

**LES ACHATS RESPONSABLES :
LEVIER POUR L'INSERTION**

Intégrer des clauses sociales
d'insertion dans les marchés

Table des matières

1- Définition et acteurs de l'insertion	5
1.1- Les personnes concernées par l'insertion	6
1.2- Les outils de l'insertion	7
1.3- Le rôle essentiel du facilitateur	10
1.4- Le secteur du handicap	12
2- Les obstacles aux objectifs d'insertion	15
2.1- Des obstacles à lever	15
2.2- Des évolutions positives	19
3- Comment promouvoir l'insertion	22
3.1- Apporter des éléments probants	22
2.2- Des propositions pour l'efficacité	25
Annexe 1- Les SIAE, des partenaires économiques à plus-value sociale	29
Annexe 2- Conseils aux acheteurs et conditions de réussite	39
Annexe 3- Quelques bonnes pratiques de clauses sociales	41
Annexe 4 - Références et sites à consulter	56

Document réalisé par le groupe de travail "Achats socialement responsables" de l'ObsAR sous la direction de Gérard Brunaud.

Associer à l'achat de prestations de services, de travaux, voire de fournitures, un objectif d'insertion de personnes éloignées de l'emploi pour des raisons sociales ou de handicap : cet acte de responsabilité sociétale est l'un des « marqueurs » principaux des politiques et des bonnes pratiques d'achats socialement responsables.

Concrètement, cela consiste à offrir à des personnes en difficulté

- la possibilité de réaliser des heures de travail dans le cadre du contrat passé entre un donneur d'ordre et son prestataire,
- dans l'objectif d'un accès ou d'un retour à l'emploi « ordinaire » du ou des bénéficiaires qui se trouvent en structure spécialisée ou en fin de parcours d'insertion.

Cet objectif d'insertion est de plus en plus présent dans les politiques d'achat, dans le secteur public comme dans le privé, et l'accroissement du chômage de longue durée en souligne l'absolue nécessité : les achats sont en effet un levier puissant pour l'emploi.

Mais la pratique des « clauses sociales » ne s'improvise pas. Cela demande de l'anticipation, une bonne adaptation au contexte, une connaissance suffisante des acteurs et un certain savoir-faire.

Le but de ce document est d'apporter les éléments de base indispensables aux dirigeants et aux acheteurs soucieux d'apporter de façon tangible et efficace leur contribution à cet effort collectif d'insertion.

Afin de faciliter l'entrée dans un sujet souvent mal connu de la communauté des acheteurs, nous examinerons successivement

- I - Les définitions et les acteurs de l'insertion,
- II- les obstacles à la mise en œuvre des achats comportant des objectifs d'insertion
- III - et enfin les bonnes façons de les promouvoir.

1- Définition et acteurs de l'insertion

Le secteur de l'insertion regroupe l'Insertion par l'Activité Economique (IAE) et le secteur adapté / protégé des personnes en situation de handicap. Voici comment ils se définissent :

- ✓ L'**IAE** « a pour objet de permettre à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle » et ce, via la mise en œuvre de modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.
- ✓ Le **secteur protégé / adapté** emploie des personnes handicapées dont les capacités de travail ne leur permettent pas, momentanément ou durablement, de travailler dans une entreprise classique. Ce secteur propose des services nombreux et variés, par le biais notamment de la passation de contrats de sous-traitance.

L'objectif principal de l'insertion est la lutte contre les exclusions par la définition et la mise en œuvre d'un véritable **parcours d'accès à l'emploi** permettant :

- une sortie vers l'emploi durable : CDI, CDD ou intérim > 6 mois
- une sortie vers l'emploi : CDD ou intérim < 6 mois, contrat aidé (secteur marchand ou non marchand)
- une sortie positive : formation qualifiante, poursuite dans une autre SIAE.

Insérer une « clause sociale » dans un contrat de prestation de travaux ou de services, voire de fournitures, participe à l'activation ou à la poursuite d'un parcours d'insertion pour les bénéficiaires des heures de travail prévues par cette clause.

1.1- Les personnes concernées par l'insertion¹

Toutes les personnes en difficulté sociale ou professionnelle ne sont pas forcément éligibles aux dispositifs d'insertion. Mais la population concernée est néanmoins assez large :

- les demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription au chômage)
- les allocataires du RSA en recherche d'emploi ou leurs ayants droits
- les publics reconnus travailleurs handicapés
- les bénéficiaires de certaines allocations (ASS, AI, API, AAH, invalidité)
- les jeunes de niveau d'études inférieur au BEP / CAP
- les personnes prises en charge par l'IAE
- les personnes employées dans les GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'insertion et la Qualification)
- les personnes en situation de handicap.

Ces personnes sont éligibles aux dispositifs d'insertion après avoir été agréées par Pôle Emploi.

¹ cf. guide « Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées » - OEAP, 2010 sur le site du Ministère de l'Economie / marchés publics).

1-2- Les outils de l'insertion

Les différentes **structures spécialisées** prenant en charge les personnes en insertion sont :

- 1- les différentes SIAE (Structures d'Insertion par l'Activité Economique) :
 - . Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)
 - . Associations Intermédiaires (AI)
 - . Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)
 - . Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)
 - . Régies de Quartier (RQ)
 - . Entreprises d'Insertion (EI)

- 2- les structures du secteur protégé et adapté des personnes en situation de handicap :
 - . Entreprises Adaptées (EA)
 - . Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Par ailleurs, en région, un « **référént insertion** » a été désigné dans chaque DIRECCTE (ou leurs Unités Territoriales, par département) pour animer les réseaux de SIAE et les sensibiliser à l'intérêt de répondre aux sollicitations liées aux clauses sociales.

Les entreprises « ordinaires » ou les ETT (entreprises de travail temporaire « classiques ») peuvent également être chargées d'insérer des personnes en difficulté reconnues par Pôle Emploi, sous réserve d'une obligation

d'accompagnement matérialisée dans un document décrivant précisément les actions mises en place en vue de favoriser la réussite de l'insertion.

On notera que pour les entreprises prestataires, et en dehors de leurs propres politiques de ressources humaines (embauches ou alternance notamment), il existe trois possibilités de mise en œuvre des actions d'insertion, comme réponse aux clauses sociales contenues dans les appels d'offres :

- embauche directe de personnes en parcours d'insertion
- contrat de co-traitance ou de sous-traitance avec une EI ou une EA (ou autre SIAE)
- contrat de mise à disposition de personnel en parcours d'insertion par une SIAE.

C'est l'entreprise titulaire du marché qui choisit la forme la plus pertinente et la plus adaptée à son contexte et à ses possibilités ou opportunités.

Les structures mises en place par les collectivités locales, **PLIE** (« Parcours Locaux d'Insertion et d'Emploi) et **Maisons de l'Emploi** participent à cet objectif sur leur territoire à travers :

- la coordination des différents acteurs de l'emploi
- le rôle des « facilitateurs » de clauses sociales dans les marchés publics.

Les SIAE, qui sont-elles ?

Conventionnées chaque année par l'Etat et relevant de statuts juridiques divers, les SIAE se répartissent en plusieurs catégories :

- Les **Associations intermédiaires (AI)** et les **Entreprises temporaires de travail d'insertion (ETTI)** mettent leurs salariés en insertion à disposition d'entreprises, de particuliers ou de collectivités.
- Les **Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)** et les **Entreprises d'insertion (EI)** s'appuient sur la vente de biens et services pour construire les parcours de leurs salariés.
- Les **Régies de quartier et Régies de territoire** sont des associations composées de représentants des habitants, des pouvoirs publics et des bailleurs sociaux visant à (re)créer de la citoyenneté et à procurer du travail aux habitants de ces territoires. Elles peuvent utiliser les dispositifs de l'IAE (ACI, EI, AI) pour mener leurs actions d'insertion.
- Les **Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)** mettent à disposition de leurs adhérents, sur une longue période, des personnes ayant des difficultés d'insertion professionnelle. Via l'utilisation de contrats en alternance, ils leur apportent une formation afin d'acquérir une qualification professionnelle.

