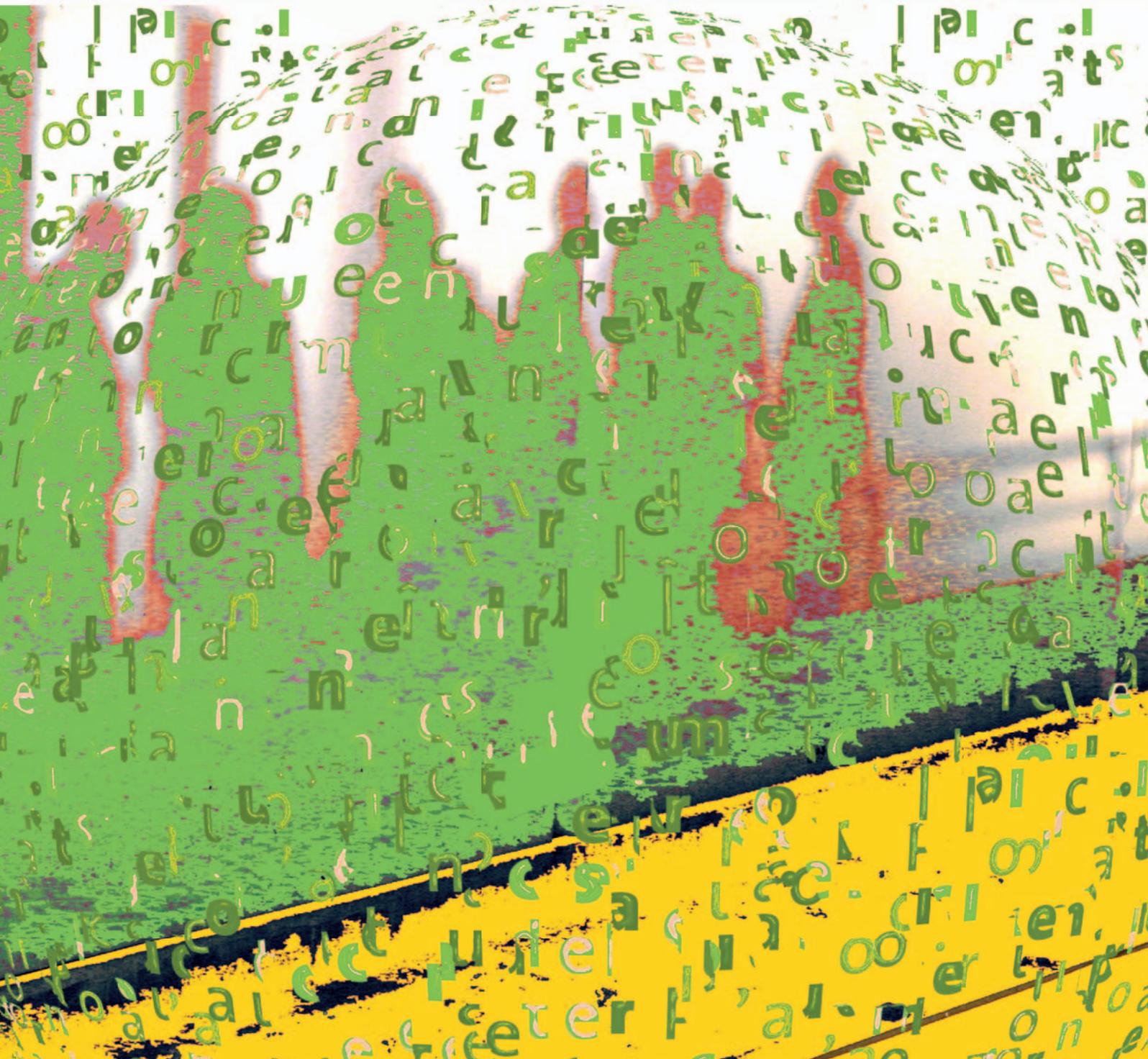


Consolidation Nationale des résultats Clauses Sociales 2012



Initiée dès 1994 par les collectivités territoriales 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'ordres publics (État, Collectivités Territoriales, Etablissements Publics de Coopération Intercommunale et leurs établissements publics). **Cette faculté offerte aux acheteurs publics de prendre en compte les objectifs des achats responsables dans la définition de leurs besoins** a été inscrite dans le code des marchés publics en 2006.

Depuis 1994, les PLIE et, à partir de 2005 les Maisons de l'Emploi se sont engagés dans la mobilisation et l'accompagnement des donneurs d'ordres dans l'inscription, la mise en œuvre et l'évaluation de clauses sociales dans leurs marchés publics. 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 Territoriales, Communes et Etablissements Publics de Coopération Intercommunale.

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 couvrant l'ensemble des différentes phases du dispositif. Il remplit également une fonction d'intermédiation entre tous les partenaires concernés, le donneur d'ordres, les entreprises, les personnes éloignées de l'emploi, le Service Public de l'Emploi et les acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique.

Les Maisons de l'Emploi et les PLIE configurent les guichets uniques partenariaux de mise en œuvre de la clause, indispensables à sa réussite. Présentée dans le guide de la clause, publié dans sa deuxième édition en décembre 2011, et rappelé dans ce guide de la consolidation 2012, cette organisation est un gage de réussite de la clause. Le guichet unique articule, coordonne l'ensemble des parties prenantes de la clause, facilite le rôle de chacun et apporte un service dans l'appropriation de la clause et l'ensemble des démarches de chacun des partenaires.

Le guichet unique rend lisible la clause sociale. Cette coopération de tous les partenaires est une des clés de l'atteinte des objectifs de la clause, le retour à l'emploi des personnes concernées.

La clause sociale est un des dispositifs actuels qui très certainement contribue très fortement au retour à l'emploi des personnes très éloignées de l'emploi. Les résultats, publiés dans cette consolidation de la clause pour l'année 2012, sont éloquentes. Les retours à l'emploi analysés et suivis à 6 mois, 12 mois et 18 mois permettent de souligner la durabilité du placement à l'emploi. L'augmentation des nombres de contrats, de maîtres d'ouvrage, des heures d'insertion par rapport aux premiers chiffres que nous détenions sur les années antérieures (publication d'une enquête partielle pour l'année 2010 lors de la deuxième édition du guide d'insertion, publié en 2011 et « Plein phare sur la clause » pour l'année 2011 publié en 2012) est une vive démonstration de l'implication très forte des Collectivités Territoriales, Communes et EPCI, des bailleurs sociaux. Les Conseils Régionaux, les Conseils Généraux et l'État, nouveaux venus en tant que maîtres d'ouvrage ouvrent progressivement leurs marchés à la clause.

Quelques outils supplémentaires permettront très certainement aux facilitateurs de la clause sociale d'optimiser son développement et soit de répondre à des partenaires nationaux ou régionaux soit de mieux coordonner les actions de tous sur les territoires. Il s'agit de nouvelles conventions nationales, régionales et locales avec les donneurs d'ordre nationaux qui exercent une fonction de délégation de service public et souhaitent recourir aux compétences des facilitateurs de la clause sociale, de la Convention nationale entre l'Alliance Villes Emploi, le SAE et la DGEFP renouvelée afin que les Chargés de Mission Régionaux des Achats de l'État puissent continuer à s'appuyer sur les facilitateurs pour inscrire la clause dans les marchés de l'État (le projet de loi de l'Economie Sociale et Solidaire a inscrit dans son article 9 la possibilité pour les MDE et les PLIE de signer des conventions régionales pour les marchés de l'État) et enfin la charte partenariale signée entre autres avec les réseaux de l'IAE et le MEDEF.

La consolidation de la clause pour l'année 2012 a été réalisée à partir du logiciel « ABC Clause » installé dans les MDE et le PLIE depuis juillet 2011, sur la base d'un travail collectif de quelques MDE et PLIE au sein du « Pôle de Compétences Clause sociale », groupe de facilitateurs animé par l'Alliance Villes Emploi.



Edito	1
L'environnement et le contexte	
L'action de l'Alliance Villes Emploi	4
L'histoire des clauses sociales.....	8
Les clauses sociales dans les marchés publics	10
Le SAE, Service des Achats de l'État, moteur de l'exemplarité de l'État en matière sociale	16
Le développement de l'offre d'insertion, le réseau des référents « IAE ».....	18
L'enjeu du guichet unique et partenarial.....	19
Le facilitateur : tour de contrôle et gardien du sens.....	21
Le référentiel d'emploi et de compétences des facilitateurs de la clause sociale...	23
La consolidation 2012	
La méthodologie utilisée	24
Les chiffres clés	25
Les Clauses Sociales en région.....	26
Les résultats détaillés	28
Les initiatives développées dans les territoires	44
Ce qu'ils en disent	46
La liste des Maisons de l'Emploi et des PLIE ayant participé à l'enquête de consolidation	49
Glossaire	52



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, des Maisons de l'Emploi, dont l'une des compétences est l'ingénierie des clauses sociales dans les marchés publics. 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.

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 84% des 316 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, 12 en moyenne chaque année et quatre thématiques**

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.

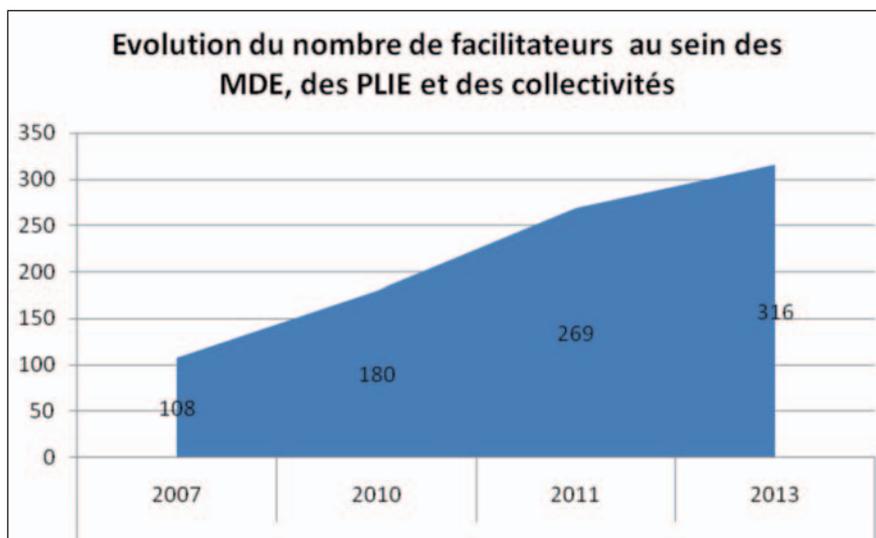
Animé par l'Alliance Villes Emploi, cette instance se réunit, accompagnée par les experts de l'Alliance Villes Emploi, trois à quatre fois par an.

- 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.

- La 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 316 facilitateurs sur le territoire national au 1er novembre 2013. Ils étaient 108 début 2007 et 180 en janvier 2010, 269 en 2011 soit une évolution de 193% entre 2007 et 2013.



- 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 entre le Service des Achats de l'État (SAE), la DGEFP et l'Alliance Villes Emploi

Le constat a rapidement été établi de la pertinence du dispositif de gestion des clauses sociales 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 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.



Une nouvelle convention entre le SAE, la DGEFP et l'Alliance Villes Emploi sera signée le 29 novembre 2013, en présence de Benoit Hamon, Ministre Délégué chargé de l'Economie Sociale et Solidaire et de la Consommation et de la Présidente du CNIAE, Christiane Demontes.

4. Partenariat avec l'Inspection Générale des Finances. Depuis 2011, l'Alliance Villes Emploi participe 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, dont Christophe Baulinet, Inspecteur général des Finances, est l'animateur. Un guide de la clause sociale dans les Partenariats Publics-Privés (PPP) a été publié en 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 transférer les informations dans l'entrepôt de données consolidées au niveau national et ainsi de publier les résultats de la mise en œuvre des clauses sociales, la consolidation de la clause.

Un club des utilisateurs composé de représentants régionaux des facilitateurs a pour objet de faire évoluer régulièrement le logiciel afin qu'il puisse être le plus adapté possible au rôle et fonctionnement des facilitateurs. Il est animé par l'Alliance Villes Emploi et se réunit quatre à cinq fois par an.

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 maître d'ouvrage et les entreprises adjudicataires à qui ils peuvent ainsi fournir des informations sur la réalité de leurs marchés.

A partir de ce logiciel ABC CLAUSE, développé par ABC Engineering, un logiciel annexe vient d'être adapté aux besoins des maîtres d'ouvrage. Il s'agit de permettre à un maître d'ouvrage de communiquer un certain nombre d'informations sur ses marchés aux facilitateurs qui travaillent en partenariat avec lui et aux facilitateurs de pouvoir transférer également un certain nombre de données à ce donneur d'ordre. Ce logiciel réservé aux maîtres d'ouvrage nécessite l'accord des MDE et PLIE portant les facilitateurs pour le transfert des données.

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.

Ainsi, un référentiel du métier des facilitateurs a été élaboré afin de stabiliser la profession.

Il permet à une profession de détenir un corpus de compétences qui définit plus précisément son fonctionnement. Dans un deuxième temps ce référentiel donnera lieu à une certification du métier de facilitateur. Des actions de formation sont organisées dans ce sens.

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 d'une part et pour que les facilitateurs puissent atteindre l'objectif de certification, d'autre part.

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 d'Intérêt Général » (SIG), 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 paquet juridique dit Paquet Almunia, du nom du Vice-président de la Commission, Joaquin Almunia, en charge de la concurrence, est entré 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 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, nous pouvons affirmer 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.

Désormais le règlement des fonds structurels pour la programmation 2014-2020 stipule que les États membres auront deux ans à partir du 1er janvier 2014 pour se mettre en conformité vis-à-vis des aides d'État.

Cette reconnaissance des PLIE et des MDE en tant que service d'intérêt général sécurise leurs financements 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.

L'histoire des clauses sociales

Les clauses sociales ont douze 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.

Entretemps, 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 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 1er 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 Economique. Lors de ce colloque, Monsieur Thierry Breton, Ministre de l'Economie 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.



L'ensemble des marchés passés par les acheteurs publics (achats de travaux, de services et de fournitures) a atteint en 2011 un montant de 87.8 milliards d'euros, pour un total de 134 898 marchés, selon le recensement de l'Observatoire Economique de l'Achat Public. 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 qui peinent à trouver leur premier emploi ou à des seniors qualifiés au chômage de longue durée

Les marchés de fournitures ont longtemps été négligés au motif que le fournisseur n'est pas souvent producteur du bien acheté et que le marché ne génère alors qu'un faible coût de main d'œuvre. En réalité, il y a chez les fournisseurs un potentiel d'activités de logistique qui, sur quatre années, peut générer un volume de travail non négligeable et intéressant au regard des clauses sociales.

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 % dans le secteur du BTP à 10% dans les activités de services. 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'Ecologie 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 existe une obligation de reprise du personnel par l'entreprise qui obtient le marché. Cette obligation n'est pas un obstacle à l'utilisation de la clause. Il suffit de prévoir que les heures d'insertion doivent être réalisées pendant la durée totale d'exécution du marché (reconduction comprise) ou de 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 une opération de construction d'un bâtiment de 1 000 000 € divisée en lots.

A / Estimer la part de la main d'œuvre pour chaque lot

(voir le tableau des parts de main d'œuvre)¹

Dans le bâtiment, la part de main d'œuvre dépend des lots : 58% pour la peinture, 42 % pour la plomberie, 35% pour les revêtements en plastique, 50% pour les plâtres et préfabriqués, 55% pour la maçonnerie et les canalisations etc.....

B / déterminer l'effort d'insertion :

Si le taux d'insertion est fixé par le maître d'ouvrage à 5 %, on évalue les heures d'insertion pour chaque lot à partir de l'estimation réalisée par le technicien ou le maître d'œuvre

Pour un lot maçonnerie à 200 000 € avec une part de main d'œuvre à 55 % :

$$200\ 000 \times 55\% = 110\ 000 \text{ €€}$$

$$110\ 000 \text{ €} \times 5\% = 5\ 500 \text{ €}$$

Et ainsi de suite pour chaque lot retenu

1. Les index des parts de main d'œuvre dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics sont disponibles sur le site de l'Alliance Villes Emploi
<http://www.ville-emploi.asso.fr/clauses-sociales-outils-de-lalliance-villes-emploi/>

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

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 :

1° 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 de développement des approvisionnements directs de produits de l'agriculture, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté**, le coût global d'utilisation, les coûts tout au long du cycle de vie, la rentabilité, le caractère innovant, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison, le délai de livraison ou d'exécution, la sécurité d'approvisionnement, l'interopérabilité et les caractéristiques opérationnelles. D'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché »

Dans un arrêt du 25 mars 2013, le Conseil d'État a validé l'utilisation du critère des performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté.

Il reconnaît l'existence d'un lien entre le critère des performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté et les travaux de renforcement et de renouvellement des chaussées, objet du marché lancé par le département de l'Isère.

