

# Les clauses d'insertion dans les marchés publics de propreté



GUIDE PRATIQUE À DESTINATION DES ENTREPRISES

Ce guide est coédité par la FEP, le FARE et l'Avise.  
© 2012 - Tous droits réservés - Dépôt légal : juin 2012  
ISBN : 979-10-91375-01-6

**DIRECTEURS DE PUBLICATION** : Carole Sintès (FEP), Francis Levy (FARE), Patrick Gèze (Avise)

**RÉDACTION** : Marion Wadoux et Arnaud Farhi (Avise) avec la collaboration de Didier Oble

**CONCEPTION GRAPHIQUE** : Florence Conti pour a-part-ca.com

**IMPRESSION** : BBcréations - 175, rue Blomet - 75015 Paris  
Imprimé à 3 000 exemplaires sur papier certifié PEFC

**CRÉDITS PHOTOS** : Bénédicte Rouffeteau, Fotolia, Getty Images, Ice Tea Images, Inta Eihmane



**PATRICK LEFORESTIER**  
Président de la FEP

**FRANÇOIS LEROUX**  
Président exécutif du FARE

## RÉPONDRE À VOS NOUVELLES OBLIGATIONS EN UTILISANT LES DISPOSITIFS DE LA BRANCHE

« Les entreprises de propreté forment et insèrent depuis toujours des personnes éloignées de l'emploi. En donnant un caractère obligatoire à ce qui était réalisé jusque-là naturellement, la généralisation des clauses d'insertion dans les marchés publics amène un niveau de contrainte supplémentaire auquel nous devons faire face. Il s'agit d'apporter des solutions adaptées aux spécificités du secteur (organisation du travail, transfert des salariés, etc.) afin que donneurs d'ordres et entreprises mettent en place des dispositifs efficaces sur le court mais aussi le moyen terme.

Ce guide pratique a pour ambition de vous aider à répondre à ces nouvelles obligations en utilisant autant que possible les dispositifs mis en place par la branche : contrats de professionnalisation et d'apprentissage, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), recrutement de travailleurs en situation de handicap. Au-delà des GEIQ, vous pouvez également nouer des partenariats avec d'autres structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) qui, via la sous-traitance, la co-traitance ou la mise à disposition de personnel, pourront vous faciliter la mise en œuvre et le suivi des clauses d'insertion.

Les délégués régionaux du FARE, les opérateurs de la branche (OPCALIA Propreté, centres de formation d'apprentis, GEIQ) peuvent vous accompagner dans votre réflexion et vos démarches. N'hésitez pas à les contacter. »

# SOMMAIRE

## 1 COMPRENDRE LES CLAUSES D'INSERTION

- La montée en puissance des clauses d'insertion ..... p. 6
- Les acteurs clés des clauses d'insertion ..... p. 7

## 2 RÉPONDRE À UNE CLAUSE D'INSERTION

- Vous engager à faire travailler des personnes en insertion..... p. 10
- Démontrer votre niveau de performance en matière d'insertion .... p. 12

## 3 METTRE EN ŒUVRE LA CLAUSE D'INSERTION

- L'embauche directe ..... p. 14
- La mise à disposition de personnel..... p. 18
- La sous-traitance et la co-traitance ..... p. 20

## 4 RESPECTER LES OBLIGATIONS DE LA CLAUSE D'INSERTION

- Le système de suivi..... p. 22
- Les sanctions encourues ..... p. 23

### ANNEXES

- Vue d'ensemble du secteur de l'IAE..... p. 24
- Glossaire ..... p. 25
- Sites utiles..... p. 26



# 1 COMPRENDRE

## LES CLAUSES D'INSERTION

Les donneurs d'ordre publics utilisent de façon croissante leur politique d'achat comme levier en faveur de l'insertion des personnes en difficulté. Dans les années à venir, vous serez amené de plus en plus souvent à répondre à des appels d'offres comportant des clauses d'insertion.

La mise en œuvre des clauses d'insertion implique de nombreux acteurs, parmi lesquels le chargé de mission clause d'insertion ou facilitateur qui est le relais du donneur d'ordre et sera tout au long du marché votre interlocuteur privilégié.



## LA MONTÉE EN PUISSANCE DES CLAUSES D'INSERTION

Les clauses d'insertion font partie du volet social du développement durable.

Elles peuvent être intégrées :

- dans le marché, en tant que condition d'exécution (article 14 du code des marchés publics) ;
- dans la procédure de passation du marché, en tant que critère de sélection des offres (article 53-1 du code des marchés publics).

### LA CLAUSE D'INSERTION COMME CONDITION D'EXÉCUTION DU MARCHÉ

L'article 14 du code des marchés publics<sup>1</sup> permet aux donneurs d'ordre d'obliger les entreprises attributaires à réserver une partie des heures de travail générées par le marché à des publics prioritaires tels que :

- Les allocataires du revenu de solidarité active
- Les personnes reconnues travailleurs handicapés
- Les jeunes ayant un faible niveau de qualification (inférieur au CAP/BEP)
- Les jeunes n'ayant jamais travaillé et inscrits dans une Mission locale
- Les demandeurs d'emploi de longue durée
- Les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique
- Les bénéficiaires de l'allocation d'insertion
- Les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé
- Les bénéficiaires de l'allocation pour adulte handicapé
- Les personnes prises en charge dans une structure d'insertion par l'activité économique

**NB :** La liste précise des publics est indiquée dans le cahier des clauses administratives particulières (CCAP) de chaque marché. Il n'existe pas de liste type établie sur le plan national. Vous ne trouverez toutefois aucune différence notable dans les pratiques des donneurs d'ordre.

Les donneurs d'ordre mobilisent de plus en plus fréquemment cette disposition du code des marchés publics : en premier lieu les collectivités territoriales, mais également les services de l'Etat, la propreté faisant partie des secteurs d'activité ciblés par l'Etat dans sa politique d'achat socialement responsable<sup>2</sup>.

### LA CLAUSE D'INSERTION COMME CRITÈRE DE SÉLECTION DES OFFRES

L'article 53-1 du code des marchés publics permet aux donneurs d'ordre de prendre en compte parmi les critères d'attribution du marché, au même titre que les critères classiques (valeur technique, prix, délai de réalisation, etc.), les performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté.

