de tours, l'une dans le cadre du PRU du Mans, la seconde dans le cadre du PRU d'Allonnes.

Ces tours étaient des tours très « symboliques » et emblématiques dans ces deux quartiers. En amont de la démolition, il y a eu un énorme travail, réalisé par les villes et les bailleurs sociaux, sur le relogement des habitants. Les bailleurs sociaux et les villes ont beaucoup communiqué sur ces démolitions et la rénovation des quartiers en précisant bien que des demandeurs d'emploi des quartiers seraient embauchés pour cela.

La mobilisation des demandeurs d'emploi a été forte et beaucoup se sont présentés à la Maison de l'Emploi pour proposer leur candidature.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Démolition Rue des Alpes – Quartier Sablons pour Le Mans Habitat :

Montant de l'opération : 518 500 euros

Heures d'insertion prévues : 871 heures

Heures d'insertion réalisées : 2 840 heures soit 326 % de réalisation.

L'entreprise attributaire a sous-traité à une entreprise hors du département. Cette entreprise soumissionnaire a déplacé uniquement un chef d'équipe sur le chantier. Une équipe entière de personnes en insertion a été embauchée pour effectuer tout le curage des tours, avant l'arrivée des engins de démolition.

L'ensemble des personnes embauchées dans cette équipe a été salariée par A2I, agence d'intérim d'insertion.

Démolition H1 – Quartier Chaoué Perrières pour Sarthe Habitat :

Montant de l'opération : 1 342 038 euros

Heures d'insertion prévues : 940 heures d'insertion

Heures réalisées : 4 345 euros soit 362% de réalisation.

Cette opération s'est réalisée dans les mêmes conditions que la précédente (mise à disposition de salariés en intérim d'insertion).

MOYENS MIS EN ŒUVRE

La facilitatrice de la Maison de l'Emploi a accompagné les entreprises dans la mise en place des clauses, notamment dans le choix de la modalité d'exécution (mise en contact avec l'agence d'intérim d'insertion).

La facilitatrice a assisté aux réunions de chantier. La question de sécurité a été une préoccupation de tous les partenaires. (Tours en démolition coincées entre une école, des bureaux et un marché).

Beaucoup de demandeurs d'emploi des quartiers ont déposé leur CV à la Maison de l'Emploi. Les CV ont été transmis et étudiés avec l'agence d'intérim d'insertion.

IMPACT LOCAL

Au total, 32 bénéficiaires ont été embauchés à travers ces deux chantiers. Tous étaient résidents en ZUS.

A ce jour, la moitié des bénéficiaires retravaillent à nouveau sur d'autres emplois dans le cadre des clauses sociales d'insertion. La Maison de l'Emploi et ses partenaires (GEIQ, ETTI, Pôle emploi...) s'attachent à construire pour leurs bénéficiaires des parcours d'insertion durable (positionnement sur des offres clauses successives, mises en place de module de formation...).

POINTS DE VIGILANCE

La sécurité doit être particulièrement accrue sur les chantiers de démolition. Les tours se trouvaient dans un quartier très habité et entouré de lieux publics (école...). Les bénéficiaires ont été sensibilisés aux règles de sécurité par l'agence d'intérim d'insertion.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Association du facilitateur très tôt et à chaque étape de la mise en place du chantier (participation systématique aux réunions de préparation de chantier). Les entreprises concernées n'étaient pas du territoire, la communication par mail et par téléphone a donc été primordiale.

Mise en place d'information collective pour une présélection des participants aux clauses sociales inscrites dans les opérations du PRU de Saint-Quentin

- Région : Picardie
- Donneurs d'ordre : Ville de Saint-Quentin et deux bailleurs sociaux
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Emploi et de la formation du Saint-Quentinois, Service PLIE de la communauté d'agglomération de Saint-Quentin
- Date de réalisation : depuis 2008

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Dans le cadre des 45 opérations inscrites dans le programme de rénovation urbaine de la Ville de Saint-Quentin 2007-2011, le Plan Local d'Application de la Charte d'Insertion, signé en 2009, désigne la Maison de l'Emploi et de la formation du Saint-Quentinois comme coordonnateur de la clause d'insertion. Un poste de chargée de coordination est mis à disposition par le PLIE de la communauté d'agglomération de Saint-Quentin pour assister, coordonner et mettre en œuvre la clause. Plusieurs opérations ont démarré en même temps et pour répondre très rapidement aux besoins des entreprises, essentiellement sur le secteur du BTP et des espaces verts. La chargée de coordination doit informer et fédérer les structures d'accompagnement dans la prescription de public.

NATURE DE L'OPÉRATION

En partenariat avec l'ensemble de structures prescriptrices (Pôle emploi, Associations Intermédiaires, ETTI, Mission locales, CCAS, CAP Emploi, PLIE, ACI) une première information collective est organisée. Chaque structure a fait parvenir les CV de demandeurs susceptibles d'intégrer les clauses à la chargée de coordination, qui les a tous invités à une information collective.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Implication de chaque partenaire.

1/ Déroulement de l'information collective :

- Chaque structure est représentée ;
- La chargée de coordination expose le contenu du programme de rénovation urbaine ainsi que l'introduction des clauses sociales sur ces marchés
- Les candidats intéressés par ce dispositif sont ensuite reçus en entretien individuel par deux représentants de chaque structure (ils ne pourront pas recevoir leurs propres candidats pour des soucis d'objectivité évidente) ;
- A la fin des entretiens, tous les partenaires débriefent sur les candidats reçus et décident ensemble de la présélection ;
- Pour les candidats non retenus, une préconisation sur un autre dispositif est exprimée.

2/ Chaque candidat est informé par courrier des suites données.

3/ La chargée de coordination convoque en entretien individuel chaque candidat présélectionné afin d'approfondir le domaine de compétences professionnelles.

4/ La mise en relation avec l'entreprise peut avoir lieu.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

- Centralisation des candidats par la chargée de coordination (envoi des convocations, feuilles d'émargement) ;
- Disponibilité sur une matinée entière pour les représentants de chaque structure ;
- Local ou salle de réunion suffisamment grande.

IMPACT LOCAL

Trois informations collectives se sont tenues en 2008 et deux en 2009. Une seule s'est tenue en 2010 et en 2011 mais elles étaient mieux ciblées sur des métiers bien précis.

Cette action de présélection n'est utilisée que très rarement aujourd'hui puisque que la chargée de coordination bénéficie d'un appui complémentaire par un référent du PLIE pour le suivi et le recrutement du public. Le parcours du public « clause » s'enrichit en multipliant les contrats sur les marchés publics. C'est le principe du guichet unique, de la mutualisation des heures et de la gestion de parcours.

CONDITIONS DE RÉUSSITE ET POINTS DE VIGILANCE

Informers les partenaires sur le dispositif des clauses et surtout faire en sorte qu'ils sensibilisent leur public afin d'éviter un taux d'absentéisme trop important. Il est nécessaire d'avoir un timing correct entre les informations collectives et le démarrage des travaux.

Mise en œuvre des clauses sociales par la sous-traitance d'une EI sur le territoire du Pays Châtelleraudais

- Région : Poitou-Charentes
- Donneur d'ordre : Habitat 88
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Économie, de l'Emploi et de la Formation du Pays Châtelleraudais
- Date de réalisation : novembre 2010 à juin 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

A travers le support des marchés publics, l'acheteur public peut avoir la volonté de privilégier le développement de l'emploi local et l'offre d'insertion. En s'appuyant sur la commande publique, les collectivités veulent favoriser l'emploi d'une autre manière.

Ce dispositif est à la croisée de quatre politiques publiques : développement économique, insertion, réaménagement urbain et politique de la ville.

Depuis trois ans, la Maison de l'Emploi a été désignée comme structure unique pour la gestion et la promotion des clauses de promotion sociale dans l'emploi. Elle intervient en direction des donneurs d'ordre, des entreprises et des structures d'accueil des publics du territoire pour permettre aux habitants des quartiers et aux publics en insertion de réaliser des parcours vers l'emploi durable au travers des heures d'insertion dégagées par les marchés.

Pour une meilleure coordination avec les partenaires de l'emploi et de l'IAE, une réorganisation des processus de recrutements liés aux clauses sociales dans la commande publique s'impose, avec un recentrage des missions de la Maison de l'Emploi en matière d'ingénierie des clauses sociales qui sont :

- Le conseil aux maîtres d'ouvrage ;
- L'information et l'accompagnement des entreprises ;
- L'animation du partenariat territorial pour la réalisation de l'action d'insertion ;
- L'évaluation du dispositif.

Dans le cadre de l'ORU du quartier d'Ozon, l'article 14 du code des marchés publics a été mis en œuvre.

NATURE DE L'OPÉRATION

L'opération de rénovation de trois tours HLM sur le quartier Ozon, déclarées en ZUS à Châtelleraudais dans le département de la Vienne, comprenait deux lots comportant des clauses sociales : le lot carrelage et sols souples (95 heures) et le lot peintures et revêtements muraux (137 heures). L'entreprise attributaire de ces deux marchés a d'abord refusé d'intégrer une personne dans son équipe, que ce soit par la mise à disposition ou par embauche directe, mettant en avant le fait que son équipe intervient chez l'habitant et qu'ajouter quelqu'un qui n'est pas connu peut poser problème.

Le travail de la Maison de l'Emploi aurait pu se limiter à en informer la maîtrise d'œuvre qui aurait probablement signifié à l'entreprise de payer les pénalités prévues par le contrat d'exécution. Le rôle du facilitateur a été d'informer et d'accompagner l'entreprise dans la mise en œuvre des clauses d'insertion par l'aide sur le choix des modalités d'exécution de la clause (embauche directe, mise à disposition par ETTI ou AI, sous-traitance...)

CONDITIONS DE RÉALISATION

Nous avons proposé au responsable de l'entreprise d'extraire la partie travaux des parties communes de ses immeubles. L'idée a séduit l'employeur et il s'est dit prêt à sous-traiter toutes les cages d'escalier, qui sont au nombre de 15 et représentent un excellent chantier pour un entreprise d'insertion.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

Après avoir convaincu l'entreprise d'insertion, à la suite de plusieurs rencontres, nous sommes arrivés à la signature d'un contrat de sous-traitance. Les travaux ont pu débuter en janvier 2011.

IMPACT LOCAL

Cette action a permis de réaliser un nombre d'heures beaucoup plus important que ce qui était prévu, de permettre l'intervention de plusieurs personnes en insertion et, surtout, de rendre les clauses accessibles aux structures d'insertion par l'activité économique du territoire.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Ceci suppose une professionnalisation des structures et des regroupements, ainsi qu'une réflexion sur la notion de coût réel, car compte tenu des prix actuels, inclure le coût de l'accompagnement socioprofessionnel augmente le coût et handicape de facto les structures. A ce problème il faut ajouter celui du respect des délais.

Construction et formalisation d'un partenariat à l'échelle régionale PACA entre l'État et les facilitateurs de la clause sociale dans le cadre de la nouvelle stratégie des achats de l'État

- Région : Provence-Alpes-Côte d'Azur
- Donneurs d'ordre : Services de l'État – Préfecture de région
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Emploi – Pays de Martigues – Côte Bleue ; Maison de l'Emploi du Pays d'Arles ; PLIE de la communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette ; Emergence(S) / PLIE Marseille Provence Métropole Centre ; PLIE Marseille Provence Métropole Ouest ; Maison de l'Emploi Ouest Provence ; PLIE de la communauté du Pays d'Aix ; PLIE du Grand Avignon ; Maison de l'Emploi Sud Vaucluse ; PLIE Toulon Provence Méditerranée ; PLIE Nice Côte d'Azur ; PLIE du bassin cannois ; PLIE du Pays Grassois – communauté d'agglomération Pôle Azur Provence
- Date de réalisation : 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

L'État est engagé dans une politique des achats visant à contribuer à la nécessaire maîtrise des dépenses publiques, par des économies sur les achats des administrations (objectif : 10% d'ici 2012 sur un périmètre d'achats courants de 182 M€ en PACA).