Désormais, « dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché qui, eu égard à son objet, est susceptible d'être exécutée, au moins en partie, par des personnels engagés dans une démarche d'insertion, le pouvoir adjudicateur peut légalement prévoir d'apprécier les offres au regard du critère d'insertion professionnelle des publics en difficulté, dès lors que ce critère n'est pas discriminatoire et lui permet d'apprécier objectivement ces offres ».

Il est vrai que nous étions, dans une situation pour le moins paradoxale. Alors que l'article 5 du code des marchés publics préconise aux acheteurs publics, de déterminer leurs besoins en prenant en compte les objectifs du développement durable, c'est-à-dire en cherchant à concilier le développement économique, la protection de l'environnement et le progrès social, il leur était interdit d'utiliser le critère des performances en matière d'insertion des publics en difficultés pour cause « d'absence de lien avec l'objet du marché ».

Le dernier exemple en date était un marché de services de déménagement de mobilier scolaire de la Région Nord-Pas-de-Calais, annulé par le Cour Administrative d'Appel de Douai (29 novembre 2011), qui a considéré que le critère des performances en matière d'insertion était sans lien avec l'objet du marché.

Il fallait sortir de l'impasse. Le conseil d'État l'a fait en suivant les recommandations du rapporteur public qui a notamment relevé qu'« exiger un lien direct entre l'objet du marché et le critère social, c'est rendre inutilisable un tel critère ».

On va donc désormais, pouvoir travailler plus sereinement, sur le critère des performances en matière d'insertion professionnelle de publics en difficulté.

Pour bien l'utiliser, il va falloir identifier ce que l'on peut appeler des indicateurs de performances en matière d'insertion de publics en difficulté. Cette démarche a déjà été engagée. Plus que jamais il faut la poursuivre et unifier les pratiques(1). Il faut ensuite se poser la question du contrôle des engagements pris (2). Il va aussi falloir organiser le choix entre la procédure de l'article 14, où l'insertion est une condition d'exécution, et le recours à l'article 53, où l'insertion est un critère de choix(3). Enfin, nous devons nous interroger sur l'opportunité de continuer à recourir à la procédure qui combine les articles 14 et 53 car elle a démontré son utilité et ses qualités(4).

1 / Une utilisation non discriminatoire et une appréciation objective des offres

A-1 / La non discrimination

Tout critère de sélection quel qu'il soit, ne doit jamais être discriminatoire. La règle est posée à l'article 53 du code. Il en va du critère des performances en matière d'insertion comme des autres critères. Il s'agit de respecter les principes de liberté d'accès à la commande publique, d'égalité de traitement et de transparence des procédures rappelés à l'article 1er du code.

En l'espèce, le Conseil d'État relève que « l'avis de marché public fixe, parmi les critères de sélection des offres, le critère des performances en matière d'insertion des publics en difficulté, pondéré pour 15% de la note finale ». La non-discrimination résulterait donc de l'information donnée dans l'avis de publication des entreprises et d'une pondération adaptée.

15% est un seuil intéressant car avec cette pondération le critère peut faire la différence. Il devient significatif. A l'inverse, utilisé avec une pondération à 5%, il peut n'être qu'un alibi pour un donneur d'ordre seulement soucieux de son image au regard du développement durable.

A-2 / L'appréciation objective des offres

Dans l'arrêt, le Conseil d'État note que «l'article 6 du règlement de consultation indique que la performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté doit être appréciée au vu des éléments indiqués par les candidats, lesquels doivent notamment indiquer les modalités d'accueil et d'intégration de la personne recrutée dans le cadre de l'exécution du marché, présenter son référent avec son éventuelle formation au tutorat ou indiquer la progression et la formation de la personne en insertion recrutée».

Autrement dit, le Conseil d'État prend acte des indicateurs de performances en matière d'insertion, retenus par le Département de l'Isère, qui vont garantir une appréciation objective des offres des entreprises : l'encadrement technique et ses modalités de suivi du salarié en insertion dans l'entreprise, la formation et les perspectives de qualification. On pourrait y ajouter les modalités de l'accompagnement socioprofessionnel reconnu comme un paramètre essentiel du retour à l'emploi des personnes en insertion. Dans les zones rurales, la prise en compte du problème de la mobilité des personnes éloignées de l'emploi, pourrait être un autre indicateur à prendre en considération.

Il est donc important de finaliser le travail entrepris depuis quelques années pour identifier la grille des indicateurs qui pourront être utilisés par les donneurs d'ordres.

Il faudra aussi apprendre à ajuster les indicateurs aux montants et à la durée des marchés. A titre d'exemple, l'indicateur relatif à la formation risque d'être assez inopérant pour de petits marchés où la formation est assurée « sur le tas », au contact du chef d'équipe ou des autres salariés.

Si l'on veut respecter le principe d'égalité de traitement, il nous paraît souhaitable de proposer, dans le dossier de consultation, une annexe bâtie à partir des indicateurs retenus et qui sera renseignée par les entreprises. Ce document unique facilitera le travail de notation des offres et permettra aux entreprises petites ou moyennes de ne pas être désavantagées face à des entreprises de grande taille dotées de services spécialisés dans le traitement de ce nouveau critère.

B / Le contrôle des engagements pris

Dès lors que l'on envisage de noter l'offre des entreprises en matière de tutorat, d'accompagnement, de formation ou de qualification des salariés en insertion, pour décider de l'attribution du marché, il faut se mettre en capacité de contrôler l'exécution des engagements pris et de prévoir les sanctions s'ils ne sont pas tenus. Il en va de la crédibilité de la démarche.

Il faut donc pour chaque indicateur de performance identifié et communiqué aux entreprises, prévoir la sanction applicable au non-respect des engagements.

Le contrôle de l'exécution passe, comme pour la clause sociale de l'article 14, où l'insertion est une condition d'exécution du marché, par un suivi des salariés en insertion sur le lieu d'exécution du marché.

Les facilitateurs font ce travail. Ils le font eux-mêmes si l'entreprise a choisi la solution de l'embauche directe du salarié en insertion. Ils peuvent compter sur la structure d'insertion par l'activité économique si elle a été sollicitée par le biais d'une mise à disposition ou d'une sous-traitance. En tout état de cause, le contrôle est indispensable. Il crédibilise le dispositif et permet de l'évaluer.

Quand le code des marchés a légalisé en 2001, la clause d'insertion comme condition d'exécution du marché et que nous avons préconisé des sanctions pour son non-respect, certains ont douté, faisant valoir les difficultés du contrôle. D'autres ont d'ailleurs refusé de prévoir les modalités de contrôle et de sanction. Aujourd'hui, le dispositif est partout accepté et on sait contrôler l'effectivité de la réalisation des heures d'insertion demandées dans le cahier des charges. Les doutes et les craintes ont disparu.

Nous sommes aujourd'hui devant un enjeu similaire pour le contrôle des performances en matière d'insertion.

C / Le choix entre la mise en œuvre de l'article 14 et de l'article 53

L'utilisation des performances en matière d'insertion professionnelle comme critère de choix doit se faire en complément de la procédure de l'article 14 où l'insertion est une condition d'exécution du marché. Ce serait une erreur de vouloir s'engager dans une stratégie de substitution.

Pour l'année 2011, le pourcentage de marchés «clausés» est de 4,1% ! Il y a donc encore beaucoup à faire dans les territoires et quand on débute dans les clauses sociales, l'article 14 est une bonne procédure pour apprendre.



Cette procédure a fait ses preuves. Bien utilisée, avec la bonne méthodologie de mise en œuvre, elle donne de bons résultats.

Par ailleurs, là où l'on a commencé, il me semble que l'urgence n'est pas à l'article 53 mais à la diversification des secteurs d'activités. Le BTP ne doit plus supporter 60% des clauses sociales alors qu'il ne représente que 30 % du montant des marchés. Il faut développer les clauses dans les marchés de services et les marchés de prestations intellectuelles, pour élargir le public bénéficiaire des clauses sociales aux femmes, aux jeunes diplômés et seniors qualifiés chômeurs de longue durée. Dans le même ordre d'idées, il faut promouvoir les clauses sociales dans les contrats de délégation de service public et les partenariats public/privé.

L'utilisation de l'insertion comme critère de choix pourrait être réservée, dans un premier temps, aux marchés qui peuvent générer un volume d'heures important. Soit parce qu'il s'agit d'une opération structurante d'envergure (un tram, une ligne TGV, un lycée, un collège, un hôpital, un stade...), soit parce que la durée d'exécution est longue (marché de service ou délégation de service public). On peut procéder par étape et, avec le temps et l'expérience, baisser progressivement les seuils d'utilisation.

On peut aussi suggérer une exception. C'est l'hypothèse où un maître d'ouvrage souhaite prendre en compte dans sa commande publique, l'existence d'entreprises d'insertion. Les entreprises d'insertion sont de véritables entreprises qui adhèrent le plus souvent à la convention collective de leur secteur d'activité. A la différence des entreprises adaptées, elles n'ont pas accès à des marchés réservés même si elles accueillent des personnes en insertion pour lesquelles la durée du chômage a créé un véritable handicap. Accepter de valoriser l'insertion au niveau d'un critère de choix peut contribuer à faciliter, leur accès à la commande publique. Bien évidemment cette démarche doit être conjoncturelle et s'inscrire dans une stratégie de soutien à la création et au développement d'entreprises d'insertion.

D / Pour le maintien de la procédure dite du 14+53

Hier, nous avons proposé la procédure du 14+53 par prudence. Aujourd'hui, on peut la préconiser par conviction.

Qu'est-ce que la procédure dite du 14+53 ?

On indique dans le marché, le nombre d'heures d'insertion demandé à l'entreprise attributaire. C'est l'article 14. On demande ensuite à l'entreprise, comment elle va réaliser cette prestation d'insertion qui est une prestation annexe à l'objet principal du marché. Cette prestation est notée selon des indicateurs de performances en matière d'insertion qui sont communiquées aux entreprises, avec bien sûr une pondération adaptée au caractère accessoire de cet objet secondaire du marché. Cette procédure a été mise au point pour « contourner » les accusations de critère sans lien avec l'objet du marché. La prestation d'insertion que créait l'article 14, devenait un objet accessoire à l'objet principal du marché.

Aujourd'hui que le Conseil d'État a validé l'utilisation du critère, on pourrait être tenté de se dire qu'il n'est plus utile de passer par la procédure initiée dans le cadre du 14+53.

En réalité, la procédure du 14+53, présente l'avantage de fixer dans le marché, en toute transparence, le nombre d'heures d'insertion minimal attendu. Ce nombre d'heures est calculé par le facilitateur. Il tient compte de la part de main d'œuvre inhérente à chaque secteur d'activité mais aussi de la durée d'exécution du marché ou d'éventuelles spécificités techniques. Il faut être attentif à bien faire ce travail d'évaluation du nombre d'heures d'insertion en y associant les personnes compétentes, techniciens et maître d'œuvre. Outre la transparence de la procédure, c'est le principe d'égalité qui est respecté car l'effort demandé est le même pour toutes les entreprises candidates.

Le critère des performances doit nous servir à qualifier l'offre d'insertion de l'entreprise voire à la diversifier par une marge d'innovation laissée à l'entreprise.

Qualifier l'offre c'est demander à l'entreprise de préciser ses intentions sur le tutorat, sur l'encadrement technique ou socioprofessionnel, sur la qualification ou la formation. Mais je le répète, selon moi, cette démarche ne prend réellement un véritable sens qu'à partir d'un certain volume d'activités.

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 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 / Les Marchés de services de qualification et d'insertion professionnelle - Article 30 du CMP

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.

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.

C / La mise en œuvre de la clause par les réseaux de l'IAE

Une charte de partenariat est en cours d'élaboration entre tous les réseaux de l'IAE et l'Alliance Villes Emploi.

Dès signature, cette charte partenariale fera l'objet d'une diffusion générale.

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.

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

Moderniser la politique d'achats publics de l'État

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. Cette circulaire, en cours de refonte, confirmera cette orientation.

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 et dont les missions ont été renforcées par un décret du 16 juillet 2013, 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 et de ses établissements publics 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 ;
- l'animation de la politique des achats des établissements publics de l'État ;
- 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'obser-

vatoire économique de l'achat public. Ce document est en cours de mise à jour. Une nouvelle version sera disponible dans les prochains mois;

- 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 adaptée (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.

Une nouvelle convention entre le SAE, la DGEFP et l'Alliance Villes Emploi, sera signée le 29 novembre 2013 pour confirmer ce partenariat 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'achats¹ :

- 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.

1. 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/>)

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

18

Les 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.

L'accès des SIAE aux marchés publics intégrant une clause sociale

Les chiffres de la dernière enquête de la DGEFP menée avec le soutien technique de l'Avisé montrent le rôle majeur que jouent les structures d'insertion dans le cadre de la mise en œuvre des clauses sociales. Ainsi, 13,8 % des SIAE ont eu accès à des marchés de services d'insertion et de qualification professionnelle (article 30) en 2011, contre 11,6 % en 2010. 16,8 % des SIAE ont eu accès seules ou en co-traitance à des marchés publics comprenant des clauses sociales (article 14, article 53) en 2011, contre 15,9 % en 2010. 19,7 % des SIAE ont en outre eu accès, via la sous-traitance ou la mise à disposition de personnel, à des marchés publics comprenant des clauses sociales, contre 17,8 % en 2010. L'accès des SIAE à la commande publique est donc en progression.

Source : www.socialement-responsable.org :

Sur ce site, vous pouvez identifier des SIAE sur votre territoire en consultant l'annuaire, ou vous inspirer de bonnes pratiques grâce à la publication régulière de témoignages d'acheteurs publics et privés.

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...

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-res-sources/>)

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 doit 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 (Référents 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, portée par le PLIE ou la MDE et 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 pourra ainsi être stabilisée. Ici ou là on monte en puissance quant au nombre d'heures mais les moyens humains ne suivent pas toujours. Il faut y prendre garde car c'est la qualité des démarches d'insertion qui pourrait être 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 à un dispositif d'intérêt général, est la solution qui préservera l'équilibre actuel. Il faut en effet 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.

Par ailleurs, faciliter ce recours aux subventions et pérenniser cette mission de service public, les PLIE et les MDE, peuvent revendiquer la qualité de services d'intérêt économique général (SIEG) au sens du droit communautaire, et 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.

Le projet de loi de l'Économie Sociale et Solidaire prévoit dans son article 10 de préciser ce qu'est une subvention et quels sont les organismes habilités à en verser une.

Cet article, s'il est adopté, sera de nature à simplifier et clarifier les relations financières entre les MDE et les PLIE et leurs partenaires demandeurs de l'intervention des facilitateurs.

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

- 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. Faute 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 reconsidérer 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.

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 révélée 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 d'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.



La méthodologie utilisée

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 VleSION¹, décidait le développement du module « clause » dans le logiciel ABC VleSION. 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 Présidents et 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.

Depuis le 15 juin 2011 la société ABC ENGINEERING propose une 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 Emploi 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 VleSION, 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).

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 cet outil le facilitateur peut anticiper, gérer au quotidien, communiquer et rendre des comptes, mutualiser les informations.

De plus, l'interopérabilité entre le logiciel ABC VleSION (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 utilisateur, 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.

261 structures PLIE, Maison de l'Emploi ou collectivités sont chargées du dispositif de gestion des clauses sociales, ce qui représente plus de 300 facilitateurs en œuvre sur le territoire national. Elles sont invitées à se munir du logiciel ABC clause pour enregistrer le suivi de leurs activités.

Les données sont centralisées dans un entrepôt géré par ABC Engineering et anonymes. Un générateur de rapport permet d'analyser les résultats en fonction des critères souhaités par les financeurs et/ou donneurs d'ordre, travaillés par les facilitateurs membres du pôle de compétences clause et les directeurs, membres du Club ABC clause.

Les propositions sont ensuite validées par les membres des Comités de directeurs des PLIE et des Maisons de l'Emploi.

En 2012, 147 de ces 261 structures ont utilisé le logiciel ABC Clause pour suivre leur activité concernant les clauses sociales, soit 56% d'entre elles. C'est la raison pour laquelle, pour l'année 2012, la consolidation des résultats de la clause est uniquement issue des données saisies par ces structures sur le logiciel ABC Clause.

123 Maisons de l'Emploi et PLIE sur les 147 équipées du logiciel ont été en capacité de faire remonter des données pour l'année 2012, soit 84% d'entre elles.

1. 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.