Pour plus de détails, se référer à l'annexe 1

1-3- Le rôle essentiel du facilitateur

La présence d'un **facilitateur des clauses sociales** est la condition *sine qua non* pour faire bon usage des clauses sociales. De façon à favoriser l'insertion, il remplit une fonction d'intermédiation entre tous les partenaires concernés :

- le donneur d'ordre
- les entreprises
- les personnes éloignées de l'emploi
- le service public de l'emploi
- les acteurs de l'Insertion par l'Activité Economique, voire du handicap.

Son action couvre l'ensemble des phases du dispositif de passation des marchés :

- en amont, en promouvant le dispositif auprès des donneurs d'ordre potentiels et en les conseillant pour le choix des procédures, des opérations et des secteurs d'activités,
- en aval, à travers la mise en œuvre des clauses sociales, en informant et en accompagnant les entreprises attributaires.

Ainsi il peut :

- établir des partenariats territoriaux avec les acteurs de l'insertion, de la formation, de l'accueil et de l'orientation des publics pour construire l'offre d'insertion
- assurer le suivi du dispositif et évaluer sa mise en œuvre.

Quelques données actuelles sur les facilitateurs des clauses sociales :

- plus de 290 sur le territoire national
- portés à près de 90% par les PLIE et les Maisons de l'Emploi
- représentation et animation du réseau par l'association Alliance Villes Emploi : www.ville-emploi.asso.fr

Un « **référentiel métier** » des facilitateurs vient d'être réalisé, avec le soutien des pouvoirs publics, afin d'officialiser la fonction et de certifier les compétences des intéressés (on le trouve également sur le site d'AVE).

Il reste à mieux assurer le financement des structures qui emploient ces personnes indispensables à la mise en œuvre des clauses sociales (PLIE et Maisons de l'Emploi notamment), afin de pérenniser leur action. Mais aussi de satisfaire aux besoins d'une implantation généralisée et d'une coordination régionale et nationale de leur fonction, nécessitée par le niveau supra-territorial des marchés des grands donneurs d'ordre publics.

On notera que le secteur privé commence également à faire appel à leurs prestations.

1-4- Le secteur du handicap

Les secteurs « protégé » et « adapté » des personnes en situation de handicap se différencient en deux catégories d'établissements :

- ✓ **Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)** (couramment encore appelés « centres d'aide par le travail » ou CAT) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

- ✓ **Les entreprises adaptées** sont des entreprises à part entière, employant au moins 80% de travailleurs handicapés. Elles ne peuvent embaucher que des travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les travailleurs handicapés employés par une entreprise adaptée ont le statut de salarié. Leur contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée. Ils perçoivent un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'ils occupent et de leur qualification par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité, qui ne peut être inférieur au SMIC. Sous certaines conditions, l'EA reçoit, pour chaque travailleur handicapé orienté par la CDAPH et employé, une aide au poste forfaitaire versée par l'Etat.

Le secteur du handicap dispose d'une expérience forte en terme d'insertion en offrant un travail aux personnes concernées :

- Il a développé un ensemble de bonnes pratiques en la matière :
 - la cotraitance, à travers la collaboration entre une entreprise adaptée et une entreprise « traditionnelle » dans le cadre d'une réponse à un appel d'offres
 - la constitution de filières métiers : DEEE, Ateliers Gourmands (Ile de France, Languedoc-Roussillon) et, à l'avenir, la constitution de filières avec les activités historiques et les groupements GIE (visserie/clouterie avec St Gobain).
- La maturité du secteur a permis l'acquisition, par certains acheteurs, d'une forte expertise leur permettant d'adresser efficacement leurs commandes aux établissements du secteur.
- Plusieurs fédérations et associations gestionnaires d'établissements du secteur adapté et protégé se sont rassemblées pour fonder une plate-forme commune qui offre des services d'ensemblier (base de données informatique / place de marchés, service formation et service achats) : l'association HANDECO.
- Handeco Services propose aux acheteurs une place de marché (une base de données qualifiée) de 1200 EA et ESAT. Cet outil permet aux EA – ESAT de cibler des marchés potentiels via un moteur de recherche adapté et une synthèse hebdomadaire, pour chaque établissement, de l'ensemble des appels d'offres qui peuvent l'intéresser.

En parallèle de ces avancées se fait jour le besoin d'adresser au secteur une demande de **professionnalisme** de façon à le rendre lisible et attractif :

- trop d'entreprises ne font pas confiance aux EA et ESAT, suspectant un manque de professionnalisme et une taille trop réduite pour répondre à un appel d'offres d'envergure,
- parfois les filières ne sont pas suffisamment organisées.

Handeco réalise aujourd'hui un travail de qualification de la demande, qui doit être approfondi :

- il faudra se concentrer également sur la qualité de la réponse,
- les « *success stories* » participent de la professionnalisation et de la bonne image du secteur.

2- Les obstacles aux objectifs d'insertion

Plusieurs difficultés inhérentes au contexte font obstacle au développement de l'insertion dans les objectifs d'achat. Elles sont à lever pour permettre la crédibilité des démarches entreprises pour développer l'achat socialement responsable.

2-1- Des obstacles à lever

Tout d'abord **un aspect culturel et psychologique** : la réduction des achats « *responsables* » aux achats « *durables* », plutôt connotés « verts ». Ceci explique un retard structurel dans la prise en compte du volet social par rapport au volet environnemental :

- absence de repères pour les acheteurs, contrairement aux achats *écologiquement* responsables (normes ou écolabels, étiquetage environnemental, etc.)
- très nombreux a priori négatifs mais parfaitement infondés sur le coût, la qualité, les délais...
- rapport de forces inégal entre les soutiens aux politiques d'environnementales et aux politiques sociales dans les sphères institutionnelles et managériales
- absence de zone « insertion » dans les ERP, outils de reporting, etc.

Ensuite, des **différences de contexte entre secteur public et secteur privé** qui ont nourri des a priori défavorables et des différences d'approche et de pratiques :

Au niveau public : une réglementation et des orientations politiques précises, quoique récentes :

- Code des Marchés Publics : base réglementaire appropriée (art 5, 14, 15, 30 et 14/53-1)
- objectif « Etat exemplaire » 2012 : les clauses sociales doivent représenter 10% des achats courants de l'Etat pour les prestations comportant plus de 50% de main d'œuvre.

Mais encore des difficultés à surmonter :

- complexité supposée de la rédaction adéquate de clauses sociales dans les appels d'offres publics, nécessité d'une formation économique (et non seulement juridico-procédurale) des acheteurs
- diminution des budgets alloués à l'insertion du fait de la diminution des ressources financières publiques aux structures du secteur et du nombre d'emplois aidés.

Au niveau privé : aucun cadrage, mais une RSE de plus en plus prégnante (cf. décret sur le reporting et norme NF X 50-135 issue d'ISO 26000) :

- pratique courante axée sur le handicap (très peu vers l'IAE) du fait de la pression législative à travers la contribution « volontaire » AGEFIPH
- mais complexité du calcul de la taxe AGEFIPH
- et cloisonnement important entre RH (calcul et acquittement de la taxe) et acheteurs (qui permettent une diminution de la taxe sur un budget qui n'est pas le leur).

