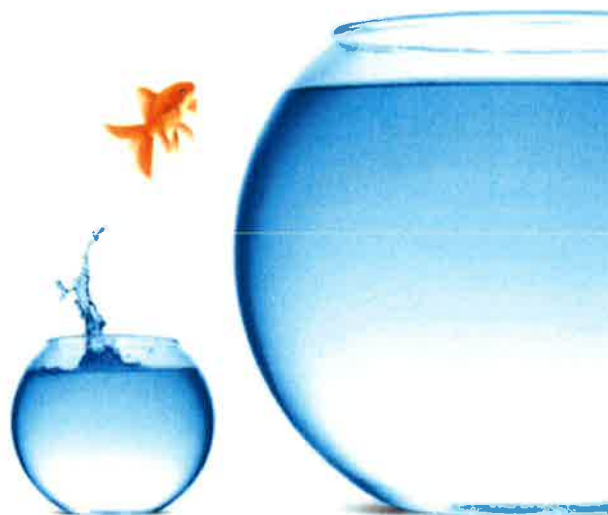




Structures d'Insertion par l'Activité Économique des Yvelines

SIAE et ENTREPRISES

Pistes pour mieux communiquer



Coordination SIAE 78 : FLES DES YVELINES
Tel. 01.34.82.52.37 ♦ fles-78@wanadoo.fr ♦ www.fles-78.fr

Relations SIAE-Entreprises : ambition et nécessité

Rapprocher les SIAE des entreprises, voilà une ambition et une nécessité constantes des professionnels de l'IAE pour développer l'activité économique de la structure, pour ancrer sa production dans une réalité d'échanges marchands, pour favoriser le passage des salariés en insertion du cadre provisoire de la SIAE vers celui de l'entreprise.

Dans le cadre de groupes de travail animés par le FLES, les SIAE des Yvelines ont identifié des bonnes pratiques et des éléments de langage qui favorisent ce rapprochement des SIAE et des entreprises.

Vous trouverez ci-après le fruit de ces différentes rencontres que vous pouvez librement adapter à votre contexte particulier et utiliser sans réserve dans votre communication avec les entreprises.

Communiquons autrement

Présentons d'abord les SIAE comme **acteurs économiques du secteur marchand** produisant des biens ou des services avec un savoir-faire professionnel et une offre commerciale sur différents secteurs d'activité, ***bâtiment, espaces verts, services à la personne, collecte-tri-recyclage, nettoyage, vente...*** et répondant aux besoins d'une clientèle d'entreprises, de collectivités et de particuliers des Yvelines et d'Ile de France...

3

Mettons en avant l'identité et la valeur ajoutée des SIAE, acteur de l'Économie Sociale et Solidaire avec, dans les Yvelines, plus de **40 SIAE** organisées en réseau, une coordination départementale, **900 salariés** ETP, 25 millions d'euros de CA.

Les SIAE sont des entreprises éthiques, citoyennes et solidaires avec une **double offre de service : économique et sociale**.

Les SIAE contribuent au développement économique durable de leur territoire, offrent des services de proximité dans le respect des personnes et de l'environnement, s'engagent dans les démarches qualité...

Les SIAE embauchent et professionnalisent des salariés pour l'économie locale.

Identifions nos cibles

1. Les entreprises : artisans, associations, TPE, grands groupes
Interlocuteurs : responsables Achats, Marketing, Commercial, Services généraux, RSE...

2. Les acheteurs publics : mairies, communautés de communes, conseils départementaux, conseil régional, établissements de santé... notamment via les marchés publics, les clauses d'insertion, les facilitateurs...

3. Les particuliers

Proposons des solutions répondant à des besoins

Faire travailler une SIAE

- Consulter une SIAE pour un devis de travaux ou prestations
- Candidater pour des marchés publics en partenariat avec une SIAE
- Inclure une clause sociale dans les mises en concurrence de prestataires
- Imaginer des partenariats économiques innovants

Établir des passerelles pour la professionnalisation des salariés via des immersions en entreprise, des évaluations, des recrutements...

Utilisons les outils de communication d'aujourd'hui

4

Une plaquette papier et sous format numérique

Des fichiers de prospects : Kompass, chambres consulaires, La Poste...

