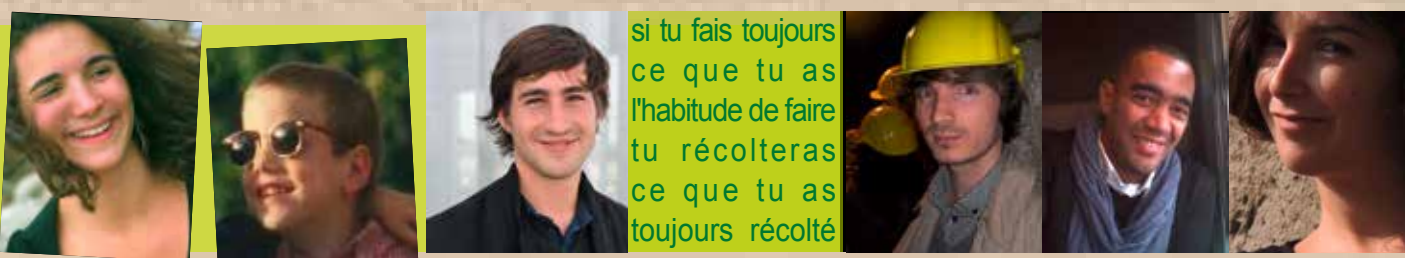


LES
03-04
2015



si tu fais toujours
ce que tu as
l'habitude de faire
tu récolteras
ce que tu as
toujours récolté

LETRE DE L'INNOVATION ECONOMIQUE ET SOCIALE N°3

Alors que le chômage touche aujourd'hui plus de 10% des Français, l'un des enjeux primordiaux de l'action publique pour l'emploi est de réduire l'écart existant entre les attentes des employeurs et les caractéristiques des potentiels salariés. Par leur rôle d'investisseurs, de bâtisseurs et de recruteurs, les collectivités territoriales disposent de leviers puissants pour réussir l'insertion des publics fragilisés face au marché du travail. Comment, en tant qu'administrateur territorial, utiliser et optimiser ces leviers ? Sur quels facilitateurs s'appuyer ? Quels outils juridiques, financiers et RH pour favoriser l'insertion ? Quels liens établir avec les entreprises ? C'est à ces questions très pratiques que veut répondre cette troisième Lettre.

Et pour vous mettre l'eau à la bouche, n'oublions pas que les 30 mars et 1er avril, l'innovation économique et sociale s'invite à l'INET par la voix d'un Ministre et d'un expert de l'ESS.

Bonne lecture !

INTÉGRER DES EXIGENCES SOCIALES LORS DE L'ACHAT PUBLIC, OUI !

Les clauses sociales, un levier d'intégration et d'emploi dont les collectivités doivent se saisir

Petit jeu pour mieux comprendre

VRAI OU FAUX

1/ La performance en matière d'insertion professionnelle de personnes éloignées de l'emploi peut être un critère de choix de l'entreprise attributaire.

2/ L'article 15 du code des marchés publics permet à l'acheteur public de réserver certains marchés ou lots aux structures de l'IAE.

3/ La loi « Hamon » prévoit « un schéma de promotion des achats publics socialement responsables » obligatoire pour les départements et les régions.

4/ L'admission à concourir à un marché public de la part d'une structure bénéficiant de subventions est autorisée, excepté lorsque la structure attributaire est subventionnée par l'acheteur public.

5/ Le dispositif le plus utilisé par les collectivités est l'article 14 du CMP, donnant la possibilité à l'acheteur public d'introduire une clause sociale d'exécution. Il impose à l'attributaire de réserver une part de son temps de production global à des publics éloignés de l'emploi, qui peut aller jusqu'à 75%.

1-Vrai. C'est l'article 53 du CMP. L'acheteur public peut retenir un critère social d'attribution des marchés ou accorder un droit de préférence, à égalité de prix ou à équivalence d'offres, dès lors que ce critère n'est pas discriminatoire. Il peut noter, dans le cadre d'une pondération raisonnable, les actions envisagées par l'entreprise soumissionnaire pour prendre en compte les personnes éloignées de l'emploi. Ce dispositif est le plus délicat à utiliser mais la jurisprudence européenne récente en a assoupli l'usage.

2-Faux. L'article 15 du CMP n'ouvre les « marchés réservés » qu'aux structures d'insertion des personnes handicapées (type ESAT). Le projet de loi Hamon l'avait étendu aux SIAE, disposition qui a disparu de la loi adoptée. Cependant, la nouvelle directive Marchés ouvre cette possibilité dans son article 20 : elle devra être transposée en droit français avant avril 2016.