L'aspect financier ne doit pas occulter que la politique des achats rejoint d'autres priorités de l'État :

- Préserver la place des PME ;
- Développer les achats durables, éco-responsables et socio-responsables.

Les actions menées en région PACA, par une équipe interministérielle constituée autour de la mission régionale achat, montrent que l'objectif d'économies n'est pas incompatible avec une amélioration de la qualité des prestations et avec la présence des PME.

C'est ainsi qu'une consultation mutualisée, relative à l'entretien des installations de climatisation-ventilation-chauffage, a abouti à une économie de l'ordre de 50% (soit 1,5 M€ pour un contrat plus exigeant qui permet de franchir une étape dans la maîtrise des consommations d'énergie).

Pour autant, les PME étaient bien représentées : trois lots, sur les dix lots de la consultation, ont été attribués à des PME.

Nouvelle étape : les marchés de l'État deviennent également socio-responsables par l'utilisation du levier que peut constituer la commande publique en faveur des personnes éloignées de l'emploi.

Aussi, en PACA, intégreront-ils, chaque fois que cela sera possible, la clause sociale.

NATURE DE L'OPÉRATION

Cet engagement se matérialise à l'occasion de la consultation relative à l'entretien des bâtiments de l'État dans les Bouches-du-Rhône. La région PACA est la première à concevoir un tel dispositif innovant (qui sera repris dans les autres régions) couvrant, pour les seules Bouches-du-Rhône, les besoins d'au moins 293 bâtiments représentant 593 000 m². La consultation a été lancée le 1er juin 2011. Le dispositif sera opérationnel en septembre 2011 et étendu ensuite à l'ensemble de la région. Il s'agit d'exiger des titulaires des marchés de consacrer une part des heures générées par les commandes de l'État à des actions d'insertion, 6% les deux premières années, 9% les deux années suivantes dans le contrat en préparation. Le caractère progressif marque le souci de ne pas mettre les entreprises, et notamment les PME, en difficulté.

Le nombre d'heures attendues de ce contrat est de l'ordre de 30 000 par an. Compte-tenu de la durée du contrat, quatre ans, le dispositif permettra d'intégrer les bénéficiaires dans des parcours de qualification vers l'emploi pérenne.

Chaque trimestre sera mesuré l'impact du dispositif.

L'intégration de la clause d'insertion dans un contrat de cette envergure constitue une première.

CONDITIONS DE RÉALISATION

- Une bonne connaissance des missions de chacun ;
- Une mobilisation commune avec l'écriture commune des pièces du dossier de consultation des entreprises et de la convention ;
- La formalisation d'outils communs de suivi ;
- Une fine détermination des lots (techniques et géographiques) pour lesquels une clause sociale pourrait être utilisée, lors du découpage de la consultation, sur la base des disponibilités de main-d'œuvre et des expériences déjà menées ;
- La mise en relation des entreprises soumissionnaires (puis attributaires) et des structures de l'IAE mobilisables ;
- Le repérage et la proposition des personnes en parcours d'insertion ;
- Le suivi sur le terrain de la bonne exécution de la clause et son évaluation.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

- Présentation de la démarche par le Chef de mission régionale achats ;
- Mobilisation des structures assurant une mission de facilitateur clauses sociales ;
- Etude du découpage géographique pour s'assurer que les lots intégreront une démarche d'insertion pour bénéficier de l'accompagnement d'un facilitateur ;
- Rédaction commune du volet insertion dans le DCE : définition du public ciblé, des modalités de réalisation de la clause sociale ;
- Rencontre conjointe CMRA / facilitateur avec la Fédération du BTP pour présenter le dispositif ;
- Signature d'une convention de partenariat relatif à l'accord-cadre relatif aux travaux d'entretien de bâtiments de l'État entre chaque structure assurant une mission de facilitateur clauses sociales, et le représentant de l'État – soit la préfecture.

IMPACT LOCAL

Les premiers marchés ont été lancés dans les Bouches-du-Rhône, puis suivront dans les autres départements. Une première vague de signature de conventions a été signée le 23 juin 2011 entre M. le Préfet à l'Égalité des Chances et les représentants des structures.

Les conventions signées le 23 juin 2011 formalisent un partenariat déjà fructueux, associant les forces et compétences de l'État et des collectivités territoriales, Maisons de l'emploi et PLIE dans un but unique : contribuer au retour à l'emploi des populations de nos territoires qui en sont éloignées.

Dans les zones géographiques pour lesquelles l'appui d'un facilitateur ne sera possible, des prestations seront réservées aux structures employant des travailleurs handicapés.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Un interlocuteur unique dans le groupe des facilitateurs de la clause sociale pour faciliter les échanges ;
- La mobilisation de tous.

POINTS DE VIGILANCE

La multiplicité des interlocuteurs, même si l'État a bénéficié de l'appui particulier d'un facilitateur représentant régional faisant le lien avec les autres facilitateurs de la clause sociale.

Expérimentation

d'un chantier école dans le cadre d'un projet de Rénovation Urbaine à Lyon

- Région : Rhône-Alpes
- Donneurs d'ordre : Ville de Lyon, Grandlyon Habitat, OPAC du Rhône, Société des Equipements du Rhône et de Lyon
- Gestion des clauses sociales : Maison de l'Emploi et de la formation de Lyon
- Date de réalisation : de février 2010 à février 2013

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Les projets de rénovation urbaine constituent des opportunités d'emploi, outils pour les habitants des sites ANRU concernés et les jeunes en particulier. En effet, les marchés publics lancés par les donneurs d'ordre intègrent régulièrement des clauses d'insertion (article 14) obligeant les entreprises engagées dans ces opérations à embaucher des publics issus des zones ZUS. Les Opérations de Rénovation Urbaine (ORU), réalisées sur les sites du grand projet de ville de la Duchère et de l'ORU de Mermoz, ont permis de générer 48 000 heures d'insertion par le biais de l'utilisation de la clause d'exécution (article 14). Or, seulement 30% des personnes mises en mission dans le cadre de ces marchés, sont issues des ZUS. Elles sont également souvent très éloignées de l'emploi et donc difficiles à proposer aux entreprises. Simultanément, les besoins de compétences évoluent notamment dans le cadre des stratégies qualité mises en place.

NATURE DE L'OPÉRATION

Le projet propose de mettre en place un chantier d'insertion spécialement missionné pour préparer et former des habitants des ZUS désireux de travailler dans ce secteur sous la forme d'un chantier école.

Ce dernier sera avant tout un support de formation « grandeur nature » destiné aux personnes en difficultés socioprofessionnelles pour leur permettre, à l'issue de leur période d'embauche, d'accéder à l'emploi auprès des entreprises du BTP et des Espaces Verts opérant sur les sites ANRU de La Duchère et de Mermoz, soit directement, soit à travers les missions de travail générées par les clauses d'insertion.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Le montage de l'opération commence tout d'abord par le choix d'une structure porteuse et pilote du dispositif, sous la forme d'un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) et d'un organisme de formation. Les maîtres d'ouvrage apportent des « niches » d'activités, supports de l'activité d'insertion, susceptibles d'être passés sous forme de marché d'insertion et qui restent en adéquation avec l'offre de formation pouvant être constituée auprès de l'organisme concerné. La Maison de l'Emploi se charge de l'ingénierie, de l'organisation des instances de pilotage et du suivi, mais aussi de l'intermédiation dans les relations entre les maîtres d'ouvrage et la structure porteuse. Le chantier-école est composé d'une équipe « Bâtiment » (12 salariés soit deux équipes de six) et d'une équipe « Espaces Verts » (huit salariés sur une équipe).

Le recrutement et la validation des salariés (uniquement résidant de ZUS) s'effectuent en partenariat entre la structure porteuse, Pôle emploi, la Maison de l'Emploi et l'État. Les contrats employés sont des contrats unique d'insertion ou contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Les temps travaillés alterneront entre production et formation sur un rythme hebdomadaire de trois jours/deux jours. L'accompagnement et le suivi des salariés sont uniquement réalisés par l'ACI qui réalise un croisement des informations avec l'organisme de formation et effectue un reporting mensuel auprès des maîtres d'ouvrage et de la Maison de l'Emploi.

Vers la fin de leur contrat, les salariés passent leur examen validant les acquis obtenus aussi bien en production qu'en formation : Certificat de Compétence Professionnelle (CCP) Peinture, CCP Ouvrier Polyvalent du Bâtiment (pour l'équipe Bâtiment), Titre Professionnel (TP) Ouvrier du paysage (pour l'équipe Espaces Verts).

MOYENS MIS EN ŒUVRE

- Les supports d'activités mis à disposition par les maîtres d'ouvrage ;
- Les moyens humains de l'ACI : une coordonatrice, un conseiller en insertion professionnelle et deux encadrants techniques ;
- Les moyens humains de l'organisme de formation : un formateur ;
- Les moyens humains de la Maison de l'Emploi : un facilitateur.

IMPACT LOCAL

Ces chantiers créent du lien social en permettant aux habitants de participer à la mise en œuvre des projets de rénovation urbaine de leur quartier. Les habitants des quartiers ne sont plus ainsi seulement spectateurs des projets de requalification de leur quartier mais en deviennent acteurs en participant directement, via ces chantiers, aux travaux.

En permettant un accès à l'emploi des publics les plus éloignés de l'emploi, cette action contribue au lien social. Elle a aussi permis, dans le cadre de l'accompagnement proposé aux salariés en insertion, de régler des problématiques comme la santé ou le logement. A titre d'exemple, un des salariés a pu voir ses problèmes d'accès au logement réglés grâce à l'intervention d'un bailleur social partenaire du chantier insertion/rénovation.

Le chantier d'insertion favorise aussi les liens entre les habitants des quartiers. En effet, en intervenant directement sur des opérations de réhabilitation dans les quartiers, les salariés sont au contact des autres habitants et participent à l'embellissement de leur quartier. Il est fréquent que les salariés en insertion se voient offrir le café par les habitants des quartiers lorsqu'ils réalisent les chantiers. Ceci traduit une bonne intégration du dispositif au sein des quartiers et participe à donner une nouvelle image de publics parfois stigmatisés.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Coordination étroite entre les différentes parties prenante du projet (maitre d'ouvrage, ACI, organisme de formation et Maison de l'Emploi) ;
- La sélection de personnes motivées à l'entrée ;
- Un accompagnement proche et soutenu des salariés ;
- Un plan de formation adapté aux besoins des entreprises et aux capacités des personnes ;
- Un suivi des personnes post-embauche.

POINTS DE VIGILANCE

- Viser des titres ou certifications accessibles pour des publics en difficultés d'accès à l'emploi ;
- Communiquer de façon réaliste sur les métiers exercés dans le cadre du chantier-école.

Mise en place d'un marché d'insertion pour le nettoyage des abords des voies urbaines rapides de l'agglomération grenobloise – Partenariat Direction Interdépartementale des Routes Centre Est – EPCI

- Région : Rhône-Alpes
- Donneur d'ordre : Direction interdépartementale des Routes Centre Est
- Gestion des clauses sociales : Grenoble Alpes Métropole (la Métro) Dispositif chantiers et emploi
- Date de réalisation : d'octobre 2009 à octobre 2010

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

La Métro utilise le dispositif des clauses sociales depuis 2003 et assure l'assistance de 21 maîtres d'ouvrage. Cela représente, au 31 décembre 2010, 895 recrutements via l'utilisation de l'article 14, 250 entreprises et 60% d'emplois durables. L'utilisation de l'article 30, démarré en 2006, représente aujourd'hui 58 marchés et 8 maîtres d'ouvrage, pour 2.18 millions d'euros. En utilisant ces deux outils, le dispositif a ainsi produit 1 020 000 heures d'insertion.