Les Chiffres clés

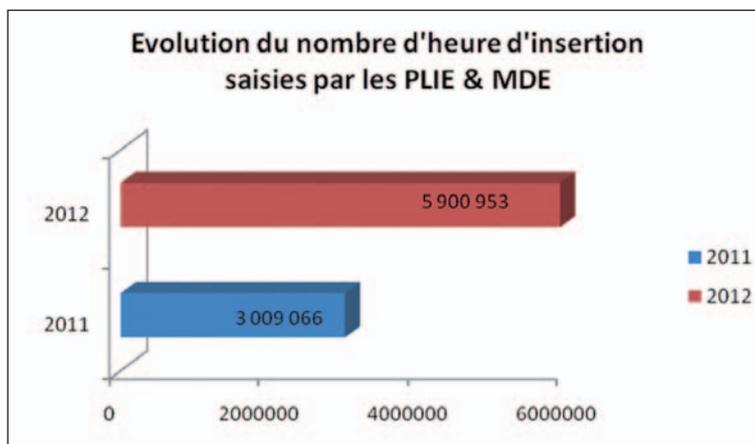
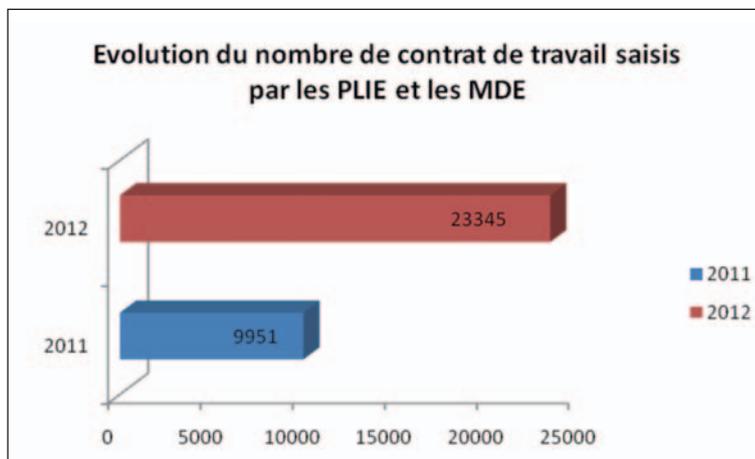
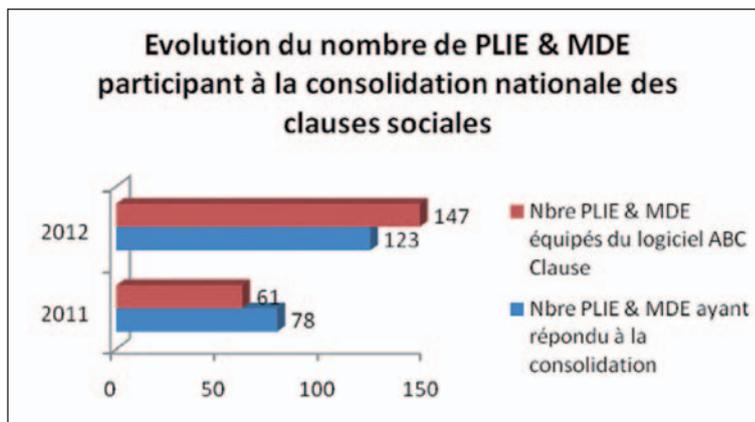
Pour l'année 2012, les 123 structures, soit 36% de plus qu'en 2011, ayant participé à la consolidation ont facilité la réalisation de 5 900 953 heures d'insertion correspondant à 23 345 contrats de travail au profit de 14 743 participants

Il faut souligner la montée en charge des clauses sociales:

- 1 044 maitres d'ouvrage concernés sur l'année.
- 4 346 opérations en cours sur la période
- 17 896 marchés en cours sur la période.

Lors de la consolidation 2011, trois millions d'heure avaient été comptabilisés pour les 78 structures qui avaient transmis leurs données. Les chiffres 2012 représentent:

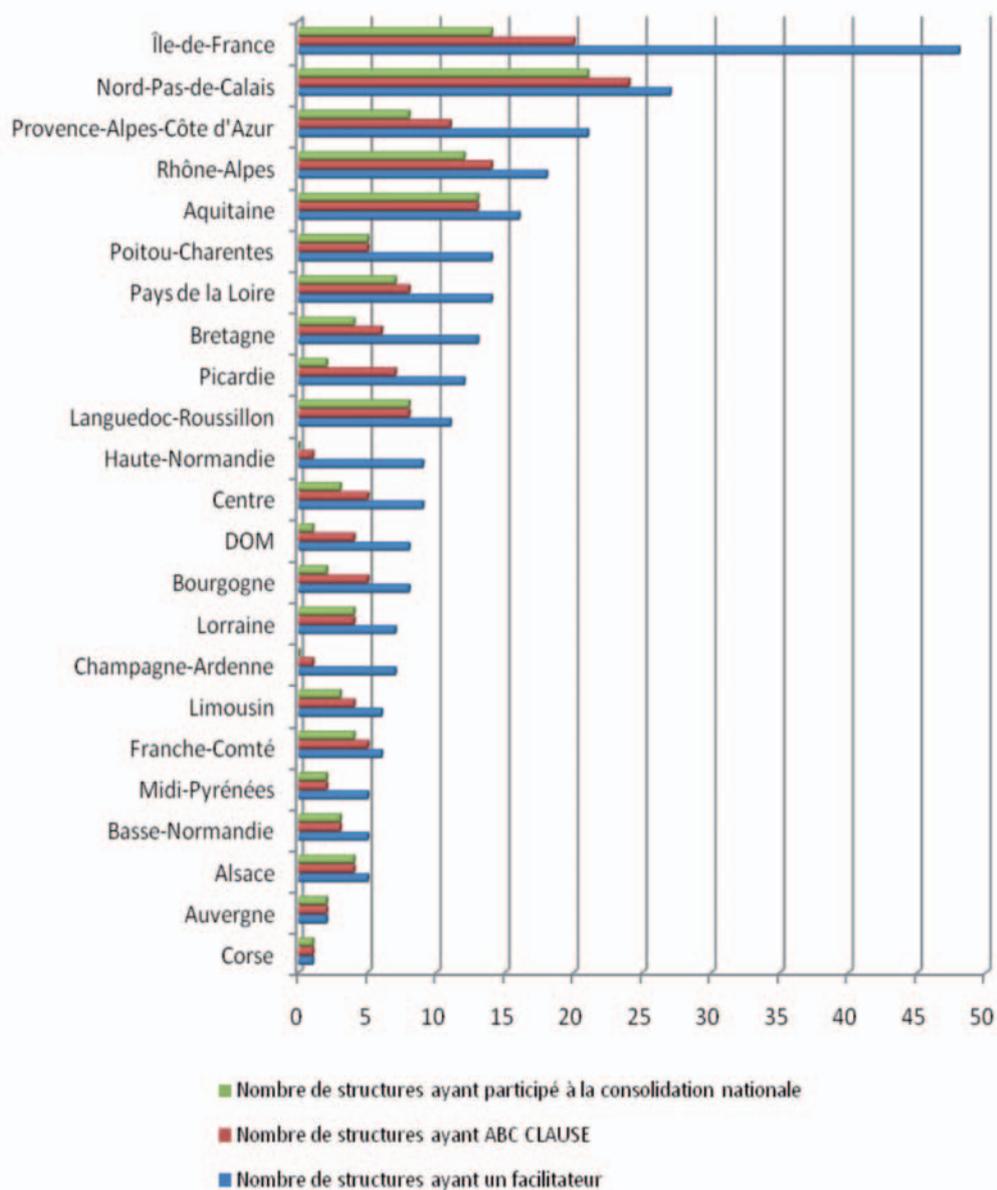
- une augmentation de 36% du nombre de structures ayant participé à la consolidation 2012,
- une augmentation de 57% du nombre de contrats générés par les clauses sociales
- une augmentation de 49% concernant les heures d'insertion.



Les Clauses Sociales en Région

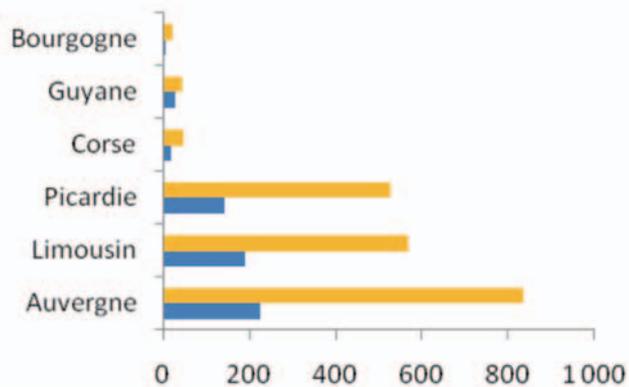
L'Alliance Villes Emploi tient à jour un annuaire des facilitateurs présents dans les Maisons de l'Emploi, les PLIE, les collectivités et les EPCI adhérents ou pas au réseau. Les données ci-dessous sont issues de cet annuaire alimenté par les structures désireuses d'y figurer et du logiciel ABC Clause.

Les PLIE, Maisons de l'Emploi et certaines collectivités chargées du dispositif de gestion des clauses sociales

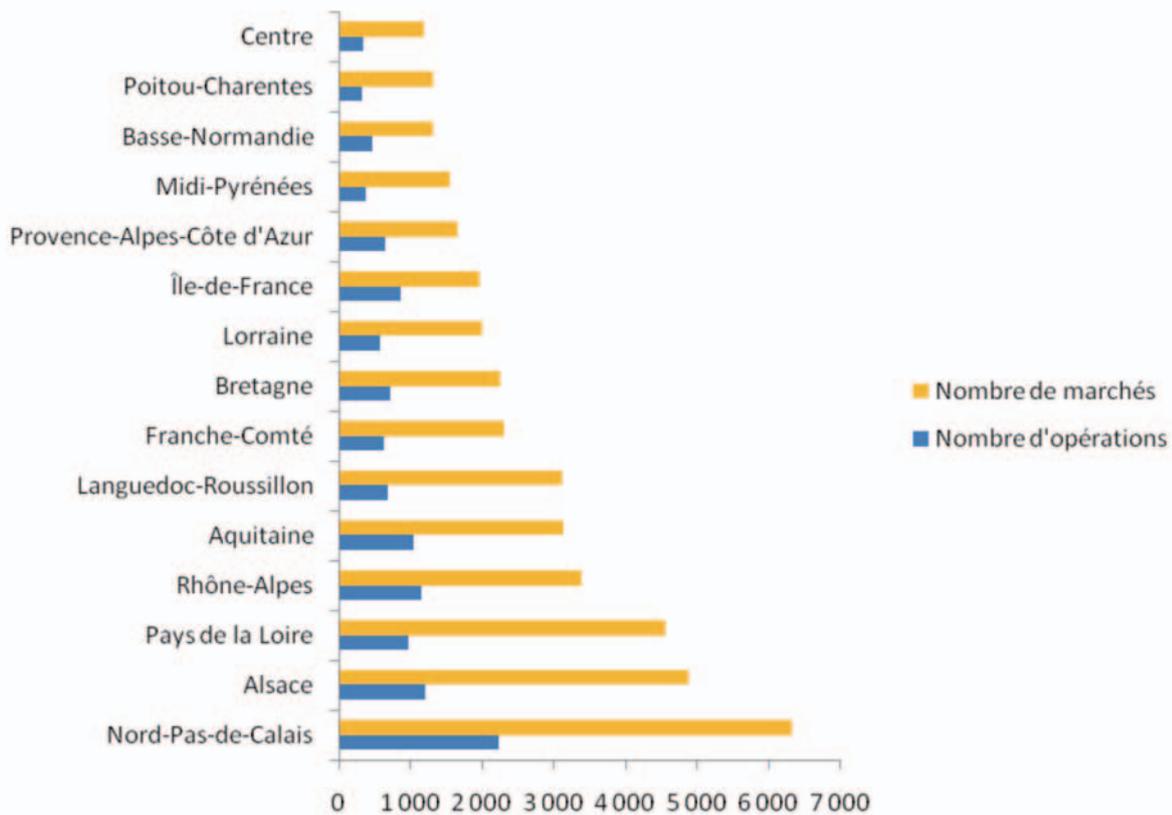


Synthèse régionale des opérations et marchés recensés sur ABC Clause

(régions gérant un nombre de marché inférieur à 1000/an)

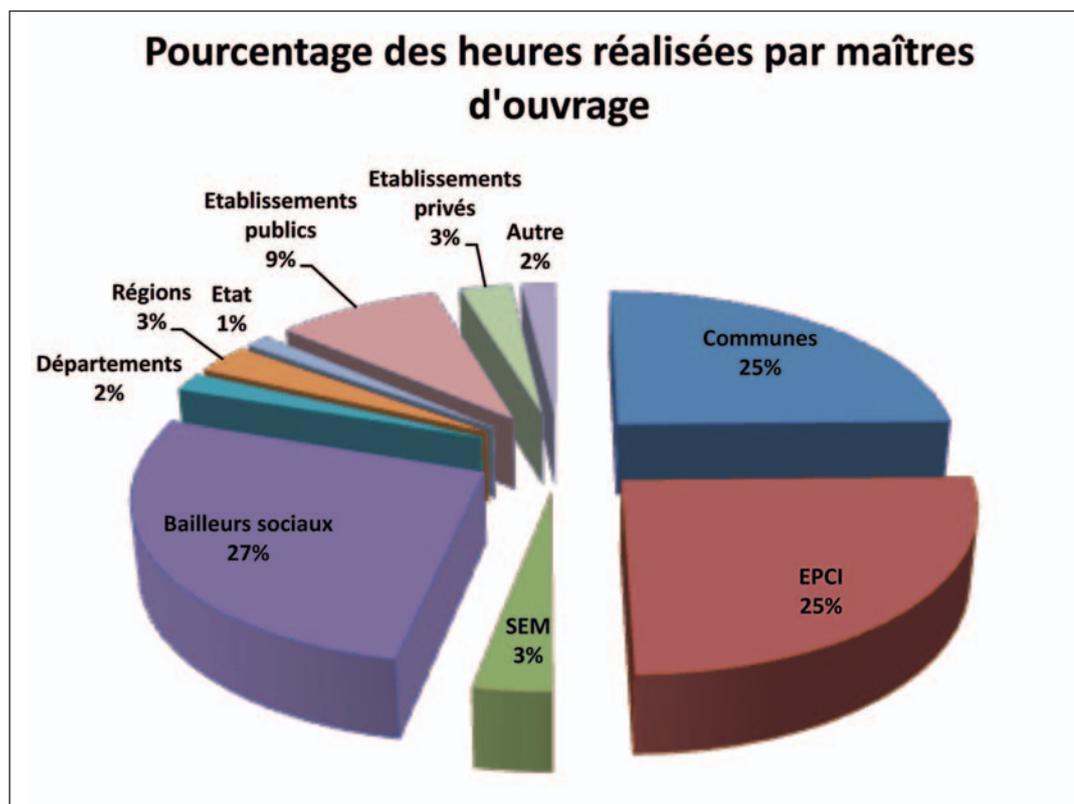


(régions gérant un nombre de marché supérieur à 1000/an)



LES DONNEURS D'ORDRES,

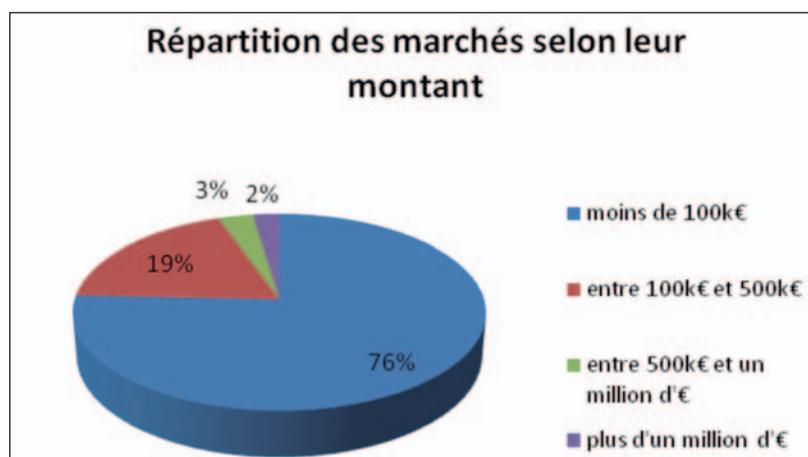
Les Communes et EPCI représentent 50% suivis par les bailleurs sociaux qui représentent 27% des 1044 maîtres d'ouvrage ayant inscrit la clause sociale dans leurs marchés



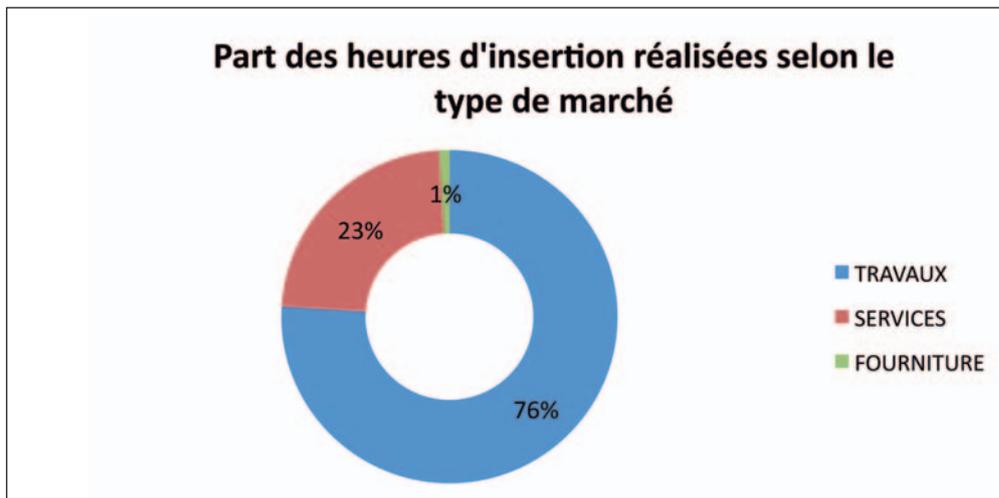
Avec la création du Service des Achats de l'État (SAE) en 2009, l'État en tant que donneur d'ordres a souhaité lui aussi être exemplaire. Une organisation spécifique s'est mise progressivement en place, les marchés engagés couvrant des territoires souvent très étendus, amenant PLIE et MDE à mutualiser leurs réponses, parfois à des niveaux inter régionaux. Pour ces 123 MDE et PLIE, l'État représente 1% des heures et des contrats mais les conditions sont aujourd'hui réunies pour une montée en puissance en 2013.