Si l'utilisation de l'article 53-1 est encore rare, elle devrait fortement augmenter au cours des prochaines années, car les donneurs d'ordre cherchent de plus en plus à optimiser l'impact de leurs achats en termes d'emploi durable. L'exemple de la communauté urbaine de Nantes, qui a généralisé l'utilisation combinée des articles 14 et 53-1 du code des marchés publics, est en train de faire école.



## LES ACTEURS CLÉS DES CLAUSES D'INSERTION

### LES DONNEURS D'ORDRE : UN DIALOGUE À CONSTRUIRE

Les clauses d'insertion appellent un dialogue entre donneurs d'ordre et entreprises.

Le dialogue peut notamment porter sur :

- **le calibrage de la clause d'insertion**

Quel volume d'heures d'insertion sera exigé des entreprises attributaires ?

- **le poids du critère de performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté**

Quel poids sera donné à ce critère dans l'évaluation des offres ?

- **le contenu de ce critère**

Sur la base de quels éléments objectifs la performance des entreprises soumissionnaires en matière d'insertion professionnelle sera-t-elle appréciée ?

Les spécificités du secteur, en particulier l'obligation de reprise du personnel, et vos contraintes doivent ainsi faire l'objet d'un travail de sensibilisation des donneurs d'ordre.

**1** Les donneurs d'ordre soumis à l'ordonnance du 6 juin 2005 (entreprises publiques locales, établissements publics à caractère industriel et commercial, etc.) ont la même possibilité.

**2** Circulaire Fillon du 3 décembre 2008 relative à l'exemplarité de l'Etat au regard du développement durable dans le fonctionnement de ses services et de ses établissements publics.



**PHILIPPE EDELIN**  
Directeur régional adjoint ONET,  
Région Ouest Atlantique,  
Président du GEIQ Propreté 44

### DONNER AUX ENTREPRISES LES MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ

« La communauté urbaine de Nantes a fait le choix de nous associer à la réflexion sur la mise en œuvre des clauses d'insertion. Un groupe de travail a été mis en place et s'est réuni régulièrement dans une dynamique partenariale. Au départ, il s'agissait de déterminer ensemble ce que l'on pouvait exiger des entreprises pour que la clause d'insertion ne constitue pas une obligation bloquante, mais bien une obligation constructive. L'introduction du critère de performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté s'est faite dans un second temps, toujours en concertation. Elle a été l'occasion d'amener Nantes Métropole à s'interroger sur ses pratiques d'achat : on ne peut pas demander aux entreprises de faire un travail de qualité en matière d'insertion sans leur en donner les moyens. Le dialogue, noué dans le cadre de la réflexion sur les clauses d'insertion, a permis de façon plus large de définir ensemble un juste prix en matière d'achat de propreté. »



## LE CHARGÉ DE MISSION CLAUSE D'INSERTION OU FACILITATEUR : VOTRE INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ

Pour favoriser la mise en œuvre des clauses d'insertion, les donneurs d'ordre s'appuient sur des personnes ressources, appelées facilitateurs ou chargés de mission clause d'insertion.

Cette fonction de chargé de mission clause d'insertion est souvent externalisée par les donneurs d'ordre : les chargés de mission travaillent en grande majorité dans des Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (Plie) et des Maisons de l'Emploi (MDE) pour plusieurs donneurs d'ordre<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Vous trouverez sur le site Internet de l'association Alliance Villes Emploi un annuaire national des chargés de mission clause d'insertion : [www.ville-emploi.asso.fr](http://www.ville-emploi.asso.fr)

Le chargé de mission clause d'insertion, dont les coordonnées sont indiquées dans les pièces du marché, a pour rôle principal de :

- vous expliquer ce qu'est une clause et comment vous pouvez répondre à votre obligation (cf. p.14) ;
- veiller à la bonne exécution de la clause pour le compte du donneur d'ordre (cf. p.22).

D'où la nécessité pour vous :

- de prendre contact avec lui dès l'attribution du marché afin qu'il puisse vous proposer des candidats et/ou vous mettre en relation avec les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) de votre territoire ;
- d'établir de bonnes relations avec lui pour faciliter le suivi auquel vous ne pourrez échapper et plus largement pour valoriser auprès du donneur d'ordre vos efforts en matière d'insertion.



## 2 RÉPONDRE

# À UNE CLAUSE D'INSERTION

Vous devez vous engager à réserver un nombre déterminé d'heures de travail à des publics prioritaires pour que votre offre soit examinée. Si vous remportez le marché et ne respectez pas votre engagement, vous vous exposez à des sanctions financières.

De plus en plus souvent, il vous sera également demandé de rédiger un mémoire technique pour présenter de façon détaillée votre démarche en matière d'insertion. Une bonne note peut contribuer à vous faire gagner un marché.



### VOUS ENGAGER À FAIRE TRAVAILLER DES PERSONNES EN INSERTION

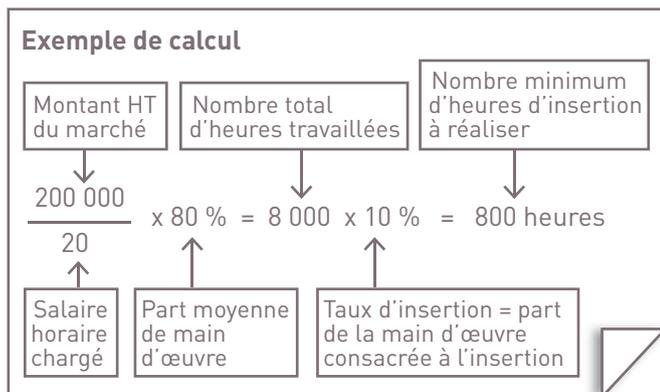
Les donneurs d'ordre ont quasiment tous intégré les contraintes liées à l'obligation de reprise de personnel et adapté en conséquence la rédaction de la clause d'insertion.

#### 1<sup>ER</sup> CAS DE FIGURE : LES NOUVEAUX MARCHÉS

Dans les pièces du marché, la clause d'insertion est exprimée :

- en nombre total d'heures ;
- plus rarement, en pourcentage d'heures travaillées du marché.

Lorsqu'elle est exprimée en pourcentage, c'est à vous de traduire ce pourcentage en nombre d'heures. Le CCAP comporte alors une formule type de calcul.