NATURE DE L'OPÉRATION

L'opération correspond à la valorisation des voies urbaines rapides de l'agglomération grenobloise (nettoyement, tri et évacuation des déchets). L'image de marque de l'agglomération était donc un enjeu important du marché et constituait la commande politique d'origine. Elle associe la communauté d'agglomération, la Direction Interdépartementale des Routes Centre Est et le conseil général de l'Isère. La direction interdépartementale des routes Centre-Est, maître d'ouvrage, était attachée à la dimension de développement durable. Une convention a été signée entre l'État, l'agglomération grenobloise et le conseil général de l'Isère qui ont contribué au financement de l'opération.

CONDITIONS DE RÉALISATION

Il a été décidé de passer un marché de services de qualification et d'insertion professionnelle via l'article 30 du code des marchés publics.

Les parties prenantes se sont alors organisées pour décider de l'intervention technique des chantiers (Répartition de l'activité : une équipe permanente ou alternance de quatre équipes ; Planning d'intervention ; Moyens humains et matériels, sécurité, horaires ; Modalités de groupement ; Prix ; Contrat de co-traitance).

Des objectifs d'insertion communs aux différents ACI liés à la mission ont été repérés, à savoir la capacité de travailler dans un contexte fortement exposé (abords de voies rapides), la capacité à respecter les règles et les consignes, la sensibilisation au respect de l'environnement via le ramassage et le tri, et le développement de nouveaux savoir-faire complémentaires à ceux acquis sur les autres chantiers (régularité, répétitivité, soin...).

Puis, huit ACI spécialisés dans la propreté des espaces publics, l'entretien et l'environnement ont été repérés et contactés. Quatre d'entre eux ont manifesté un intérêt important, tout en constatant qu'individuellement ils n'étaient pas en mesure de répondre aux besoins exprimés. Leur rapprochement était donc indispensable et a pu être impulsé par le dispositif.

Le marché a été passé sur une « Prestation d'insertion sociale et professionnelle dans le cadre d'activité de nettoyage des abords des voies urbaines rapides grenobloises » pour un prestataire unique ou un groupement solidaire. La valeur technique était pondérée à 50%, la maîtrise des activités support à 20% et le prix des prestations à 30%. Les quatre structures ACI ont présenté une offre en groupement et obtenu le marché.

Un comité de suivi technique composé des donneurs d'ordres, des SIAE du territoire et des acteurs institutionnels de l'insertion s'est alors mis en place afin d'élaborer des outils, d'échanger sur les pratiques de chacun et d'effectuer une veille et un suivi.

Afin que ce partenariat se déroule au mieux, une convention a été signée par le président du conseil général de l'Isère, le président de la communauté d'agglomération et le préfet de l'Isère. Elle précise le double objectif d'insertion des publics en difficulté et de valorisation des espaces publics, le montant de l'opération, la participation des partenaires et le délai de l'opération (1 an).

IMPACT LOCAL

Les agents de la Direction Interdépartementale des Routes (DIR) ont bien perçu les objectifs de l'opération qui sont complémentaires de leurs interventions et sont satisfaits de son organisation. La disponibilité des agents de la DIR est très appréciée. Il y a un faible taux d'absentéisme. Néanmoins, l'exposition aux bruits et à la pollution est fortement ressentie.

Des réunions de suivi sont organisées en milieu et fin d'intervention, et des bilans sont formalisés.

80 personnes ont été salariées, effectuant 4800 heures d'insertion. Sur ces 80 personnes, il y a une majorité d'hommes, entre 19 et 53 ans, une majorité de personnes sans diplôme ou avec un niveau CAP, 17% DELD, 36% RSA, 19% jeunes de moins de 26 ans, 3% AAH, 25 % de détenus en fin de peine. Il y a une forte rotation des salariés sur le chantier (60 heures en moyenne par salarié). Les résultats d'insertion sont globaux et non individualisés. 11 personnes ont eu une sortie dynamique sur l'année.

L'impact pour les salariés en insertion est plutôt bon. Les équipes sont impliquées, il y a peu d'absentéisme (7%) et les

horaires et les consignes sont respectés. Il y a une satisfaction du travail accompli et des bonnes relations entretenues avec le personnel de la DIR.

Surtout, les personnes travaillant sur ce chantier se sont appropriées les enjeux de propreté, de tri des déchets et se sont donné un statut avec un nom (groupe des « Lucioles »).

Pour les structures d'insertion, ce chantier leur a permis de diversifier les tâches proposées, de mutualiser à la fois les moyens matériels et les formations et surtout d'échanger sur leurs pratiques et de consolider leurs activités.

L'action est reconduite en 2011 / 2012 avec une attention particulière à la mise en place d'une « base vie » facilitant l'emploi des personnels féminin.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Il est nécessaire qu'il y ait sur le territoire une bonne coordination et une mutualisation entre les chantiers d'insertion. La constitution d'un groupe de suivi partenarial a été essentielle à la bonne mise en œuvre de l'action.

Enfin, la coordination entre les services techniques de l'agglomération grenobloise et les services de l'État a permis le bon déroulement du projet (accès aux déchetteries, formation au tri des déchets, formation sécurité, etc).

POINTS DE VIGILANCE

Compte-tenu du lieu d'exécution de l'action (abords des voies urbaines rapides), la mise en place de « bases de vie » et les conditions d'évacuation des déchets sont difficiles.

Les clauses sociales dans le cadre de la construction d'une médiathèque à Bourg-en-Bresse

- Région : Rhône-Alpes
- Donneur d'ordre : Ville de Bourg-en-Bresse
- Gestion des clauses sociales : Bourg-en-Bresse Agglomération Cellule d'aide et de promotion des clauses d'insertion
- Date de réalisation : d'avril 2009 à janvier 2011

CONTEXTE ET ORIGINE DU PROJET

Après la signature en 2006 de la convention de rénovation urbaine sur le quartier de la Reyssouze avec l'ANRU, la commune de Bourg-en-Bresse a engagé aux côtés de Bourg Habitat et des partenaires, un projet de renouvellement urbain sur le quartier de la Reyssouze.

La Reyssouze est le premier quartier d'habitat social de la ville de Bourg-en-Bresse et de son agglomération. Ce quartier porte de réelles potentialités et se situe dans un secteur à très forts enjeux de développement.

NATURE DE L'OPÉRATION

Dans le cadre du projet de rénovation urbaine piloté par la ville de Bourg-en-Bresse, la charte locale d'insertion par l'économie et l'emploi a été signée le 22 juin 2007 et décline au plan local la charte nationale de l'ANRU en l'adaptant au contexte du territoire de Bourg-en-Bresse. Cette charte cadre les objectifs souhaités par les partenaires à Bourg-en-Bresse, les missions et le partenariat avec l'ANRU, les partenaires institutionnels de la convention ANRU, les professionnels du bâtiment, le service pour l'emploi, la Mission locale, le MEDEF. Dans le cadre de sa compétence, Bourg-en-Bresse Agglomération pilote la charte locale d'insertion.

Les collectivités locales et territoriales de Bourg-en-Bresse agglomération, les bailleurs sociaux, l'Etat et les acteurs publics de l'insertion et de l'emploi ont signé une charte d'engagement avec les fédérations professionnelles du bâtiment et des travaux publics, visant à promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion.

Ce dispositif ne doit cependant pas être une source de complexité pour les entreprises qui exécutent les marchés. A cette fin, la communauté d'agglomération a mis à disposition des entreprises son équipe de professionnels des points info emploi et son expérience afin d'être en mesure de les aider à mettre en œuvre les clauses d'insertion.

CONDITIONS DE RÉALISATION

L'espace Reyssouze (permanence d'accueil dédiée aux métiers du bâtiment au cœur du quartier et aux habitants pour la concertation sur l'ensemble des actions prévues dans la convention) a été mis en place en octobre 2007. Plus précisément, dans le cadre du volet insertion de l'ANRU, cet espace propose aux habitants des quartiers une information et un accompagnement pour engager leur démarche de recherche d'emploi. Celle-ci est animée par deux professionnels des points info emploi de Bourg-en-Bresse agglomération, en partenariat avec les partenaires comme la fédération du bâtiment et des travaux publics, le GEIQ BTP, l'AFPA, Pôle emploi, la Mission locale et les SIAE. Les ambassadeurs de l'emploi (bénévoles) sont allés en proximité dans le quartier expliquer le projet de rénovation urbaine aux habitants et les opportunités que ce projet présentait en termes d'emplois. Les personnes intéressées sont accueillies au sein de la permanence ; la bonne connaissance du public a ainsi permis de positionner ces personnes sur les offres d'emploi proposées par la construction de la médiathèque.

Les missions de la cellule d'aide et de promotion des clauses d'insertion sont les suivantes:

- Conseiller les entreprises sur les modalités de mise en œuvre de la clause (choix des options);
- Aider au recrutement, en fonction des opportunités et des besoins de l'entreprise (définition des postes, des tâches à exécuter, des compétences requises et identification des profils des publics);
- Réaliser le planning de recrutement avant le début des chantiers;
- Assurer le suivi des publics en insertion dans l'entreprise;
- Suivre pour le compte de l'acheteur public la bonne exécution des engagements des entreprises et des personnes bénéficiaires.

MOYENS MIS EN ŒUVRE

La cellule d'aide et de promotion des clauses d'insertion de Bourg-en-Bresse agglomération assure l'ingénierie pour les maîtres d'ouvrage. Elle a un rôle de coordination et de suivi de la charte locale d'insertion. Neuf entreprises sur dix-huit ayant travaillé sur le chantier étaient concernées par les clauses d'insertion (article 14). Ce chantier a permis de favoriser l'accès à l'emploi de quatorze personnes en recherche d'emploi. 1739,75 heures d'insertion ont été réalisées pour 1154.50 prévues dans les marchés.

IMPACT LOCAL

Au-delà de cette opération, une dynamique locale s'est enclenchée avec les fédérations du bâtiment et des travaux publics et les partenaires de l'emploi et de l'insertion par l'économie, impliquées dans la démarche. Les clauses de promotion de l'insertion et l'emploi sont montées en puissance depuis 2010 sur les marchés de la rénovation urbaine, et tendent à se développer sur d'autres marchés portés par Bourg-en-Bresse agglomération.

Bourg-en-Bresse agglomération et les points info emploi sont lauréats d'un nouvel appel à projet FSE sur les clauses d'insertion porté par le conseil général de l'Ain sur la période 2011 - 2013.

Cela a permis d'embaucher un animateur supplémentaire depuis février 2011 chargé plus particulièrement des clauses d'insertion en lien avec la responsable des points info emploi.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- La permanence «Espace Reyssouze» au cœur du quartier illustre la qualité du partenariat développé au profit de l'emploi. Les intervenants représentant aussi bien l'emploi et l'insertion, les entreprises ont appris à travailler ensemble et à mutualiser leurs connaissances au profit des chercheurs d'emploi (gagnant/gagnant).
- Mobilisation rapide et adaptée de l'équipe des points info emploi au service des clauses d'insertion.
- La connaissance des besoins des entreprises bien en amont du début du chantier.
- Interface unique reconnue entre le donneur d'ordre, les entreprises, les structures de l'emploi et de l'insertion, et les publics.
- Etablir des relations de confiance avec les entreprises et expliquer les enjeux des clauses d'insertion pour les publics et pour les entreprises.
- Être à l'écoute des publics et être persévérant avec eux sont aussi des conditions de réussite.