LES MARCHÉS

On comptabilise 17891 marchés saisis sur la période 2012, dont les montants se répartissent de la manière suivante :



➡ 65% des heures d'insertion réalisées concernent les marchés de moins de 100 000 euros.



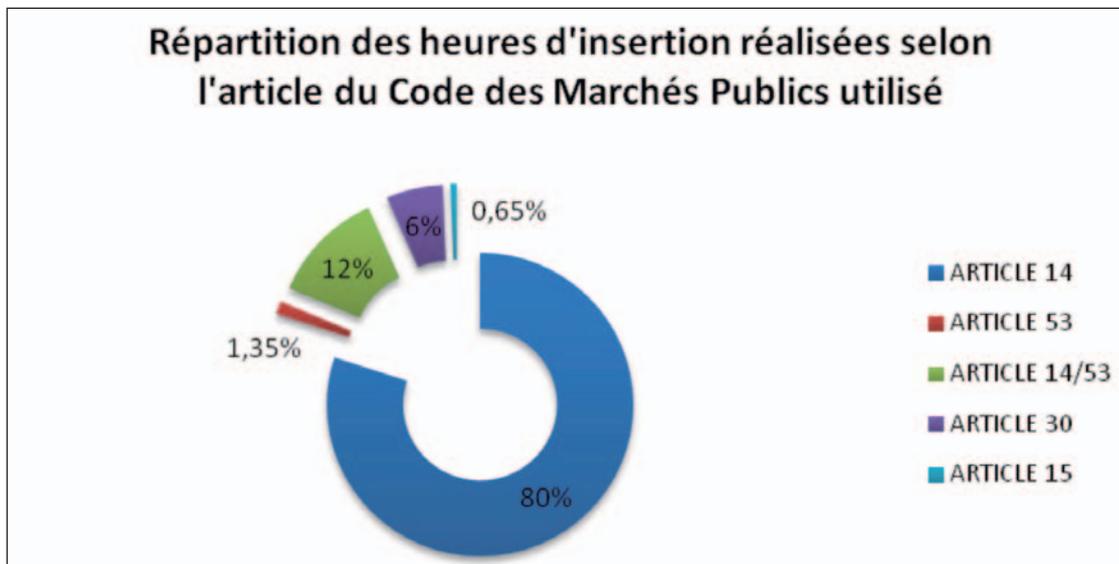
- Marchés de travaux : 4 294 182 heures d'insertion
 - Marchés de services : 1 386 024 heures d'insertion
 - Marchés de fournitures : 10 473 heures d'insertion
 - 76% des heures d'insertion réalisées ont concerné des marchés de travaux.
- La grande majorité des marchés saisis sur le logiciel, sont passés selon la procédure formalisée (99%), viennent ensuite les marchés à bons de commande, les opérations alloties et les marchés de gré à gré.

Les principaux secteurs d'activités des marchés selon le Code NAF de l'INSEE :

- 70% des contrats générés correspondent à la catégorie F/Construction (bâtiment, voirie, travaux publics)
- 16% des contrats générés correspondent à la catégorie N/Activités de services administratifs et de soutien (nettoyage et espaces verts)
- 6% des contrats générés correspondent à la catégorie E/Production et distribution d'eau (assainissement, gestion des déchets et dépollution).
- Les secteurs de l'agriculture (A), de l'industrie (C), de l'hébergement/restauration (I), du transport (H) et de la santé/action sociale (Q) sont aussi présents dans le cadre des marchés passés et représentent près de 6% des contrats générés.

Les principaux articles du code des marchés utilisés :

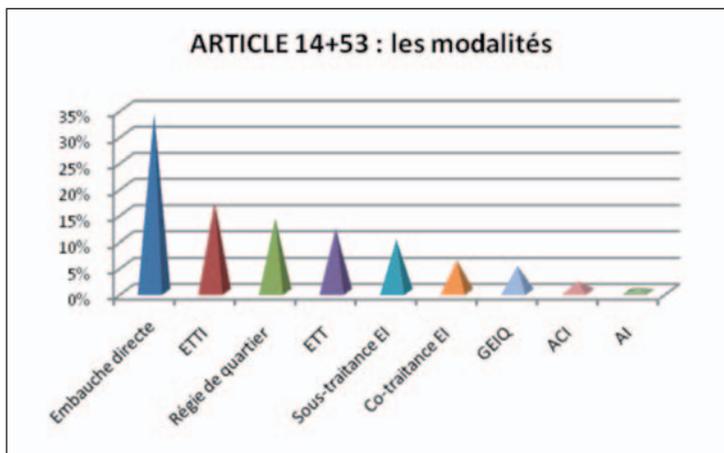
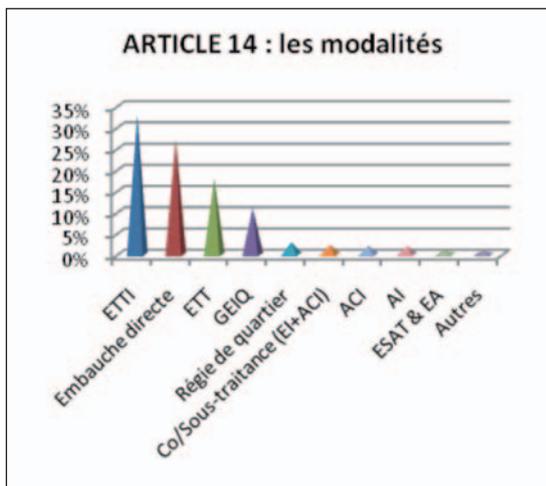
Par rapport à 2011, on constate une nette progression du recours aux articles 14+53 qui sont passés de 6% des heures réalisées en 2011 à 10% en 2012. Le recours à l'article 30 est passé de 10% des heures d'insertion réalisées en 2011 à seulement 5% en 2012.



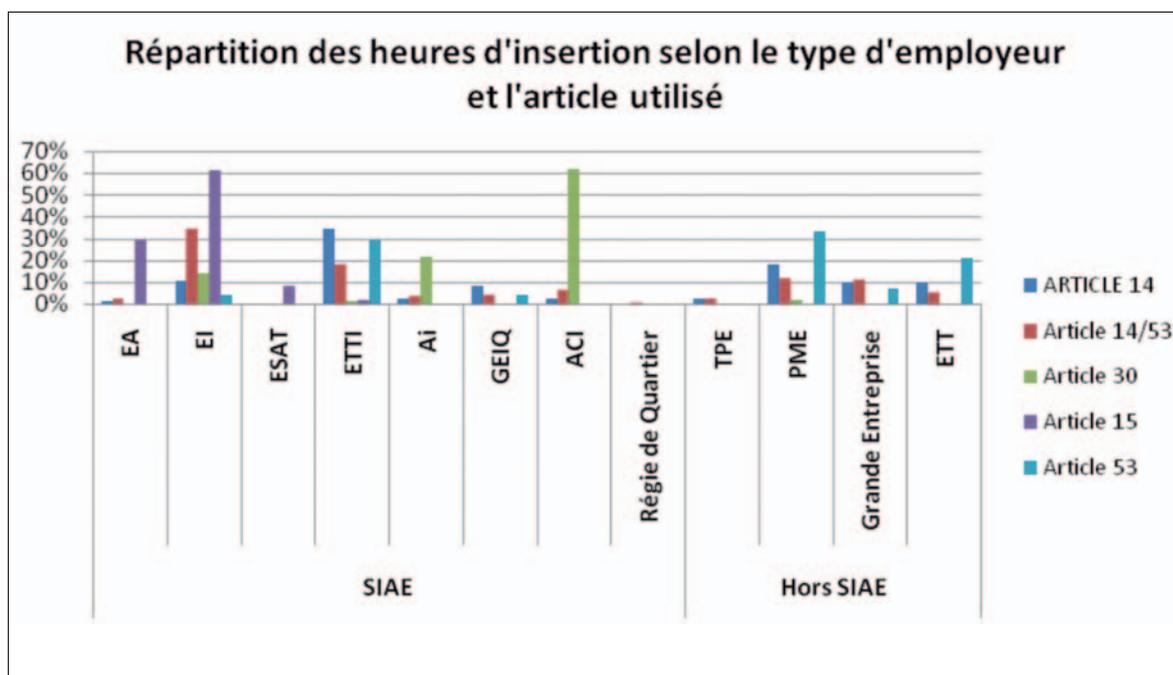
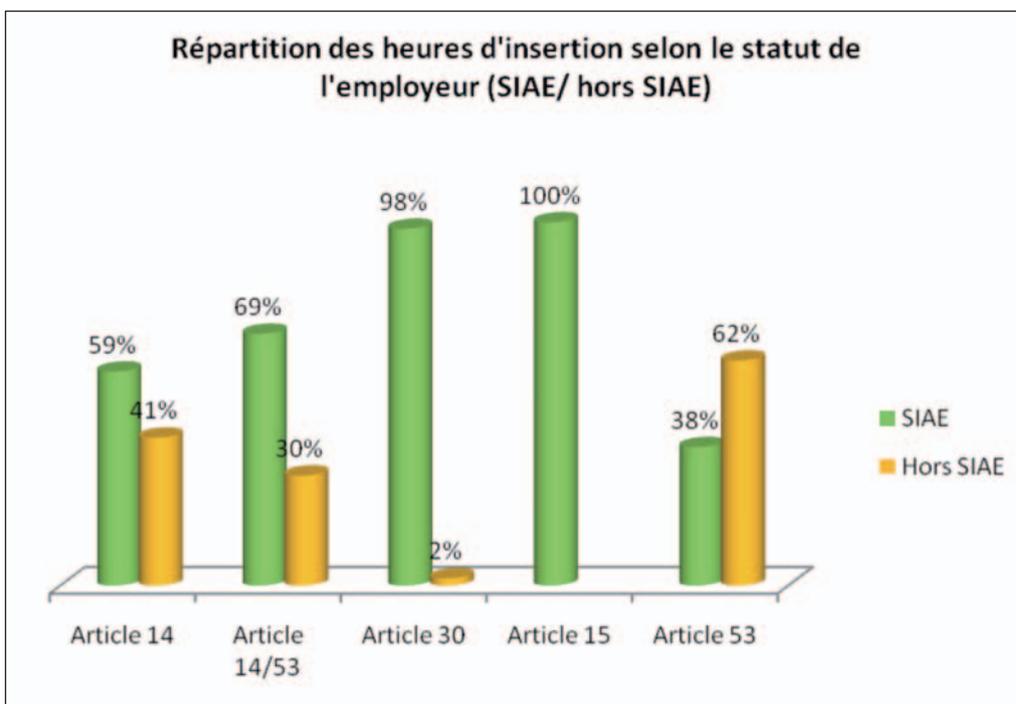
Les modalités de réalisation des clauses sociales selon l'article utilisé sont les suivantes :

Concernant l'article 14, le recours aux Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI) est majoritaire, car il représente à lui seul 33% des heures d'insertion réalisées. Si l'on y ajoute la part représentée par les ETT (18%), le recours au travail intérimaire représente plus de la moitié des heures d'insertion générées en 2012.

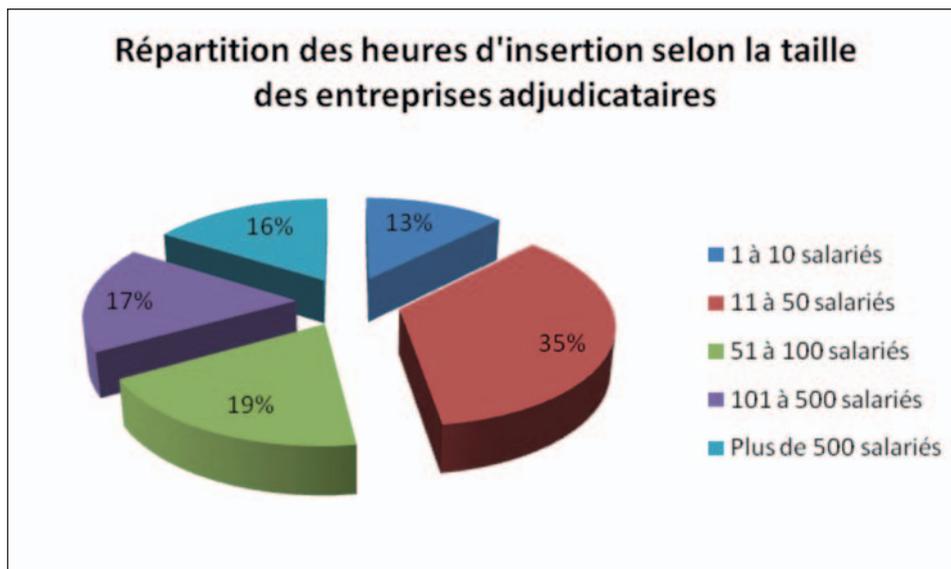
L'embauche directe représente 27% des heures d'insertion. Concernant l'utilisation combinée des articles 14 et 53, le recours à l'embauche directe est majoritaire (34%).



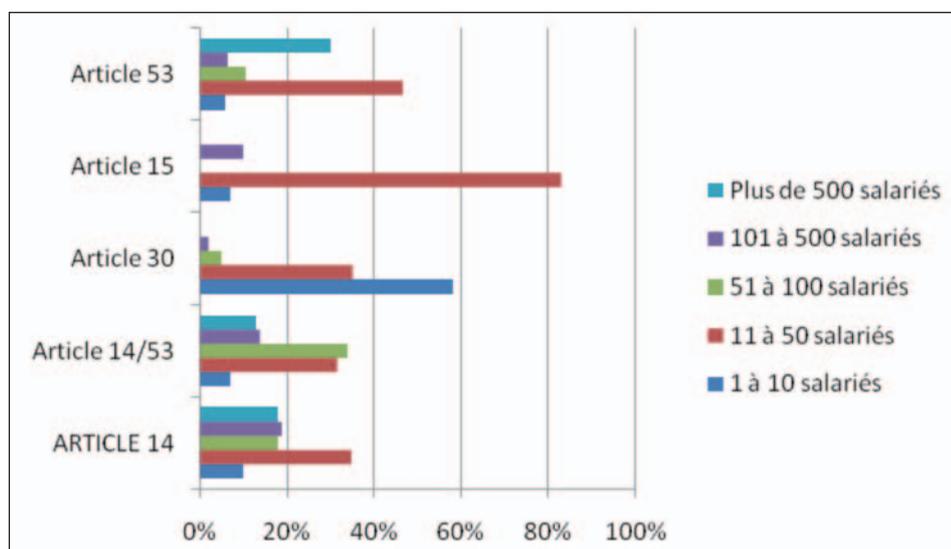
Les principaux types d'employeurs



Le classement du nombre d'heures travaillées par taille d'entreprise adjudicataire se présente comme suit :



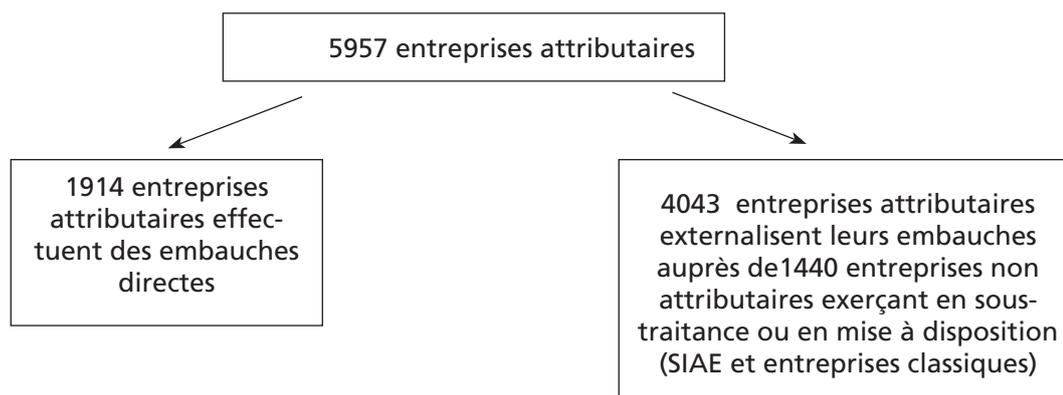
➔ 48 % des entreprises adjudicataires sont des entreprises de moins de 50 salariés.



