



EDF Unité de Production Hydraulique Alpes : une expérience très positive.

Florent BAUD, Chef de projet chantier Romanche Gavet – EDF Unité de Production Alpes
En 2010, EDF a travaillé sur les retombées économiques territoriales du projet Romanche Gavet pendant les 5 à 7 années de travaux qui s'annonçaient. Avant de lancer les marchés, l'entreprise a étudié de quelle manière le chantier pouvait bénéficier économiquement à la vallée, estimant qu'il était de sa responsabilité « de faire en sorte qu'il y ait le plus possible d'emplois locaux proposés et également de favoriser l'insertion par le travail des personnes ».

EDF a jugé intéressant d'inclure des clauses emploi dans les gros marchés de génie civil et de fourniture de machines. Avec le recul, EDF se rend compte, qu'elle a eu raison de le faire : « pour les entreprises de génie civil, sur 2 marchés, ça s'est plutôt bien passé. Les entreprises avaient visiblement déjà eu affaire à ce type de clauses. Aujourd'hui, EDF engage le même travail sur le lot mécanique mais c'est une nouvelle démarche pour notre fournisseur et nous devons les accompagner ».

Pour EDF, le bilan est positif puisque les clauses emploi ont permis la création de 6-7 emplois sur 5 ans et que la démarche sera reproduite sur d'autres chantiers. Pour nos prochains cas d'étude, nous allons essayer d'intégrer des critères d'attribution. EDF, qui n'a pas d'obligation liée au code des marchés publics, a la volonté d'utiliser les clauses à bon escient : « les grands projets d'ouvrage neufs ou de réhabilitation s'y prêtent bien parce que ce sont des gros volumes avec une perspective de part de main d'œuvre de premier niveau de qualification importante et qu'on a plutôt affaire à des grands groupes. Par contre sur d'autres marchés, qui font

appel à un tissu de PME, la démarche n'est pas forcément adaptée».

Cette première expérience a permis d'identifier un axe d'amélioration : la sécurisation du recrutement pour éviter le turn-over et accompagner les personnes pendant la clause. « Quand une entreprise recrute une personne, c'est un investissement surtout sur un chantier de cette envergure. En effet, avant de l'envoyer sur le chantier, il y a une formation, l'apprentissage du système de sécurité... Si la personne s'en va au bout de quelques jours, c'est une perte de temps pour l'entreprise. Il y a des acteurs et des services publics et privés autour de cette question de l'insertion. Nous réfléchissons pour qu'en amont des projets un partenariat soit mis en place pour accompagner ces personnes quand l'entreprise rencontre une difficulté avec elles, y compris pendant l'exécution de la clause ».



Crédits EDF- Christophe Huret

une rivièr
e territoire
AGENCE SUD ISÈRE DRÔME

Comment faire ?

L'acheteur public peut s'appuyer sur un facilitateur pour être conseillé et techniquement accompagné. Un facilitateur est un praticien territorial de la clause emploi, qu'on retrouve notamment dans les collectivités, PLIE ou Maisons de l'Emploi. 9 facilitateurs ou équivalents sont en postes en Isère. Cf. carte ci-dessous

Les acheteurs publics ou privés et les entreprises attributaires peuvent faire appel à une structure de l'Insertion par l'Activité Economique. Une soixantaine de structures sont conventionnées en Isère.

Annuaire dématérialisé des Structures de l'IAE : <http://www.conso-solidaires.org>

La DIRECCTE UT38 assure la promotion des clauses sociales ainsi que la cohérence des modalités de mise en œuvre dans le cadre d'un groupe de travail départemental associant l'ensemble des facilitateurs et des partenaires.