POINTS DE VIGILANCE

- Ne pas anticiper trop longtemps à l'avance les recrutements (incertitude sur les dates de démarrage des chantiers) ; public démotivé et pas disponible au démarrage.
- Bien expliquer aux partenaires de l'emploi et de l'insertion les missions de la cellule d'aide et de promotion des clauses d'insertion et son rôle de guichet unique territorial.
- Pouvoir établir un contact et une relation de confiance avec les chargés d'opération. Les informer également du rôle du guichet unique.

Les facilitateurs de la clause sociale, le chargé de mission et les collectivités locales

1 / L'émergence du métier de facilitateur dans les villes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI).

La mise en œuvre des clauses sociales est une démarche partenariale qui implique de nombreux acteurs : les maîtres d'ouvrages (élus et techniciens), les maîtres d'œuvre, les entreprises, les structures d'insertion par l'activité économique, les organismes prescripteurs compétents pour l'insertion et l'emploi.....

Pour animer cette démarche, un nouveau métier est apparu au niveau des Villes et des EPCI et près de trois cents personnes l'exercent aujourd'hui.

On les rencontre majoritairement dans les Villes et EPCI dotées d'un PLIE ou d'une Maison de l'Emploi. Ce sont les PLIE qui ont été le creuset de ce métier.

A défaut de PLIE ou de MDE, la ville ou la communauté d'agglomérations ou de communes confie la fonction à l'un de ses agents voire l'externalise dans une association.

C'est le même métier d'interface qui leur vaut le qualificatif de facilitateurs de la clause sociale dans les Maisons de l'Emploi et les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE). Ce métier, en plein essor, est en cours de structuration via l'élaboration d'un référentiel d'emploi et de compétences par l'Alliance Villes Emploi (cf article Le référentiel d'emploi et de compétences des facilitateurs de la clause sociale page 31)

Les fonctions sont les mêmes que l'on soit dans un PLIE, une MDE, une commune, une structure intercommunale :

- en amont de la publication du marché (cf article Le facilitateur : tour de contrôle et gardien du sens page 29)
 - expliquer les dispositifs de clauses sociales
 - aider au repérage des marchés qui pourraient comporter des clauses sociales
 - présenter aux services des marchés les modèles de rédaction
 - expliquer aux services acheteurs comment on calcule les heures d'insertion demandées aux entreprises à partir des outils qui existent
 - travailler dès le stade de l'avant projet sommaire (APS) au montage de l'offre d'insertion qui pourra être présentée à l'entreprise attributaire
- en aval de la publication
 - s'assurer de la bonne exécution de la clause par l'entreprise, la SIAE mobilisée, le salarié en insertion
 - faire l'évaluation de la clause pour le maître d'ouvrage et le salarié en insertion

Au-delà de la similitude des fonctions, les outils et les procédures sont les mêmes sous l'effet de la mise en commun et de la mise en réseau.

2 / L'arrivée des départements et des régions

De façon générale, l'implication des départements et des régions dans la mise en œuvre des clauses sociales a été précédée par l'intervention de villes ou d'agglomérations.

Les exceptions peuvent se rencontrer dans les zones rurales et l'on peut citer l'exemple du Département du Gers où le chargé de mission doit gérer la mise en œuvre des clauses sociales en l'absence de tout facilitateur sur son territoire (rare département où aucun PLIE et aucune MDE n'ont été créés).

Le marché de rénovation ou de construction du collège ou du lycée a toujours un lieu d'exécution dans une ville et dans cette ville, il peut exister un dispositif de gestion des clauses sociales. Dès lors se pose la question de savoir si le conseil général ou le conseil régional vont lui confier l'exécution de la clause.

Si c'est le cas, le facilitateur de la ville ne va exercer pour les marchés du conseil général ou régional que l'aval de la fonction, c'est à dire l'exécution de la clause.

L'amont de la fonction est pris en charge au sein de l'institution départementale ou régionale par un agent de la collectivité, un chargé de mission ou parfois chef de projet, qui va devenir son « référent clauses » et qui va intervenir pour le choix des marchés, le choix des lots, le choix de la procédure, le calcul des heures

Bien sûr le chargé de mission départemental ou régional et le facilitateur vont travailler en symbiose. A l'initiative du chargé de mission pour l'amont : il va informer le facilitateur dès le stade de l'avant-projet détaillé (APD)

de l'arrivée prochaine sur son territoire d'un marché avec clause, du secteur d'activité, du nombre d'heures, du calendrier d'exécution prévisionnel. Il va le tenir informé de la publication et de l'attribution du marché. Il va l'inviter à la première réunion de travail avec l'entreprise attributaire.

A l'initiative du facilitateur en aval : il va informer le chargé de mission départemental ou régional de l'exécution de la clause. Dans l'hypothèse où de nombreux facilitateurs de la clause sociale exercent leur fonction sur le département ou la région, le chargé de mission va en plus jouer un rôle de coordination pour les marchés de sa collectivité. Il va réunir deux ou trois fois par an les facilitateurs pour faire le point sur l'exécution des clauses sociales départementales ou régionales.

C'est aussi l'occasion de travailler à la mise en place, sur tout le territoire, de procédures et d'outils communs. Le maillage départemental ou régional ainsi constitué va donner de la souplesse aux dispositifs de clauses sociales. L'élu d'une ville qui inscrit des clauses sociales dans ses marchés ne peut pas ne pas être attentif à l'origine géographique des personnes au chômage qui vont bénéficier des clauses. On peut rappeler avec force qu'en dehors de l'ANRU, cela ne doit pas être pris en considération. Dans les faits, nous savons que les clauses profitent d'abord aux habitants de la ville concernée par le marché et qu'il ne peut pas en être autrement. C'est la motivation première d'un maire ou d'un président que d'aider ses administrés au chômage en décidant d'inscrire des clauses dans ses marchés publics. Pour les maires c'est le même raisonnement que pour l'ANRU où les clauses sociales des marchés de rénovation urbaine doivent profiter aux habitants des ZUS.

Avec la clause inscrite dans les marchés publics d'un conseil général ou régional, le « localisme » s'élargit aux frontières du département et de la région et on peut envisager une mobilité entre les villes dans l'espace départemental et régional.

C'est un enjeu que le chargé de mission peut gérer en s'appuyant sur le réseau départemental et régional des facilitateurs de la clause sociale. Cette mobilité renforcée est favorable aux entreprises mais aussi aux salariés dès lors que l'on respecte des principes de mutualisation visant à suivre les résultats engendrés par la clause sur chacun des territoires afin qu'il y ait un maximum d'équité. En confiant la gestion de ses clauses aux facilitateurs de la clause sociale de son territoire, le conseil général ou le conseil régional renforce leur potentiel d'insertion des publics en difficultés ou potentiels d'emploi. Les durées de contrat peuvent s'allonger et les perspectives de pérennisation vont s'améliorer compte tenu de la montée en puissance du nombre d'heures et d'une plus grande mobilité des salariés.

3 /Le chargé de mission et le facilitateur de la clause sociale

On a vu que les deux fonctions sont bien différentes. Elles ont en commun la nécessaire professionnalisation du métier. Un facilitateur, dans sa fonction, peut être un chargé de mission, un chargé de mission ne peut jouer le rôle de facilitateur.

Les départements et les régions qui ont aujourd'hui bien progressé dans la mise en œuvre des clauses sociales, dans leurs propres marchés, sont ceux qui se sont dotés d'un chargé de mission ou chef de projet, référent à temps plein.

Les villes et les communautés d'agglomération qui portent un poste de facilitateur dans le PLIE, la MDE ou dans leurs services sont plus nombreuses et ont progressé dans la voie de la professionnalisation.

Cette professionnalisation et cette permanence de la fonction sont d'autant plus importantes que les deux fonctions sont complémentaires mais très différentes dans certaines phases d'exercice du métier. C'est la complémentarité des fonctions qui va permettre le succès de la stratégie du guichet territorial unique et partenarial souhaité par les entreprises et garant de la création de véritable parcours d'insertion (cf article L'enjeu du guichet unique et partenarial page 27). Le rôle de médiateur, d'interface du facilitateur dans toutes les étapes de la mise en œuvre de la clause sociale est fondamental pour le succès du guichet territorial unique sur lequel les chargés de mission vont s'appuyer pour les marchés de leurs collectivités.

Le développement *des* clauses sociales : les quatre priorités

On peut identifier quatre facteurs de développement des clauses sociales : la diversification, la montée en puissance, une gestion territoriale organisée et le pilotage politique du dispositif.

1 / La diversification

La diversification doit se réaliser selon quatre axes : les secteurs d'activités, les composantes de la commande publique, les procédures et les donneurs d'ordres.

– Les activités

Il s'agit tout simplement de recommander d'aller au-delà du bâtiment et des travaux publics et de prendre en considération tous les marchés de services : espaces verts, nettoyage, gardiennage, restauration, transports, collecte et traitement de déchets ...

Outre le fait de ne pas faire peser l'essentiel du dispositif sur le BTP, cette diversification va permettre de répondre aux attentes des femmes qui rencontrent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

Mieux si l'on étend la démarche aux marchés de services de prestations intellectuelles, on élargit le bénéfice du dispositif aux jeunes diplômés qui peinent à trouver leur premier emploi ainsi qu'aux seniors qualifiés touchés par un chômage de longue durée.

– Les composantes de la commande publique

La commande publique regroupe les marchés publics, les délégations de service public (DSP) et les partenariats publics privés (PPP).

Les clauses sociales peuvent être appliquées sur les trois composantes. Les règles méthodologiques sont les mêmes : anticiper, analyser et bien comprendre le secteur d'activité concerné, choisir la procédure, définir avec précision le contenu de la clause, bien écrire la clause, organiser le suivi et l'évaluation. La DSP et le PPP apportent la longue durée d'exécution et la possibilité d'innover dans l'exécution des obligations d'insertion.

– Les procédures

Le plus souvent, on débute dans les clauses sociales avec l'article 14 du Code des marchés où l'insertion est une condition d'exécution du marché et sur des marchés du BTP.

Si l'on veut prendre en compte toutes les structures d'insertion par l'activité économique et tous les publics, il faut expérimenter les autres procédures prévues par le code.

Avec le combiné des articles 14 et 53, on va pouvoir promouvoir, les performances en matière d'insertion comme critère de choix des entreprises. L'expérimentation peut se faire en priorité sur les marchés avec une durée d'exécution assez longue : services ou travaux importants.

Il y a aussi la possibilité de faire de l'insertion l'objet du marché, en développant les marchés de services de qualification et d'insertion professionnelle pour que les personnes les plus éloignées de l'emploi puissent être concernées par les clauses sociales.

Enfin, on ne peut pas se désintéresser des marchés réservés aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et les entreprises adaptées (EA).

– Les donneurs d'ordres

La diversification c'est aussi inciter tous les donneurs d'ordres à utiliser les dispositifs de clauses sociales. Sur un même territoire, ils peuvent être nombreux : la commune, l'intercommunalité, le conseil général, le conseil régional, l'État, le bailleur social, l'hôpital, la société d'économie mixte, la Caisse primaire d'assurance maladie, la caisse d'allocation familiale, le CCAS, l'établissement public...

A l'initiative du facilitateur, toutes ces initiatives seront coordonnées et permettront la réalisation de véritables parcours d'insertion.

2 / La montée en puissance des clauses sociales

On a démontré que la mise en œuvre des clauses sociales permettait le retour à l'emploi de personnes qui rencontrent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle : les demandeurs d'emploi de longue durée, les

allocataires du revenu de solidarité active demandeurs d'emploi, les allocataires de minima sociaux, les personnes reconnues travailleurs handicapés, les jeunes sortis sans qualification à l'issue de leur scolarité ou sans expérience professionnelle, les personnes relevant d'un dispositif de l'insertion par l'activité économique.