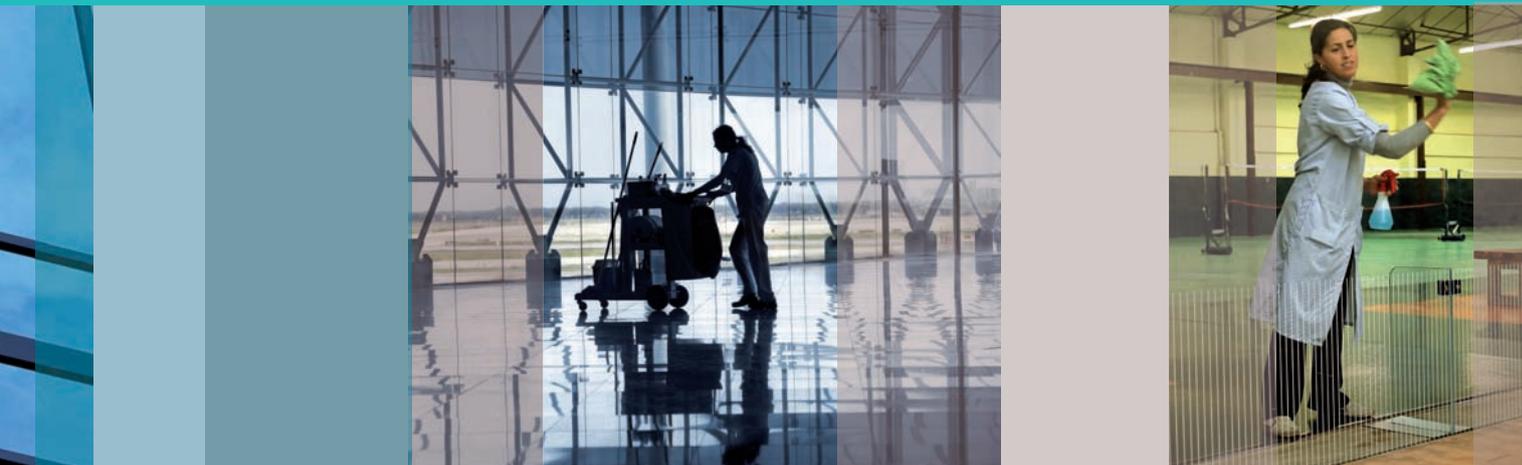
Dans le secteur de la propreté, le taux d'insertion établi par les donneurs d'ordre dépasse fréquemment la barre des 25 %, fixée comme objectif dans la circulaire Fillon du 3 décembre 2008<sup>4</sup>. C'est une spécificité par rapport aux autres secteurs d'activité où les clauses d'insertion sont généralement calibrées à hauteur de 5 à 10 %.

#### 2<sup>ÈME</sup> CAS DE FIGURE : LES MARCHÉS EN RENOUVELLEMENT

Pour prendre en compte l'obligation de reprise du personnel, les donneurs d'ordre ont adopté les pratiques suivantes :

- Soit ils fixent un pourcentage d'heures d'insertion à effectuer dans le cadre du remplacement de tout emploi vacant et/ou à l'occasion de toute commande de prestations hors forfait ;
- Soit ils déterminent un nombre d'heures d'insertion à réaliser, qui correspond en règle générale à 10 % des heures travaillées du marché. En cas de marché pluriannuel, certains donneurs d'ordre font le choix de ne pas fixer un objectif annuel d'heures d'insertion mais un objectif final à atteindre au terme du marché.

<sup>4</sup> Fiche n°18 en annexe de la circulaire



Dans tous les cas, vous devez signer un acte d'engagement en matière d'insertion pour que votre offre soit valide.

Mesurez bien la portée de votre engagement, car la non-exécution de la clause d'insertion fait l'objet de sanctions financières (cf. p.23) ! Une fois votre offre retenue, vous ne pourrez pas revenir sur votre engagement, le contenu de la clause d'insertion étant seulement modifiable à la marge lors de la mise au point avec le donneur d'ordre.

En règle générale, il ne vous sera pas demandé de préciser dans votre offre les modalités prévues de mise en œuvre de la clause d'insertion (cf. p.14). Il est toutefois dans votre intérêt d'anticiper au maximum afin de favoriser la bonne exécution de la clause.

## CONSEIL

Pensez à nourrir votre réponse d'éléments chiffrés : nombre d'heures d'insertion réalisées dans le cadre de marchés passés, nombre de bénéficiaires, partenaires mobilisés, etc. Même s'ils n'influent pas directement sur le choix de l'entreprise attributaire, ces éléments contribuent à renforcer la crédibilité de votre réponse en montrant au donneur d'ordre votre capacité à respecter vos engagements en matière d'insertion.



**JÉRÔME PAYEN**  
Responsable du Service aux Entreprises,  
Maison de l'Emploi et de la Formation  
de Lyon

## PRENDRE EN COMPTE LES CONTRAINTES LIÉES À L'ANNEXE 7

« Pour que les clauses d'insertion puissent être exécutées, il faut impérativement prendre en compte les contraintes liées à l'annexe 7 et donc ne pas traiter de façon identique les marchés en renouvellement et les nouveaux marchés. Dans les marchés en renouvellement, il y a en général des opportunités pour effectuer les heures d'insertion dans le cadre de remplacement pour congés ou absence. Dans les marchés de nettoyage que nous gérons pour le compte de la ville de Lyon et de la SNCF, nous fixons un nombre d'heures qui nous semble a priori réaliste mais nous prévoyons toutefois que la clause ne s'applique que si ces opportunités existent. On ne peut pas demander l'impossible aux entreprises ! »

# DÉMONTRER VOTRE NIVEAU DE PERFORMANCE EN MATIÈRE D'INSERTION

Les donneurs d'ordre attendent de plus en plus souvent une démarche qualitative en matière d'insertion : vous serez évalué au stade de l'examen des offres sur la manière dont vous vous engagez à réaliser les heures d'insertion prévues dans le marché.

Les donneurs d'ordre veulent ainsi s'assurer que :

- vous avez anticipé la mise en œuvre de la clause d'insertion ;
- la clause d'insertion apportera une réelle plus-value à ses bénéficiaires.