Les entreprises impliquées dans les clauses sociales

Les entreprises attributaires sont les entreprises adjudicataires des marchés. Elles peuvent embaucher directement les participants, avoir recours à la sous-traitance ou à la mise à disposition de personnel pour réaliser leurs clauses sociales. Pour cette année, on compte 5957 entreprises attributaires dont :

- 1914 (32%) ont recours à l'embauche directe.
- 4043 (68%) externalisent leurs embauches auprès des 1440 entreprises non attributaires via la sous-traitance (auprès d'entreprises classiques ou d'EI) ou via la mise à disposition de personnel (par l'intermédiaire des ETT, ETTI, AI, et GEIQ).



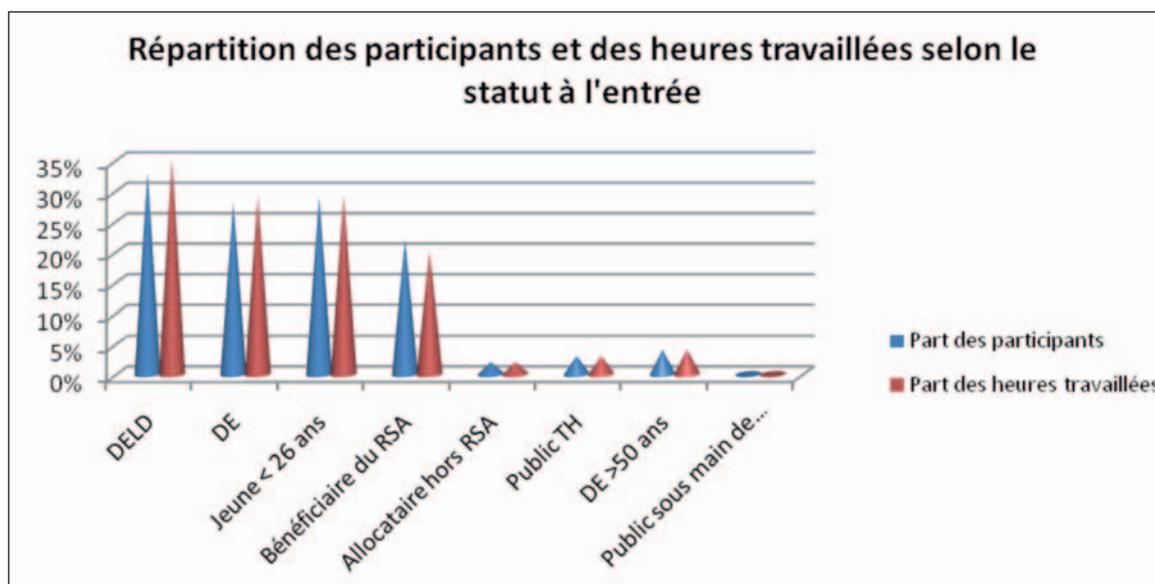
Les entreprises employeuses (celles qui embauchent directement les participants dans le cadre de la clause) sont donc au nombre de 3 354 (1914 + 1440)
 7397 entreprises sont donc impliquées dans les clauses sociales en 2012 (5957 entreprises attributaires + 1440 entreprises non attributaires exerçant en sous-traitance ou en mise à disposition)

Les participants

14 743 participants suivis par les MDE ou PLIE ont bénéficié des clauses sociales pour 5 900 953 heures travaillées soit une moyenne de 400 heures par participant.

Les statuts de ces participants³ se répartissent comme suit à l'entrée du dispositif des clauses sociales :

Statut des publics	Part des participants	Part des heures travaillées
Demandeur d'emploi	28%	29%
DELD	33%	35%
Jeune de moins de 26 ans	29%	29%
Bénéficiaire du RSA	22%	20%
Bénéficiaire de minima sociaux (hors RSA)	2%	2%
Public reconnu Travailleur Handicapé	3%	3%
Demandeur d'emploi de plus de 50 ans	4%	4%



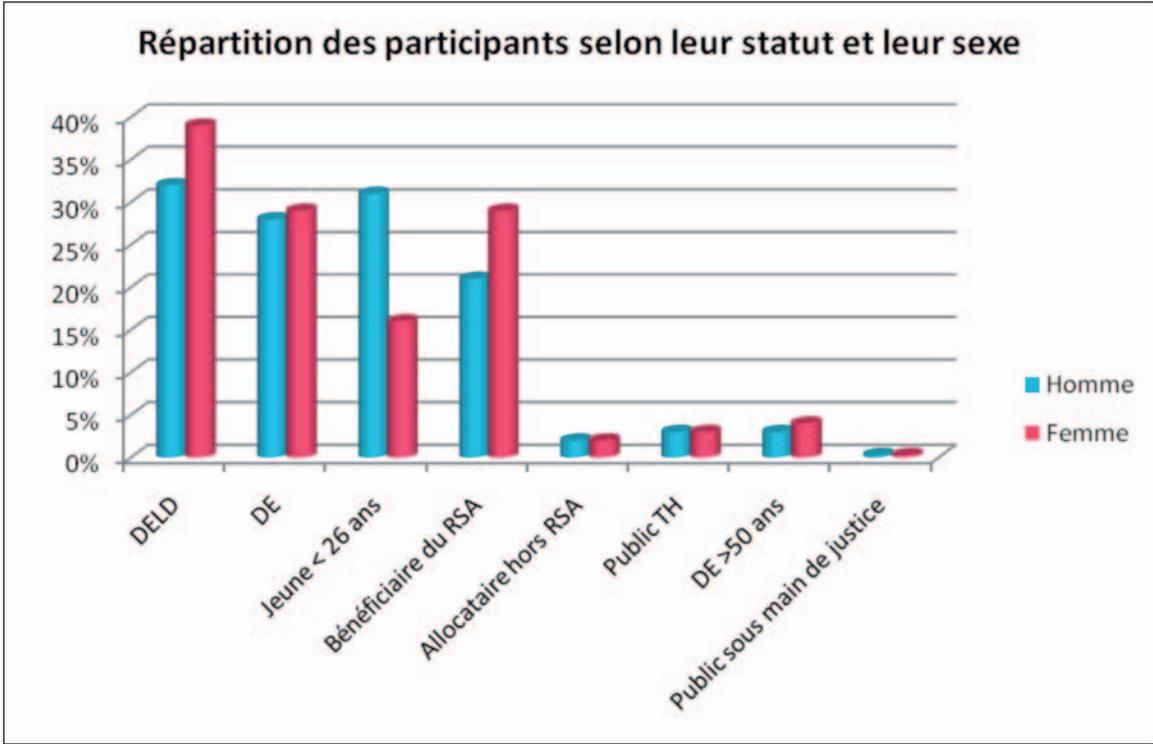
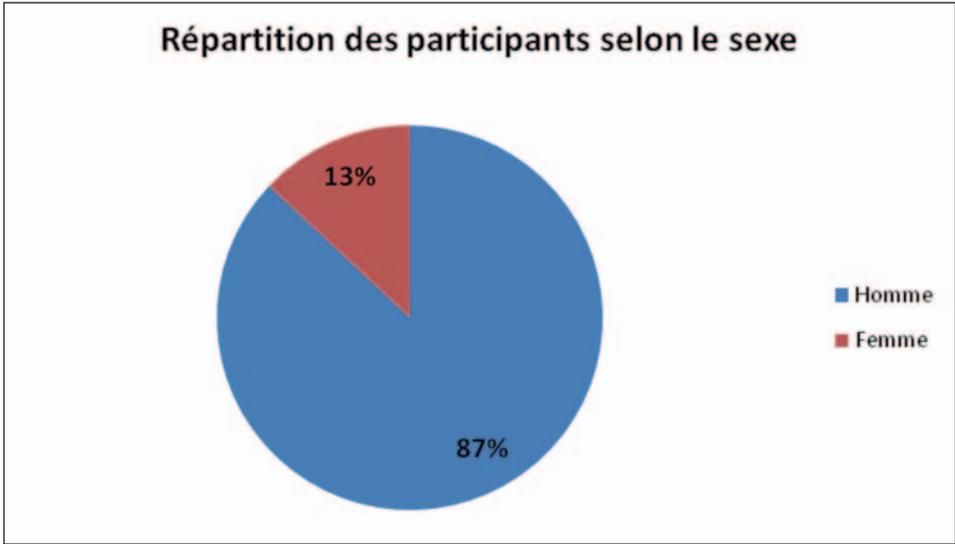
Sur les 14 743 participants, 13% sont des femmes et 87% sont des hommes.

La répartition des heures travaillées est quasiment identique :

- 10 % par les femmes,
- 90 % par les hommes

Cette grande majorité d'hommes est à mettre en lien avec les secteurs principaux des marchés, bâtiment et travaux publics, secteurs "traditionnellement" occupés par des hommes.

3. Un participant peut cumuler plusieurs statuts, mais l'ensemble des statuts concernant un participant n'apparaîtra pas forcément de manière exhaustive. C'est le cas particulièrement des jeunes et des DE + 50 ans (qui peuvent être aussi bénéficiaires de minima sociaux, public reconnu TH...) Ainsi pour avoir des informations plus représentatives sur les tranches d'âge (- de 26 ans et + de 50ans), il est préférable de se reporter au tableau « La répartition par âge des 14 743 participants » p50.



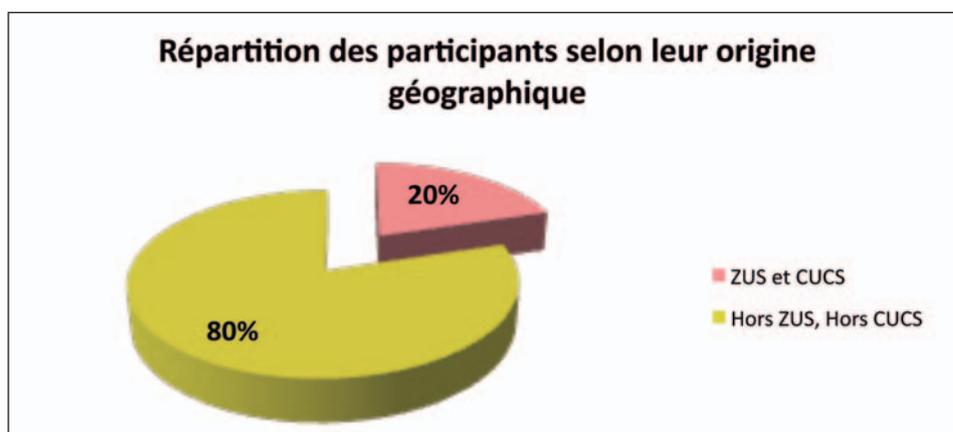
La répartition par zone géographique, très fortement liée au Programme de Rénovation Urbaine, est la suivante :

Participants résidants en Zone Urbaine Sensible

Zone géographique	Part des participants	Part des heures travaillées
ZUS	32 %	32 %
Hors ZUS	68 %	68 %

Participants résidants en quartier sous Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS)

Zone géographique	Part des participants	Part des heures travaillées
CUCS	10 %	8 %
Hors CUCS	90%	92 %

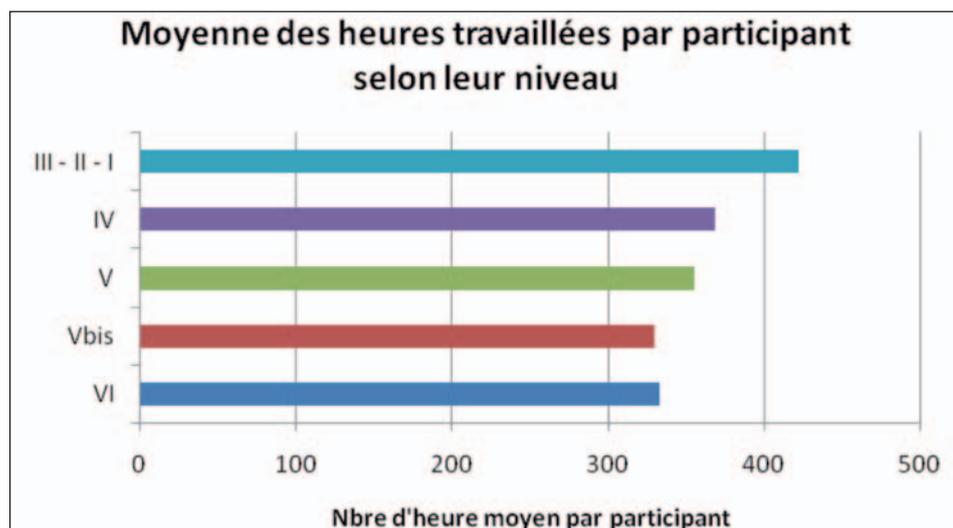


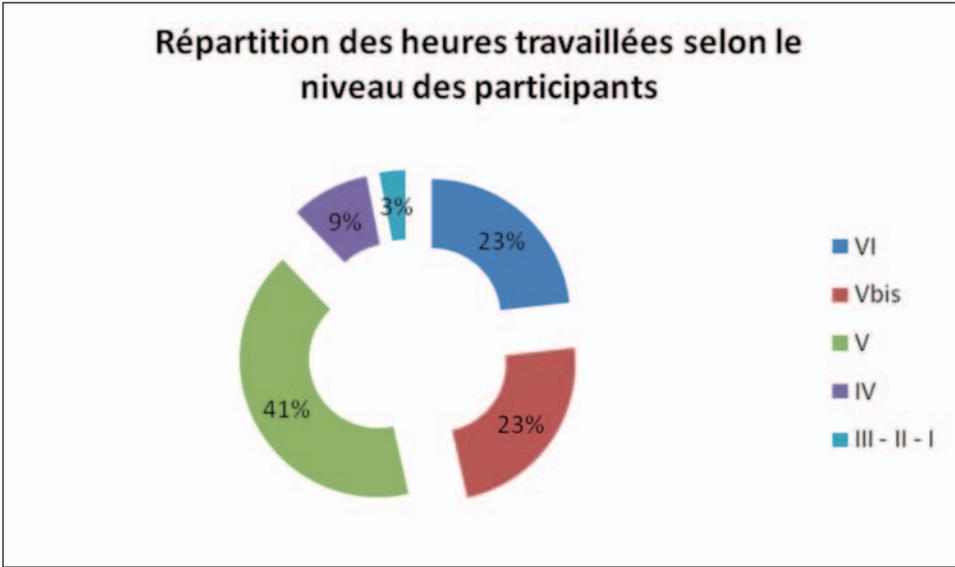
La répartition des niveaux de qualification des 14 743 participants est la suivante :

Niveau de qualification	% de participants	Moyenne d'heures travaillées par participant
Niveau III - II - I	2%	422 h
Niveau IV	8 %	369 h
Niveau V	40%	355 h
Niveau V bis	23%	330 h
Niveau VI	24%	333 h

Les participants de niveau V et infra sont largement majoritaires. Ils représentent 87% des participants.

Toutefois la moyenne d'heures travaillées par participant augmente avec le niveau de formation.