En outre, d'autres personnes rencontrant des difficultés particulières peuvent, sur avis motivé de Pôle Emploi, des Maisons de l'Emploi, des Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi, des Missions Locales ou de CAP Emploi, être considérées comme relevant des publics éloignés de l'emploi.

Avec les articles 14 et 53, les personnes concernées doivent pouvoir être en mesure de répondre aux exigences de l'entreprise en termes de régularité et de ponctualité. A défaut, elles doivent être orientées vers les ateliers et chantiers d'insertion via les marchés des services de qualification et d'insertion professionnelle. Le retour à l'emploi stable est plus ou moins long et s'inscrit dans ce qu'il est convenu d'appeler un parcours d'insertion. La durée d'un agrément IAE est d'ailleurs de deux ans.

Si l'on veut que les clauses sociales puissent générer de l'emploi durable, il est donc nécessaire de pouvoir travailler dans la durée et cela suppose du volume.

En disant cela, il ne s'agit pas de renoncer aux petites durées (la barre minimale peut être placée à 35 heures). La clause doit pouvoir être une étape dans un parcours d'insertion. Il s'agit simplement de dire qu'il faut rechercher le volume par les démarches de diversification si l'on veut qu'elle soit aussi un outil de promotion de l'emploi durable.

3 / Une gestion territoriale organisée

C'est la stratégie du guichet territorial unique et partenarial (cf article L'enjeu du guichet unique et partenarial page 27). Le guichet unique offre aux entreprises la possibilité de mutualiser les heures d'insertion dues à différents maîtres d'ouvrages et de concilier clauses sociales et gestion des ressources humaines. Il permet aussi d'envisager sur le fondement de la mutualisation la création d'emplois pérennes pour les personnes qui bénéficient du dispositif.

C'est une question essentielle pour le développement des clauses sociales et son règlement dépend de la volonté des collectivités locales de promouvoir une gestion territoriale organisée du dispositif. Aujourd'hui la gestion des clauses est plutôt fondée sur le cadre communal ou intercommunal. Il appartient aux départements et aux régions de décider de conforter le réseau existant des facilitateurs de la clause sociale en leur confiant leurs clauses. En contrepartie les facilitateurs doivent savoir répondre aux attentes des Conseils généraux et régionaux.

Si les différents niveaux de collectivités s'entendent, les autres donneurs d'ordre se rallieront d'autant plus aux facilitateurs que l'État a déjà fait ce choix.

4 / Le pilotage et la recherche de sens

Le dispositif de gestion des clauses ne doit pas être une simple machine à gérer des heures d'insertion. Il faut donner du sens à la démarche.

Donner du sens c'est développer une organisation territoriale concertée, donner du sens c'est se diversifier dans les procédures et les secteurs d'activités pour prendre en compte tous les publics, donner du sens c'est monter en puissance dans la production d'heures d'insertion et la diversification des maîtres d'ouvrages, donner du sens c'est être capable de traduire les heures en termes de parcours d'insertion des personnes qui les ont réalisées, donner du sens c'est rechercher à travers les clauses des étapes de parcours d'insertion mais aussi une certaine pérennité des emplois créés. Donner du sens c'est évaluer le dispositif et le faire progresser en liaison avec les entreprises, les structures d'insertion par l'activité économique, les organismes prescripteurs, donner du sens c'est créer à partir du facilitateur un véritable dispositif d'accompagnement partenarial des clauses sociales.

Cette recherche du sens ne peut être que le fait des élus qui doivent assurer le pilotage politique du dispositif. Ce portage politique est fondamental.

Très concrètement cela doit se traduire par un comité de pilotage des clauses sociales animé par un élu dûment mandaté par le maire ou le président. En feront notamment partie, la Direction générale des services (DGS ou DGA) qui donne et garantit l'impulsion nécessaire à la démarche, les services techniques concernés, le service de la commande publique, le chargé de mission clause de la collectivité et le facilitateur de la clause sociale.

Les clauses sociales en Europe

Le dispositif des clauses sociales développé dans la commande publique en France ne semble pas être développé de manière identique dans les autres États membres. Néanmoins la commande publique ou privée est aussi utilisée comme levier de développement de l'emploi.

Le Cadre juridique européen

Par la Directive 2004/18/CE, l'Union européenne a mis à jour les règles de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services. Cette révision consiste essentiellement en un effort de simplification, d'harmonisation et de modernisation. Le recours aux critères sociaux et environnementaux est autorisé.

La Commission européenne a lancé le 27 janvier 2011 une consultation à travers la publication d'un livre vert sur la modernisation de la politique de l'UE en matière de marchés publics : vers un marché européen des contrats publics plus performants. La Commission se servira des contributions à cette consultation dans la préparation de la future proposition législative sur la réforme des règles européennes en matière de marchés publics.

D'autre part, en 2010 la Commission européenne a élaboré un guide « Acheter social. Un guide sur les appels d'offres publics avec clauses de responsabilité sociale » ayant pour objectif de sensibiliser les pouvoirs adjudicateurs aux avantages potentiels des appels d'offres publics avec clauses de responsabilité sociale et d'expliquer de façon pratique les possibilités dont disposent les autorités publiques dans le cadre du droit communautaire en vigueur,

En Italie...

Dès 1991 la législation italienne prévoyait que certains marchés seraient réservés aux coopératives locales du fait de leur intérêt collectif. Celles-ci peuvent signer des contrats directement avec l'acheteur public sans passer par la procédure d'appel d'offre, en dessous d'un certain seuil.

En Belgique...

Il existe différentes clauses sociales :

Depuis 1993, la législation belge rend possible pour l'acheteur public la discrimination positive vis-à-vis des entreprises d'économie sociale. Cela s'appelle la sélection qualitative.

La législation rend aussi possible le fait d'imposer à une entreprise adjudicataire de sous-traiter une partie du marché à des entreprises d'économie sociale d'insertion, ou d'imposer à l'entreprise adjudicataire la mise en place de formation pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi.

Aux Pays-Bas...

La Ville de Rotterdam a mis en place un dispositif permettant d'imposer à l'entreprise adjudicataire de réserver 5% de son budget à l'embauche de personnes handicapées ou en insertion. Cette possibilité datant de 1996 a été enrichie en 2003 par la création d'un service municipal développant une activité marchande d'insertion. Enfin, depuis 2008 la Ville de Rotterdam a mis en place des facilitateurs de la clause sociale faisant le lien entre les entreprises et ce service municipal.

En Suède...

Pour faciliter l'accès aux appels d'offres publics avec clauses de responsabilité sociale pour les PME et les organisations bénévoles et d'économie sociale travaillant avec des groupes socialement défavorisés, l'agence suédoise de sécurité sociale intègre parfois la participation de ces groupes dans son étude initiale de la passation de marché pour mieux tenir compte de leurs problèmes spécifiques au moment d'élaborer les documents d'appel d'offres.

En Espagne...

Dès 2002, la Mairie de Barcelone introduisait dans les pièces de marché la préférence, en cas d'égalité, de l'adjudication du marché en faveur des propositions présentées par les entreprises disposant d'un nombre de travailleurs handicapés au moins égal à 2 % de l'effectif total, ou alors, en faveur des propositions présentées par des entités à but non lucratif. Ensuite la Mairie de Barcelone a créé la réserve sociale. Il s'agit de commandes de prestations déterminées auprès d'entreprises qualifiées légalement comme des entreprises d'insertion. Les marchés de réserve sociale sont utilisés pour les contrats mineurs, négociés, sans publicité avec consultation, pour un groupe de personnes défini et une typologie déterminée de contrats.⁹

9. Source : Guide « Acheter social. Un guide sur les appels d'offres publics avec clauses de responsabilité sociale », Commission européenne et Actes des Rencontres Europe Emploi Insertion sur la « Mobilisation de la commande publique pour l'emploi et l'insertion » du 17 novembre 2008

Zoom sur une coopération France/Angleterre, l'Action B.U.F.U. (BUlding FUture)

Le projet B.U.F.U. auquel est fortement associé ENTREPRENDRE ENSEMBLE, association support du PLIE de l'agglomération dunkerquoise depuis le mois de juillet 2010 repose sur un échange de pratiques franco-anglais autour de la mise en place d'heures d'insertion dans les marchés, publics comme privés.

Le système français travaille essentiellement dans le cadre de clauses sociales dans les marchés publics, alors que le système anglais est davantage régi par un système fiscal ou de contributions financières appliqués aux marchés privés et favorisant la formation de la population locale pendant la période de développement.

Le projet BUFU doit aider chaque partenaire à comprendre les fonctionnements des uns et des autres, à analyser les forces et faiblesses de ces systèmes, et ainsi d'utiliser les divergences de système comme piste de développement pour chaque territoire d'intervention.

Ex : développement vers les marchés privés sur l'agglomération dunkerquoise

Le projet doit ainsi outiller chaque partenaire sur la connaissance et l'application de nouvelles dispositions législatives amenant le développement d'heures consacrées à l'insertion dans les marchés auxquels répondent les entreprises (audit), la création d'actions de communication, de sensibilisation et de formation au profit de publics sans emploi pour leur proposer des pistes d'insertion professionnelle, et la mise en œuvre d'une procédure d'accompagnement vers l'emploi de ces personnes.

A ce jour, et après plusieurs années de négociation, Brighton & Hove City Council, en s'inspirant des pratiques françaises dans le cadre du projet BUFU, est parvenu à faire évoluer la législation. Ainsi, avant même l'obtention de permis pour la réalisation de leurs chantiers, les promoteurs doivent impérativement décrire leur stratégie de développement. En particulier, ces derniers doivent s'engager sur l'impact pour l'emploi local et la formation des habitants, contribuant ainsi à un meilleur accès à l'emploi pour les personnes en exclusion professionnelle. Le BHCC est ainsi chargé de contrôler le respect des engagements pris par les développeurs, à l'instar du travail réalisé par les facilitateurs de la clause sociale en France auprès des entreprises pour les maîtres d'ouvrage.

Les clauses sociales et le développement durable

Le développement durable répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs (Rapport Brundtland, 1987).

- 1) La production de biens contribue au développement du bien être, mais la santé, l'éducation, la culture, la préservation de l'environnement et le développement du territoire y contribuent tout autant.
- 2) Le développement durable implique que les politiques publiques économiques, sociales ou écologiques n'engendrent pas de dysfonctionnements sociaux et ne produisent pas d'effets inverses à l'amélioration du bien-être, pour les générations actuelles comme à venir.
- 3) Le développement durable doit prendre en compte la durabilité, c'est-à-dire l'action qui se fixe dans le temps pour une amélioration sur le long terme du bien-être de tous.

Le rôle du développement économique concerne les problèmes environnementaux mais aussi sociaux et sociétaux. Le développement de la pauvreté et la montée de l'exclusion sociale, l'accroissement des inégalités et de la vulnérabilité, l'augmentation des tensions sociales entraînant des conflits, montrent bien la nécessité de tenir compte de la dimension sociale du développement.

Cela suppose de rechercher les conditions d'un développement aussi durable en termes sociaux, donc « socialement durable ».

En novembre 2006, la France a défini une Stratégie nationale de développement durable qui s'inscrit dans la stratégie européenne adoptée par le Conseil européen en juin 2006. Elle comprend de nombreuses références et initiatives destinées à développer la responsabilité sociale des acteurs publics et des entreprises. Dans ce cadre, le gouvernement français a adopté, en mars 2007, un Plan national d'action pour des achats publics durables (PNAAPD) qui encourage les adjudicateurs publics (services de l'État, collectivités territoriales, hôpitaux et établissements publics) à s'engager en faveur d'achats publics durables, donc socialement responsables. Aujourd'hui, l'acheteur public peut tenir compte, dans le choix de ses prestataires, de critères environnementaux, sociaux et sociétaux.