### LES MODALITÉS D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE EN MATIÈRE D'INSERTION

A partir d'un mémoire technique que vous devrez rédiger, les donneurs d'ordre évalueront votre performance en matière d'insertion sur la base de différents sous-critères.

Les sous-critères les plus fréquemment utilisés sont :

- la qualité de l'encadrement technique et du tutorat professionnel prévus ;
- la qualité de l'accompagnement social et professionnel mis en place ;
- le dispositif de formation professionnelle proposé ;
- le niveau de qualification pouvant être acquis par les personnes à l'issue du marché ;
- les perspectives de pérennisation de leur emploi ;
- le volume d'heures d'insertion supplémentaire sur lequel vous vous engagez<sup>5</sup>.

Au-delà de ces sous-critères désormais classiques, de nombreux donneurs d'ordre sont en phase de réflexion pour définir des sous-critères spécifiques au secteur de la propreté, prenant en compte par exemple la durée hebdomadaire du travail, les horaires de travail, etc.

<sup>5</sup> Le but des donneurs d'ordre n'est pas de susciter une surenchère de la part des entreprises soumissionnaires. Sur le territoire de Nantes Métropole par exemple, la note maximale à ce sous-critère est attribuée dès lors que l'offre est supérieure de 10 % au minimum demandé.

### LE POIDS DU CRITÈRE DE PERFORMANCE EN MATIÈRE D'INSERTION

La note obtenue à ce critère peut faire la différence lors de l'attribution du marché. Certains donneurs d'ordre font en effet le choix d'une pondération élevée (jusqu'à 30 %) afin d'en faire un critère potentiellement décisif.



DAVID LE PORT,  
Responsable de la Mission Emploi  
et Handicap, Samsic Propreté

### DONNER DU SENS

« Lorsque Rennes Métropole a lancé l'appel d'offres pour le nettoyage de l'Hôtel de Ville, nous avons pris contact avec le chargé de mission clause d'insertion pour bien comprendre les attentes de la collectivité. Il nous a expliqué que Rennes Métropole souhaitait que les entreprises développent une démarche qualitative, en encadrant les salariés, en leur faisant suivre des formations, en leur proposant dans la mesure du possible des heures de travail complémentaires sur d'autres sites, etc. Telle qu'elle a été conçue par Rennes Métropole, la clause d'insertion donne ainsi du sens à ce qui pourrait n'être qu'une obligation administrative. C'est primordial pour que les entreprises s'investissent réellement dans la mise en œuvre de la clause et ne l'envisagent pas sous l'angle de la contrainte. Pour répondre aux attentes de Rennes Métropole, l'organisme de formation du groupe a été mobilisé. Nous nous sommes également appuyés sur des partenaires spécialisés pour traiter des problèmes périphériques qui constituent autant de freins à l'insertion durable dans l'emploi. De manière générale, il y a eu un dialogue permanent avec Rennes Métropole, si bien que la mise en œuvre de la clause s'est faite en bonne intelligence. »



## 3 METTRE EN ŒUVRE

# LA CLAUSE D'INSERTION

Le choix des modalités de mise en œuvre de la clause d'insertion vous appartient : le donneur d'ordre ne peut en aucun cas vous imposer une modalité particulière.

Quel que soit votre choix, pour une bonne exécution de la clause d'insertion, et par extension du marché, et dans un souci de valorisation de votre image, prenez soin de développer une démarche qualitative.



## ENTREPRISE ATTRIBUTAIRE



**EMBAUCHE  
DIRECTE**



**MISE  
À DISPOSITION  
DE PERSONNEL**



**SOUS-TRAITANCE  
OU CO-TRAITANCE**

Même si vous vous êtes seulement engagé à réaliser un nombre déterminé d'heures d'insertion (cf. p.10), il est dans votre intérêt, quelle que soit la modalité de mise en œuvre retenue, d'intégrer la clause d'insertion dans une démarche qualitative. Au-delà de l'impact immédiat sur le bon déroulement du marché, vous améliorerez votre image auprès des donneurs d'ordre.

Ainsi, certaines entreprises n'hésitent pas à désigner en interne des référents insertion pour assurer la supervision des marchés comportant des clauses et montrer aux donneurs d'ordre leur volonté de faire un travail de qualité en matière d'insertion.

## L'EMBAUCHE DIRECTE

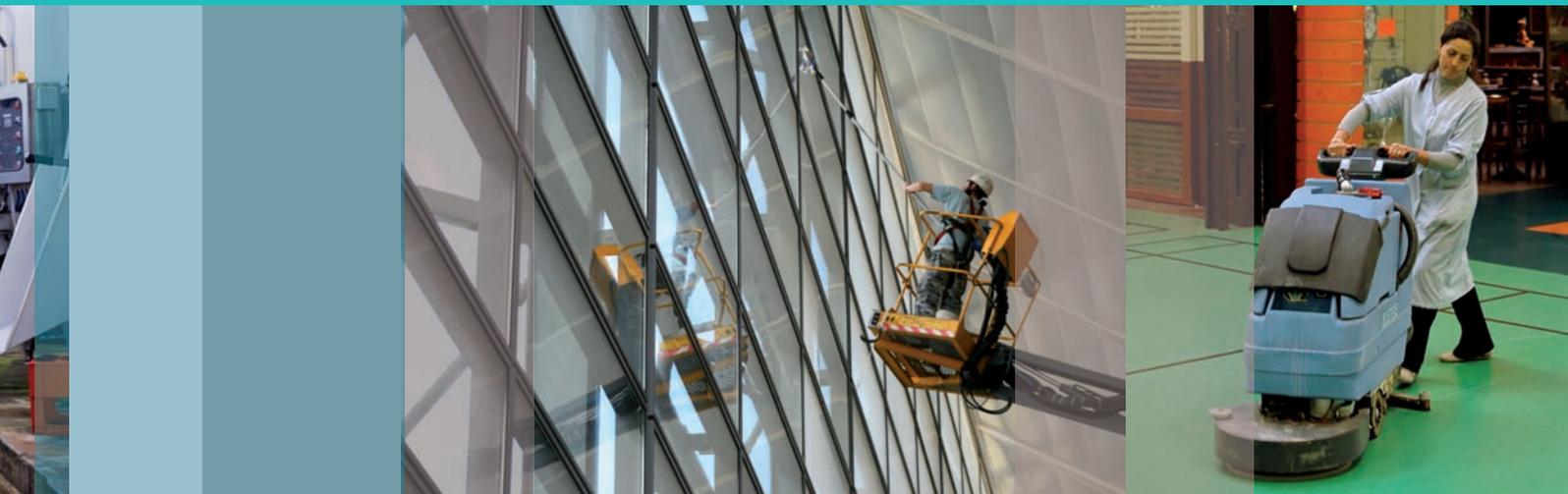
### QUELS CONTRATS MOBILISER ?