Pour aller plus loin :

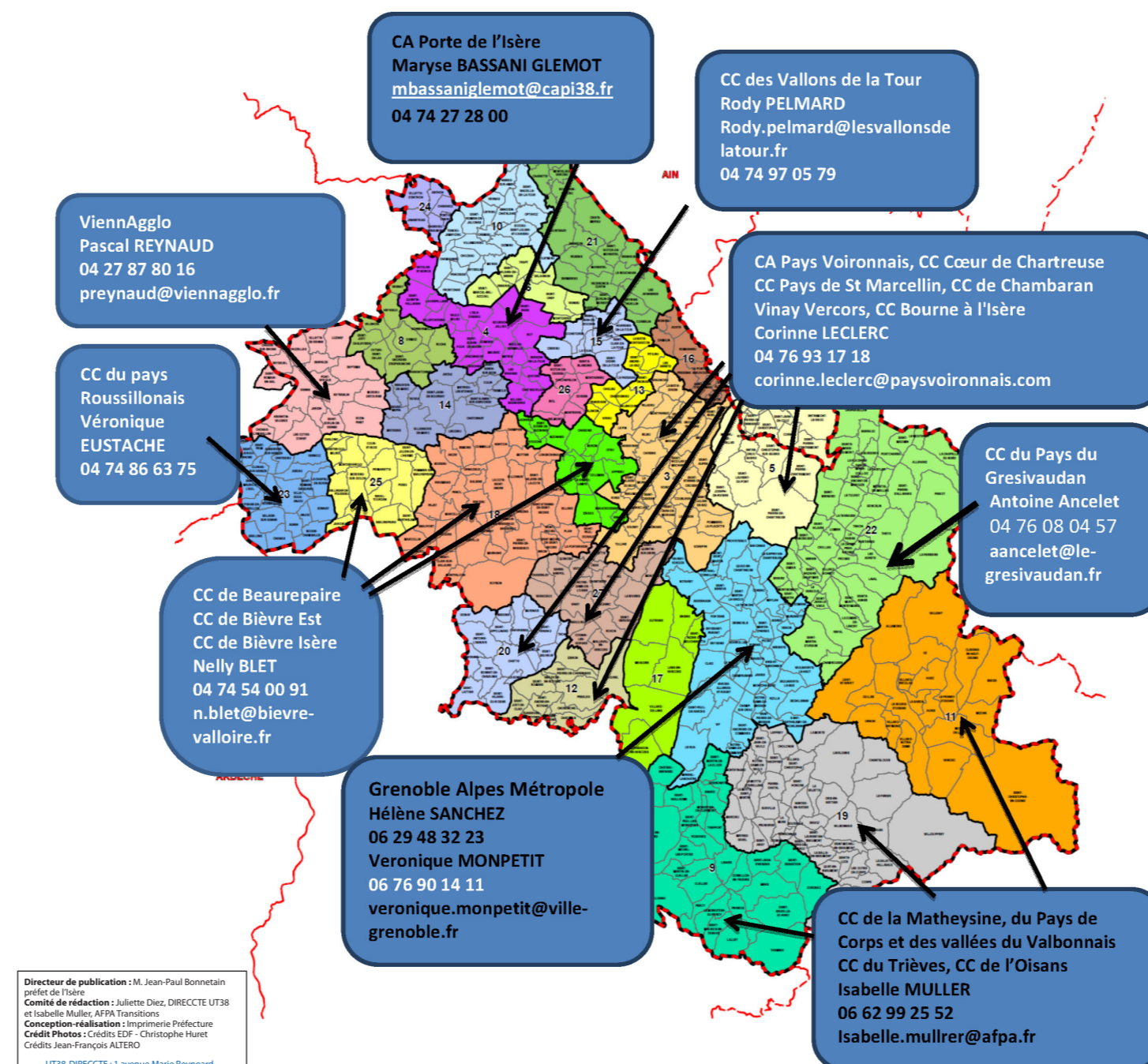
Les textes : <http://www.economie.gouv.fr/daj/marches-publics>

Bonnes pratiques : <http://www.socialement-responsable.org>

Les facilitateurs : <http://www.ville-emploi.asso.fr/annuaire/facilitateurs-des-clauses-sociales/>

Des témoignages en Sud Isère <http://www.parcoursemploi-bassingrenoblois.org/rubriques/engagement>

Les contacts des facilitateurs en Isère :



Directeur de publication : M. Jean-Paul Bonnetain
préfet de l'Isère
Comité de rédaction : Juliette Diez, DIRECCTE UT38
et Isabelle Muller, AFPA Transitoires
Conception-réalisation : Imprimerie Préfecture
Crédit Photos : Crédits EDF - Christophe Huret
Crédits Jean-François ALTERO