Les marchés publics mobilisent des sommes importantes et constituent des leviers trop peu utilisés pour orienter l'économie vers davantage d'éthique et de cohérence par rapport aux principes du développement durable. A tous les niveaux, et en particulier localement, les décideurs peuvent utiliser les procédures de marchés comme outils de transformation de la société.

Développement durable et marchés publics

L'acheteur public peut sélectionner une entreprise en se préoccupant par exemple du cycle de vie de ses outils et matériaux, être attentif au bien-être de ses salariés ou aux actions de réinsertion de personnes en difficulté dans lesquelles elle s'engage.

En pratique, les acheteurs publics sont confrontés d'une part au code des marchés publics et d'autre part à un certain nombre d'habitudes qui sont loin de favoriser l'achat socialement responsable.

Pour satisfaire la « sélection de l'offre économiquement la plus avantageuse » (article 53 du code des marchés publics), la collectivité se fonde :

- soit sur une pluralité de critères, notamment la qualité, le prix, la valeur technique, etc. auxquels est associée une pondération (obligatoire en appel d'offres, facultative en procédures plus souples).
- soit, compte tenu de l'objet du marché, sur le seul critère du prix.

Ce cas de figure est donc restrictif (d'abord une pluralité de critères, et si l'objet du marché l'impose, un seul critère, le prix).

Il faut justifier ce choix. La règle générale est donc la pluralité de critères qui conduit à l'offre la « mieux-disante », plus précisément à l'offre économiquement la plus avantageuse (pas nécessairement la moins chère).

Performance globale et marchés publics

La pondération est le choix du seul maître d'ouvrage. Il peut donc, s'il le veut, mettre une pondération forte au critère prix ou, inversement, à un autre critère.

La pondération, étant limitée par la pluralité de ces critères, renvoie à des systèmes de notation qui reposent sur des appréciations par définition subjectives. Le système de notation doit respecter les principes fondamentaux de la commande publique, dont celui de la transparence et de l'objectivité. Les critères de choix des offres sont définis dans les pièces administratives de la consultation. Ils figurent dans le règlement de la consultation.

L'attribution d'un marché, si les critères de jugement sont bien définis et si la pondération mise en œuvre est équilibrée, peut donc se faire désormais principalement au mieux-disant, et non au moins-disant.

Le mieux-disant c'est encourager l'entreprise à être plus performante dans toutes ses dimensions, en l'incitant à être plus créative et innovante, tout en lui permettant d'en retirer un avantage compétitif. C'est inciter l'entreprise à développer une performance fondée sur un équilibre entre l'économique, le social, le sociétal et l'environnemental.

En conclusion

Le code des marchés publics fait ouvertement référence à la possible contribution des marchés au développement durable. Le code en vigueur depuis 2004 prévoit des possibilités diverses d'utilisation de critères de développement durable. Ils concernent les aspects environnementaux et sociaux liés au marché. La réglementation permet, selon des dispositions précises, de prendre en compte ces préoccupations dans le cahier des charges pour la sélection des candidats ou encore la détermination de la meilleure offre.

Exercer une activité économique tout en se préoccupant d'objectifs sociaux tels que l'insertion de personnes précarisées, la production socialement utile et le respect de l'environnement, permettent des relations plus démocratiques dans l'entreprise, ainsi qu'une gestion et des objectifs plus transparents.

Comment intégrer des considérations environnementales, sociales et sociétales dans les marchés publics et en stimuler les performances ?

Aujourd'hui, le développement durable fait souvent l'objet d'effets d'annonce et de communication. Il peut avoir du contenu sur son volet environnement, mais est souvent pauvre sur son volet social et sociétal. La mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics, depuis le nouveau code des marchés, apporte une occasion de nourrir le volet social et sociétal du développement durable. Dans tous les cas, elle est l'occasion de contribuer au débat de façon factuelle.

En effet, la mise en œuvre des clauses nécessite d'organiser du lien entre les donneurs d'ordre, les entreprises et les acteurs de l'insertion, de solliciter les uns et les autres, tout en les renvoyant à leurs responsabilités. L'introduction de cette clause réinterroge chacun sur la place qu'occupe aujourd'hui l'humain dans l'économie, surtout lorsque celui-ci est en situation d'exclusion et l'économie en état de crise.

Cette fonction d'interface entre les différents acteurs de la clause, exercée par le facilitateur, doit amener au dialogue.

Les clauses sociales génèrent de l'innovation sociale avec les Structures d'Insertion par l'Activité Economique en matière de mise en situation de travail et d'acquisition de compétence par la formation. Elle prépare les publics les plus éloignés de l'emploi à accéder à l'entreprise (partenariats entre les acteurs de l'insertion, avec le Service Public de l'Emploi, mais aussi renforcement du contact IAE/entreprises au profit des parcours d'insertion de la personne).

Elles génèrent aussi de nouvelles relations avec l'entreprise sur l'intégration des publics les plus en difficulté, au sein de l'entreprise et grâce à l'appui du facilitateur.

Les clauses sociales incitent l'entreprise à actualiser sa réflexion sur la place qu'elle occupe sur son territoire, dans la société (la Responsabilité Sociale de l'Entreprise).

Elles nouent de nouveaux partenariats entre les entreprises et les associations des quartiers.

Enfin, les clauses sociales contribuent à la réflexion et aux nouvelles pratiques des professionnels de l'achat public dans le cadre du développement durable.

Les clauses sociales sont un élément qui contribue et nourrit le volet social et sociétal du développement durable. Elles doivent se développer dans toutes leurs composantes et s'amplifier.

Le projet « Maisons de l'Emploi et Développement durable » copiloté au niveau national par l'Alliance Villes Emploi et l'ADEME

La clause peut également être un puissant outil de sensibilisation et de formation aux nouvelles exigences du développement durable. Dans le secteur du bâtiment notamment, l'inscription de clauses environnementales et sociales dans les marchés incite les entreprises à se former et à s'organiser pour répondre aux appels d'offre.

Les clauses environnementales et sociales sont effectivement mises en œuvre dans le cadre du projet « Maisons de l'Emploi et Développement durable » copiloté au niveau national par l'ADEME et l'ALLIANCE VILLES EMPLOI. Ce projet, qui vise à anticiper localement l'impact du Grenelle sur l'emploi et la formation, met en œuvre une démarche innovante de mobilisation des territoires autour des enjeux du Grenelle en s'appuyant sur l'expertise locale des Maisons de l'Emploi et des Directions régionales de l'ADEME. Après une première expérimentation sur trois Maisons de l'Emploi (Bayonne, Lille et Nancy), ce projet est développé depuis 2010 sur les territoires de 30 Maisons de l'Emploi. Pour une présentation plus détaillée, consultez la présentation du centre de ressources Développement Durable sur le site de l'Alliance Villes Emploi (<http://www.ville-emploi.asso.fr/developpement-durable/presentation/>).

Grâce à cette mobilisation locale, plus de 450 actions partenariales sont actuellement en projet ou déjà engagées. Elles apportent des solutions concrètes aux enjeux parfois complexes du développement durable sur les territoires.

Dans le secteur du bâtiment, le Grenelle de l'environnement a un impact direct sur les besoins en compétences des salariés : il est attendu des nouveaux salariés qu'ils maîtrisent les compétences requises pour utiliser les nouvelles techniques, les nouveaux matériaux et les nouvelles organisations du travail liées aux marchés de la performance énergétique et de la qualité environnementale.

Cette acquisition de compétences passe notamment par les formations mais elles ne suffisent pas toujours : certaines catégories de publics – en particulier ceux qui sont «loin de l'emploi» ont besoin, en plus, d'une expérience concrète du travail.

Dans ce cadre, l'utilisation de la «clause sociale» permet de faire de l'insertion par l'activité économique en lien avec les métiers de la construction durable avec l'organisation de chantiers d'insertion et/ou de chantiers école.

Dans les plans d'action locaux figurent des actions de mise en œuvre de la clause sociale sur des marchés de rénovation énergétique et de constructions neuves.

Les clauses sociales et les Structures d'Insertion *par l'Activité Économique*

L'objectif premier des clauses sociales est d'utiliser la commande publique pour faciliter la recherche de solutions d'insertion sociale et professionnelle pour des personnes éloignées de l'emploi.

Dans les faits deux approches peuvent être développées :

- le recours à une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE)
- le recrutement par l'entreprise en direct.

L'analyse juridique va tendre à insister sur la liberté de choix de l'entreprise. Elle est incontestable. Simplement dans la pratique, l'entreprise nouvellement confrontée à une clause sociale est sensible à l'offre d'insertion du facilitateur. A minima cette offre consiste à lui proposer des personnes éligibles aux clauses sociales d'insertion, à charge pour l'entreprise de faire un choix. Mais cette offre peut aussi contenir le recours possible à une SIAE. Cela dépend du maître d'ouvrage ou du facilitateur.

Les collectivités locales et les services déconcentrés de l'État qui subventionnent le fonctionnement des SIAE ne sont pas indifférents à cette question et donnent souvent des directives aux facilitateurs de la clause sociale.

On peut regretter que ce ne soit pas toujours le cas car c'est le positionnement du maître d'ouvrage considéré, qui fonde la légitimité des choix du facilitateur. C'est d'autant plus important que le facilitateur a d'autres donneurs d'ordre avec lesquels il va ou non chercher à travailler avec les SIAE, selon les directives qu'il a reçues.

Il ne peut y avoir d'exclusivité pour les SIAE, encore moins pour l'une d'entre elles. Ce serait illégal. Nous l'avons dit, le chef d'entreprise peut décider de recruter directement ou solliciter une SIAE. Simplement, dès lors que la loi donne aux SIAE, sous le contrôle de Pôle Emploi par le biais de la procédure d'agrément, la mission et les moyens de prendre en charge les personnes qui ont des difficultés d'insertion sociale et professionnelle, on comprendrait mal que ne soit pas étudié leur positionnement dans les clauses sociales.

L'exclusivité est donc tout aussi répréhensible si elle vise à écarter les SIAE.

La complémentarité doit être recherchée et elle sera à géométrie variable selon les territoires et leur potentiel en matière de structures d'insertion par l'activité économique.

Par ailleurs, il est certain que cette complémentarité est plus facile à obtenir quand le nombre d'heures d'insertion monte en puissance et que les clauses sociales se diversifient. A l'inverse, la pénurie a tendance bien évidemment à générer du conflit et des tensions entre les différents opérateurs.

On peut concrétiser le propos en évoquant la situation actuelle. Aujourd'hui la clause sociale, c'est surtout l'article 14 du code des marchés publics et l'obligation faite à l'entreprise attributaire de réserver, dans l'exécution du marché, des heures de travail à des personnes en insertion. Il en résulte que la mise à disposition de salariés est l'option la plus utilisée. Pour les SIAE, cela concerne surtout les ETTI sachant qu'elles sont fortement concurrencées par les ETT et les GEIQ.

Comme l'embauche directe est la seconde option des entreprises, les autres catégories de SIAE sont peu sollicitées. On peut certes trouver des situations locales divergentes (par exemple avec le développement des clauses dans les zones plus rurales) mais cela reste marginal en volume.

Pour inverser la tendance, il faut se diversifier dans les secteurs d'activités, les modalités de la commande publique et les procédures.

En se diversifiant dans les procédures, on va faciliter l'intervention de toutes les SIAE. En les utilisant de façon simultanée, on assure des parcours d'insertion et on fait des clauses sociales un dispositif d'insertion et de promotion de l'emploi durable.

Le tableau des correspondances entre les SIAE et les dispositifs de clauses sociales.