Tous les types de contrats, y compris les contrats aidés, sont possibles. Toutefois, au regard des publics ciblés par la clause d'insertion (cf. p.6) et des attentes des donneurs d'ordre, les contrats en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) sont à privilégier. De façon générale, la formule de l'alternance est en nette progression au sein de la branche. Cette progression tient à la politique active de la branche en matière de formation<sup>6</sup> qui s'est traduite par la mise en place de dispositifs spécifiques comme les certificats de qualification professionnelle (CQP).

### CONSEIL

**Prenez le temps de lire en détail le cahier des clauses administratives particulières. Il existe des dispositions spécifiques à chaque donneur d'ordre. Certains font par exemple le choix de valoriser l'embauche en CDI : une entreprise, qui décide de recruter un salarié en CDI après un CDD effectué dans le cadre d'un marché avec clause d'insertion, peut dans certains cas se voir accorder un crédit d'heures supplémentaires.**

<sup>6</sup> Cf. accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 octobre 2004



Si vous optez pour ce type de contrats dans le cadre des clauses d'insertion, assurez-vous que les heures de formation seront bien comptabilisées dans les heures d'insertion au même titre que les heures de travail. La formation étant partie intégrante du parcours d'insertion et les donneurs d'ordre y étant très sensibles, c'est une disposition communément admise.

La mise en place de contrats en alternance comporte toutefois une difficulté que vous devez anticiper : trouver pour les salariés d'éventuelles heures complémentaires. Dans le cas par exemple d'un marché comportant 100 heures hebdomadaires de travail avec une clause d'insertion fixée à 10 % des heures du marché, on obtient un total de 10 heures d'insertion par semaine à réaliser. Dans ces conditions, il semble impossible d'opter pour des contrats en alternance, sauf à mener simultanément plusieurs marchés comportant des clauses d'insertion.

Une solution existe, que plusieurs entreprises ont déjà expérimentée : positionner le salarié en insertion sur d'autres sites et obtenir du donneur d'ordre que l'intégralité de ses heures de travail soit prise en compte au titre des heures d'insertion exigées dans le cadre du marché.



**SABRINA MARQUES**  
Assistante RH, ONET Talence

## UN INVESTISSEMENT RÉCIPROQUE

« Nous avons d'abord opté pour des CDD et des CDI classiques. Constatant des taux d'abandon élevés, nous avons ensuite choisi de faire des contrats de professionnalisation. Bien sûr, ce type de contrat est exigeant, dans la mesure où il implique notamment de remplir des formalités administratives spécifiques et de former des tuteurs dans l'entreprise, le tutorat étant un facteur clé de réussite, mais le jeu en vaut largement la peine. Dès le départ, les candidats savent qu'ils s'engagent sur un projet de formation avec pour objectif final une intégration durable dans l'entreprise : c'est un investissement réciproque. Depuis leur mise en place, les contrats de professionnalisation se sont soldés dans 90 % des cas par une embauche en CDI et nous réalisons un nombre d'heures d'insertion bien supérieur à celui qui nous est demandé. Le donneur d'ordre apprécie particulièrement notre démarche. Nos relations avec lui sont ainsi détendues et nous sommes très confiants lors des réunions annuelles de marché. »



## COMMENT RECRUTER ?

**Vous pouvez :**

- **lancer vous-même le processus de recrutement**

Pensez à mobiliser prioritairement les acteurs de la branche : les centres de formation d'apprentis de l'INHNI<sup>7</sup> ; les organismes de formation préparant au CQP Propreté en contrat de professionnalisation<sup>8</sup> ; la Mission Handicap du FARE<sup>9</sup>.

De manière complémentaire, vous pouvez solliciter le service public de l'emploi, notamment : les agences de Pôle Emploi ; les Missions locales ; les Plans locaux pour l'insertion et l'emploi (Plie) ; les Maisons de l'Emploi ; le réseau des Cap Emploi<sup>10</sup>.

Vous pouvez également vous adresser à des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)<sup>11</sup>. Les SIAE ont pour objectif de servir de tremplin vers l'emploi durable à leurs salariés, des personnes initialement en situation d'exclusion, en les faisant bénéficier d'un

## CONSEIL

**Avant toute embauche, veillez à vous assurer auprès du chargé de mission clause d'insertion que les personnes concernées sont bien éligibles (cf. p.6).**

accompagnement individualisé et d'une formation adaptée. D'où le terme souvent utilisé de parcours d'insertion pour désigner ce temps d'apprentissage et de montée en compétences au sein des SIAE. A l'écoute des besoins en recrutement des entreprises, les SIAE disposent ainsi d'un vivier de candidats, composé d'anciens salariés ou de salariés en fin de contrat, motivés et formés spécifiquement à vos métiers.



**JOAQUIM CURADO**  
Gérant, LC Net-Propreté

## LES CANDIDATS CONNAISSENT LE MÉTIER

« Lorsque nous avons besoin de recruter, nous avons l'habitude de nous adresser à une entreprise d'insertion locale, ODS Propreté. C'est une entreprise sérieuse qui attache une grande importance à la formation de ses salariés. Elle a un vaste plateau technique et ses salariés passent tous des CQP de branche. Les candidats qu'elle nous propose ont fait leurs preuves et connaissent le métier : ils sont opérationnels, prêts à intégrer immédiatement nos équipes. Ce partenariat, noué depuis plusieurs années maintenant, est ainsi extrêmement positif. Il apporte une véritable plus-value par rapport à d'autres canaux de recrutement. »



- **vous appuyer sur le chargé de mission clause d'insertion**

Le chargé de mission clause d'insertion peut à votre demande transmettre à ses partenaires du service public de l'emploi vos offres d'emploi et effectuer pour vous une présélection des candidats. Charge à vous de l'informer le plus en amont possible de vos besoins afin de faciliter vos recrutements.