S'y ajoute, pour les acheteurs, **la méconnaissance des acteurs de l'insertion**, qui s'explique par une absence « naturelle » d'information, mis aussi du fait de :

- la complexité du secteur de l'IAE et les réalités diverses des différentes SIAE : chantiers, associations intermédiaires (AI), entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), régies de quartier, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), entreprises d'insertion (EI)
- la spécificité du handicap, thématique que les acheteurs connaissent sans forcément la maîtriser
- les difficultés à distinguer entre elles les différentes structures du secteur adapté ou protégé : les EA, qui sont des entreprises (droit du travail) et les ESAT (médico-social), avec un rapport au travail qui ne peut pas être de même niveau

- la méconnaissance de la capacité professionnelle des structures de l'insertion et des statuts des personnes qui y sont temporairement employées (à des étapes diverses de leur parcours d'insertion)
- la mauvaise perception et les nombreux *a priori* au sujet des SIAE comme des EA – ESAT
 - moindre rapidité et moindre qualité
 - présumé de prix plus élevés et de difficultés liées au suivi des personnes, etc.

De plus, les acheteurs rencontrent **des problèmes liés au sourcing**, à travers :

- une mauvaise lisibilité (voire visibilité) du secteur de l'insertion :
 - attitude de « chacun pour soi » des structures d'insertion
 - trop faible mutualisation dans des filières GESAT et UNEA (exception faite des DEEE et de la GED)
- la nécessaire anticipation de la part des acheteurs et du travail de préparation rendu indispensable du fait de la complexité du secteur d'où une démarche assez chronophage dans un contexte où les acheteurs sont sommés de faire plus vite
- le risque porté par les plans d'austérité qui pourrait se traduire, au sein du secteur public, par un retour vers le « moins disant » au détriment du « mieux disant ».

2-2- Des évolutions positives

Heureusement, quelques évolutions du contexte sont apparues en 2011-2012, sur lesquelles on pourra prendre appui.

De la part des pouvoirs publics, d'abord, où on peut noter :

- une meilleure prise en compte du volet social, et en particulier de l'insertion, dans les politiques d'achat
- la volonté de rendre lisible et mesurable l'objectif des politiques publiques en la matière, renforcées par l'accent mis récemment sur le développement de l'Economie Sociale et Solidaire
- la mise en avant de l'utilité du recours aux facilitateurs
- la multiplication des références et sources :
 - . révision (en cours) du PNAAPD² par le Commissariat Général au Développement Durable (CGDD)
 - . fiches et guides pratiques de l'ADEME, qui comprennent le social
 - . note de l'Inspection Générale des Finances (Ch. Baulinet, suite à J-B de Foucauld)
 - . coordination entre le Service des Achats de l'Etat (SAE) et le CGDD sur le suivi des objectifs de l'Etat.

² Programme National d'Actions pour des Achats Publics Durables

Il reste néanmoins à renforcer la mise en cohérence du discours avec la réalité des textes réglementaires, à commencer par la révision des directives européennes sur la commande publique, dont les projets ne sont pas au niveau attendu (absence des « considérations sociales » dans la définition de l'objet du marché et dans les critères d'attribution à l'offre la « mieux disante »).

De la part du secteur privé, on notera d'abord les prises de position positives du MEDEF :

- définition de l'insertion comme un « outil compétitif »
- proposition d'accompagnement des entreprises souhaitant développer le recours à l'insertion
- déclaration « De la responsabilité sociétale du chef d'entreprise », par la Commission « Respect de l'Homme », laquelle a engagé une réflexion sur des propositions d'amélioration des conditions d'utilisation des clauses sociales.

La commission « développement durable » de la CGPME a également travaillé sur la question et le CJD (Centre des Jeunes Dirigeants) a publié un guide incitatif réalisé en commun avec la Ville de Nantes, qui est une des collectivités les plus expérimentées en matière de clauses sociales d'insertion.

De même, la plupart des cabinets de conseil se proposent d'accompagner les entreprises dans la mise en place d'une stratégie d'achats

responsables comportant des objectifs d'insertion, en conformité avec les préconisations de la RSE et les recommandations de la norme « achats responsables » (publiée par l'AFNOR sous le n° NF X 50-135) en déclinaison d'ISO 26000.

Du coté des acheteurs publics, également, la légendaire « frilosité » du rapport à l'entreprise, héritée de décennies de formation exclusivement juridique (tournées vers les procédures d'achat plutôt que vers l'« économie des achats ») et de craintes du favoritisme, laisse progressivement la place à une saine pratique du « sourcing » et à la professionnalisation de la fonction. Plus assurés dans leur métier, les acheteurs dialoguent plus et mieux avec leurs prescripteurs et intègrent, de ce fait, plus facilement des objectifs d'insertion à la détermination du besoin d'achat. Ils n'hésitent plus à aller vérifier sur place, notamment, comment fonctionnent les structures de l'insertion ou du handicap auxquelles ils souhaitent le cas échéant adresser leurs achats.

Enfin un début de prise de conscience de la nécessité d'une professionnalisation des rapports entre l'offre et la demande se fait jour dans les réseaux et les associations gestionnaires d'établissements du secteur de l'insertion (CNEI et Coorace notamment, avec le CNAR de l'IAE), comme de celui du handicap, parfois accompagnée par les pouvoirs publics (cf. par exemple les travaux initiés avec la DGCS et la DGEFP sur la professionnalisation des ESAT).

3- Comment promouvoir l'insertion

3-1- Apporter des éléments probants

Combattre les « a priori » c'est d'abord **s'appuyer sur des éléments tangibles, notamment au plan économique**, qui montrent la pertinence du recours à l'insertion (coûts, qualité, délais, durabilité...) dans le strict cadre de l'achat lui-même. En particulier l'argument du coût (toujours supposé plus élevé) sera facilement écarté par de simples comparatifs et par les retours d'expériences trouvés dans les réseaux d'acheteurs.

Un élément en particulier semble mal connu : le coût de l'encadrement des personnes en insertion est pris en charge par les aides publiques aux structures d'insertion (emplois aidés, subventions...). Ainsi les surcoûts sont-ils éliminés et les prestations peuvent rester au prix du marché.

Il est également important de donner des arguments sur **le «double bénéfique» économique et sociétal** : l'insertion permet de diminuer le coût sociétal de l'« assistantat ». Ainsi, d'après une étude AVISE / Opus 3 sur la région Pays de Loire, pour 1 euro investi, 2 euros sont économisés ou gagnés. Une étude interne récente du réseau Coorace (« Observatoire 2011 ») chiffre même le retour sur investissement public à 2,87 euros pour 1. Dans un pays en crise économique et financière, cela ne manque pas d'intérêt.

Ce « sens » bénéfique à la société que revêtent les achats socialement responsables sera évidemment souligné par la **mesure de l'impact sur l'emploi**. Les résultats obtenus par l'utilisation des « clauses sociales » sont un « marqueur » essentiel. A ce titre, des pistes sont à approfondir :

- Etre capable de déterminer des indicateurs de performance permettant de mesurer les résultats de l'insertion en termes de lutte contre l'exclusion :
 - nombre de marchés avec des clauses
 - nombre d'heures de travail représentées
 - nombre de personnes concernées
 - proportion de personnes ayant accédé à l'emploi suite aux marchés porteurs de clauses d'insertion

- Mesurer la « sortie durable vers l'emploi ».

Des ressources potentielles existent pour aider les acheteurs sur ce point :

- Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP)
- Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES)
- « Facilitateurs » du réseau d'Alliance Villes-Emploi (Maisons de l'Emploi et PLIE), qui utilisent un logiciel de mesure et de suivi (« ABC Clauses »).

Enfin, on fera facilement la démonstration des **avantages du recours aux structures de l'insertion**, SIAE ou EA – ESAT :

- au plan du recrutement dans les entreprises ordinaires, car les principaux employeurs des personnes sortant d'une SIAE appartiennent à des secteurs en tension, et sont par ailleurs clients ou fournisseurs sur le territoire,
- sur le sens de l'action en interne à l'entreprise, avec une motivation des acheteurs liée à la valeur sociétale de l'achat,
- sur la notoriété, par la valorisation en interne et en externe de la responsabilité de l'entreprise,
- sur l'amélioration de la relation client – fournisseur :
 - impact positif sur la qualité du service et l'emploi local
 - participation des donneurs d'ordre à la professionnalisation du secteur.