3-Vrai mais pas que... Cela concerne toutes les collectivités dont le montant d'achat est supérieur à 100 M€ HT (projet de décret). Ce seuil permet de soumettre à l'obligation posée par l'article 13 de la loi du 31 juillet 2014 la quasi-totalité des régions métropolitaines, une soixantaine de départements, près de 70 EPCI et une dizaine de communes (dont la population est supérieure à 250 000 hb).

6/ L'insertion peut être l'objet même du marché mais sous certaines conditions. L'acheteur public peut passer un marché d'insertion dans le cadre de la « procédure adaptée ».

7/ Le donneur d'ordre pourra adosser à son marché la réalisation de travaux ou de prestations qui seront des activités supports à des actions d'insertion (remise en état de logements, entretien d'espaces verts...)

8/ La loi « Hamon » prévoit « un schéma de promotion des achats privés socialement responsables » obligatoire pour les collectivités à partir d'un certain montant d'achat public.

4-Faux. Différents avis et jugements ont indiqué que l'admission à concourir à un marché public de la part d'une structure bénéficiant de subventions, y compris de l'acheteur public, n'était pas de nature à fausser le libre jeu de la concurrence et ne violait pas le principe d'égalité de traitement des soumissionnaires. Cf avis du Conseil de la Concurrence du 05/91/94 ; arrêt C.JCE du 07/12/2000.

5-Pas tout à fait vrai. Le pouvoir adjudicateur indique une condition d'exécution du marché (différent d'un critère de sélection) : l'entreprise attributaire intègre dans l'exécution de la prestation des heures de travail d'insertion via une entreprise de travail temporaire d'insertion ou le recours à la sous-traitance d'une entreprise d'insertion... Cette condition d'exécution ne peut avoir un effet discriminatoire. Par exemple, imposer à l'entreprise de consacrer 50% des heures d'un chantier à de l'insertion fausserait la concurrence. Il est conseillé de débiter par l'article 14 qui est le plus facile à mettre en œuvre.

6-Vrai. Il ne s'agit pas de « marchés réservés » mais bien de marchés de qualification et d'insertion professionnelle. Le recours à l'article 30 permet à l'acheteur public de passer ce type de marché, dont la finalité est la mise en œuvre par la structure attributaire d'actions d'insertion. Ils font l'objet d'une mise en concurrence suivant la procédure adaptée.

7-Vrai. C'est ce que permet l'article 30. Les critères de choix des offres de prestataires porteront alors prioritairement sur la qualité de l'insertion et non sur celle des « prestations supports » réalisées, lesquelles ne pourront constituer l'objet principal du marché.

L'UTILISATION DES CLAUSES SOCIALES : LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES « BONS ÉLÈVES »

L'usage des clauses sociales dans les marchés publics devient plus courant depuis que la loi a fixé un seuil minimum de 5% pour les marchés de travaux. Dans les collectivités territoriales, 6,1% des marchés publics supérieurs à 90 000 HT intégraient des clauses sociales en 2013, contre 1,9% en 2009.

(Source : OEAP, chiffres 2013). Quant à l'Etat, seulement 4,3% des marchés publics supérieurs à 90 000€ intégraient des clauses sociales en 2013. (Source : OEAP, chiffres 2013). Les clauses sociales pourraient générer chaque année 23 millions d'heures d'insertion, soit 13 000 ETP (Rapport d'enquête sur les achats publics socialement responsables, J.-B. de Foucault, 2007).

NE VOUS REPOSEZ PAS, DES MARGES DE PROGRESSION EXISTENT !

Les clauses sociales sont surtout utilisées dans le secteur du BTP, alors qu'elles pourraient être intégrées à d'autres types de marché et notamment des marchés de services, mais également les délégations de service public ou les partenariats publics privés.

À Grenoble, le Syndicat Mixte des Transports en Commun a inscrit en 2010 une clause sociale dans le marché public lancé pour son « Enquête Ménages Déplacements ». 26 demandeurs d'emploi prioritaires ont été embauchés comme enquêteurs, soit un résultat supérieur à l'objectif initial fixé à 10 % des recrutements

Au Département de la Seine-Saint-Denis, la construction de 12 collèges pour la rentrée 2015 a représenté un volume de 155 000 heures d'insertion

L'UCANSS s'est engagée dans une politique de promotion des clauses sociales qui a mobilisé en 2013 près de 100 000 heures annuelles d'insertion (40 000 en 2011)

LES « FACILITATEURS », TOUS LES JOURS À VOS CÔTÉS

Le « facilitateur », aux côtés des collectivités pour tisser du lien avec les acteurs de l'insertion

En amont de la passation du marché, il conseille l'acheteur sur le choix des procédures et la nature des contrats éligibles et peut aussi contribuer à la rédaction des documents de mise en concurrence.

En aval, il accompagne la collectivité dans le choix de mise en œuvre des actions d'insertion. Il fait émerger des partenariats territoriaux avec les acteurs de l'insertion et de la formation (PLIE, maisons de l'emploi, pôle emploi, Cap Emploi, etc...).