Un site internet

Une vidéo

Un argumentaire

Un démarchage physique de clients et partenaires potentiels

Des rencontres institutionnelles : CCI, CGPME et autres organisations patronales et professionnelles...

Quelques slogans ou mots clés

- ◀ Vos achats ont un impact direct sur l'emploi local.
- ◀ Et si acheter malin, c'était surtout acheter responsable ?
- ◀ Vous avez des besoins ; nous avons des solutions locales et responsables.
- ◀ Et si vos achats étaient responsables ?
- ◀ Notre entreprise locale, citoyenne et solidaire vous propose ses solutions.
- ◀ Faire travailler une SIAE, c'est faire le choix d'une économie responsable, éthique, solidaire ; c'est un engagement porteur de sens pour le développement local et l'insertion professionnelle.
- ◀ Quelques mots clés :
Entreprises locales, citoyennes et solidaires
Économie Sociale et Solidaire
Responsabilité Sociétale des Entreprises
Plus-value sociale
Achats responsables

Les SIAE, cœur du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire

Les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE), regroupent les **Entreprises d'Insertion (EI)** et les **Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)** qui produisent des biens et services, les **Associations Intermédiaires (AI)** et les **Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)** qui mettent des salariés à disposition de professionnels ou de particuliers.

Acteur majeur du secteur de l'Économie Sociale et Solidaire, les SIAE conjuguent activité économique et vocation sociale, créent richesses et emplois, contribuent au développement du territoire.

L'objectif est la professionnalisation des salariés et l'accès à l'emploi durable grâce à un accompagnement spécifique et une formation professionnelle.

Les SIAE de votre territoire peuvent devenir vos prochains fournisseurs ou sous-traitants tant est grande la diversité des activités, des compétences et des prestations.

Faire travailler une SIAE, c'est faire le choix d'une économie responsable, éthique et solidaire, c'est s'engager pour le développement local et l'insertion professionnelle.

SIAE ET ENTREPRISES

Les SIAE ont développé une **expertise dans le recrutement** de publics éloignés de l'emploi, l'accompagnement des salariés en insertion et leur formation sur les premiers niveaux de qualification.

Elles s'inscrivent le plus souvent dans le **champ concurrentiel**, développent leur projet social dans un **cadre entrepreneurial** et partagent avec les entreprises classiques le souci de satisfaire leurs clients.

Elles tirent majoritairement leurs ressources de leur activité économique. Les apports publics financent essentiellement les prestations d'accompagnement et l'encadrement supplémentaire nécessaires aux salariés en insertion.

6

Rempportez des marchés publics

- Les SIAE vous apportent un **savoir-faire spécifique**, complémentaire au vôtre : recrutement et formation de publics éloignés de l'emploi, accompagnement social et professionnel en continu
- S'associer à une SIAE dans la réponse aux appels d'offres publics avec clause sociale peut être un **atout déterminant pour remporter ces marchés**.
- Les SIAE simplifient la mise en œuvre des clauses sociales des marchés que vous avez remportés.



Diversifiez vos modes de recrutement

- Tester la compétence et la motivation d'un candidat par une période d'immersion au sein de votre entreprise peut vous permettre de **repérer vos futurs salariés**.
- Les SIAE sont des partenaires privilégiés pour recruter sur des postes de **premier niveau de qualification**, notamment dans les métiers en tension.

Optimisez votre démarche RSE

- En choisissant des SIAE comme fournisseurs, **vous donnez à vos achats un impact social** tout en respectant une logique d'efficacité économique.
- Sous-traiter une partie de votre activité à une SIAE est une solution pertinente pour mettre en œuvre une **politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise** tout en garantissant des prestations de qualité.
- Devenir partenaire d'une SIAE vous permet d'augmenter l'impact de votre politique RSE auprès de l'ensemble des acteurs locaux de l'insertion : collectivités locales, agences Pôle Emploi, tissu associatif...

Les SIAE sont des partenaires économiques à plus-value sociale qui optimisent vos chances de remporter des marchés publics.

Acteurs économiques au service d'un **projet social**, les SIAE démontrent leur efficacité depuis de nombreuses années.

Elles participent au **développement économique local** tout en favorisant l'insertion professionnelle de publics fragilisés et constituent ainsi un partenaire privilégié pour les collectivités.