Il faudra pour cela adapter la communication aux différentes cibles :

- décideurs, sous l'angle « business » et image d' « entreprise citoyenne »
- acheteurs, sous l'angle « coûts / gains »
- prescripteurs, sous l'angle « professionnalisme » de la démarche
- acteurs de l'insertion, avec pour ceux-ci la nécessité de se professionnaliser et de coordonner le secteur.

Il faut alerter les acheteurs sur les pratiques de certaines entreprises privées qui tentent de se positionner sur un marché réservé (article 15 du Code des marchés) en se faisant passer pour des structures d'insertion (sauf si celles-ci créent de vraies filiales EA ou ESAT). Idem pour les filiales EI ou ETTI de ces entreprises.

2-2- Des propositions pour l'efficacité

Tous les témoignages concordent : la mise en œuvre d'une politique d'achats responsables participe fortement à l'amélioration de l'image de l'entreprise en interne et en externe :

- du point de vue des collaborateurs
- du point de vue des clients et des consommateurs
- du point de vue de la société civile en général.

Encore faut-il que cette orientation ne soit pas simplement ponctuelle, mais au contraire bien ancrée dans la stratégie de l'organisation et confortée par la qualité de ses partenariats.

Intégrer l'insertion à la stratégie d'achats de l'entreprise

Aujourd'hui, de nombreux acheteurs sont primés sur objectifs de performance, et plus précisément sur les économies financières qu'ils permettent de dégager à travers les achats...

Une solution pourrait être **d'intégrer le recours à l'insertion dans les objectifs des acheteurs**, comme cela commence à être le cas à l'Etat (cf. circulaire « Etat exemplaire » de décembre 2008 et son dispositif de « bonus/malus budgétaire, dont un des indicateurs porte sur les clauses sociales), ainsi que dans le secteur de l'Economie sociale et solidaire :

Chèque Déjeuner : démarche en cours de structuration

MAIF : recours à l'insertion initié par des pratiques individuelles puis formalisé à travers la structuration d'une direction RSE et la création d'un poste de responsable handicap (motivation éthique : communication sur les valeurs d'« assureur militant », motivation liée au coût)

La même démarche pourrait être suivie dans les évaluations des responsables.

Participer à la professionnalisation du secteur

Il est important d'inciter les acteurs de l'insertion sur la nécessité de se coordonner et de se professionnaliser de façon à améliorer leurs capacités de réponse, mais aussi la visibilité et la crédibilité du secteur auprès des acheteurs. Ceci nécessite de leur part :

- mobilisation, pour communiquer de façon cohérente sur les différents acteurs du secteur
- professionnalisation, pour améliorer la crédibilité du secteur de l'insertion
- regroupement, pour assurer la capacité de réponse de l'insertion aux appels d'offres d'envergure
- coordination, du local au régional et au national (et inversement).

L'enjeu est de permettre le dépassement des « petits achats » de complément ou les opérations ponctuelles au profit de relations plus suivies et mobilisant une masse de travail plus importante, à travers notamment la mise en place de véritables **filières professionnelles** dans les secteurs de l'insertion et du handicap.

De même, on pourra promouvoir des contrats contenant une clause dans laquelle le donneur d'ordre s'engage à faire monter le sous-traitant en compétences.

Autre vecteur de progrès, on pourra prendre en compte la qualification professionnelle comme élément qualitatif d'insertion :

- comptabilisation possible de la qualification professionnelle dans la chaîne de sous-traitance
- refus des biais ou des faux-semblants, comme par exemple l'embauche en apprentissage ou en alternance, qui ne peut être comptabilisée dans les actions d'insertion par le donneur d'ordre si elle a lieu avant la passation du contrat, car il s'agit là d'intégration dans l'entreprise et non d'insertion de personnes éloignées de l'emploi.

Enfin, rien n'interdit d'anticiper sur les **probables évolutions législatives et normalisatrices** :

- la révision des Directives « Commande publique » prévue début 2013, dont on attend une meilleure prise en compte des objectifs de développement durable et de responsabilité sociétale (mais dont le projet comporte peu d'éléments de progrès sur le plan

- social, ce qui a amené l'ObsAR à proposer à plusieurs parlementaires européens de déposer des amendements),
- la déclinaison d'ISO 26000 en norme « achats responsables » (travail largement animé par l'ObsAR), publiée par l'AFNOR sous le n° NF X 50-135 et qui servira de base à un travail international de normalisation des achats responsables,
 - etc.

Les réseaux d'acheteurs – et l'ObsAR en particulier – sont maintenant bien outillés pour accompagner la mise en œuvre et le développement des achats responsables, comme levier pour l'insertion des personnes éloignées de l'emploi. Reste à passer à l'acte.

Annexe 1- Les SIAE, des partenaires économiques à plus-value sociale

(Fiche réalisée avec le concours de la DGEFP)

Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et les entreprises conventionnelles nouent depuis de longues années des collaborations fructueuses. L'heure est aujourd'hui au renforcement de ces collaborations, notamment avec le développement des clauses sociales dans les marchés publics, mais aussi privés.

Grâce à leur compétence « insertion », les SIAE permettent aux entreprises de remporter des marchés comportant des clauses sociales. Quel que soit le cadre du partenariat, travailler avec les SIAE comporte de nombreux avantages.

Un objectif social et économique.

Concrètement, les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) permettent d'offrir une deuxième chance à des personnes en difficulté sociale ou professionnelle en couplant un contrat de travail avec un accompagnement individualisé dans le cadre d'une activité économique.

Les SIAE ont développé une expertise dans le recrutement de publics éloignés de l'emploi, le suivi et l'accompagnement des salariés en

insertion ainsi que la mobilisation de formation sur les premiers niveaux de qualification. Chaque année, près de 4 000 SIAE permettent à 200 000 personnes d'être embauchées, soit plus de 55 000 équivalents temps plein³.

Les SIAE s'inscrivent le plus souvent dans le champ concurrentiel, développant leur projet social dans un cadre entrepreneurial et partageant avec les entreprises conventionnelles le souci de satisfaire leur client. A l'exception des ateliers et chantiers d'insertion, qui accueillent en général un public plus éloigné de l'emploi, les SIAE tirent majoritairement leurs ressources de leur activité économique. Les apports publics permettent essentiellement de financer les prestations d'accompagnement et l'encadrement supplémentaire nécessaires aux salariés en insertion. Le chiffre d'affaire annuel des SIAE est estimé à 2 milliards d'euros.⁴

Les SIAE interviennent dans de nombreux secteurs d'activité, souvent à forte intensité de main d'œuvre : BTP ; collecte, traitement et recyclage des déchets ; espaces verts ; filière des déchets d'équipements électriques et électroniques ; nettoyage et entretien ; production agricole ; restauration collective ; etc.

³ Sources : DARES Analyses – Mars 2011 (chiffres 2008)/ Estimation AVISE pour le nombre d'ETP

⁴ Estimation AVISE

Les SIAE apportent un savoir-faire spécifique, complémentaire aux entreprises classiques

- Recrutement et formation de publics éloignés de l'emploi
- Accompagnement social et professionnel en continu
- Connaissance des modalités de réponse aux clauses sociales des marchés publics

Avec les SIAE, optimiser ses chances de remporter des marchés publics

S'associer à une SIAE dans la réponse aux appels d'offre publics peut être un atout déterminant pour remporter ces marchés. En effet, certains acheteurs publics (collectivités territoriales, Etat, bailleurs,...) prennent en compte la qualité de l'insertion comme critère d'évaluation des réponses à leurs appels d'offres. En apportant des compétences complémentaires, les SIAE permettent d'être plus compétitifs que certains soumissionnaires concurrents.