Pour les entreprises d'insertion (EI)

- la procédure dite du 14+53 est favorable aux entreprises d'insertion car en valorisant l'insertion au niveau du choix des entreprises par les maîtres d'ouvrages, elle devrait leur faciliter l'accès aux marchés publics. Cette procédure peut aussi inciter les entreprises du secteur privé à co-traiter avec les entreprises d'insertion.

Accessoirement la procédure de l'article 14 permet aux entreprises d'insertion d'être sous-traitantes mais ce n'est pas leur premier choix.

Pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

- la procédure de l'article 14 (l'insertion comme condition d'exécution des marchés) est favorable aux ETTI qui sont

néanmoins concurrencées sur ce terrain par les ETT et les accords nationaux passés par les groupes avec les grandes enseignes de l'intérim.

– accessoirement la procédure dite du « 14+53 » peut permettre aux ETTI de répondre en co-traitance avec les entreprises du secteur privé.

Pour les associations intermédiaires (AI)

– la procédure de l'article 14, l'insertion comme condition d'exécution profite peu aux associations intermédiaires même si les zones rurales font exception. Pourtant rien ne s'y oppose. Il faut sans doute se diversifier dans les secteurs d'activités et ne pas en rester au BTP.

– les AI peuvent également se positionner de manière accessoire sur les marchés de services de qualification et d'insertion professionnelles (article 30) voire sur la procédure du « 14+53 »

Pour les ACI :

– les marchés de services de qualification et d'insertion professionnelle passés en application de l'article sont la voie privilégiée des ACI.

– on peut aussi développer en liaison avec la commande publique les créations d'ACI qui ne relèvent pas du Code des marchés.

Remarques :

– à noter que Les ESAT et les EA ne sont pas des SIAE et qu'ils disposent de la procédure du marché réservé prévue à l'article 15 du code des marchés publics

– on peut rappeler que les GEIQ ne sont pas des SIAE mais qu'ils interviennent dans les clauses sur le terrain de la mise à disposition

– quant aux régies de quartiers, elles interviennent souvent dans le cadre des clauses sociales selon la nature du conventionnement : entreprise d'insertion ou ACI....

Le logiciel ABC Clause

Depuis le 15 juin 2011 la société ABC ENGINEERING a développé une nouvelle application dédiée aux clauses sociales à la demande d'Alliance Villes Emploi. En effet, grâce au travail d'un groupe de facilitateurs de la clause sociale et de l'Alliance Villes Emploi¹⁰ qui, pendant plus d'un an, ont eu à cœur que, partant d'un module consacré à la clause dans le logiciel des PLIE, ABC VIESSION, un nouveau logiciel, ABC CLAUSE, réponde très précisément aux besoins des facilitateurs de la clause sociale. ABC CLAUSE est donc un outil à l'usage des facilitateurs de la clause sociale dans les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) et les Maisons de l'Emploi (MDE).

En 2009, face au développement de la clause sociale en France, l'Alliance Villes Emploi, à la demande des PLIE, réunis au sein du Club Utilisateurs VIESSION, décidait l'implémentation du module « clause » dans le logiciel ABC VIESSION. Ceci en vue de faciliter la gestion de la clause sociale pour les PLIE.

En janvier 2011, l'Alliance Villes Emploi en accord avec les directeurs de PLIE et de MDE décide avec ABC ENGINEERING de réaliser un outil entièrement dédié à la gestion des marchés comportant des clauses sociales et conçu spécialement pour les facilitateurs de la clause sociale dans les PLIE et les MDE, ABC Clause. Ainsi les MDE nouvellement porteuses de postes de facilitateurs pourront utiliser ce logiciel au même titre que les PLIE.

Ce logiciel est dans une première phase de réalisation et d'évolution destiné à l'usage exclusif des facilitateurs, au sein des MDE, des PLIE et des collectivités locales créatrices de postes de facilitateurs de la clause sociale.

ABC CLAUSE permet de suivre et de coordonner les différentes missions du facilitateur de la clause sociale selon une méthodologie adaptée. Les espaces de gestion de l'application sont conçus pour un traitement efficace des fonctions : maîtres d'ouvrage, entreprises, opérations clause, marchés clause, participants. Des services d'exploitation des données permettent de réaliser des tableaux de bords, d'importer et d'exporter des informations et d'éditer les rapports institutionnels (ANRU).

Grâce à ce nouvel outil le facilitateur pourra : anticiper, gérer au quotidien, communiquer et rendre des comptes, mutualiser les informations.

De plus, l'interopérabilité entre le logiciel ABC VIESSION (outil réservé aux PLIE, dédié à l'accompagnement et au suivi des parcours individualisés) et ABC CLAUSE permet d'optimiser la saisie des informations et de faciliter les échanges de données.

Des sessions de formation à destination des facilitateurs de la clause sociale des MDE, PLIE et EPCI sont régulièrement organisées par ABC ENGINEERING pour l'utilisation de ce nouveau logiciel ABC CLAUSE avec des études de cas pratiques à l'appui. Ce logiciel, évoluera régulièrement afin de répondre à la demande des professionnels. Un club utilisateur¹¹, initié et animé par l'Alliance Villes Emploi, composé des représentants régionaux des facilitateurs a pour mission désormais de proposer à ABC Engineering des évolutions prenant en compte les besoins du métier.

¹⁰. Ce groupe de travail était composé des MDE/ PLIE de Lille et de Roubaix et du PLIE de Strasbourg ainsi que de l'équipe nationale d'Alliance Villes Emploi et d'ABC Engineering.

¹¹. Le Club d'Utilisateurs d'un logiciel regroupe les représentants régionaux des utilisateurs et fait évoluer en permanence le logiciel afin qu'il puisse répondre aux besoins de ces utilisateurs. Il est animé par l'Alliance Villes Emploi.

Le centre de ressources clauses sociales

Afin de professionnaliser les facilitateurs de la clause sociale, et de favoriser l'homogénéisation des pratiques sur tous les territoires, l'Alliance Villes Emploi met à disposition de ses adhérents un centre de ressources spécifique sur son site internet :

<http://www.ville-emploi.asso.fr/clauses-sociales/presentation/>

Ce centre de ressources est composé des dernières actualités et réglementation relatives à l'intégration des clauses sociales dans les marchés publics, des documents supports et informatifs relatif à la charte nationale d'insertion des projets de rénovation urbaine financés par l'ANRU, d'un ensemble d'outils utiles pour les facilitateurs de la clause sociale, d'un espace de bonnes pratiques et d'un espace « animation territoriale » où sont disponibles l'ensemble des comptes rendus et informations relatifs à l'animation que l'Alliance Villes Emploi réalise au niveau régional ou interrégional.

Sont disponibles par exemple dans ce centre de ressources les outils suivants :

- Un modèle de rédaction de l'article 14 du CMP
- Un modèle de rédaction de l'article 30 du CMP
- Un modèle de délibération en direction des donneurs d'ordre
- Une fiche sur le public bénéficiaire des clauses sociales
- Une fiche sur les index de part de main d'œuvre selon le secteur d'activité
- Des fiches de suivi de la mise en œuvre des clauses
- Un modèle de convention de coopération entre PLIE/MDE et le maître d'ouvrage
- Un modèle de convention de coopération entre PLIE/MDE et les structures de mise à disposition de salariés en insertion
- Une fiche technique sur le choix des marchés et le choix des lots
- Une fiche sur le calcul des heures d'insertion
- Une fiche sur l'article 15 du CMP
- Une fiche sur l'article 27 III du CMP
- Une fiche sur l'identification des marchés pouvant intégrer une clause sociale
- Une fiche sur les donneurs d'ordres qui peuvent utiliser la clause et les secteurs d'activités où on peut l'appliquer
- Un modèle de convention de partenariat avec les services de l'État
- Une fiche sur la relation entre le facilitateur et l'entreprise
- Une fiche sur la relation entre le facilitateur et le donneur d'ordre
- Une fiche sur la mobilisation du CMP au profit de l'emploi et l'insertion

Ce centre de ressources est mis à jour et développé régulièrement grâce au travail du pôle de compétences des clauses sociales.

Pour tous ceux qui ne seraient pas adhérents à l'Alliance Villes Emploi mais qui auraient une activité clause sociale en tant que collectivité locale, EPCI ou collectivités territoriales, les élus administrateurs de l'Alliance Villes Emploi ont décidé de favoriser, dès 2012, cet accès en créant une adhésion spécifique au centre de ressources. Toutes informations sont à solliciter auprès de l'Alliance Villes Emploi.

A titre d'exemple, sont présentés ci-dessous deux outils contenus dans le centre de ressources clauses sociales :

- Un modèle de délibération en direction des donneurs d'ordre
- Un modèle de convention de coopération entre PLIE/MDE et le maître d'ouvrage

C

onvention de coopération entre(Identité du maître d'ouvrage) et le PLIE de ...Ou la MDE de

ENTRE (1)..... (Identité du maître d'ouvrage)
Représenté par
D'une part,
ET (2).....Le PLIE deou la MDE de
Représentée par
D'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

L'objet de la convention est de fixer les règles de collaboration entre... (1) d'une part, et ...(2) d'autre part, pour la mise en œuvre de la clause sociale dans les marchés publics de ...(1)

ARTICLE 2 : OBJECTIF DE LA CONVENTION

...(2) a développé en son sein un dispositif de gestion des clauses sociales susceptible d'assister les maîtres d'ouvrages et les entreprises de son territoire d'intervention.

Ce dispositif est assuré par ...(2) dans le cadre de sa mission de service public administratif pour l'emploi et l'insertion subventionnée à ce jour par les collectivités locales, l'État et l'Europe.

En confiant à ...(2) la mise en œuvre des clauses sociales inscrites dans ses marchés publics, ...(1) entend conforter le guichet territorial unique et partenarial de gestion des clauses d'insertion sur le ...(nom du territoire) en sachant que ce guichet unique est utile pour les chefs d'entreprises et les personnes en insertion. En effet le chef d'entreprise a toujours le même interlocuteur quel que soit le maître d'ouvrage et cet interlocuteur unique peut mutualiser les heures d'insertion. Cette mutualisation des heures d'insertion est elle même propice à la création d'emplois pérennes au profit des salariés en insertion.

ARTICLE 3 : LES ENGAGEMENTS DE(2)

...(2) prend les engagements suivants :

- Travailler avec les services concernés de(1) au repérage des marchés, au choix des lots, à la rédaction des clauses, au calcul des heures d'insertion,
- Préparer l'offre d'insertion susceptible d'être proposée à l'entreprise attributaire en liaison avec l'ensemble des organismes prescripteurs (Pôle Emploi, Mission locale, services d'insertion du conseil général, CCAS.....) et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).
- Suivre l'application de la clause et procéder à son évaluation

ARTICLE 4 : LES ENGAGEMENTS DE (1)

...(1) prend les engagements suivants :

- fournir à ...(2) la liste prévisionnelle des marchés susceptibles d'entrer dans le champ de la présente convention
- désigner en son sein, une personne référente, interface permanente avec le facilitateur de ...(2)
- inviter le facilitateur de ...(2) au stade de l'avant-projet détaillé pour travailler sur la validation du marché retenu, le choix des lots, la rédaction de la clause, le calcul des heures
- garantir la présence du facilitateur de(2) à la première réunion de concertation entre(1) et l'entreprise attributaire

- confier à...(2) le soin de valider l'éligibilité à la clause d'insertion des personnes en insertion proposées à l'entreprise attributaire et refuser, sur proposition de ...(2), de prendre en compte des relevés d'heures d'insertion établis en violation du dispositif de validation.
- être en appui technique sur la mobilisation des entreprises attributaires dans le cas de difficultés de mise en œuvre.