Des guichets uniques de gestion des clauses sociales

Les facilitateurs sont majoritairement portés par les PLIE (plan local pour l'insertion et l'emploi) et les maisons de l'emploi. Ce positionnement leur permet d'avoir accès à l'ensemble des marchés du territoire, ce qui favorise une homogénéité des pratiques, quel que soit le donneur d'ordre.

Un appui qui n'exonère pas les collectivités d'un travail à mener en interne La mise en place d'une politique d'achat socialement responsable nécessite en effet un portage politique solide, d'autant plus que le succès des clauses passe par une montée en puissance progressive et régulière. De plus, cela suppose un engagement certain des services puisque'il faut modifier les procédures existantes. En outre, une phase de formation et d'appropriation est souvent un préalable.

L'IAE en chiffres
- 6 000 structures
- 128 000 emplois en 2012
- un gain net pour les pouvoirs publics :
2 à 3 € de coûts évités pour 1 € investi

L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE, UN MONDE PARTENARIAL

L'offre diversifiée des structures d'insertion par l'activité économique

Elles embauchent des personnes éloignées de l'emploi afin de favoriser, via la mise en situation de production, leur remobilisation personnelle et professionnelle. Elles bénéficient de financements publics destinés à compenser le surcoût lié à l'encadrement et à une moindre productivité. Elles sont de 4 types :

• **Deux structures de production :** les entreprises d'insertion (EI), soumises aux mêmes règles que les entreprises « classiques », et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI), structures non marchandes portées par des associations ou des collectivités.

• **Deux structures de mise à disposition :** les associations intermédiaires (AI), à but non lucratif, embauchent des personnes qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles. Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) proposent des missions d'intérim à des personnes en capacité d'intégrer plus rapidement une entreprise.

CHANTIERS D'INSERTION, LES CLÉS D'UNE RECETTE RÉUSSIE

Les chantiers d'insertion devant répondre à des défis économiques et humains ; prêtez attention aux ingrédients suivants pour favoriser l'emploi pérenne de chaque salarié :

• **100 grammes de développement territorial :** le chantier doit répondre à des besoins du territoire et des entreprises. Faites par exemple appel à des compétences requises pour des métiers de niche ou en tension sur le marché du travail.

• **150 grammes de dynamique partenariale :** la clé du succès réside dans la mobilisation très en amont de partenaires financiers fiables. Ils doivent être associés au processus de recrutement et apporter leur expertise dans le suivi social et médical des salariés.

• **10 cl. d'équilibre financier :** l'obtention de subventions est difficile et les prévisions doivent être réalistes et intégrer une capacité de préfinancement. Prévoyez des moyens dédiés à la gestion administrative afin d'être capables de diversifier vos sources de financement et de bénéficier d'une gestion comptable rigoureuse.

• **200 grammes d'encadrement technique de qualité :** pivot des réalisations du chantier, ce « mouton à 5 pattes » doit être un expert technique capable de transmettre et un manager capable d'encadrer, de motiver, de rassurer.

• **200 grammes d'accompagnement social et professionnel individualisé :** un état des lieux personnalisé des freins à l'emploi, associé à un bilan de compétences et des perspectives de progression doit permettre d'adapter l'offre de formation et l'orientation de chacun. Pensez également au travail sur la dimension collective du chantier et le positionnement dans le groupe.

• **20 cl. de préparation de la sortie en lien avec les entreprises :** la méfiance réciproque entre SIAE et entreprises est un frein à la mise en place de véritables parcours d'insertion. Sensibiliser les entreprises du territoire et constituer des réseaux permet de mettre en valeur les salariés. La pratique de l'immersion représente également un tremplin efficace vers l'emploi pérenne.

Le Conseil Général du Val de Marne ne définit pas un nombre d'heures d'insertion ex ante mais construit un partenariat avec les entreprises ayant des besoins de recrutement sur le territoire. « Cette démarche nous assure non seulement une meilleure intégration des salariés en insertion mais nous aide aussi à faire mieux accepter le dispositif des clauses sociales » (G. Valet, Délégation Générale à l'Emploi et à l'Insertion)

La période d'immersion professionnelle, elle permet aux salariés d'intégrer l'insertion dans une SIAE de travailler auprès d'un autre employeur par une mise à disposition gratuite entre la SIAE et l'entreprise d'accueil

LES PLANS LOCAUX POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI, DES « CATALYSEURS LOCAUX »

Des plateformes partenariales de proximité

La mobilisation pour l'insertion des publics confrontés au risque d'exclusion sociale et professionnelle concerne un très grand nombre d'acteurs, entre lesquels les communes et EPCI prennent toute leur place. Les « Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi » (PLIE), créés en 1990, offrent à ces acteurs une plateforme partenariale de proximité sous l'autorité d'un élu. Portés par différents types de structures (associations, groupements d'intérêts publics tels que les maisons de l'emploi...), ils se donnent 3 missions :

- Assurer l'animation des acteurs du territoire sur la thématique de l'emploi et de la prévention de l'exclusion sociale,
- Organiser l'accompagnement individualisé par le financement d'actions d'orientation ou de formation,
- Développer une ingénierie financière et technique au service des projets d'insertion durable dans l'emploi.