En 2014, les SIAE des Yvelines ont versé 22,5 millions d'euros de salaires qui bénéficient principalement à **l'économie locale** ; elles tirent l'essentiel de leurs ressources, 76% en moyenne, de la **vente de biens et de services**.



Une logique de développement du territoire

- Les SIAE développent des activités répondant à des **besoins collectifs**, prennent en compte la **dimension environnementale**, mettent en synergie les acteurs de votre territoire...
- Ayant pour objectif l'accès ou le retour à l'emploi de personnes qui en sont éloignées, les SIAE génèrent des **opportunités d'emploi** pour les habitants du territoire.
- Les SIAE répondent également aux besoins de recrutement des autres acteurs économiques. Sur les postes de premier niveau de qualification, les SIAE constituent une source privilégiée de recrutement.

Vos achats responsables développent l'emploi local.

- Le code des marchés publics vous offre la possibilité de faire de la commande publique **un levier en faveur de l'insertion et de l'emploi** sur votre territoire.
- L'utilisation des **clauses sociales** permet de faciliter l'accès des SIAE aux marchés, directement ou en co-traitance.

Les achats responsables de votre collectivité ont un impact direct sur l'emploi et le développement de votre territoire.

Les Structures d'Insertion par l'Activité Économique des Yvelines en 2014

33 structures et 3 624 salariés

69% de sorties en emploi durable ou en formation qualifiante

**26,7 millions d'euros de Chiffre d'Affaires
dont 32% dans les marchés publics**

Réseaux pour développer les relations avec les entreprises

Structures institutionnelles

Pôle Emploi, Missions Locales, PLIE, Maisons de l'Emploi, Cité des Métiers, CCIV...



Communes, Communauté de Communes

Services développement économique, Chargés des relations Entreprises, Services Emploi

Conseils Départementaux

Chargés de développement insertion, Responsables Emploi Formation, Coordonnateurs de parcours d'insertion professionnelle, Yvelines Insertion Emploi...

Têtes de réseaux

ARDIE, Fédération des EI, FNARS, Chantier Ecole, UNAI, CNLRQ, COORACE, CDAI 78...

Clubs d'entreprises et groupements d'employeurs

Club FACE, CREPI, CGPME...

Manifestations locales

Forums de l'emploi, Salons professionnels...

Rencontres locales

Entre les SIAE du territoire, Petits déjeuners thématiques organisés par des acteurs locaux, Portes ouvertes de la SIAE, Démarchage et / ou prospection dans sa zone d'activité, Presse locale...

Autres réseaux possibles

Organismes et centres de formation, Facilitateurs des clauses sociales, Branches professionnelles, Associations locales agissant dans le champ de l'emploi, Réseaux sociaux (Facebook, le Bon Coin)...

Les entreprises clientes et fournisseurs de la SIAE

LES SIAE, DES PARTENAIRES POUR REMPORTER DE NOUVEAUX MARCHÉS

[A télécharger](#)



ENSEMBLE, CRÉONS DE NOUVELLES PASSERELLES PROFESSIONNELLES

[A télécharger](#)

ACCÉDER, EN TANT QUE STRUCTURE DE MISE A DISPOSITION D'INSERTION, AUX EMPLOIS GÉNÉRÉS PAR LES CLAUSES SOCIALES

[A télécharger](#)

LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (SIAE) : DES PARTENAIRES POUR VOTRE ENTREPRISE

[A télécharger](#)



LES SIAE, DES PARTENAIRES POUR REMPORTER DE NOUVEAUX MARCHÉS

LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

- + Agro-alimentaire + BTP + Co-traitance + Collecte, traitement et recyclage des déchets + Espaces verts +
- Expertise technique et plus value sociale + Filière des déchets d'équipements électriques et électroniques
- + Nettoyage et entretien + Mise à disposition de personnel + Restauration collective + Sous-traitance +



Les **SIAE**, des partenaires économiques à plus-value sociale



Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et les entreprises classiques 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.



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.




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.

Avec
l'entreprise

Aldéclic, j'ai découvert des professionnels passionnés par leur métier et j'ai rapidement décidé de leur confier l'entretien de nos espaces verts. Collaborer avec une entreprise d'insertion correspond aux valeurs du Groupe VINCI, mais il n'est pas question pour autant d'abaisser notre niveau d'exigence. Aldéclic le sait bien. Alors même qu'elle doit gérer en tant qu'entreprise d'insertion des contraintes fortes au niveau RH (formation des salariés, turn-over...), elle est aussi performante qu'une entreprise classique et répond ainsi parfaitement à mes attentes en tant que client.