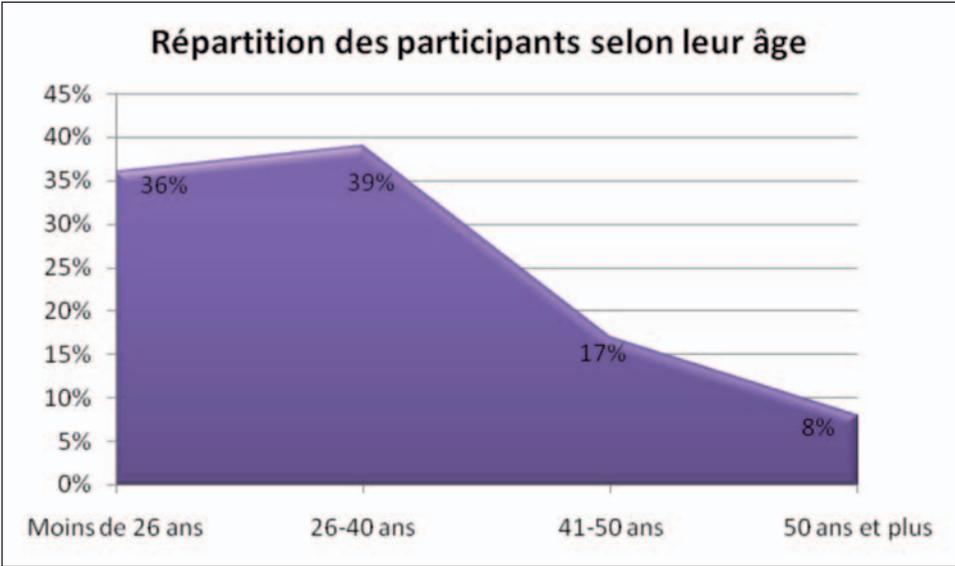




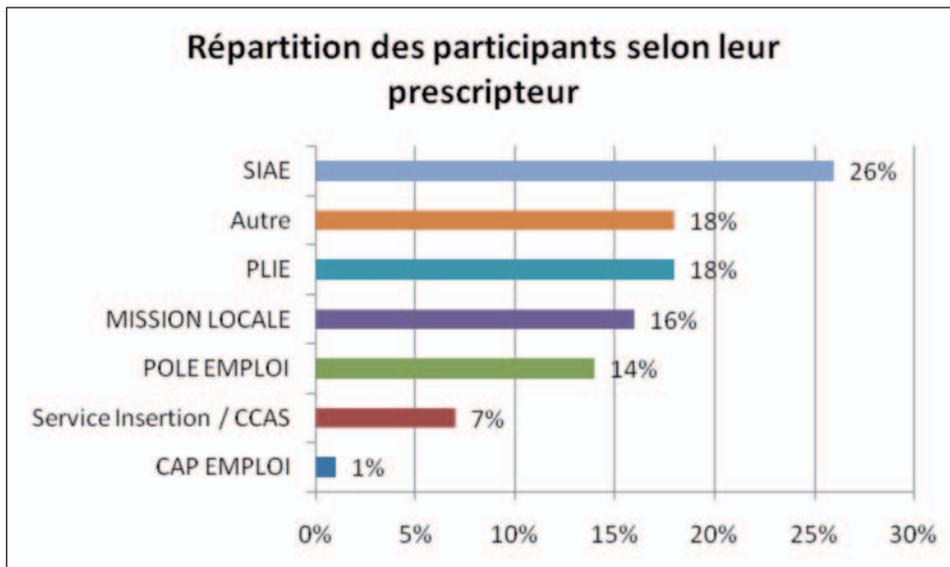
La répartition par âge des 14 743 participants est la suivante :

Tranches d'âge des participants	% de participants	% des heures travaillées
Moins de 26 ans	36 %	36 %
26 à 40 ans	39 %	39 %
41 à 50 ans	17 %	16 %
50 ans et plus	8 %	9 %

La pyramide des âges est particulièrement équilibrée, considérant que la majorité des marchés s'effectuent sur des marchés de Bâtiment Travaux Publics.



Ces participants ont été orientés sur le dispositif de gestion des clauses sociales par les prescripteurs suivants :

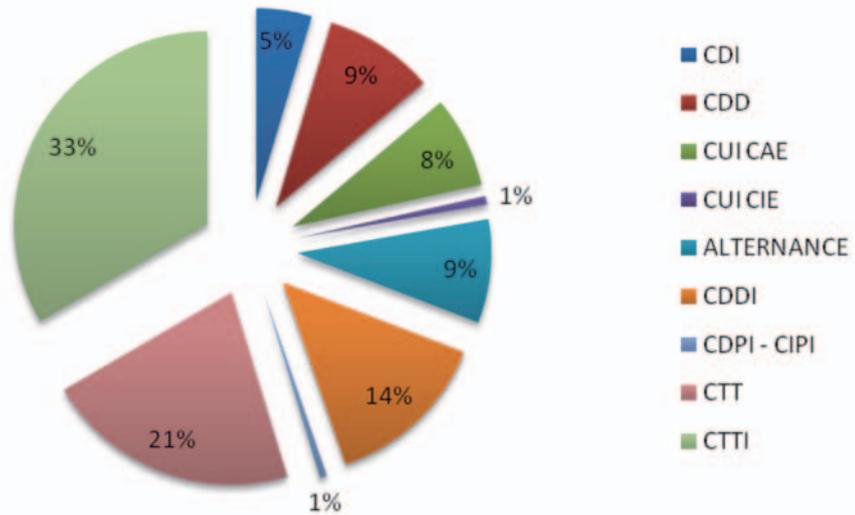


Les contrats mobilisés par les participants durant l'année 2012

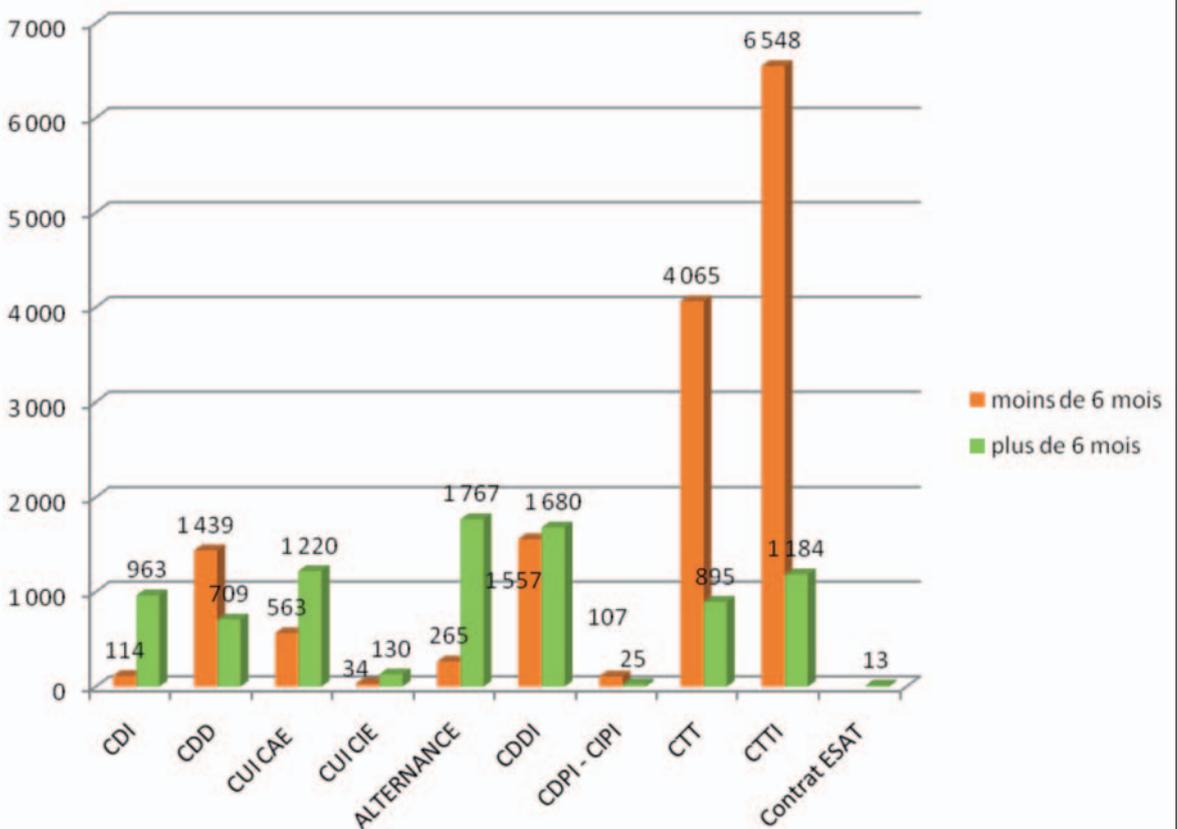
Type de contrats	Nombre
CDI	1 077
CDD	2 148
Contrats Unique d'Insertion /CAE (secteur non marchand)	1 783
Contrats Unique d'Insertion / CIE (secteur marchand)	164
ALTERNANCE (contrats d'apprentissage et de professionnalisation)	2 032
Contrats à Durée Déterminée d'Insertion	3 237
Contrats de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) & Contrats d'Insertion Professionnelle Intérimaire (CIPI)	132
Contrats de Travail Temporaire	4 960
Contrats de Travail Temporaire d'Insertion	7 732
Contrats de soutien et d'aide par le travail (ESAT)	13
TOTAL	23 345



Répartition des contrats selon leur type



Répartition des contrats selon leur nature et leur durée



- 57% des contrats sont des contrats aidés (CUI) où émanent des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (ETTI, AI, etc.), reflétant bien l'objectif de la clause de permettre l'insertion dans l'emploi de personnes en difficulté.
- 14% des contrats sont des contrats dits de droit commun (CDI & CDD classiques) démontrant que la clause facilite aussi le parcours vers l'emploi stable et durable.

Les métiers occupés par les participants dans le cadre des contrats clause

Famille ROME	Part des contrats
F - Construction, Bâtiment et Travaux Publics	60,57%
K - Services à la personne et à la collectivité	13,99%
9 - Métiers non définis	11,72%
A - Agriculture, pêche, espaces naturels et espaces verts, soins aux animaux	7,06%
N - Transport et logistique	2,64%
H - Industrie	1,30%
I - Installation & Maintenance	0,95%
M - Support à l'entreprise	0,87%
G - Hôtellerie, restauration, tourisme et loisirs	0,58%
D - Commerce, vente et grande distribution	0,21%
B - Arts et façonnage d'ouvrage d'art	0,05%
J - Santé	0,04%
E - Communication, multimédia	0,02%
C - Banque, assurance et immobilier	0,01%

➔ 61 % des métiers occupés par les participants concernent le secteur de la construction, bâtiment et des travaux publics, ce qui représente 14 141 contrats.

Zoom sur les métiers de la construction, du bâtiment et des travaux publics

F17 - Travaux et gros œuvre	0,83%
F16 - Second œuvre	0,59%
F15 - montage de structures	1,97%
F13 - Engins de chantier	0,08%
F11 - Conception et études	2,80%
F12 - Conduite et encadrement de chantier	35,16%
F14 - Extraction (démolition, terrassement)	58,57%

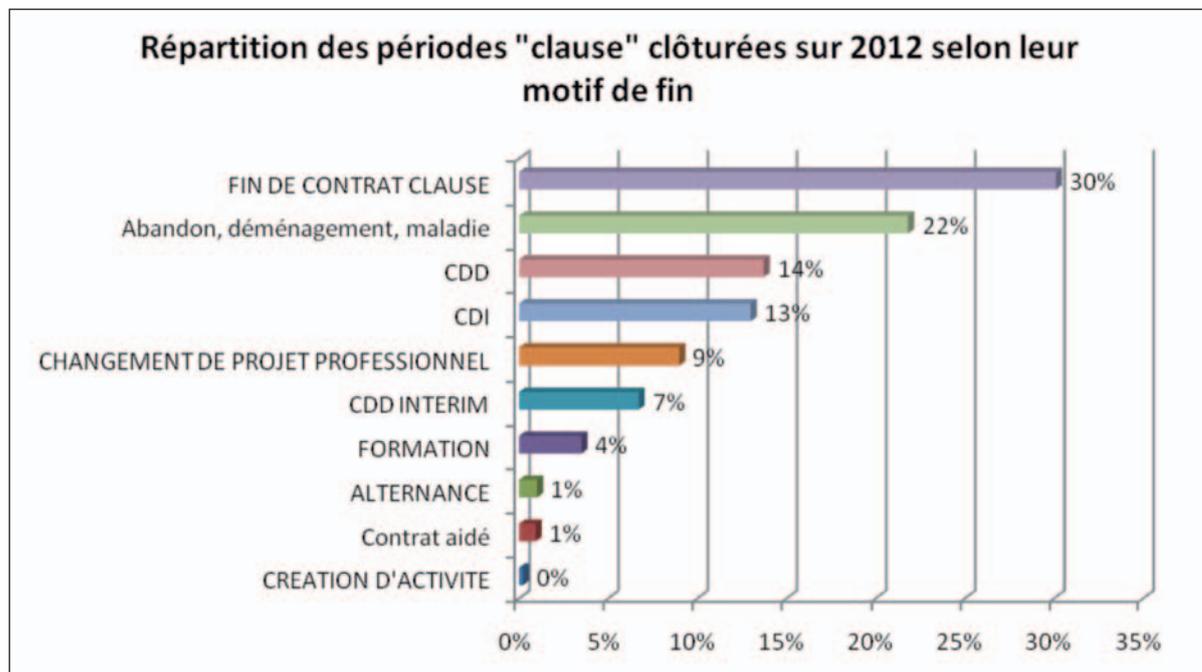
➔ 14% des métiers occupés par les participants concernent le secteur des services à la personne et à la collectivité, soit 3265 contrats. Cela concerne principalement les métiers en lien avec la gestion des déchets, la propreté et le nettoyage.

Zoom sur les métiers des services à la personne et à la collectivité

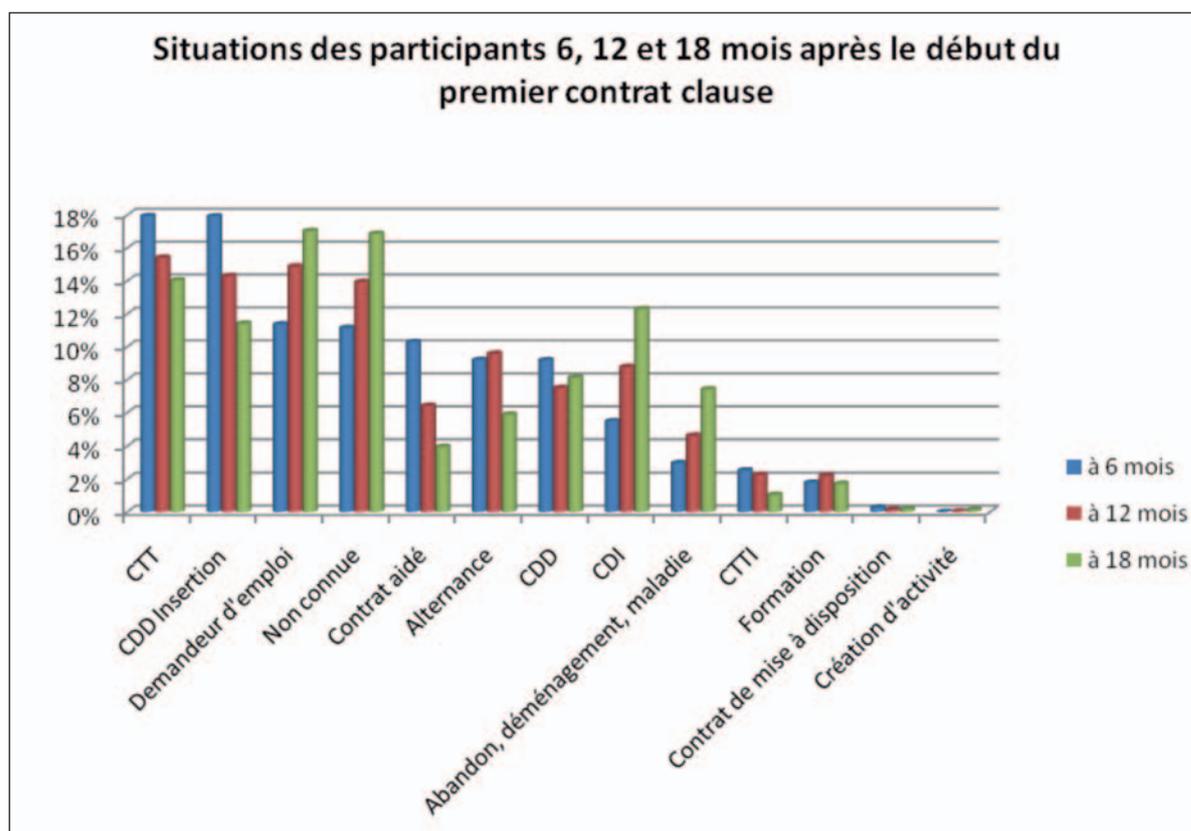
K11 - Accompagnement de la personne	0,03%
K18 - développement territorial et emploi	0,09%
K13 - Aide à la vie quotidienne	0,28%
K25 - Sécurité privée	0,37%
K17 - Défense, sécurité publique et secours	0,40%
K12 - Action sociale, socio-éducative et socioculturelle	1,38%
K16 - Culture et gestion documentaire	4,32%
K22 - Nettoyage et propreté industrielle	23,61%
K23 - Propreté et environnement urbain	69,53%

Les motifs de fin de période clause

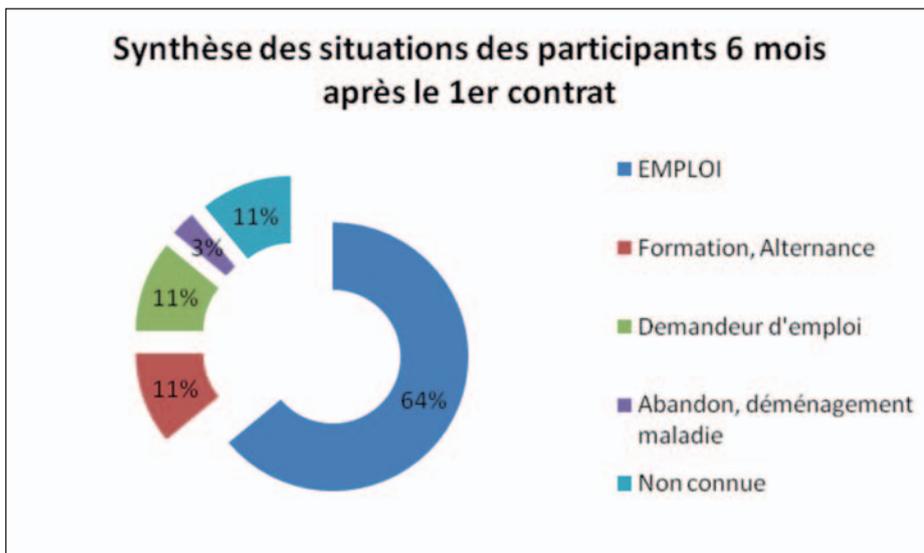
Chaque participant, lorsqu'il entre sur le dispositif clause sociale, démarre une période « clause » à la date de son premier contrat de travail. Une période peut comprendre plusieurs contrats clause et sera clôturée lorsque le participant n'est plus mobilisable sur ce dispositif, et ce, pour différents motifs (emploi, formation, abandon, etc.).