« Catalyseurs » locaux, ils permettent de mutualiser et de gérer des financements spécifiques, notamment ceux du Fond Social Européen pour développer des actions gérées en propre ou sélectionnées par appels d'offre ou appels à projets.

Les PLIE évoluent dans un contexte partenarial fragmenté : quelle efficacité ?

En 2014, 173 PLIE couvrant 4625 communes sont constitués. Néanmoins, la fragmentation de la compétence emploi entre les acteurs (pôle emploi, les régions pour la formation et l'orientation, les départements pour l'insertion sociale, les préfetures et leurs DIRECCTE, l'éducation nationale, les différentes associations et bien sûr les fédérations locales d'employeurs) questionne l'efficacité et l'efficacité de ces dispositifs. « L'Alliance Villes Emploi », en charge de la représentation au niveau national des communes et intercommunalités ayant constitué un PLIE voyait d'ailleurs d'un mauvais œil la proposition un temps évoquée d'introduire dans la loi NOTRe une compétence emploi confiée aux régions, et non plus à l'Etat par le biais de l'opérateur Pôle emploi.

À Nantes Métropole, le PLIE oriente vers une « plateforme linguistique » pour évaluer le niveau de langue et diriger les personnes vers des parcours de formation linguistique

Le PLIE de Lyon a développé une cellule d'accompagnement renforcé des créateurs d'entreprise locaux et organise un suivi post création, au service de projets d'insertion professionnelle

LES COLLECTIVITÉS AUSSI PEUVENT FAIRE DE L'INSERTION : UTILISEZ VOTRE POLITIQUE RH !

En plus des politiques d'insertion « dédiées », mises en œuvre par les collectivités territoriales à l'intention des publics les plus précaires, ces dernières disposent également d'outils d'une autre nature : leur politique RH.

Employer des personnes en situation de handicap

Les employeurs publics peuvent s'acquitter de l'obligation légale d'employer des personnes handicapées dans la proportion de 6% selon plusieurs modalités : emploi direct, sous-traitance, versement d'une contribution au FIDPH ; les personnes en situation de handicap peuvent également prétendre aux contrats aidés.

S'appuyer sur les contrats aidés

Un contrat aidé est un contrat de travail dérogeant au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides afin de diminuer le coût de l'embauche. Ces contrats sont accessibles prioritairement à des « publics cibles ». Ils peuvent relever du secteur marchand ou non-marchand.

Les collectivités territoriales peuvent recourir principalement au Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI), qui remplace depuis 2015 le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Il s'applique aux personnes au chômage recrutées par une structure d'insertion par l'activité économique (sauf ETTI). Signé pour une durée de 4 à 24 mois, il permet à l'employeur de bénéficier d'une aide au poste financée par l'Etat en contrepartie d'un suivi individualisé des salariés en insertion.

AGENDA

Mars 2015 : Publication de la liste des lauréats du concours « La France s'engage »
<http://www.aise.org/actualites/15-laureats-deconomie-sociale-et-solidaire-devoiles>

7 avril 2015 : colloque « Vie privée, vie professionnelle, quelles solutions pour une meilleure qualité de vie dans l'ESS ? » organisée par Chorumm, mutuelle des acteurs de l'ESS.

8 avril 2015 : Conférence métropolitaine de l'ESS à Grenoble
<http://rtes.fr/Conference-Metropolitaine-de-L-ESS>

13 avril 2015 : Rencontre sur les monnaies locales complémentaires
<http://rtes.fr/Rencontre-autour-des-Monnaies>

12 mai 2015 : La création d'un écosystème favorable à l'ESS : le rôle des collectivités
<http://rtes.fr/Journee-RTES-La-creation-d-un>

LES EAT MOBILISÉS SUR L'ESS

Intervention de Carole DELGA à l'INET
Le lundi 30 mars à 13h30, nous aurons le plaisir d'accueillir Carole Delga, Secrétaire d'Etat chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Économie sociale et solidaire, qui nous présentera les leviers offerts par la loi ESS ainsi que l'état actuel du secteur et de ses réseaux. Un temps d'échange aura ensuite lieu en présence de Romain Slitine, entrepreneur, économiste et expert associé à l'ESSEC, qui animera une journée de formation sur l'ESS le mercredi 1er avril.