François-Xavier
SALOMON,
chef d'entreprise,
GT Azur





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 formations 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 plein¹.

Les SIAE s'inscrivent le plus souvent dans le champ concurrentiel, développant leur projet social dans un cadre entrepreneurial et partageant avec les entreprises classiques 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'euros².

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.

¹Sources : DARES Analyses – Mars 2011 (chiffres 2008)/ Estimation Avise pour le nombre d'ETP
² Estimation Avise

Les SIAE vous apportent un savoir faire spécifique, complémentaire aux vôtres

- 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

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.



Les **SIAE** optimisent vos 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'offre. En vous apportant des compétences complémentaires aux vôtres, les SIAE vous permettent d'être plus compétitifs.

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, elles ont acquis une réelle expertise dans ce domaine.

Les SIAE simplifient la mise en œuvre des clauses sociales des marchés que vous avez remportés.

L'article 14...

... permet aux acheteurs publics d'imposer aux entreprises attributaires de réserver une partie des heures de travail générées par le marché à une action d'insertion, correspondant soit à un volume déterminé d'heures de travail, soit à un pourcentage déterminé des heures travaillées du marché. C'est une condition d'exécution du marché. Pour répondre à leur obligation, les entreprises ont le choix entre : l'embauche directe, la sous-traitance ou la co-traitance avec une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE), la mise à disposition de personnel par une SIAE.

www.socialement-responsable.org

Depuis 2009, nous avons systématisé l'utilisation de l'article 53-1 en combinaison avec l'article 14.

Le critère de performance en matière d'insertion, qui fait partie du critère « Développement durable », compte pour 10 % de la note finale. Il se décompose ainsi : volume horaire supplémentaire (20 %), qualité du tutorat et de la formation (30 %), niveau de qualification pouvant être acquis à l'issue du marché (30 %), qualité de l'accompagnement social / partenariat avec une SIAE (20 %).

Les entreprises sont ainsi amenées à construire des offres intéressantes, et non simplement à proposer des heures d'insertion.

Xavier GUILBAUD,
responsable du service
des achats de
Nantes Habitat



Les réponses que nous avons réalisées en cotraitance avec des SIAE ont été une agréable surprise.

Nous avons constaté que des entreprises associatives comme les Associations intermédiaires (AI) pouvaient développer une ingénierie de projet parfois plus avancée que les nôtres et cela nous a plus facilement convaincus de nous engager à leurs côtés dans des réponses groupées.

En constituant un groupement conjoint avec l'Association intermédiaire Isis, nous avons pu remporter un marché porteur d'activité, avec une plus value sociale qui correspond à la clause d'insertion du marché et que nous pouvons valoriser plus tard (RSE, mieux disant social), tout en confortant notre capacité de recrutement via les publics mis à disposition par l'AI co-traitante.

Cela nous permet de nous développer sur des marchés que nous n'envisagions pas au préalable.

M. CARTINIÈRE,
gérant de l'entreprise
de propreté NSF

Nous avons vécu les clauses d'insertion comme une contrainte avant de nous rapprocher du GEIQ BTP Ile-de-France.

Le GEIQ nous propose des candidats, les forme et assure leur suivi. Il joue ainsi un rôle clé d'interface entre le monde de l'entreprise et celui de l'insertion. Il nous apporte un savoir-faire que nous ne possédons pas. Pour nous, il est à la fois plus simple et plus efficace de faire appel au GEIQ que de recruter et d'embaucher nous-mêmes. D'autre part, les chargés de mission du GEIQ sont en contact avec nos conducteurs de travaux et n'hésitent pas si besoin à se déplacer sur les chantiers. Le partenariat avec le GEIQ est ainsi géré au plus près du terrain.

Quand on peut compter sur des acteurs fiables et compétents, les clauses d'insertion ne sont plus une contrainte.

Christophe DUEYMES,
directeur, VINCI Energies
Ile-de-France



Le saviez-vous ?