UT38-DIRECCTE - 1 avenue Marie Reynoard -
38029 Grenoble Cedex 2
Tél. : 04.56.38.40.03
<http://www.rhone-alpes.directe.gouv.fr/isere.html>
juliette.diez@directe.gouv.fr

Les clauses sociales dans les marchés en Isère : un outil d'insertion professionnelle



Crédits Jean-François ALTERO (<https://www.flickr.com/photos/photofield3/>)



Message de
M. le Préfet

L'emploi est une priorité nationale portée par l'ensemble des acteurs publics. A ce titre, les achats publics (dont les marchés publics), à condition d'y inscrire des clauses pour l'insertion professionnelle, sont un levier efficace de lutte contre le chômage et les exclusions.

En Isère, depuis plus de 10 ans les collectivités territoriales se sont montrées particulièrement dynamiques pour développer l'emploi à travers leurs achats responsables.

La plaquette que vous avez entre les mains illustre concrètement les effets des clauses d'insertion pour les personnes qui trouvent ou retrouvent un emploi par ce biais et vous invite à inclure cette réflexion dans votre politique d'achat afin de contribuer, vous aussi au développement de l'emploi.

Les clauses pour l'insertion professionnelle, un outil efficace de lutte contre le chômage et l'exclusion

En Isère en 2014, 570 personnes ont réalisé plus de 275 000 heures d'insertion (soit 150 équivalents temps plein).

Qui sont les bénéficiaires des clauses sociales en Isère ?

- La moitié sont des jeunes sans qualification et / ou sans expérience,
- Plus d'un quart sont des demandeurs d'emploi au chômage depuis un an ou plus,
- 8 sur 10 ont un niveau de qualification inférieur ou égal au CAP
- 4 sur 10 sont domiciliés dans un quartier prioritaire de la politique de la ville.

Pour quels résultats ?

- l'acquisition d'expérience professionnelle
- la construction de parcours d'insertion professionnelle
- l'accès à l'emploi.

En 2014, 65 % des bénéficiaires étaient en situation de travail ou de formation six mois après leur premier contrat dans le cadre des clauses.

Jean-Paul Bonnetain
Préfet de l'Isère

Les clauses emploi dans la commande publique : de quoi parle-t-on ?

La **commande publique**, c'est-à-dire l'ensemble des contrats passés par les personnes publiques pour satisfaire leurs besoins, est un levier pour œuvrer en faveur de l'emploi. La commande publique englobe plusieurs formes telles que les marchés publics, les marchés soumis à l'ordonnance n° 2005-649 (marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics), les DSP, les contrats de partenariat,...

Selon le ministère de l'Économie, la commande publique représente environ 9% du PIB.

Les clauses « emploi » sont un outil sécurisé par le code des marchés publics pour favoriser l'embauche des publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi par le biais des entreprises attributaires des marchés publics.

Les publics cibles : les personnes en recherche d'emploi, rencontrant des difficultés particulières (manque de qualification ou d'expérience professionnelle, personnes reconnues « travailleur handicapé », demandeurs d'emploi de longue durée ; de 50 ans ou plus ; résidents des quartiers politiques de la ville...).

Le cadre juridique

Le **code des marchés publics offre 3 possibilités d'intégration de clauses emploi** : comme condition d'exécution du marché, comme objet même du marché ou comme critère d'attribution du marché.

Du côté de l'entreprise attributaire, trois modalités de mise en œuvre sont possibles :

- ▶ l'embauche directe de personnes en difficulté, par exemple dans le cadre de contrats de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage ;
 - ▶ la mise à disposition de salariés en insertion par une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE) ou dans certains cas par une entreprise de travail temporaire de droit commun ;
 - ▶ la sous-traitance ou la cotraitance avec une structure d'insertion par l'activité économique.
- L'entreprise reste décisionnaire des modalités de mise en œuvre de la clause emploi.