Par ailleurs, les SIAE peuvent se positionner rapidement et efficacement pour des réponses en sous-traitance comme en co-traitance. Sensibilisées depuis 2006 au développement des clauses sociales et accompagnées par l'Etat sur ce sujet (par des « référents » dans les DIRECCTE), elles ont acquis une réelle expertise dans ce domaine.

De fait, les SIAE simplifient la mise en œuvre des clauses sociales des marchés remportés.

Il en va de même pour les marchés et contrats comportant des objectifs d'insertion, à la demande des donneurs d'ordre, dans le secteur privé.

D'autres bonnes raisons de travailler avec les SIAE

Diversifier les modes de recrutement

Tester la compétence et la motivation d'un candidat n'est pas toujours facile. La mise à disposition de personnel d'une SIAE (AI, ETTI et GEIQ) peut vous permettre de repérer ses futurs salariés.

A l'écoute des besoins en recrutement des entreprises, les SIAE sont en capacité de préparer leurs salariés à des métiers spécifiques, notamment par le biais de la formation. Elles sont ainsi des partenaires privilégiés pour le recrutement des postes de premier niveau de qualification, notamment dans les métiers en tension, et la mise en œuvre d'une politique efficace de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Optimiser sa démarche RSE

En choisissant les SIAE comme fournisseurs, on donne à ses achats un impact social tout en respectant une logique d'efficacité économique.

De nombreuses entreprises font le choix de sous-traiter une partie de leur activité à une structure d'insertion par l'activité économique. Une solution pertinente pour mettre en œuvre une politique de Responsabilité

sociétale de l'entreprise (RSE) tout en garantissant des prestations de qualité.

Une démarche RSE peut conduire à aller encore plus loin en s'investissant durablement auprès de SIAE, par exemple en formant un club d'entreprises partenaires (parrainage de salariés, mécénat de compétences...), en investissant dans leur capital, en participant à leurs instances dirigeantes, en étant à l'origine d'un GEIQ, qui regroupe ses partenaires et/ou sous-traitants, ou d'une autre SIAE, etc.

Dans tous les cas, devenir le partenaire d'une SIAE permet d'augmenter l'impact de sa politique RSE auprès de l'ensemble des acteurs locaux de l'insertion : collectivités locales, Maisons de l'Emploi et PLIE, tissu associatif, agences de Pôle Emploi, ...

Comment prendre contact avec une SIAE ?

Le site www.socialement-responsable.org propose un annuaire des SIAE. On peut effectuer une recherche par localisation géographique, secteur d'activité et mots clés. La fiche de présentation de chaque structure donne les éléments utiles pour identifier le prestataire correspondant au besoin.

Quels sont les différents types de SIAE ?

- Les Ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

Les ACI ont pour objectif de recruter, d'accompagner, d'encadrer et de former des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières en vue de faciliter leur retour à l'emploi.

Les biens et services produits visent à répondre à des besoins collectifs non satisfaits (environnement, rénovation de bâtiments anciens, ...).

Le recrutement se fait sur un contrat aidé, sous sa forme non marchande, le CUI-CAE (contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi) ou sous forme d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

Les ACI bénéficient de la prise en charge par l'Etat d'une partie significative de la rémunération des salariés en insertion, ainsi que de l'exonération de certaines cotisations employeur et d'aides complémentaires versées par le département. Le montant de l'aide financière peut atteindre au maximum 105% du SMIC brut par heure travaillée.

Les ACI menant prioritairement des activités dites « d'utilité sociale », elles ne peuvent commercialiser tout ou partie des biens collectifs produits que lorsque le travail réalisé s'inscrit dans une action d'insertion et que la recette couvre moins de 30 % des charges liées à cette activité (50 % sur dérogation du Préfet après avis du CDIAE).

- Les Associations Intermédiaires (AI)

Les AI ont pour objectif d'accueillir et orienter des personnes sans emploi, de les recruter pour les mettre à disposition d'utilisateurs (particuliers, collectivités, entreprises ou associations), d'en assurer le suivi et la formation en organisant leur parcours d'insertion.

Les salariés sont mis à disposition pour tout type d'emploi dans tous les secteurs d'activité.

Le placement auprès de l'utilisateur s'exerce dans le cadre d'un contrat à durée déterminée dit « contrat d'usage », ou d'un CDDI, d'une durée maximale de 24 mois.

Lorsque l'utilisateur est une entreprise, pour un maximum de 480 heures sur 24 mois, un agrément et une convention avec Pôle Emploi sont nécessaires.

Les AI bénéficient d'une exonération partielle de cotisations patronales et d'aides au projet d'accompagnement du public en insertion.

- Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)

Les ETTI ont pour activité exclusive l'insertion professionnelle des personnes en difficulté. Elles leur proposent des missions auprès d'entreprises utilisatrices, avec un suivi et un accompagnement social et professionnel pendant et en dehors des missions.

L'ETTI passe avec la personne en insertion un contrat de travail temporaire dont la durée peut atteindre 24 mois (contre 18 en ETT classique).

Les ETTI bénéficient d'aides au poste d'accompagnement (1 pour 12 salariés en ETP) et de l'allègement des cotisations patronales pour les bas et moyens salaires pour leurs salariés en mission, ainsi que des crédits des fonds départementaux d'insertion (FDI) pour leurs actions de consolidation et de professionnalisation.

- **Les Entreprises d'Insertion (EI)**

Les EI proposent l'accès à l'emploi et un accompagnement socioprofessionnel adapté à leurs besoins à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'insertion : réentrainement aux rythmes de travail, formation professionnelle, validation des acquis de l'expérience, accompagnement social.

Les demandeurs d'emploi (agrés par Pôle Emploi) recrutés par les EI sont des salariés de plein droit. Leur recrutement peut se faire dans le cadre d'un CDDI dans la limite de 24 mois, avec prolongement dérogatoire pour terminer une formation en cours, ou prolongement exceptionnel si la personne est âgée de plus de 50 ans.

Les EI bénéficient d'une aide au poste d'insertion pour chaque salarié à temps plein, de l'allègement des cotisations patronales pour bas et moyens salaires et d'aides du FDI pour leurs actions de consolidation et de professionnalisation.

- **Les Régies de Quartier**

Les Régies de Quartier sont des organismes d'insertion qui s'adressent aux habitants sans emploi d'un territoire déterminé et dont l'activité se situe sur ce même territoire.

Elles peuvent être agréées comme ACI, AI ou EI et donc bénéficier des types de contrat et des aides correspondantes.

- **Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)**

Les GEIQ sont des structures associatives qui réunissent plusieurs entreprises dans l'objectif de recruter des salariés pour les mettre à disposition de leurs membres, afin de satisfaire leurs problèmes de recrutement par l'embauche de personnes elles-mêmes en difficulté d'accès à l'emploi. Elles les mettent à disposition en organisant une alternance entre apprentissage théorique et situations de travail concrètes.

Les parcours d'insertion comprennent donc un accompagnement professionnel individualisé, un double tutorat social (référént du GEIQ) et professionnel (tuteur d'entreprise) en rapport avec les services RH des entreprises et le recours aux organismes de formation.

Les GEIQ recrutent principalement sous forme de contrat en alternance (professionnalisation ou apprentissage).

Les GEIQ bénéficient d'exonération de charges patronales et d'aides à l'accompagnement pour les jeunes et seniors en contrat de professionnalisation, d'aides du FDI et de prise en charge des dépenses de formation par les OPCA (si accord de branche ou accords collectifs interprofessionnels).