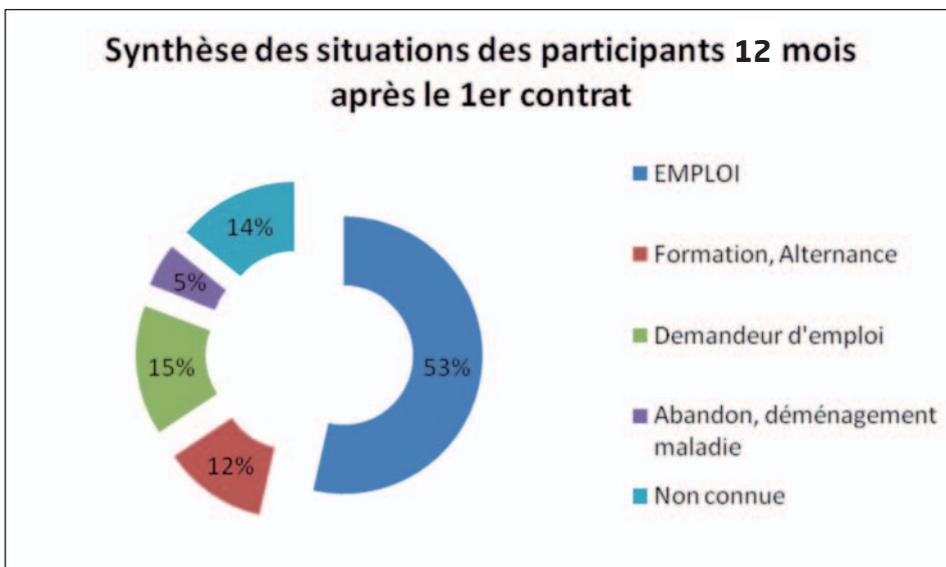
La situation des participants après le début du premier contrat clause sociale



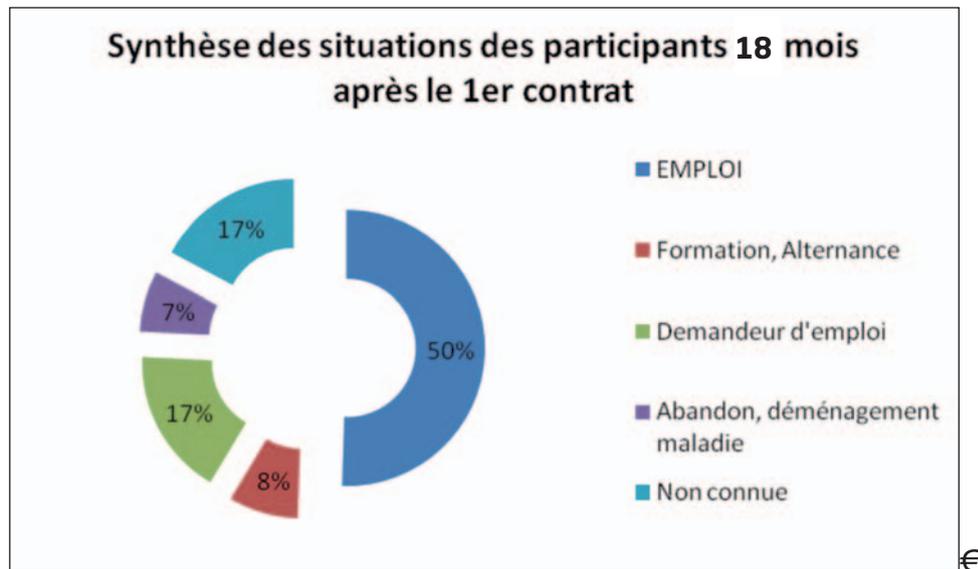
Situations après le 1er contrat	à 6 mois	à 12 mois	à 18 mois
Contrat de Travail Temporaire	18%	15%	14%
CDD Insertion	18%	14%	11%
Demandeur d'emploi	11%	15%	17%
Non connue	11%	14%	17%
Contrat aidé	10%	6%	4%
Alternance	9%	10%	6%
CDD	9%	7%	8%
CDI	5%	9%	12%
Abandon, déménagement, maladie	3%	5%	7%
Contrat de Travail Temporaire d'Insertion	3%	2%	1%
Formation	2%	2%	2%
Contrat de mise à disposition	0,27%	0,14%	0,17%
Création d'activité	0%	0,03%	0,12%



➡ 64% des participants sont en situation de travail 6 mois après leur entrée dans le dispositif.



➡ 53% des participants sont en situation de travail 12 mois après leur entrée dans le dispositif.



€ → 50% des participants sont en situation de travail 18 mois après leur entrée dans le dispositif.

Que ce soit à 6 mois, à 12 mois ou à 18 mois après leur entrée dans le dispositif, le pourcentage de demandeurs d'emploi ou d'abandons reste extrêmement faible comparé aux autres dispositifs d'insertion (respectivement 14% et 5% en moyenne).

L'accès à la formation quoique faible reste constant.

A noter que ces résultats sont mesurés alors que les PLIE ont une obligation de suivi dans l'emploi à 6 mois et non à 12 ou 18 mois et que les Maisons de l'Emploi ne sont pas dotées de moyens suffisants pour assurer ce suivi.

Le dispositif des clauses sociales est remarquable pour sa capacité à :

- Intégrer les participants dans les parcours d'insertion
- Maintenir en situation active une grande majorité de ses participants
- Permettre l'accès et le maintien dans l'emploi classique

Données résumées

316 facilitateurs de la clause sociale employés par 265 structures (PLIE, Maisons de l'emploi, collectivités) dont 123 ont participé à la consolidation nationale des résultats "clauses sociales 2012".

5,9 millions d'heures d'insertion réalisées par ces 123 structures (près de 50 000 heures par structure)

- pour 23 345 contrats de travail (190 par structure)
- et 14 743 participants (400 heures par participant)

Les principaux maîtres d'ouvrage

- Communes et EPCI : 50 %
- Bailleurs sociaux : 27 %

Les marchés principaux

- 76 % moins de 100 K
- 70 % construction
- 16 % nettoyage et espaces verts
- 6 % gestion des déchets, assainissement
- 80 % article 14
- 10 % article 14 + 53 (6 % en 2011)

Les entreprises €

- 48 % des entreprises adjudicataires ont 50 salariés ou moins

Les participants

- Hommes 87 %
- Minima sociaux 24 %
- Niveau V et infra : 90 %
- Femmes 13 %
- DELD 33 % - Jeunes 36 %

Les prescripteurs principaux

- PLIE, Mission locale, CCAS : 41 %
- SIAE : 26 %
- Pôle emploi : 14 %

Les contrats de travail

- CTTI et CDDI : 47 %
- CTT : 21 %
- CDI, CDD, Alternance : 23 %
- CUI/CAE : 8 %

18 mois après le premier contrat lié à la clause sociale :

Sur 100 participants dont la situation est connue et qui sont restés sur le territoire de la Maison de l'emploi ou du PLIE (soit 76 % des participants)

- 78 % sont à l'emploi ou en formation
- 22 % sont demandeurs d'emploi



Les initiatives développées dans les territoires

Dans le cadre des clauses sociales, les MDE et les PLIE développent 4 types d'actions :

- **Des actions de sensibilisation, d'information et d'appui aux donneurs d'ordre de leurs territoires :**

La MDE de Melun Val de Seine, la MDE Saumur Loire Val d'Anjou, s déploient auprès des donneurs d'ordre une offre de services dans le cadre de l'ANRU.

La MEF du Saint-Quentinois et du Vermandois et les deux PLIE de ces territoires ont créé une cellule de promotion et de développement des clauses sociales dans l'objectif d'impliquer 30% des communes de ces territoires sur l'inscription de clauses sociales dans leurs marchés.

La MDE de Toulouse Métropole Emploi organise une table-ronde régionale «les clauses sociales dans les marchés publics ou comment s'inscrire dans une démarche d'achat responsable ?» Ce temps d'information et d'échanges a pour objectifs de permettre un déploiement effectif du dispositif Clauses d'insertion sur le territoire et de renforcer la connaissance des acheteurs du dispositif Clause d'Insertion.

La MEF du Bassin d'Emploi Dijonnais assure une fonction d'appui ressource à l'échelle régionale au bénéfice de l'ensemble des MDE et PLIE de Bourgogne et de leurs facilitateurs, dans le but de contribuer à l'inclusion des clauses dans les marchés de l'État des quatre départements de la Bourgogne

- **Des actions d'accompagnement des entreprises,** y compris des entreprises de travail temporaire ou des SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique) :

La MDE du bassin d'Orléans appuie les entreprises dans la définition des postes et la préparation des opérations de recrutement, et les oriente vers les professionnels de l'emploi et de la formation selon leurs besoins. Elle participe à la sélection des candidats aux côtés des opérateurs de l'emploi avant qu'ils soient présentés aux entreprises.

La MDE Val de Marque a accompagné 20 entreprises dans le cadre du Programme de Rénovation Urbaine dans la mise en œuvre de leur acte d'engagement d'insertion. 36 candidats ont effectué une mission liée à la clause correspondant à 9 183 heures d'insertion réalisées au 31 décembre 2011.

L'action menée par la MDE de la Déodatie pour développer la mise en œuvre de la clause a notamment permis de créer une SIAE : «Manudeo».

La MEEF en Pays Terres de Lorraine a créé un guichet territorial Clauses d'insertion en lien avec le Conseil Général 54 pour accompagner les donneurs d'ordre lors de l'inscription d'une clause dans un marché public, les maîtres d'œuvre et les entreprises lors de l'attribution du marché. Les deux organismes animent aussi le réseau des prescripteurs du public sur la thématique. 24 marchés ont été accompagnés par le guichet territorial pour 38 candidats qui ont bénéficié d'un contrat de travail correspondant à 6 138 heures de travail réalisées.

Plusieurs MDE ont accompagné les entreprises de travail temporaire de leur territoire pour adapter la mise à disposition de personnel dans le cadre d'une mission clause d'insertion afin d'adapter les modalités d'accompagnement des publics entre entreprises utilisatrices et employeurs.

La Maison de l'Emploi de Valenciennes Métropole a accompagné les SIAE de son territoire dans une stratégie de développement en cohérence avec les futurs marchés qui seront mis en œuvre par les donneurs d'ordre, visant les métiers verts de la construction.

- **Des actions en direction des publics demandeurs d'emploi ciblés**

La MEF des Bassins de Lacq-Orthez et Oloron-Mauléon, en lien avec les PLIE de Lacq et de Béarn Adour a développé une action commune de promotion des clauses sociales ciblée sur les marchés de services dans lesquels les femmes peuvent s'insérer plus facilement.

La MDE de Melun Val de Seine a mis en place des actions d'information auprès des habitants des quartiers en ZUS, permanences sur site, expo sur les métiers du bâtiment en lien avec la Fédération du Bâtiment du 77.

Dans le cadre des travaux liés à un programme de rénovation urbaine, la MDE de Strasbourg a mis en place un chantier d'insertion, avec un bailleur social de son territoire, pour permettre l'immersion dans l'emploi des publics issus de ZUS. L'allotissement d'un marché de démolition a été accepté par le bailleur social, une session de formation des publics a été mise en place afin d'assurer la sécurité du chantier. Cette expérience a permis de mobiliser des publics jeunes éloignés de l'emploi et de les rendre acteurs du changement de leur quartier.

La MDE de la Roche-sur-Yon et du Centre Vendée et le PLIE de la Roche-sur-Yon et du Pays Yonnais ont utilisé les travaux de rénovation urbaine pour mettre en place un chantier d'insertion commandé par la Ville et le bailleur social, portant sur des activités de peinture, cloisonnement, carrelage, plomberie, électricité. En parallèle, un programme de formation a permis de qualifier les salariés en insertion sur tout ou partie des compétences du référentiel métier Agent polyvalent d'entretien du bâtiment - niveau 5

Le PLIE du Beauvaisis a accompagné la Communauté d'agglomération du Beauvaisis dans la mise en œuvre d'un chantier d'insertion et de qualification sur les «Espaces Naturels» (élagage d'arbres, et d'arbustes, entretien de sentiers de randonnée, nettoyage de marais...) permettant la mise en situation de travail de personnes très éloignées de l'emploi.

• Des actions d'évaluation, de valorisation et de communication :

Dans le cadre de son action globale de développement des clauses d'insertion dans les marchés publics, la MDE du Sud Mosellan réalise la promotion du dispositif. Son action vise à faire connaître les opportunités d'emploi liées aux clauses et mobiliser les candidats à positionner auprès des entreprises attributaires. Elle a aussi pour objectif d'impliquer les SIAE et les organismes de formation, et d'échanger avec les accompagnateurs des publics pour construire les étapes des parcours d'insertion professionnelle.

La MTEF du Val de Lorraine a créé, en lien avec le Conseil Général, un guide d'usage à destination des donneurs d'ordre et des entreprises soumissionnaires et attributaires des marchés publics. Il présente les modalités juridiques, les missions de la cellule d'appui co-animée par la MTEF et le Conseil Général, ainsi que prescripteurs et opérateurs de l'emploi assurant le suivi des parcours des bénéficiaires.

La MDE du Grand Alès en Cévennes et le PLIE Cévenol assurent la promotion de la clause sociale dans les marchés publics afin de maintenir un niveau d'activité de la clause égal à au moins 40 000 heures d'insertion par an. A ce titre, les structures organisent des ateliers thématiques animés par un expert de la clause sociale à destination des maîtres d'ouvrage, des structures de l'IAE et des bénéficiaires, mais aussi produisent des documents vidéos et des plaquettes d'information.

La MDEF de la région Caennaise a utilisé la démarche de l'auto-évaluation pour mesurer l'impact de son action dans le cadre des clauses d'insertion sur Caen la mer. Cela a permis de motiver les donneurs d'ordre sur le déploiement de la clause sur d'autres secteurs que le BTP et de sensibiliser les entreprises à l'attestation de compétences pour mesurer avec les participants, les compétences acquises pendant la période clause.



Ce qu'ils en disent

46

Florent ALVAREZ – Mairie de RILHAC RANCON (Limousin) – PLIE de Limoges Métropole

« La clause sociale du PLIE est, pour nous, un engagement, une manière de militer concrète et efficace pour l'insertion. Elle est d'autant plus efficace que tous les partenaires y trouvent leur compte. La collectivité, en tant que maître d'ouvrage, impose une règle et déclenche une dynamique. L'employeur, à moindre coût et sans contraintes administratives lourdes, a l'occasion de participer à une démarche valorisante pour son entreprise et de découvrir peut-être ainsi un futur employé. Pour le bénéficiaire, surtout, c'est l'opportunité de montrer, de manière encadrée et rassurante, sa motivation et sa volonté de s'insérer.

Le guichet unique est simple comme un coup de téléphone. Au bout du fil, «les « facilitatrices », qui portent merveilleusement ce néologisme qualificatif, s'approprient immédiatement le dossier qu'elles ne lâchent plus jusqu'au bout de l'expérience, que l'issue soit favorable ou non en termes d'emploi pour le bénéficiaire du PLIE.»

Gérard CLAIS, Président du Conseil d'Administration de l'OPH de Calais - PLIE de la Communauté d'Agglomération Cap Calais Terre d'Opale

« Contrairement à certaines idées reçues, la clause d'insertion présente des avantages pour nos entreprises partenaires. Les personnes sont évaluées grâce à l'aide du PLIE et de ses structures partenaires. Le PLIE est dans ce dispositif un acteur majeur. L'entreprise dispose ainsi d'une main d'œuvre locale et préparée à l'exécution d'un lot ou d'un marché. Grâce à cet accompagnement préalable du PLIE, l'entreprise réduit finalement les risques liés à l'embauche de personnel tout en participant à une action sociale qui la valorise. »

Madame Véronique OGBURN, chargée de gestion des ressources humaines de l'entreprise CARI-FAYAT (réponse à une clause d'insertion article 14-53 rédigé par le Service Immobilier du Rectorat pour un marché de BTP pour la construction du rectorat) - Maison de l'Emploi de Toulouse Métropole

Vous avez répondu à un marché comportant une clause « 14-53 », quelles difficultés avez-vous rencontrées ?

La première difficulté est de trouver une personne réellement motivée pour intégrer le monde du travail, la difficulté est d'ordre financier. Aujourd'hui les affaires se prennent à des prix assez bas et intégrer une ou deux personnes supplémentaires affecte évidemment les comptes de chantier. Les pouvoirs publics doivent tenir compte des difficultés financières des entreprises dans le calcul de la clause.