**NB :** Dans certains cas, les personnes déjà présentes dans votre effectif relevant des publics ciblés par la clause d'insertion peuvent être comptabilisées au titre de la clause. Sur les marchés de Nantes Métropole par exemple, elles sont éligibles sous réserve qu'elles aient été embauchées moins de trois mois avant l'ordre de service ou le début d'exécution du marché. Référez-vous au cahier des clauses administratives particulières (CCAP) et renseignez-vous auprès du chargé de mission clause d'insertion.

7 [www.inhni.com](http://www.inhni.com)

8 [www.faf-proprete.fr](http://www.faf-proprete.fr)

9 [www.fare.asso.fr](http://www.fare.asso.fr)

10 [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

11 Cf. p.24



## PROGRAMMER EN AVANCE LES RECRUTEMENTS

« Dès que nous remportons un marché comportant une clause d'insertion, nous contactons le chargé de mission pour lui transmettre nos besoins en matière de recrutement. Il nous propose des candidats, qui ont très souvent le même profil que les salariés que nous recrutons habituellement nous-mêmes. Même si le chargé de mission est en général très réactif, l'idéal est de pouvoir programmer en avance les recrutements. Nous proposons d'abord des CDD sur des remplacements, ce qui nous permet d'évaluer les personnes. Sur le terrain, les clauses d'insertion sont ainsi relativement simples à gérer, puisque nous avons déjà l'habitude de travailler avec les publics ciblés. »



## LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL

Vous pouvez opter pour la mise à disposition de personnel par :

- un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)<sup>12</sup>;
- une association intermédiaire (AI).

Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) sont les plus connus des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) car ils sont créés et pilotés par les entreprises adhérentes. Ils sont le plus souvent spécialisés dans un secteur d'activité donné : on compte 12 GEIQ Propreté en France, soutenus par la branche. S'il n'existe pas de GEIQ Propreté sur votre territoire, n'hésitez pas à vous adresser à un GEIQ multisectoriel, regroupant des entreprises de différentes branches.

### CONSEIL

Les coordonnées de tous les GEIQ sont disponibles sur le site Internet du Comité national de coordination et d'évaluation des GEIQ (CNCE-GEIQ), en charge de leur labellisation annuelle : [www.geiq.net](http://www.geiq.net)

<sup>12</sup> Dans certains cas, sous réserve qu'elles respectent un cahier des charges spécifique, les entreprises de travail temporaire (ETT) peuvent également être sollicitées.



**PHILIPPE DAKIN**  
Directeur, Dakin Propreté et Services,  
Président du GEIQ Propreté Normandie

### DES SPÉCIALISTES RH

« Je suis adhérent du GEIQ Propreté Normandie depuis une dizaine d'années. Les contrats de professionnalisation faits par le GEIQ me permettent d'observer les salariés et de valider leur montée en compétences avant de les embaucher en CDI. Je pourrais bien sûr faire des contrats de professionnalisation en direct mais je me priverais alors de la plus-value du GEIQ. D'une part, en matière d'accompagnement social et professionnel, indispensable pour stabiliser les personnes dans l'emploi, et que je n'ai pas les capacités de réaliser en interne. D'autre part, en matière de recrutement. Les responsables du GEIQ sont des spécialistes RH : lorsqu'ils me proposent un candidat, je leur fais entièrement confiance. Je sais que même si la personne a pu avoir un parcours chaotique jusque-là, elle est en capacité de réussir grâce au cadre fixé conjointement avec le GEIQ. Récemment, j'ai répondu à mon premier appel d'offres comportant une clause d'insertion et je l'ai remporté. La mise en œuvre de la clause ne m'a posé aucun problème : comme sur les autres marchés, j'ai fait appel au GEIQ. Etant multi-employeur, il a pu proposer au candidat un temps plein. »



Si les GEIQ constituent un outil privilégié au service des entreprises, ils ne sont toutefois pas les seules structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) que vous pouvez solliciter.

Qu'elles soient spécialisées dans la mise à disposition de personnel ou la production de biens et de services, les SIAE ont noué depuis des années des collaborations fructueuses avec de nombreuses entreprises, démontrant leur capacité à répondre à leurs besoins d'activité.



**PHILIPPE CARTINIÈRE**  
Gérant, NSF

### UNE COMPLÉMENTARITÉ PAYANTE

« Je suis entré en contact avec l'association intermédiaire ISIS car j'étais à la recherche de personnel et souhaitais un partenaire réactif. En vingt-quatre heures, l'association a trouvé les personnes dont j'avais besoin. Notre collaboration a ainsi immédiatement bien fonctionné. Nous avons donc décidé d'aller plus loin en nous positionnant ensemble, à travers un groupement conjoint, sur un marché d'Ouest Provence Habitat. Comme j'étais novice en matière de réponse aux marchés publics, l'association m'a apporté son savoir-faire. D'autre part, elle avait déjà travaillé pour ce bailleur social et avait toute sa confiance. De mon côté, j'ai amené mon regard technique lors de la visite des sites. Notre complémentarité a été payante puisque nous avons remporté le marché. L'association nous met du personnel à disposition, charge à nous de piloter l'exécution du marché en tant que mandataire du groupement. Actuellement, je suis très satisfait. ISIS fait un travail de qualité en termes de présélection et d'accompagnement des publics. Sur les vingt-cinq salariés que compte aujourd'hui mon entreprise, cinq viennent d'ISIS. Le marché m'a permis d'évaluer leur progression avant de les embaucher en CDI. Le partenariat avec ISIS est ainsi une belle expérience que j'ai envie de renouveler sur d'autres marchés. En nous rapprochant de structures d'insertion par l'activité économique comme ISIS, nous pouvons nous développer sur des marchés que nous n'envisageons pas au départ. »

Le développement des clauses d'insertion amène aujourd'hui un renforcement de ces collaborations. Par exemple, sur les marchés de la communauté urbaine de Lyon, tous secteurs d'activité confondus, les entreprises attributaires se sont en 2010 majoritairement tournées vers les SIAE, leur confiant plus de 60 % des heures d'insertion : 90 000 heures de travail ont ainsi été réalisées par des SIAE en sous-traitance ou en mise à disposition de personnel.