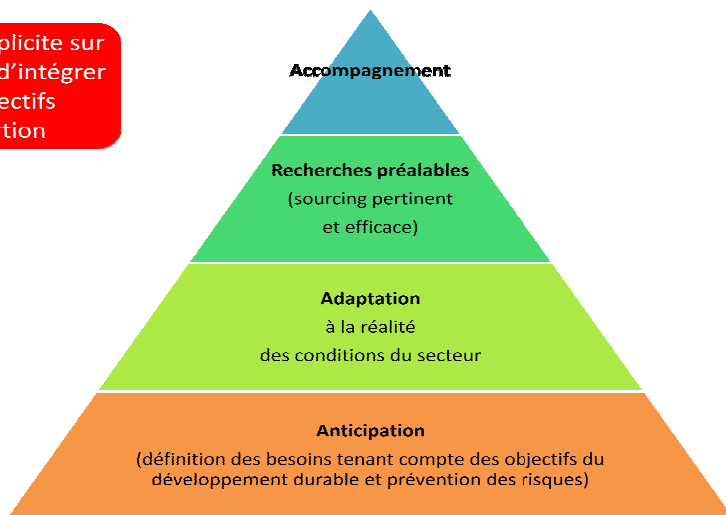
Des GEIQ sont présents dans presque toutes les régions et dans plusieurs secteurs d'activité : agriculture et agroalimentaire, bâtiment, industrie, logistique, propreté, transports.

Annexe 2- Conseils aux acheteurs et conditions de réussite

Les directions achats des entreprises et des collectivités ou administrations, ainsi que les acheteurs, ont à leur disposition de nombreuses formations aux achats responsables et – tout spécialement – à l'utilisation des clauses d'insertion. Ces formations sont indispensables et l'ObsAR conseille de les suivre. Les intéressés trouveront ci-après deux schémas de synthèse des éléments centraux du contenu de ces formations : les conditions de réussite des clauses sociales, d'une part, et des conseils pour leur bonne mise en œuvre, d'autre part.



Etre plus explicite sur
les moyens d'intégrer
des objectifs
d'insertion



Annexe 3- Quelques bonnes pratiques de clauses sociales

Les fiches ci-après ont été fournies lors des premières séances du groupe de travail de l'ObsAR en 2011 par Alliance Villes Emploi (AVE) et le Service des Achats de l'Etat (SAE).

LES CARTOUCHES D'APF INDUSTRIE

Depuis l'attribution de son premier marché avec le Ministère de l'Education Nationale en décembre 2008, l'entreprise adaptée de l'APF à Montpellier ne cesse de grandir...

Créée par l'Association des Paralysés de France, APF Industrie 34 ouvre ses portes en 1971, avec pour mission l'insertion professionnelle des personnes handicapées motrices. L'intégration de personnes handicapées motrices par le biais de la création d'emploi et la formation à de nouvelles techniques est donc depuis l'origine au cœur de la philosophie d'APF Industrie.

Sur les 67 personnes que l'entreprise emploie aujourd'hui sur le site de Montpellier, 49 sont handicapées motrices : un effectif en croissance régulière. L'implication des salariés, leur encadrement quotidien par des "Pilotes de projet" et leur formation sont au centre du management de l'entreprise, mais l'importance et la notoriété de ses clients joue un rôle majeur dans la motivation et la performance de ses opérateurs.

Fabriquer le consommable informatique pour le Ministère de l'Education Nationale apporte une grande fierté à ses salariés et une reconnaissance de leur compétences. Ce succès contribue à conserver et même à

développer un niveau de qualité de production et de service encore plus élevé.

Quelques chiffres : 2 221 cartouches APF ont été livrées pour un chiffre d'affaires de 121 532 € répartis sur 23 rectorats, 19 Inspections Académiques, 13 CIO, 1 administration centrale, 1SIEC.

AFP Industrie 34 veut aller encore plus loin en augmentant sa part de marché, en multipliant la communication auprès des services utilisateurs et en menant une action d'informations sur l'entreprise adaptée. Sur le terrain, nous avons pu constater que, dès que nous nous présentions dans les différentes administrations, les commandes démarraient aussitôt après notre passage. Nous tenons d'ailleurs à souligner et à remercier le personnel pour l'excellent accueil qui nous est réservé à chacune de nos visites.

La protection de l'environnement et la démarche qualité

Devenue en 2000 Installation Classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE) par arrêté préfectoral, APF Industrie s'inscrit aujourd'hui dans une réelle politique de développement durable pour répondre aux besoins de ses clients, privés et publics.

Toutes les activités développées aujourd'hui par APF Industrie, qu'il s'agisse du recyclage de consommables informatiques, de remise à neuf de batteries ou de démantèlement de matériels informatiques, ont pour objectif de préserver, protéger et améliorer la qualité de l'environnement. Certifiée ISO 9001 et ISO 14001 et OHSAS 18001, l'entreprise intègre depuis plusieurs années le management qualité au même titre que le management environnemental et est en démarche de certification sécurité.

Dans un souci permanent d'efficacité, d'adaptation aux exigences du marché et de satisfaction de sa clientèle, APF Industrie a développé une organisation industrielle des plus performantes. L'ensemble des activités de l'entreprise est soumis à des processus et des contrôles extrêmement rigoureux (test systématique de tous les produits, traçabilité des déchets, contrôle des filières de traitement, établissement de Bordereaux de Suivi des Déchets, confidentialité, sécurité...) garantissant aux clients une qualité de service optimale

Quelques chiffres : sur les 2 221 cartouches livrées, 9 seulement ont été échangées pour cause de non-conformité, soit un retour de 0,40 % de nos produits avérés non-conformes.

Le client Ministère de l'Education nationale a exprimé sa satisfaction d'autant qu'il a, grâce à ce marché auprès d'une entreprise du secteur adapté, remporté un prix du PNUE (Programme des Nations Unies pour l'Environnement).

LA REPROGRAPHIE A LA DIRECTION INTERDEPARTEMENTALE DES ROUTES EST

La DIR Est du Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et des Transports s'est dotée en 2009 d'un plan de développement du développement durable (P3D). Le P3D a pour objectif de favoriser l'appropriation du concept du développement durable par tous au sein des 12 départements de la DIR Est. C'est un préalable à l'élaboration de la politique de la DIR en matière de développement durable, avec la mise en place future d'un plan de développement durable (P2D).

Ce plan est décliné en plusieurs thèmes comptant plusieurs actions. L'une de ces actions s'intitule « systématiser le recours aux critères du DD dans la justification des achats de fournitures ou de fonctionnement courant ». L'unité en charge du projet P3D au service Qualité Méthodes s'est tout naturellement tournée vers la cellule logistique qui gère et rédige la plupart des marchés pour le fonctionnement courant. Un travail est actuellement en cours au sein de la DIR pour introduire des critères DD dans les marchés d'entretien routier. Ainsi les marchés d'enrobés prévoient une clause de recyclage de fraisats issus du rabotage de l'ancienne chaussée.

Questions à David VANHEE, adjoint à la responsable de la cellule logistique, secrétariat général de la direction interdépartementale des routes Est :

Comment s'est mis en place le projet ?

Nous avons eu cette année l'opportunité d'intégrer des clauses et critères « développement durable » dans un marché de prestations de reprographie. C'est un marché à procédure adaptée (MAPA) d'une durée d'un an, à six lots géographiques, idéal pour tester le recours à de telles clauses.

Avant de lancer le marché, nous avons glané des informations, entre autres, sur le site du Service des Achats de l'État (SAE) où j'ai pris connaissance du rôle et des coordonnées des facilitateurs du réseau Alliance Villes Emploi (AVE). En effet, le 11 février 2010, une convention de partenariat a été signée entre le SAE et AVE.

J'ai donc contacté et rencontré plusieurs fois la facilitatrice basée à la Maison de l'Emploi du

Grand Nancy afin :

- *d'étudier la faisabilité et la pertinence d'inclure une clause sociale,*
- *de voir quelle clause serait la mieux adaptée aux spécificités du marché,*
- *de recenser les entreprises susceptibles de pouvoir assurer les prestations.*

Cela nous a aussi permis de visiter un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT)

et de comprendre comment des établissements de ce type fonctionnent.