Histoires de parcours

M. B 49 ans

Dans une première partie de vie professionnelle Mr B était exploitant agricole. Dans le cadre d'un projet d'infrastructure ferroviaire, la ferme qu'il exploite est détruite. Mr B entre alors dans le monde des travaux sous terrains en tant que conducteur d'engins au sein d'une grande entreprise. Dans les années 2000, Mr B est licencié suite à une longue maladie, et connaît une période de chômage. Ses anciens collègues l'informent de l'existence d'opportunités sur le chantier EDF de Romanche Gavet. L'entreprise de travail temporaire d'Insertion E3I (ETTI) le positionne sur une mission d'intérim de 3 mois auprès de SPIE TPCI, qui l'emploie ensuite en CDD de chantier. Mr B assure une mission sensible : la réception des explosifs nécessaires aux travaux souterrains sur le chantier EDF de Romanche Gavet. Suite à un arrêt de creusement sur le chantier, Mr B est positionné sur le magasin. En effet, il a démontré des qualités de rigueur et de sérieux nécessaires à cette nouvelle mission. Il occupe ce poste depuis 18 mois. Cette mission lui apporte de nouvelles perspectives professionnelles ; SPIE TPCI souhaitant le faire évoluer vers un poste d'acheteur et lui proposer un CDI selon les opportunités.

M. C, 24 ans

Après un CAP de mécanique agricole, M.C a tout de suite décroché un CDI dans une entreprise. Au bout de 2 ans, il rompt son contrat suite à un différend avec son employeur. Grâce à un ami, M.C se passionne pour la conduite d'engins et entre en contact avec l'entreprise Guintoli. Celle-ci lui propose un contrat d'apprentissage et l'aide à trouver le centre de formation. L'alternance école-entreprise convient bien à ce jeune qui « préfère travailler qu'aller à l'école ». Il trouve progressivement ses marques. « Pour le moment dans l'équipe où je suis, je suis super bien. On est 5, on ne veut vraiment pas se quitter. Ça arrive qu'on s'embrouille mais bon ça ne dure pas. ». Mr C. est motivé par son travail et a envie d'apprendre. « Chauffeur, ce n'est pas un métier de bourrin, quoi... faut faire attention parce qu'il y a des réseaux de partout, il faut être minutieux, prendre soin de sa machine. Si on va trop vite ça casse et après le chef il est remonté. Après je demande à mon chef d'équipe, pourquoi tu fais comme ça, il m'apprend à lire un plan, il m'explique, maintenant je sais lire un plan. J'arrive à savoir presque tout faire. Tout le monde est content donc ça va, pour le moment je n'ai pas de mauvais retour ». Après son année d'apprentissage, M.C a été recruté en CDI par l'entreprise. « Maintenant j'ai un métier, je suis bien. Je suis content de me lever le matin. »

Mr N 24 ans

A 21 ans, un CAP carrosserie en poche, M. N est resté 1 an au chômage sans réussir à trouver un emploi dans son domaine. Il obtient alors un emploi chez Mac Do qu'il conservera 3 ans, et retravaille son projet professionnel avec l'aide de la ML Nord Isère. Attiré plutôt par une activité manuelle, variée et à l'extérieur, il s'oriente vers le secteur des Travaux Publics. La Mission Locale Nord Isère le met en contact avec le GEIQ et l'entreprise SPIE pour un contrat d'apprentissage dans le cadre des clauses sociales. Après un entretien, puis un stage de 2 semaines au sein de l'entreprise, Mr N devient à compter de juin 2013 apprenti monteur réseau. Il s'intègre parfaitement dans l'entreprise « Il y a toujours eu un accueil. On fait connaissance et en même temps on fait le travail.... J'étais encouragé à poser des questions. On me faisait confiance. Je ne restais pas toujours avec la même équipe, du coup j'apprenais avec chaque équipe. Je découvrais plusieurs méthodes de travail. » Aujourd'hui, Mr N termine son contrat d'apprentissage avec la satisfaction d'avoir découvert beaucoup de choses du métier et des valeurs de solidarité et de responsabilité. Il est confiant pour l'avenir « Ils comptent sur moi. Beaucoup de personnes vont partir à la retraite »