Les SIAE peuvent vous simplifier la mise en œuvre des clauses d'insertion, tout en vous apportant leur expertise en matière d'identification, de préparation, d'accompagnement et de suivi des publics.



## LA SOUS-TRAITANCE ET LA CO-TRAITANCE

Si vous êtes à la recherche d'un sous-traitant ou d'un co-traitant, vous pouvez solliciter :

- une entreprise d'insertion (EI) ;
- un atelier et chantier d'insertion (ACI)<sup>13</sup>.

La propreté constitue historiquement un secteur d'activité privilégié des entreprises d'insertion et des ateliers et chantiers d'insertion. Au sein de ces structures, les salariés en insertion travaillent sous la responsabilité d'encadrants techniques qui ont pour rôle de les encadrer, mais également de produire avec eux. En règle générale, on compte un encadrant pour quatre à huit salariés.

### CONSEIL

**Vous pouvez consulter le site [www.socialement-responsable.org](http://www.socialement-responsable.org) qui référence toutes les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) en France, avec un classement par secteur d'activité et localisation géographique.**

<sup>13</sup> Cette appellation désigne un seul type de structure. Il n'existe pas de distinction entre atelier d'insertion et chantier d'insertion.



**FRÉDÉRIC LASCoux**  
Responsable du département  
Nettoyage industriel, VEGA

### UN SOUS-TRAITANT COMME LES AUTRES

« J'ai fait appel à l'entreprise d'insertion Clair & Net sur un marché que nous avons remporté auprès de la ville de Paris pour l'entretien de jardins d'enfants. Clair & Net a été réactive. Entre notre prise de contact et le démarrage sur site, il s'est écoulé moins de trois semaines. D'autre part, elle a fait un travail de qualité. Le suivi étroit de la prestation qu'elle a réalisé a été à mes yeux un facteur clé de succès. Tout au long du marché, j'ai ainsi senti une forte implication de sa part. Je tire donc un bilan positif de cette première collaboration : Clair & Net est une entreprise d'insertion mais à mes yeux, c'est avant tout un sous-traitant comme les autres qui a su répondre à mes attentes. Par ailleurs, j'ai pu, comme je le souhaitais, étoffer mes équipes en recrutant à l'issue du marché un salarié de Clair & Net, déjà formé par l'INHNI. »



## 4 RESPECTER LES OBLIGATIONS DE LA CLAUSE D'INSERTION

La clause d'insertion constitue une obligation contractuelle que vous devez respecter, sous peine de sanctions, détaillées dans le cahier des clauses administratives particulières (CCAP).

Le respect de vos engagements fait l'objet d'un contrôle par le chargé de mission clause d'insertion. Ne négligez pas le travail administratif qui vous sera demandé.

Si vous faites appel à des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) pour la mise en œuvre de la clause, elles vous déchargeront de ce travail.



### LE SYSTÈME DE SUIVI

Le suivi de la mise en œuvre de la clause d'insertion est assuré par le chargé de mission clause d'insertion à la demande du donneur d'ordre.

Vous aurez à lui remettre régulièrement (tous les trimestres, voire tous les mois dans certains cas) une fiche de suivi<sup>14</sup> sous forme de tableau récapitulatif.

Les pratiques étant variables d'un donneur d'ordre à l'autre, il n'existe pas de fiche de suivi type. En règle générale, il vous sera demandé d'indiquer pour chaque bénéficiaire de la clause d'insertion :

- Son état civil et ses coordonnées ;
- Son niveau d'études ;
- Sa situation au moment de l'embauche ;
- La nature de son contrat de travail ;
- Les dates de début et de fin de son contrat ;
- La durée hebdomadaire de son contrat ;
- L'intitulé de son poste ;
- Le nombre d'heures de travail réalisées sur la période de référence.

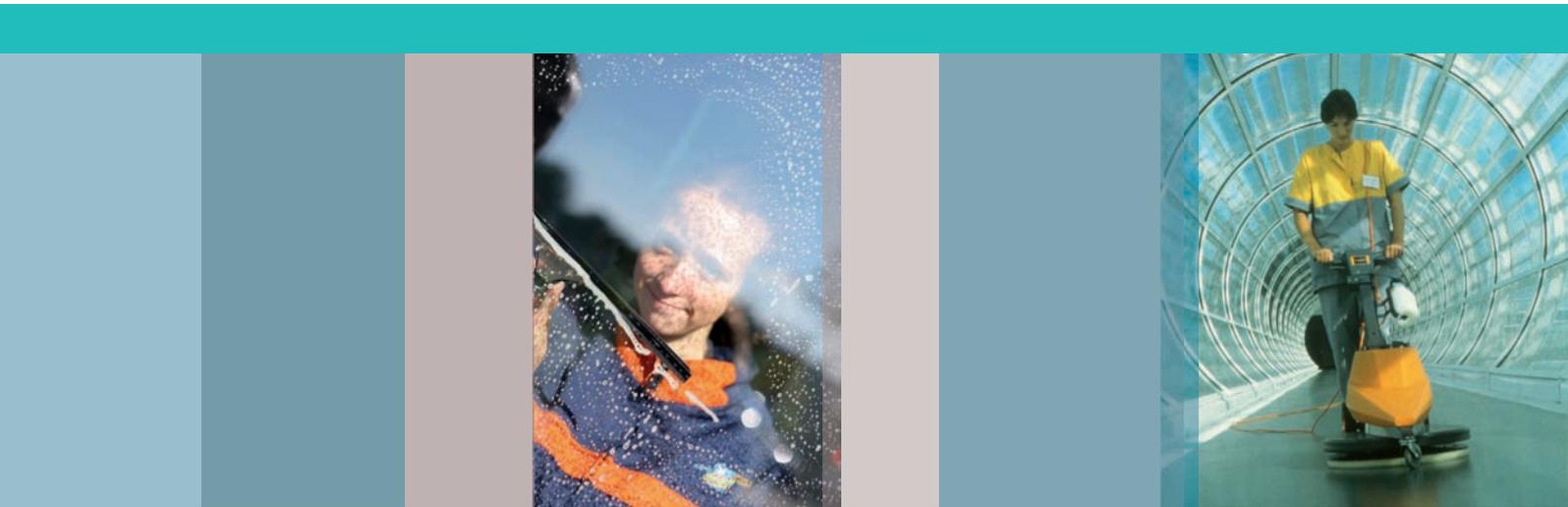
Si vous faites appel à des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), elles vous transmettront les fiches de suivi renseignées ou pourront les envoyer directement au chargé de mission clause d'insertion.