Suite à cette visite, nous avons décidé de tester l'intégration d'une clause sociale sur un lot concernant le siège de Nancy. La clause sociale la mieux adaptée à ce type de marché découlait de l'article 15 (marché réservé) du Code des marchés publics (CMP). L'article 14 était inadapté pour des prestations ponctuelles à la demande.

Comment les clauses sociales ont-elles été mises en place ?

En ce qui concerne les aspects rédaction / passation / attribution, cette clause a été incluse dans l'Avis d'Appel Public à la Concurrence (réglementaire). Nous l'avons également incluse dans le Règlement de Consultation (RC) et le Cahier des Clauses Particulières (CCP) / Acte d'Engagement (AE). Pour les autres étapes, rien n'a différé – ou très peu – d'un marché sans clause sociale.

Concernant la mise en concurrence, le marché a été publié (via la plateforme des marchés interministérielle) au BOAMP ainsi que sur le site de

*l'Union Nationale des Entreprises adaptées (UNEA) : <http://www.unea.fr/>
⁵. Aucun candidat n'a téléchargé le marché via cette "plate-forme" qui est gratuite mais très récente.*

Nous avons eu deux candidatures émanant d'entreprises adaptées (EA) pour lesquelles les prix proposés ne dépassaient pas notre estimation. Suite à l'analyse des candidatures, le lot de Nancy a été attribué à l'Association des Paralysés de France de Ludres. Nous n'avons à ce jour pas de souci dans l'exécution du marché, à l'exception d'un incident ponctuel. Parallèlement à la clause sociale, nous avons également inclus des clauses et critères environnementaux (utilisation de papier recyclé pour les prestations) pour tous les lots et nous n'avons eu aucun mal à avoir des candidats répondant à ces spécifications.

Quels sont votre bilan et vos perspectives ?

En conclusion, nous n'avons pas rencontré de grosses difficultés pour l'intégration et la mise en œuvre de cette clause sociale. L'important étant de prendre contact préalablement avec le facilitateur pour bien étudier la faisabilité du projet (faisabilité technique pour la mise en œuvre des possibilités données par le CMP, existence d'établissement(s) capable d'assurer les prestations demandées, etc.). De plus, les services de l'Etat ont la possibilité de satisfaire la moitié de l'obligation d'emploi de personnes handicapées par le biais de la sous-traitance économique avec des EA ou des ESAT. Nous devons maintenant nous atteler à élargir ces

⁵ NDLR SAE : La publication d'un marché réservé (art. 15) via le site Handeco - www.handeco.org - permet également de toucher d'autres structures du handicap comme les ESAT.

actions aux autres marchés de fonctionnement courant et envisager par la suite de généraliser la démarche à l'ensemble des domaines d'activités de la DIR Est.

D'autres actions ont déjà été menées dans ce sens : entretien des espaces verts au service Ouvrage d'Art de Metz effectué par un ESAT et entretien des aires de repos à la division d'exploitation de Strasbourg attribué également à un ESAT.

LES TRAVAUX ROUTIERS DE LA DREAL BOURGOGNE

La Liaison Nord (LINO) constitue un maillon essentiel de l'architecture des déplacements du Grand Dijon. Elle s'inscrit en cohérence avec la volonté de favoriser les modes de transports alternatifs pour l'agglomération (tramway, TER, Transco, deux roues...), dans le respect des exigences de sécurité, de bon fonctionnement et de durabilité. L'aménagement réalisé avec l'objectif d'une mise en service fin 2013 préservera naturellement la possibilité d'un passage à 2 x 2 voies lorsque le besoin le rendra nécessaire.

Le chantier respecte les engagements pris par l'État en matière d'intégration de l'ouvrage dans son environnement naturel et humain. Les modalités d'exécution font l'objet d'un suivi détaillé et de contrôles fréquents dans le cadre du système de management de l'environnement mis en place.

Questions à Roger GABETTE, chargé d'opérations - DREAL Bourgogne :

Comment les clauses sociales ont-elles été mises en place ?

La nature des travaux et le volume de main d'œuvre nécessaire à la réalisation d'un tel chantier représentaient une opportunité substantielle pour l'application de l'art. 14 du CMP.

Partant d'une valeur de 3 % lors du premier marché, ce ne sont pas moins de 8 % du volume d'heures qui sont désormais réservés à l'emploi de personnes en insertion.

Le travail en collaboration avec le facilitateur a permis :

- de déterminer les exigences en matière de quantité et de qualité à requérir,*
- de repérer en lien avec la Maison de l'Emploi les bénéficiaires potentiels,*
- de mettre en relation tous les acteurs.*

Quels ont été les principaux obstacles rencontrés ?

Les entreprises se sont tout d'abord montrées réticentes par rapport au dispositif, notamment par crainte de gestion humaine plus compliquée, de coûts plus élevés ou de qualité moindre.

Celles qui ont joué le jeu ont très vite constaté que les personnels en insertion sur leur chantier manifestaient une réelle motivation à retrouver un emploi stable. Le climat est donc en train de changer, et l'achat public socialement responsable (APSR) devrait progressivement monter en régime.

Comment s'opère le suivi de la mise en œuvre des clauses sociales ?

Dès lors que les clauses ont été définies et intégrées dans le marché, leur mise en œuvre est suivie par le facilitateur chargé de contrôler la bonne exécution des engagements des entreprises et des personnes bénéficiaires. Le facilitateur rend compte de sa mission auprès de l'acheteur public.

Quels sont votre bilan et vos perspectives ?

Le bilan s'avère très positif puisque cette clause une fois bien définie avec le facilitateur, s'insère facilement dans un marché avec à la clé des heures effectives d'insertion par l'emploi, voire des embauches définitives

Les perspectives sont :

- le développement des clauses sociales dans les marchés parallèlement à une forte incitation des entreprises à embaucher des personnels en insertion, notamment au travers des organismes professionnels.*
- L'augmentation progressive du pourcentage réservé à l'insertion sociale (objectif 10 % mini) avec élargissement de cette clause à tous les marchés de travaux de l'État pour la région Bourgogne .Six marchés pour la Liaison nord de l'agglomération Dijonnaise feront l'objet de cette clause sociale d'ici 2013.*

LES ESPACES VERTS DU MINISTERE DE L'AGRICULTURE

Le Ministère de l'Agriculture engagé en 2008 la mise en œuvre de clauses sociales dans ses procédures d'achat ; le marché d'entretien des espaces verts du ministère a été l'un des premiers marchés test pour les services centraux, sur les différents sites parisiens.

Questions à Karine CHOPARD, sous-direction de la logistique et du patrimoine, service des affaires financières sociales et logistiques du Secrétariat Général :

Comment s'est mis en place le projet ?

Le bureau de la commande publique et des achats a proposé au bureau de la sécurité et de la maintenance des bâtiments d'utiliser l'article 15 du code des marchés dans le cadre de la passation du marché d'entretien des espaces verts. Ce marché permet d'apporter un appui logistique au jardinier en charge prioritairement de l'entretien du jardin du Ministre. Les prestations confiées aux personnes handicapées de l'ESAT retenu consistent à entretenir les pelouses, les massifs d'arbustes, les haies et à ramasser les feuilles mortes. Ce marché concerne en priorité les sites annexes du ministère, il se déploie également sur le site principal de Varenne en fonction des besoins.

Quel bilan tirez-vous de cette expérience ?

Le bilan tiré de cette expérience est globalement positif. Les prestations définies dans la partie forfaitaire du marché sont réalisées avec qualité.

Concernant les travaux réalisés dans le jardin de l'hôtel du ministre, les modifications de planning intervenues ont perturbé la prestation, les intervenants étant particulièrement sensibles à toute modification dans la programmation du travail. De ce fait, les bons de commandes concernant le jardin sont moins nombreux que pour les autres espaces.