Mr M, 54 ans

En République Centrafricaine dont il est originaire, M. avait acquis un diplôme d'ingénieur en génie Civil et travaillé 10 ans dans des bureaux d'études du BTP. Arrivé en France en 2010, à l'âge de 51 ans, il connaît une période de chômage puis, avec l'aide des services Emploi, il entreprend une formation professionnelle en alternance de conducteur de travaux en bâtiment. Suite à l'obtention de son diplôme, le « dispositif chantier emploi » de La Metro le met en relation avec l'entreprise Eiffage Construction Isère qui recherche un gestionnaire documentaire dans le cadre des clauses sociales. « En fait c'est celui qui assure la gestion électronique des documents du projet, qui suit les travaux des sous-traitants, qui gère la logistique et qui a en charge les dossiers d'exécution finaux. C'est un poste assez administratif qui demande de l'autonomie, de la rigueur et du suivi. »

A 53 ans Mr est recruté par l'entreprise en CDI de chantier. Il trouve alors une équipe dynamique dans laquelle il se sent bien, s'investit fortement dans ses missions et reprend confiance en lui. Satisfaite de son travail, l'entreprise lui confie des missions supplémentaires de conduite de travaux et de gestion des déchets du chantier.

Le contrat de Mr M s'est achevé à la fin du chantier : « Il était embauché sur un poste typique des grands chantiers sur lequel on n'avait pas de réemploi possible et il n'y avait pas d'autre grand chantier prévu. En tous cas, c'est quelqu'un qui répondait tout à fait à ce que l'on attendait de lui. »

L'expérience lui a permis d'acquérir ce qui lui faisait défaut en arrivant en France, la connaissance du monde du travail et du BTP en particulier et de retrouver confiance en lui et dans les autres.

Témoignages d'entreprises

Monsieur Jean-Michel DESPROGES, EIFFAGE CONSTRUCTION.

L'entreprise répond aux marchés publics avec des clauses depuis qu'elles existent (années 2000). Une vingtaine de personnes ont été embauchées par ce biais.

Au début, on était un peu livré à nous même en tant qu'entreprises et ce n'était pas simple alors que là avec les services des facilitateurs qui fédèrent les organismes on arrive à une bonne efficacité. Les recrutements sont tout à fait appropriés. Ce n'est pas plus lourd qu'un recrutement traditionnel ou même par intérim. L'intérêt de recruter par ce biais là c'est que ce sont des personnes qui veulent s'en sortir, qui sont motivées! On a aussi incité nos sous-traitants à en recruter. Globalement, ils ont été assez satisfaits des recrutements effectués même si certains étaient réticents au départ. L'idée serait de pérenniser les emplois le plus possible mais aujourd'hui ça reste compliqué. Les capacités professionnelles de ces publics relevant de l'insertion nous ont semblé tout à fait intéressantes, j'ai même cherché à savoir pourquoi ces personnes étaient en insertion. C'est essentiellement par rapport à des ruptures personnelles et des difficultés temporaires qu'elles se retrouvent en précarité ; en restant compétentes professionnellement.

Monsieur Patrick BASTIEN, GUINTOLI.

Les marchés avec des clauses représentent environ 30% de l'activité de l'entreprise sur la région grenobloise.

L'entreprise apprécie de pouvoir mutualiser ses obligations d'heures afin de garder les candidats recrutés dans la durée. « Ce sont des opportunités pour les personnes que nous intégrons dans nos équipes. Dans le contexte économique actuel, les contrats d'insertion ne déboucheront pas tous sur une embauche dans l'entreprise.

Mais c'est une expérience que les personnes peuvent valoriser à l'extérieur de l'entreprise, qui leur redonne souvent confiance en elles et permet de leur remettre le pied à l'étrier». Pour le recrutement, une difficulté est liée au type d'activité, à la taille des équipes de travail : Il est préférable d'avoir un quota d'heures plus important sur les chantiers classiques de VRD que sur des opérations d'enrobés où le travail est très mécanisé donc moins propice à la formation. Pour M. BASTIEN, il convient d'adapter le nombre d'heures au chantier et à la typologie de travaux ainsi qu'aux conditions économiques du moment. « Je préfère faire moins d'heures d'insertion, mais les faire mieux, pour que le salarié ait une véritable nouvelle chance »



Mme POIPY, de l'entreprise POIPY, lot électricité sur une opération à Beaufort (284heures d'insertion).