Quels conseils donneriez-vous à une entreprise souhaitant répondre à un marché comportant une telle clause ?

Il faut préparer au plus vite la clause en prenant contact avec le maximum d'acteurs (PLIE, GEIQ, ETTI, Toulouse Métropole Emploi (la MDE)...) afin de sélectionner plusieurs CV. Il est important de faire des entretiens avec ces personnes et les responsables de chantier car ce sont eux qui sont sur le terrain et qui devront jour après jour intégrer ces personnes dans l'entreprise. De plus il faut organiser un suivi régulier qui doit nous permettre de régler au fur et à mesure tous les soucis que pourraient rencontrer ces personnes que ce soit d'ordre social ou professionnel.

Enfin Il faut changer l'image de l'insertion. Les profils de ces dernières années nous montrent que les personnes intégrant la clause ne sont plus forcément aussi éloignées de l'emploi qu'avant».

Monsieur DUQUENNE Directeur de chantier chez BREZILLON , entreprise générale adjudicataire d'un chantier de construction de logement. Maître d'ouvrage: Emmaüs Habitat; Nombre d'heures d'insertion prévu: 2300. Nombre d'heures d'insertion réalisées: plus de 4000 - Maison de l'emploi et de l'initiative économique du Haut Val d'Oise

« La réussite de l'intégration des publics dit en insertion et le fait d'une synergie entre les acteurs du SPE , les SIAE et les entreprises. La maison de l'emploi, positionnée comme référent des clauses sociales permet de travailler en amont du démarrage du chantier de façon à étudier, avec les entreprises, les différentes possibilités d'intégration des publics et de réalisation des heures d'insertion exigées.

La validation des candidats par la Maison de l'Emploi dans le dispositif est un gain de temps et une sécurité pour l'entreprise, le but étant de favoriser l'intégration du futur salarié dans une équipe, pour s'orienter vers de l'emploi durable et ce, en partenariat avec l'entreprise.

Dans ces conditions d'exécution, le surcoût engendré par l'intégration de salariés peu qualifiés est minoré; la préparation des publics à l'emploi dans le cadre du dispositif clause géré par la Maison de l'Emploi est un des facteurs de réussite de mise en place de la clause.

Le dialogue entre différentes structures insufflé par le facilitateur de la Maison de l'Emploi a permis, en partenariat avec l'entreprise, de consolider la démarche de parcours professionnel des salariés.

Les différents acteurs ont œuvré dans une même démarche pour la mise en place de ce parcours professionnel ce qui a abouti à l'embauche de ces salariés.

Je tiens à faire remarquer l'évolution du dispositif par rapport à 2009, et le rôle déterminant du facilitateur dans la réussite de ce dispositif.»

Monsieur David PERRIER, conducteur de travaux à EIFFAGE construction -Agence de Fontainebleau- Maison de l'emploi Melun Val de Seine

« Notre première expérience des clauses d'insertion a été vécue avec la Maison de l'emploi Melun Val de Seine dans le cadre d'un chantier du programme de rénovation urbaine de la Ville de Melun. Ce dispositif était jusqu'alors inconnu pour notre agence. Cela a d'abord signifié pour l'entreprise un certain nombre d'heures.

Avant la mise en lien avec la Maison de l'emploi Melun Val de Seine, l'appui a d'abord été interne avec le CREPI dont le rôle est d'informer l'entreprise sur le cadre général de la mise en œuvre de la clause d'insertion. Nous avons ensuite formulé nos choix et besoins en personnel sur le chantier à la Maison de l'emploi Melun Val de Seine qui nous a mis en lien avec les partenaires locaux notamment les ETTI. Cet appui nous a permis de mieux comprendre l'insertion localement.

Au départ, cette clause d'insertion a été vécue comme une contrainte et finalement tout s'est passé facilement. Nous sommes satisfaits du partenariat avec la MDE dans la mesure où ce dispositif favorise l'échange et offre la possibilité d'ouvrir le panel d'offres de candidats en fonction des besoins.

En cas de difficulté, nous avons en effet la possibilité de recourir à d'autres structures. Pour cette raison, l'objectif d'heures a été largement atteint. Pour que cela fonctionne, le dispositif doit être pris bien en amont notamment avec la Maîtrise d'ouvrage. Ce dispositif a répondu à un besoin ponctuel. Il permet aux candidats de mettre le pied à l'étrier et d'entrer plus facilement en contact avec l'entreprise.

Il y a une attention particulière et différente de la personne que nous avons prise en intérim. C'est en quelque sorte une forme de tutorat. Le suivi du candidat in situ nécessiterait d'être renforcé. Notre agence a particulièrement apprécié la réactivité de l'ETI Pro Emploi. Il faut savoir que le Groupe EIFFAGE demande un certain nombre de critères techniques avec l'obligation de répondre à un minimum de sécurité sur le chantier. »

Hélène PENON PLANEL Directrice Achat Public et Ressources - Conseil Général du Val d'Oise - Maison de l'Emploi et de l'Initiative Économique du Haut Val d'Oise

« Le facilitateur de la Maison de l'Emploi et de l'Initiative Economique du Haut Val d'Oise, mandaté à cet effet par le Conseil général du Val d'Oise apporte aux services une assistance incontournable pour le développement de l'insertion sociale dans les marchés publics passés par la collectivité dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique volontaire adoptée par les Elus dans une charte spécifique votée le 18 janvier 2013. En amont des procédures, le facilitateur est, selon le type de dossier, amené à conseiller les services sur le choix du dispositif approprié ; au moment de la formalisation des DCE, il apporte une assistance à la rédaction des clauses et au calcul des heures; il apporte également assistance aux entreprises souhaitant répondre aux appels d'offres et suit l'application des clauses sociales lors de l'exécution des marchés. A la suite d'une première démarche entreprise depuis plusieurs années sur les marchés routiers, ce travail de partenariat permet de développer le périmètre d'action sur d'autres types de marchés tels que les marchés de travaux du bâtiment et les marchés de prestations de service (en projet entretien des espaces verts, entretien des abris voyageurs, déménagement et marchés de maîtrise d'œuvre pour la construction d'un collège par exemple).

Le choix du Val d'Oise de faire appel à un intervenant qui s'appuie localement sur l'ensemble des structures d'insertion départementales correspond à cette volonté d'étendre le champ d'action des clauses dans ses marchés».

Philippe BOURRE Directeur adjoint des services techniques – Ville de Panazol (Limousin)- PLIE de Limoges Métropole

« En tant que donneurs d'ordre, la vision que la ville de Panazol a du guichet unique territorial repose essentiellement sur la notion de « facilitateur » dans la mise en œuvre du dispositif d'insertion. Spécialiste des clauses sociales qui connaît le droit mais également le terrain afin de pouvoir orienter les entreprises vers l'offre d'insertion la plus pertinente, ce guichet unique joue le rôle d'interface entre les maîtres d'ouvrage, les entrepreneurs et les professionnels de l'emploi et de l'insertion.

Pour l'application de la clause d'insertion dans une opération spécifique, ses missions sont fondamentales pour une collectivité de taille moyenne comme la notre ; en effet, le PLIE constitue, à l'échelle du territoire qu'il couvre, la structure, légitime aux yeux des différents acteurs, qui :

- apporte conseil et assistance aux maîtres d'ouvrage ;
- informe et accompagne les entreprises dans la réalisation des heures d'insertion afin que cette disposition contractuelle ne soit pas vécue comme une contrainte ;
- contrôle l'exécution de la clause sociale et valide les heures d'insertion réalisées ;
- assure le suivi et évalue la mise en œuvre du dispositif sur le plan quantitatif et qualitatif.

En ce sens, le guichet unique territorial facilite donc la mise en œuvre des démarches d'insertion tout en permettant à une collectivité de mesurer sa contribution à la lutte contre les exclusions et d'envisager les possibilités de généralisation de la procédure expérimentée. »

LISTE DES MAISONS DE L'EMPLOI ET DES PLIE AYANT PARTICIPÉ A LA CONSOLIDATION

ALSACE	Maison de l'emploi et de la formation du Pays de la Région Mulhousienne
	Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays Thur Doller
	Relais Chantiers - Strasbourg
AQUITAINE	Maison de l'Emploi de l'Agglomération Bayonnaise et du Pays Basque
	Maison de l'Emploi de l'Agglomération Périgourdine
	Maison de l'Emploi du Sud Périgord
	Maison de l'Emploi et de la Formation des Bassins de Lacq-Orthez et Oloron-Mauléon
	P.L.I.E. de Bordeaux
	P.L.I.E. de l'Agenais
	P.L.I.E. de l'Agglomération de Pau
	P.L.I.E. des Graves
	P.L.I.E. des Hauts de Garonne
	P.L.I.E. des Sources
	P.L.I.E. du Pays Libournais
	P.L.I.E. Espace Technowest - ADSI
	P.L.I.E. Portes du Sud
AUVERGNE	P.L.I.E. de l'Agglomération Clermontoise
	P.L.I.E. de la Communauté d'Agglomération du bassin d'Aurillac
BASSE NORMANDIE	Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Agglomération Caennaise
	Maison de l'Emploi et de la Formation du Cotentin
	P.L.I.E. du Pays d'Auge Nord
BOURGOGNE	P.L.I.E. de l'Autunois Morvan
	P.L.I.E. du Sénonais
BRETAGNE	Maison de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Pays de Brest
	Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation professionnelle du bassin d'emploi de Rennes
	Maison de l'Emploi, du Développement de la Formation et de l'Insertion du Pays de Redon et Vilaine
	P.L.I.E. du Pays de Lorient - CAP l'Orient Agglomération
CENTRE	Maison de l'Emploi du Blaisois
	Maison de l'Emploi et des Entreprises du Drouais
	Maison des Entreprises et de l'Emploi de Chartres
CORSE	P.L.I.E. d'Ajaccio
DOM	PLIE de Guyane
FRANCHE-COMTE	Communauté d'Agglomération du Grand Dole
	Maison de l'emploi du Pays de Montbéliard
	Maison départementale de l'emploi et de la formation du Territoire de Belfort
	P.L.I.E. de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon
Ile de France	Maison de l'Emploi et de l'Initiative Economique du Haut Val d'Oise
	Maison de l'Emploi et de la Formation de Saint-Quentin-en-Yvelines
	Maison de l'Emploi Melun Val de Seine
	Maison de l'Emploi Nord Ouest Seine et Marne
	Maison de l'Emploi, de l'Insertion, de la Formation et de l'Entreprise d'Aulnay sous Bois
	P.L.I.E. de Choisy Le Roi, Orly, Villeneuve Le Roi
	P.L.I.E. de la Communauté d'Agglomération d'Evry - Centre Essonne
	P.L.I.E. de la Plaine centrale du Val de Marne
	P.L.I.E. du Blanc Mesnil
	P.L.I.E. du Val d'Orge et de l'Arpajonnais
	P.L.I.E. Intercommunal Seine Essonne - Ensemble vers l'emploi
	P.L.I.E. Nord Ouest 91
	PLIE Intercommunal Nord Essonne
	Maison de l'Emploi de l'Est du Val d'Oise



LANGUEDOC-ROUSSILLON	Maison de l'Emploi du Grand Biterrois
	Maison de l'Emploi du Pays du Coeur d'Hérault
	Maison de l'Emploi de Nîmes Métropole
	Maison de l'Emploi et de l'Entreprise du Bassin d'Emploi de Perpignan
	P.L.I.E. de la Petite Camargue Héroultaise
	P.L.I.E. Haut Languedoc et Vignobles
	PLIE de la Communauté d'Agglomération du Carcassonnais - AISPCAC
LIMOUSIN	P.L.I.E. de Cévenol
	Conseil Général de la Corrèze
	P.L.I.E. de la Communauté d'Agglomération de Brive-La-Gaillarde
LORRAINE	P.L.I.E. de Limoges Métropole
	Maison de l'Emploi du Grand Nancy
	Maison de l'Emploi Meusienne
	Maison de l'Entreprise, de l'Emploi et de la Formation en Pays Terres de Lorraine
MIDI-PYRENEES	Ville de Metz et Communauté d'agglomération de Metz Métropole - Metz Emploi Insertion
	Toulouse Métropole Emploi - Maison de l'Emploi
NORD-PAS-DE-CALAIS	Ville de Montauban - Communauté d'Agglomération du Grand Montauban
	Maison de l'Emploi Artois Emploi Entreprise - P.L.I.E. en Pays d'Artois
	CAMBRESIS EMPLOI - P.L.I.E. du Cambresis
	Maison de l'Emploi de Lille Lomme Hellemmes
	Maison de l'Emploi Val de Marque
	Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation du Nord Avesnois / P.L.I.E. de Maubeuge Val de Sambre - Réussir en Sambre
	Maison de l'Initiative et de l'Emploi (MIE) du Roubaisis
	Maison de l'Emploi - Porte du Hainaut Emploi
	Maison du Développement Economique, de l'Emploi et de la Formation de Dunkerque / P.L.I.E. de la Communauté Urbaine de Dunkerque - ENTREPRENDRE ENSEMBLE
	P.L.I.E. de la Communauté d'Agglomération de « Cap Calaisais Terre d'Opale »
	P.L.I.E. de l'Arrondissement de Béthune
	P.L.I.E. de la Communauté d'Agglomération d'Henin Carvin
	P.L.I.E. de Lens Liévin
	P.L.I.E. des Sept Vallées - Ruralité Insertion
	P.L.I.E. du Pays de Fourmies - Trélon
NORD-PAS-DE-CALAIS	PLIE de Lys - Tourcoing
	PLIE du Pays de Saint-Omer
	P.L.I.E. de la Communauté d'Agglomération de Valenciennes Métropole
	P.L.I.E. de la Communauté d'Agglomération du Boulonnais « Réussir ensemble l'emploi du Boulonnais »
	P.L.I.E. du Douaisis
	Maison de l'Emploi Métropole Nord Ouest
PAYS DE LOIRE	Mission Locale du Secteur d'Armentières et de la Vallée de la Lys
	Maison de l'Emploi de la Roche-sur-Yon et du Centre Vendée
	Maison de l'Emploi du Mans Métropole - Pays du Mans
	Maison de l'Emploi du Pays de Châteaubriant
	Maison Départementale de l'Emploi et du Développement Economique de la Vendée
	P.L.I.E. d'Angers Loire Métropole
	P.L.I.E. de Laval Agglomération
PICARDIE	P.L.I.E. de la Communauté d'Agglomération du Soissonnais
	Maison de l'Emploi et de la Formation du Saint-Quentinois et de Bohain en Vermandois et de Bohain en Vermandois

POITOU-CHARENTES	Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays Thouarsais
	P.L.I.E. de Grand Poitiers
	P.L.I.E. de La Rochelle
	Maison de l'Economie, de l'Emploi et de la Formation du Pays Châtelleraudais
	Maison de l'Emploi du Pays Rochefortais
PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR	Maison de l'Emploi d'Ouest Provence
	Maison de l'Emploi de Toulon Provence Méditerranée
	P.L.I.E. de la Communauté d'Agglomération Nice Côte d'Azur
	P.L.I.E. de Marseille Provence Métropole Ouest
	P.L.I.E. de Martigues - Port de Bouc - St Mitres Les Remparts
	P.L.I.E. du Bassin Cannais
	P.L.I.E. du Pays Grassois
	Ville de Vitrolles - Bureau Municipal de l'Emploi
RHONE-ALPES	P.L.I.E. du Forez
	Communauté d'Agglomération Porte de l'Isère
	Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon
	Maison de l'Emploi et de la Formation Loire Sud
	Maison de l'Emploi et de la Formation en Pays Beaujolais Elargi
	P.L.I.E. de l'Agglomération Chambérienne
	P.L.I.E. de l'Agglomération du Pays Viennois
	P.L.I.E. de la Communauté d'Agglomération Grenobloise
	P.L.I.E. du Valentinois
	Maison de l'Emploi et de la Formation de l'Ardèche Méridionale
	Maison de l'Emploi et de la Formation des Pays Voironnais et Sud Grésivaudan
	Communauté d'Agglomération du Grésivaudan



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. »

ACSE : Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances

AFPA : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes

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. »

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

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 oeuvre 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. »

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...). »

EPCI : Etablissement public de coopération intercommunale

ETP : Equivalent temps plein

ETT : Entreprise de travail temporaire

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. »

FACE : Fondation Agir Contre l'Exclusion

FSE : Fonds Social Européen

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 articles 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. »

GPV : Grand Projet de Ville

GUP : Gestion Urbaine de proximité

IAE : Insertion par l'Activité Economique

« 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 Economique (CDIAE), instances ouvertes sous l'égide du Préfet »

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

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. »

RSA : Revenu de Solidarité Active

SAE : Service des Achats de l'État

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









ALLIANCE VILLES EMPLOI

28, rue du Quatre Septembre – 75002 Paris

Tél. : 01.43.12.30.40 – Fax : 01.43.12.32.46

www.ville-emploi.asso.fr

ave@ville-emploi.asso.fr