### CONSEIL

**Veillez à anticiper ce travail administratif au sein de votre entreprise. On constate en effet que plus les donneurs d'ordre acquièrent de l'expérience en matière de clause d'insertion, plus ils veulent de la lisibilité, ce qui les conduit à mettre en place des systèmes de suivi détaillé et à exiger des justificatifs.**

Il pourra également vous être demandé d'établir un bilan qualitatif à l'issue du marché, mentionnant notamment les acquis (savoir-faire et savoir-être) et les perspectives envisagées pour chaque bénéficiaire de la clause (pérennisation de l'emploi, orientation vers une formation, etc.).

<sup>14</sup> Les modalités de suivi sont précisées dans le cahier des clauses administratives particulières (CCAP).



## LES SANCTIONS ENCOURUES

Elles sont fixées par chaque donneur d'ordre et détaillées dans le cahier des clauses administratives particulières (CCAP) du marché.

### LES SANCTIONS POUR NON-TRANSMISSION DES ÉLÉMENTS DE SUIVI

Vous aurez en règle générale à vous acquitter d'une pénalité d'un montant compris entre 100 et 150 € TTC par jour de retard dans la transmission des documents demandés à compter de la mise en demeure. Certains donneurs d'ordre prévoient même une suspension du paiement des prestations pour la période considérée.

### LES SANCTIONS POUR NON-EXÉCUTION DE LA CLAUSE D'INSERTION

Vous vous exposez à une pénalité dont le montant est le plus souvent calculé comme suit :

nombre d'heures d'insertion prévues non réalisées	X	2	X	SMIC horaire brut
---	---	---	---	-------------------

Si vous avez pris des engagements qualitatifs (cf. p.12), vous devrez comme pour les heures d'insertion fournir

la preuve de leur réalisation (feuille de présence aux formations, attestation de formation des tuteurs, etc.), sous peine d'être sanctionné.

En cas de manquement grave à vos obligations, votre accès futur aux marchés publics peut être compromis. Un rapport peut en effet être adressé à la commission d'appels d'offres et aux élus, ce qui aura un impact négatif fort sur votre image. Vous pouvez même être suspendu de toute réponse aux marchés publics pendant une période d'une durée variable.

### CONSEIL

En cas de difficulté dans la réalisation de la clause d'insertion, vous devez en informer le donneur d'ordre et le chargé de mission clause d'insertion, selon la procédure indiquée dans le cahier des clauses administratives particulières (CCAP). Si vos difficultés sont liées à une situation de licenciement économique ou de chômage partiel, vous pouvez demander une suspension temporaire de la clause d'insertion. Cette suspension entraîne une réduction du volume d'heures d'insertion contractuelles prorata temporis. Les conditions de suspension sont détaillées dans le CCAP.

# VUE D'ENSEMBLE DU SECTEUR DE L'IAE

Mise à disposition de personnel				Production de biens et services	
<b>Type de structure*</b>	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)	Entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)	Association intermédiaire (AI)	Entreprise d'insertion (EI)	Atelier et chantier d'insertion (ACI)
<b>Statut juridique</b>	Association créée et pilotée par les entreprises adhérentes	Statuts divers (association, SA, SARL, etc.)	Association	Statuts divers (association, SA, SARL, etc.)	Dispositif sans personnalité morale mis en œuvre par une structure porteuse, le plus souvent une association
<b>Activité économique</b>	Mise à disposition de salariés en contrat en alternance auprès des entreprises adhérentes	Mise à disposition de personnel selon la réglementation du travail temporaire	Mise à disposition de personnel par le biais de CDD d'usage	Entreprise du secteur marchand relevant de la convention collective correspondant à son activité principale	Activités dites d'utilité sociale couplées à des activités de production de biens et de services dans le secteur marchand

\* Les Régies de quartier constituent une forme particulière d'entreprise d'insertion ou d'atelier et chantier d'insertion. Associations regroupant des représentants des habitants, des collectivités territoriales et des bailleurs sociaux, elles assurent l'amélioration du cadre de vie de leur quartier et ont une mission de médiation et de (re)création de lien social.

# GLOSSAIRE

**AAH** : Allocation pour adulte handicapé

**ACI** : Atelier et chantier d'insertion

**AI** : Association intermédiaire

**API** : Allocation de parent isolé

**ASS** : Allocation de solidarité spécifique

**CUI-CAE** : Contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi

**DELD** : Demandeur d'emploi de longue durée

**EI** : Entreprise d'insertion

**ETTI** : Entreprise de travail temporaire d'insertion

**GEIQ** : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification

**MDE** : Maison de l'Emploi

**MEF** : Maison de l'Emploi et de la Formation

**PLIE** : Plan local pour l'insertion et l'emploi

**RQ** : Régie de quartier

**RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

**RSA** : Revenu de solidarité active

**SIAE** : Structure d'insertion par l'activité économique

**SPE** : Service public de l'emploi

## SITES UTILES

### **[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)**

Le site de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

### **[www.faf-proprete.fr](http://www.faf-proprete.fr)**

Le site d'OPCALIA Propreté

### **[www.fare.asso.fr](http://www.fare.asso.fr)**

Le site du FARE

### **[www.geiq.net](http://www.geiq.net)**

Le site du Comité national de coordination et d'évaluation des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

### **[www.inhni.com](http://www.inhni.com)**

Le site de l'Institut national de l'hygiène et du nettoyage industriel

### **[www.proprete-services-associes.com](http://www.proprete-services-associes.com)**

Le site de la Fédération des entreprises de propreté

### **[www.socialement-responsable.org](http://www.socialement-responsable.org)**

L'annuaire national des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)

### **[www.ville-emploi.asso.fr](http://www.ville-emploi.asso.fr)**

Le site de l'association Alliance Villes Emploi avec les coordonnées des facilitateurs ou chargés de mission clause d'insertion





[www.fare.asso.fr](http://www.fare.asso.fr)

[www.proprete-services-associes.com](http://www.proprete-services-associes.com)

[www.avise.org](http://www.avise.org)