L'expérience s'est bien passée même si ça fait peur sur le coup... Peu de candidats éligibles, la personne recrutée n'a pas été « affectée au seul chantier » car en électricité les interventions sont progressives avec des interruptions. « Pour moi les clauses sociales c'était vraiment prendre des gens dans l'embarras alors que les entreprises habituées à soumissionner travaillaient avec l'intérim. Nous, on a pris un gars qui était à 2 ans de la retraite donc pour la motivation ce n'était pas vraiment ça, mais on n'avait pas d'autre possibilité. Le bilan a été réalisé avec le référent ».

Mr MASSEI Entreprise STEM.

«Aujourd'hui bon nombre de marchés publics comportent des clauses et pour nous, ça représente un gros volume », à peu près 10% de l'activité. « Ce qui est dommage, c'est que la clause soit appréhendée comme un seuil d'heures d'insertion à atteindre. Aujourd'hui on est obligé de se dire « Mince, il faut que je recrute en pensant à l'insertion. Dans le nettoyage c'est ce qu'on fait tous les jours sans le savoir. Ça doit être quelque chose qui à terme devienne mécanique, normal. Mon discours est sans doute propre au secteur du nettoyage ». Pour M. MASSEI, il ne faut pas pénaliser les entreprises car elles ont aussi des contraintes sociales. Spécifiquement dans les marchés de la propreté, l'obligation de reprise du personnel est importante. Alors cette clause d'insertion s'entend davantage dans le cadre des périodes de remplacement. « A nous d'axer nos recrutements ou notre organisation du travail pour remplacer nos salariés titulaires par des gens éligibles à la clause d'insertion ». « Je pense que sortir quelqu'un quelques semaines de la précarité, ce n'est pas faire de l'insertion. On est sur du temps partiel, généralement des missions qui durent quelques heures, et pour avoir un recul suffisant sur la personne pour un recrutement futur en CDI, c'est un peu léger. Pour moi faire de l'insertion, c'est connaître la personne et apprécier effectivement la qualité de son travail et à terme, quand on a un poste à pourvoir, on la sollicite puisqu'on a été content sur des missions précédentes ».

M. MASSEI a apprécié le « job dating » organisé par les services de la METRO en mai à Fontaine. « On a rencontré 7 personnes en entretien. On a pu étoffer le portefeuille de candidatures de personnes éligibles. Aujourd'hui la difficulté c'est de savoir si les candidats sont éligibles ou pas ». « Ce qui serait intéressant c'est que les CV nous soient adressés directement par le réseau et à terme nous aurions des CV qui automatiquement répondent aux critères d'insertion. Depuis le début de l'année, on a dû recevoir seulement une quinzaine de candidatures éligibles; aujourd'hui moi je gère 450 personnes et j'ai des besoins importants ».

« En tant que prestataire de service, on manque de lisibilité sur la façon dont les clients souhaitent qu'on réponde à ces clauses d'insertion. Il y a quelques clients qui envisagent une réorganisation de la vie professionnelle quitte à être en co-activité avec un agent d'entretien. Sauf qu'aujourd'hui en France, on ne veut pas en entendre parler ».

Témoignages de donneurs d'ordre

Michel THOMES, élu à l'emploi et à l'insertion et Pascal REYNAUD, facilitateur, Vienn'Agglo.

Depuis 2010 Vienn'Agglo a développé les clauses sociales dans le cadre du programme ANRU, cela représente une soixantaine de bénéficiaires par an, majoritairement des personnes en Quartiers Politique de la Ville.

On n'a pas forcément beaucoup d'heures de travail « réservées » mais ça permet de faire travailler des personnes que l'on essaie de faire rebondir avec plusieurs missions. L'objectif est qu'elles restent dans les entreprises ou tout le moins qu'elles soient dans une dynamique avec un CV enrichi. La clause, c'est un outil mais pas une fin en soi pour trouver des solutions d'emploi. La réussite de la démarche de Vienn'Agglo repose en grande partie sur le facilitateur : « ma mission c'est d'aller promouvoir les clauses ; de rencontrer les élus, les services pour repérer les achats». C'est aussi de rencontrer les entreprises, d'écouter leurs besoins, leurs difficultés et essayer de trouver un compromis en se servant des clauses comme levier. L'entreprise s'aperçoit qu'il peut y avoir des besoins en administratif ou même en vente dès lors qu'on

lui présente cette possibilité. Maintenant on ose aller sur des lots plus techniques comme l'électricité, l'étanchéité, la plomberie. On peut se servir de petits lots pour tester des gens, leur faire découvrir le métier et ensuite les former.