Par ailleurs, ce marché a servi de « tête de pont » aux marchés réservés et comportant des clauses sociales. D'autres prestations sont dorénavant réalisées dans ce cadre (collecte des déchets (article 14), gardiennage (article 14)) ou en passe de l'être (nettoyage de voilages (article 15), mise sous pli des bulletins de salaires des agents du MAAP (article 15), marché mobilier (recours à la RIEP Régie Industrielle des Etablissements Pénitentiaires)...). Ce succès est lié notamment à l'implication du service prescripteur qui a su accompagner le prestataire lors du lancement du marché.

MAISON DE L'EMPLOI DU COTENTIN : DES TRAVAUX EN CŒUR DE VILLE

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

L'action mise en œuvre est une opération qui se déroule hors du cadre du renouvellement urbain de la ville de Cherbourg. En ce sens c'est une action importante dans le sens de la mobilisation d'une collectivité sur les clauses sociales hors obligation de la convention ANRU.

C'est une action intéressante également du point de vue des parcours des bénéficiaires puisque c'est une opération se déroulant dans le centre-ville (et non plus sur les ZUS ou quartiers prioritaires) et sur un bâtiment comportant une forte valeur patrimoniale et culturelle. Cela permet aussi une forme d'appropriation par un public en insertion de ce type d'équipement au cœur de la ville. Ce marché d'une durée de 7 mois a été passé avec l'article 14 du CMP et la mise en œuvre de la clause a été gérée par la facilitatrice de la Maison de l'Emploi.

Opération :

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

Heures d'insertion prévues : 2860

Heures d'insertion réalisées après 3 mois : 2603

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

Heures d'insertion prévues : 894

Heures d'insertion réalisées après 3 mois : 462

MAISON DE L'EMPLOI ET DU MANS METROPOLE : LA RENOVATION URBAINE

Marché de démolition de deux tours d'immeuble dans le cadre de deux Projets de Rénovation Urbaine. Ces deux tours étaient emblématiques dans ces deux quartiers. Ainsi, la communication sur le fait que des demandeurs d'emploi du quartier seraient embauchés pour cette démolition a été forte. Ces deux marchés ont donc été passés avec l'article 14 du CMP et la mise en œuvre de la clause a été gérée par la facilitatrice de la Maison de l'Emploi.

Montant de la première opération : 518 500 euros

Heures d'insertion prévues : 871 heures

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

Montant de la deuxième opération : 1 342 038 euros

Heures d'insertion prévues : 940 heures d'insertion

Heures réalisées : 4 345 euros, soit 462 % de réalisation

Sur les deux marchés, l'entreprise attributaire a sous-traité à une autre entreprise. L'entreprise sous-traitante n'a déplacé qu'un chef d'équipe sur le chantier.

Une équipe entière de personnes en insertion a été embauchée pour effectuer tout le curage des tours, avant l'arrivée des engins de démolition.

L'ensemble des personnes embauchées dans cette équipe a été salarié par une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI).

32 personnes en insertion ont été embauchées au travers de ces deux chantiers. Tous étaient résidents des quartiers en Zone Urbaine Sensible. A ce jour, la moitié de ces personnes travaillent à nouveau grâce à des marchés comportant des clauses sociales.

La Maison de l'Emploi et ses partenaires (GEIQ , ETTI, Pôle Emploi...) s'attache à construire pour ses bénéficiaires des parcours d'insertion durable (positionnement sur des emplois successifs dans le cadre des clauses sociales, mises en place de module de formation...).

MAISON DE L'EMPLOI ET PLIE NORD OUEST 91 : LES ESPACES VERTS DU MINISTERE DE LA DEFENSE

Le territoire de Paris-Saclay a été désigné comme futur pôle de développement dans le cadre du grand Paris. Le projet de loi relative au Grand Paris permet notamment la mise en œuvre du projet de pôle de développement scientifique et technologique sur le plateau de Saclay. Le Ministère de la Défense, qui y occupe des locaux entourés d'espaces verts, a lancé son appel d'offres pour leur entretien.

L'entreprise attributaire a obtenu le marché pour un an renouvelable 3 fois à compter d'avril 2009. Ce marché a été passé avec l'article 14 du CMP, ainsi l'entreprise devait réserver 5% des heures travaillées à des personnes en insertion.

L'entreprise attributaire a proposé une embauche directe d'un salarié en insertion en CDI. Après 10 mois de travail dans cette entreprise, le salarié en insertion a rompu son contrat pour des raisons que l'entreprise ne comprend toujours pas. L'entreprise a donc réembauché un salarié en

insertion en CDD de 4 mois puis en CDI. Ce salarié est actuellement toujours en contrat.

Sur les deux marchés, l'entreprise attributaire a sous-traité à une autre entreprise. L'entreprise sous-traitante n'a déplacé qu'un chef d'équipe sur le chantier.

Une équipe entière de personnes en insertion a été embauchée pour effectuer tout le curage des tours, avant l'arrivée des engins de démolition.

L'ensemble des personnes embauchées dans cette équipe a été salarié par une Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI).

La clause d'insertion a eu un effet levier car l'entreprise fait partie désormais du réseau des entreprises partenaires du PLIE et un cadre décideur de cette entreprise est devenu parrain de demandeurs d'emplois dans le cadre d'une action de parrainage portée par le PLIE.

Le facilitateur de la Maison de l'Emploi de Massy-Palaiseau et l'entreprise ont été mis en contact par le donneur d'ordre du Ministère de la Défense dès le lancement du marché. L'entreprise a dû rendre les justificatifs d'application des heures d'insertion et a fait preuve d'une bonne volonté pour continuer son partenariat avec le PLIE au-delà des marchés avec clauses sociales. Le donneur d'ordre souhaite introduire des clauses d'insertion dans les pièces d'un futur marché d'ingénierie.

Annexe 4 - Références et sites à consulter

De très nombreux ouvrages, guides et articles ont été consacrés ces dernières années aux objectifs d'insertion dans les achats, notamment dans la commande publique. Quelques sites Internet donnent également des informations précieuses pour faciliter aux acheteurs la mise en œuvre des clauses sociales en fournissant les indications et contacts nécessaires. En voici une courte sélection.

- Guides pratiques

. « *Notice sur les achats socio-responsables* » – Comité social du Groupe d'étude des marchés – Développement durable (GEM-DD) – OEAP – Ministère de l'Economie – Juillet 2009

<http://www.economie.gouv.fr/daj/notice-dinformation-relative-aux-achats-publics-socio-responsables-date-publication-juillet-2009>

. Guide « *Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées* » - Atelier de l'Observatoire Economique de l'Achat Public – Décembre 2010

http://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/marches_publics/oeap/publications/documents_ateliers/personnes_eloignees/guide_commande_publicque_acces_emploi_personnes_eloignees-2010.pdf

. Guide de la clause sociale – Alliance Villes Emploi – Décembre 2011

<http://www.ville-emploi.asso.fr/wp-content/uploads/docs/GClauses2010.pdf>

- **Articles et dossiers**

. Dossier « *Clauses sociales : un levier pour l'insertion* » dans « Contrats publics » n° 122 Juin 2012 – Editions du Moniteur

. Articles « *Les conditions de réussite d'un achat socialement responsable* » et « *Comment acheter socialement responsable* » – Gérard BRUNAUD – dans « Contrats publics » (Editions du Moniteur), n° 96 – février 2010 et n° 100 (Spécial 10 ans) – juin 2010.

- **Sites Internet spécialisés**

. www.socialement-responsable.org

. www.handeco.org

. www.ville-emploi.asso.fr

. www.obsar.asso.fr

L'Observatoire des Achats Responsables



www.ObsAR.asso.fr

Gouvernance de l'achat responsable

Fournisseurs responsables

Échanges

Accès facilité des TPE/PME aux marchés

Insertion, diversité et action sociale

Bonnes pratiques

Impact Trésorerie sur les fournisseurs

Respect de l'environnement

Partage

Maîtrise durable des coûts et des risques