ARTICLE 5 : L'ÉVALUATION

(2) produit un bilan annuel reprenant les indications suivantes :

- Nombre d'heures réalisées,
- Nombre de personnes concernées,
- Typologie des bénéficiaires
- Modalité d'application de la clause (sous-traitance, mise à disposition, embauche directe)
- État de situation des personnes ayant bénéficié d'un contrat de travail via la clause sociale

ARTICLE 6 : DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention prend effet à compter de la date du jour de la signature.

Elle se termine le

ARTICLE 7 : PARTICIPATION FINANCIERE

(2) intervient dans le cadre d'une mission de service public administratif pour l'emploi et l'insertion subventionnée par les collectivités locales, l'État et l'Europe.

Fait à ..., le ...

Pour (2)

Pour (1)

Qualité du signataire

Qualité du signataire

CACHET

CACHET

Modèle de délibération

Voici un modèle de délibération susceptible d'être proposée aux organes délibératifs des collectivités publiques soucieuses d'utiliser la commande publique pour renforcer la cohésion sociale sur leur territoire.

Mes chers collègues,

Dans le cadre des objectifs de la politique de cohésion sociale,¹ entend faire en sorte, que dans le respect du code des marchés publics, la commande publique puisse favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Pour promouvoir l'emploi et combattre l'exclusion,¹ fait en premier lieu, appel à ses partenaires privilégiés qui sont les entreprises du secteur privé qui répondent à ses appels publics à la concurrence.

D'une part, en application de l'article 14 du code des marchés publics,¹ fixera dans le cahier des charges de certains marchés publics choisis en fonction de leur objet, de leur durée, de leur montant ou de leur localisation, des conditions d'exécution permettant de promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion.

L'utilisation de la clause d'insertion permettra de favoriser le rapprochement qui doit s'opérer entre les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises du secteur privé, dans l'intérêt des personnes engagées dans un parcours d'insertion.

Il permettra également de répondre au besoin de main-d'œuvre des entreprises qui connaissent dans certains secteurs des difficultés de recrutement.

Dans le prolongement de cette démarche,¹ prendra en compte la possibilité désormais offerte par l'article 53 du code des marchés publics, d'utiliser parmi les critères d'attribution d'un marché, les performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté.

L'utilisation de l'article 53 sera combinée avec l'article 14.

Mais considérant que les personnes les plus éloignées de l'emploi ne pourront répondre aux attentes des entreprises dans le cadre des articles 14 et 53,¹ entend développer le recours aux achats de prestation d'insertion par le biais :

- soit de la création d'un atelier et chantier d'insertion tel qu'il est défini à l'article L.5132-15 du code du travail ;
- soit de la passation d'un marché de service de qualification et d'insertion professionnelle en application des articles 30 et 28 du code des marchés publics.

En application de l'article 15 du code des marchés publics, et afin de favoriser l'accès ou le maintien à l'emploi de personnes handicapées,¹ pourra réserver certains marchés ou certains lots d'un marché aux entreprises adaptées ou aux établissements et services d'aide par le travail.

Dans le souci de renforcer la cohésion sociale sur notre territoire et dans le cadre d'une politique de développement durable, je vous demande donc, mes chers collègues, de vous prononcer sur le principe de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs évoqués ci-dessus.

1. Indiquer le nom de la collectivité territoriale

Liste des ressources internet

ALLIANCE VILLES EMPLOI

Réseau national des élus territoriaux délégués aux politiques de l'emploi, des Maisons de l'Emploi et des PLIE
www.ville-emploi.asso.fr

ANRU

Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine
www.anru.fr

AVISE

Agence de Valorisation des Initiatives Socio-Economiques
www.avise.org

Commission européenne

Guide « Acheter social. Un guide sur les appels d'offres publics avec clauses de responsabilité sociale »,
http://ec.europa.eu/internal_market/publicprocurement/other_aspects/index_fr.htm#social

DIRECCTE

Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
www.direccte.gouv.fr

Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie

www.economie.gouv.fr

Direction des Affaires Juridiques du Ministère :
<http://www.economie.gouv.fr/daj/accueil-daj>

Observatoire Economique de l'Achat Public :

<http://www.economie.gouv.fr/daj/observatoire-economique-lachat-public>

Guide commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées :

http://www2.economie.gouv.fr/directions_services/daj/marches_publics/oeap/publications/documents_ateliers/personnes_eloignees/guide_commande_publicque_acces_emploi_personnes_eloignees-2010.pdf

Guide de l'Achat Public Eco-Responsable :

http://www.minefi.gouv.fr/fonds_documentaire/daj/guide/gpem/eco_responsable/eco_responsable.htm

Bercy au service des Collectivités Locales :

<http://www.colloc.bercy.gouv.fr/>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

ObsAR

Observatoire des Achats Responsables
<http://www.obsar.asso.fr/>

SAE

Service des Achats de l'État
http://www.bercy.gouv.fr/directions_services/sae/

Portail des Marchés Publics

<http://www.economie.gouv.fr/daj/marches-publics>

GLOSSAIRE

ACSE : Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances

AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

ANRU : Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine

BOAMP : Bulletin Officiel des Annonces des Marchés Publics

BTP : Bâtiment et Travaux Publics

CAE : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi

CCAP : Cahier des Clauses Administratives Particulières

CCAS : Centre Communal d'Action Sociale

CUI : Contrat Unique d'Insertion

CMP : Code des Marchés Publics

CMRA : Chefs de Mission Régionale Achats

CNIAE : Conseil national de l'insertion par l'activité économique

CUCS : Contrats Urbains de Cohésion Sociale

DCE : Dossier de Consultation des Entreprises

DELD : Demandeurs d'Emploi de Longue Durée

DGEFP : Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle

DIRECCTE : Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DRAC : Direction Régionale des Affaires Culturelles

DREAL : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

EPCI : Etablissement public de coopération intercommunale

ETP : Equivalent temps plein

ETT : Entreprise de travail temporaire

FACE : Fondation Agir Contre l'Exclusion

FSE : Fonds Social Européen

GPV : Grand Projet de Ville

GUP : Gestion Urbaine de proximité

MAPA : Marché à Procédure Adapté

MDE : Maison de l'Emploi

OEAP : Observatoire Economique de l'Achat Public

ORU : Opération de Rénovation Urbaine

PLACI : Plan Local d'Application de la Charte d'Insertion

PLIE : Plan Local Pluriannuel pour l'Insertion et l'Emploi

PNAAPD : Plan National d'Action pour des Achats Publics Durables

PNRU : Programme National de Rénovation Urbaine

PRU : Projet de Rénovation Urbaine

RSA : Revenu de Solidarité Active

SAE : Service des Achats de l'Etat

SEM : Sociétés d'Economie Mixte

SGAR : Secrétariat Général pour les Affaires Régionales

SIAE : Structures d'insertion par l'activité économique

SPE(L) : Service Public de l'Emploi (Local)

UGAP : Union des Groupements d'Achats Publics

VEFA : Vente en l'état futur d'achèvement

ZUS : Zones Urbaines Sensibles

GLOSSAIRE des Structures d'Insertion par l'Activité Économique et structures connexes

ACI : Ateliers, Chantiers d'Insertion

« Les ateliers et chantiers d'insertion sont des dispositifs conventionnés ayant pour objet l'accueil, l'embauche et la mise au travail par des actions collectives de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. L'ACI organise le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. »¹¹

AI : Associations intermédiaires

« Une personne sans emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion, peut être embauchée par une association intermédiaire. Le demandeur d'emploi bénéficie alors d'un contrat de travail assorti d'une rémunération, l'association le met à disposition de particuliers, d'entreprises... pour la réalisation de travaux occasionnels. »¹¹

Entreprises Adaptées : Elles « permettent à des personnes handicapées productives (au moins 80% de l'effectif) mais non compétitives, d'accéder à une pleine citoyenneté par la pratique d'un travail salarié adapté. Cette mission se réalise par la mise en œuvre d'un outil de production adapté aux personnes handicapées et d'actions spécifiques conduites pour la réalisation de leur projet individuel, social et professionnel, allant de l'orientation à l'insertion, à la formation ou l'adaptation gestuelle, et les accompagnements individualisés. [...] Elles ne font pas partie de l'insertion par l'activité économique proprement dite, même si elles ont pour trait commun d'utiliser le support travail comme outil de réinsertion. »¹²

EI : Entreprises d'insertion

« Association, SARL,... : aucune forme juridique n'est imposée à l'entreprise d'insertion, laquelle produit des biens ou des services comme n'importe quelle entreprise. Son originalité : proposer à des personnes en difficulté une activité productive assortie de différentes prestations définies selon les besoins de l'intéressé (réentraînement aux rythmes de travail, formation, accompagnement social...). »¹¹

ETTI : Entreprise de travail temporaire d'insertion

« L'entreprise de travail temporaire d'insertion a pour activité exclusive l'insertion professionnelle des personnes en difficulté auxquelles elle propose des missions auprès d'entreprises utilisatrices, mais également un suivi et un accompagnement social et professionnel, pendant et en dehors des missions. »¹¹

GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

« Le Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification est un groupement d'employeurs au sens des ar-

ticles L.127.1 et suivants du code du travail, qui se donne pour mission centrale l'organisation de parcours continus d'insertion et de qualification au profit de demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle. »¹²

IAE : Insertion par l'Activité Économique

« Le secteur de l'insertion par l'activité économique est né, à la fin des années 1970 et au début des années 1980, d'initiatives portées par des travailleurs sociaux à la recherche de nouveaux outils pour contribuer à la réinsertion des publics en difficulté dont ils avaient la charge. Leur dénominateur commun est l'utilisation du support « travail » comme outil de réinsertion des personnes, ces structures ayant donc à la fois un pied dans le monde de l'insertion sociale et de la solidarité et un pied dans le monde économique « classique ».

Leur objectif est d'offrir aux personnes en difficulté qu'elles salarient un parcours professionnel et un accompagnement personnalisé qui leur permettent de sortir de la spirale d'exclusion et de s'insérer, notamment par l'accès à l'emploi, en milieu « ordinaire ». Au gré des initiatives et de l'évolution des politiques publiques, différentes formes de structures d'insertion par l'activité économique sont nées et ont évolué. La loi n°98-657 du 29 juillet 1998 de lutte contre les exclusions a fixé le cadre dans lequel interviennent aujourd'hui ces structures qui sont conventionnées par les administrations locales et sont devenues des pièces maîtresses des dispositifs de lutte contre l'exclusion et de développement solidaire.

L'insertion par l'activité économique est pilotée dans le cadre des Conseils Départementaux de l'Insertion par l'Activité Économique (CDIAE), instances ouvertes sous l'égide du Préfet »¹²

RQ : Régie de Quartier

« Ce sont des associations loi 1901 qui regroupent en partenariat collectivités locales, logeurs sociaux et habitants pour intervenir ensemble dans la gestion d'un territoire. Elles adhèrent à la charte nationale et disposent du label privé donné par le Comité National de Liaison des Régies de Quartier. Elles ont pour principale mission de nettoyer, entretenir, embellir la ville et proposer des services correspondant aux besoins des habitants. Elles offrent un travail rémunéré aux habitants qui ont le plus de difficulté d'insertion (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RSA, femmes isolées...) et désignent pour chaque salarié en insertion un tuteur l'accompagnant dans son parcours d'insertion. Elles assurent par ailleurs un rôle d'accueil, de formation des habitants à l'entretien de l'habitat et à la pratique de la vie collective, et de médiation avec les institutions. »¹²

11. Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

12. Source : CNIAE

NOTES

NOTES

Ce Guide a été élaboré par l'Alliance Villes Emploi et est cofinancé par l'Union européenne

Alliance Villes Emploi

28, rue du Quatre Septembre – 75002 Paris
Tél. : 01 43 12 30 40 – Fax : 01 43 12 32 46
ave@ville-emploi.asso.fr
www.ville-emploi.asso.fr