Il faut qu'il y ait un portage politique, une volonté de mettre en place les clauses et de les utiliser comme levier pour l'emploi. Il faut aussi que les partenaires jouent le jeu, qu'ils soient informés, il faut donc avoir une vraie communication autour de ça.

Dans un contexte difficile on sait bien qu'on ne va ne pas trouver du travail à tout le monde ; c'est une réalité mais on peut au moins valoriser l'expérience acquise à travers les clauses. Confier une mission à quelqu'un qui a réussi une procédure d'embauche et qui fait ses preuves sur un chantier c'est différent que de le mettre autour d'une table avec un papier et un crayon. Nous « on vend » cette expérience professionnelle à la personne en lien avec le référent : « on va s'appuyer sur cette mission comme un outil d'apprentissage pédagogique du travail, de nouvelles techniques, des codes de l'entreprises ». Ca le remet dans le bain et le valorise socialement.



Carole CUNY responsable du service Marchés, PLURALIS.

Le bailleur a mis en place des clauses depuis 2009, et a traduit son rôle d'entreprise citoyenne et sa politique RSE dans ses processus d'achats. Les clauses art. 14 ont été appliquées aux opérations de travaux ANRU puis la démarche a été étendue à toutes les opérations importantes dans les territoires où existent des facilitateurs. Mme CUNY précise que sans facilitateurs,

PLURALIS ne se lancerait pas dans ce processus qui nécessite un suivi important. Elle estime que les marchés d'insertion art. 30 sont lourds à mettre en place mais intéressants car ils permettent un travail collectif interne entre les responsables d'agence, le responsable du service exploitation technique du patrimoine et un travail avec les Structures de l'IAE. L'écriture des marchés est adaptée en fonction des territoires.

Cécile HUMEAU, 1ère Adjointe au maire de LA BUISSE et conseillère déléguée à la restructuration des quartiers d'habitat social de la Communauté d'agglomération du Pays Voironnais.

La mairie a inscrit les clauses sociales dans une première opération d'extension de l'école avec un budget de 2 millions d'€. Les entreprises ont des petits lots mais c'est viable car elles interviennent sur différents chantiers. Mme HUMEAU souligne la dynamique en cours sur le territoire : « Ce qui est intéressant c'est la dimension qu'ont pris les clauses dans le bassin d'emploi, ce n'est pas une opération isolée, il va y avoir des possibilités de rebondir sur d'autres missions... permettre la mobilité, la progression ». Elle insiste également sur le rôle de la facilitatrice : dédramatiser la clause, la simplifier au possible. Corinne Leclerc relance les entreprises avant leur intervention. Certaines se passeraient bien de cette difficulté supplémentaire. C'est au donneur d'ordre d'être convaincant et souple pour que ça fonctionne. Il y a un

accompagnement à faire des entreprises, leur apporter des explications, qu'elles sachent à qui s'adresser pour une aide au recrutement. Il faut à la fois les rassurer et les pousser à remplir leur obligation. Il faut dépasser les préjugés sur les publics éligibles : « tout le monde peut se retrouver dans cette situation-là, même les personnes bien formées ou efficaces si leur employeur dépose le bilan, si leur contrat de travail arrive à échéance, si leur contrat d'alternance est rompu... »

Des solidarités existent en milieu rural : on va prendre le fils de ... ou tel gamin en difficulté parce qu'on sait que la famille est là, qu'on peut le suivre. De telles opportunités vont faire que les jeunes ne sont pas dans la désespérance. La démarche est « donnant / donnant » : les gens ont le sentiment d'exister parce qu'ils servent à quelque chose et non parce qu'on leur donne une aide. Il vaut mieux payer des travaux plutôt que des allocations chômage.