- En 2009, **près d'une SIAE sur cinq** est intervenue en sous-traitance d'une entreprise conventionnelle sur un marché comportant une clause sociale (Enquête 2010 Avisé pour la DGEFP).
- Dans le cadre des projets de rénovation urbaine, **une heure d'insertion sur deux est réalisée par une SIAE.**



D'autres bonnes raisons de travailler avec les SIAE

Diversifier vos 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 vos 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.

Il y a encore quelques années, je ne croyais pas aux partenariats entre entreprises classiques et structures d'insertion, surtout sur des métiers pénibles comme les travaux forestiers.

Depuis, j'ai évolué : je constate que cela peut se faire et produire des résultats positifs. Ainsi, nous venons d'embaucher un salarié en insertion que nous avons rencontré sur l'atelier et chantier d'insertion (ACI) Parchemin. S'il est encore en phase de formation, il est irréprochable sur sa participation à l'entreprise et nous ferons tout pour le maintenir après son CDD.

Thomas FAGES,
chargé d'affaires à
Actiforest

Nous avons l'habitude de collaborer avec deux entreprises de travail temporaire d'insertion, Idées Intérim et Bourgogne Intérim, qui ont fait leurs preuves et connaissent bien nos exigences.

Les clauses d'insertion nous permettent de tester les personnes avant de les embaucher éventuellement en CDI en fonction de nos besoins. En tant qu'entreprise citoyenne, nous avons à prendre notre part de l'insertion. Nous sommes satisfaits quand il y a des sorties positives. Nous avons ainsi chacun notre rôle à jouer dans la réussite du parcours d'insertion des bénéficiaires des clauses.

Jeanne CARTIER,
responsable RH,
C3B - (Bâtiment)



Optimiser votre démarche RSE

En choisissant les SIAE comme fournisseurs, vous donnez à vos 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 vos partenaires et/ou sous traitants, ou d'une autre SIAE. etc. Dans tous les cas, devenir le partenaire d'une SIAE vous permet d'augmenter l'impact de votre politique RSE auprès de l'ensemble des acteurs locaux de l'insertion : collectivités locales, tissu associatif, agences de Pôle emploi...





Crédits photos :

Fotolia : Adrien Roussel - Alena Yakusheva - Andi - Angelo.gi - Auremar
Corbis - Cs-photo - Esther Hildebrandt - Fanfan- Herreneck - Icteamimages
- Illustrez-vous - John Casey - Ken Pilon - Monkey Business - Nyul - PackShot-
Photocomptoir - Studiophotopro - Thieury - Vladimir Melnik - Kirill Kedrinski ;
Getty Images : Assembly - David Lees - James Hardy - Ingram Publishing - Chris
Windsor - Tony Eveling - Glowimages - Huntstock - Echo - Stephen Barnett ;
GEIQ - Entraide rurale et Monuments historiques PACA.

Conception et création graphique : contact@interlinka.com

Impression : BB Créations sur papier certifié PEFC 12-31-1209





Comment prendre contact avec une SIAE ? Qui peut vous aider ?



Les facilitateurs

Les facilitateurs, des personnes ressources en charge de l'ingénierie des clauses sur les territoires, salariés des Maisons de l'Emploi et des PLIE et parfois des EPCI ou des communes. Ils interviennent en amont du marché auprès des donneurs d'ordre pour les aider à l'estimation et à la bonne définition des clauses sociales d'insertion dans les pièces du marché, et auprès des soumissionnaires potentiels pour les informer et les conseiller. Après attribution du marché, ils accompagnent les attributaires dans le choix des modalités de réalisation de la clause, effectuent le suivi de l'exécution de la clause et en rendent compte aux donneurs d'ordre.

Les facilitateurs sont regroupés dans le réseau Alliance Villes Emploi.

Annuaire des facilitateurs :
www.ville-emploi.asso.fr

L'annuaire du site

www.socialement-responsable.org

Ce site propose un annuaire des SIAE à partir duquel vous pouvez effectuer une recherche par localisation géographique, secteur d'activité et mots clés. La fiche de présentation de chaque structure vous donne les éléments utiles pour vous aider à identifier le prestataire correspondant à vos besoins.

Le programme national d'accompagnement de l'offre d'insertion



Lancé par la **Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)**, le programme

national d'accompagnement de l'offre d'insertion vise à renforcer l'accès des SIAE à la commande publique et privée. La mise en œuvre de ce programme repose sur **un réseau de 72 référents**, désignés au sein des services de l'État et agissant à l'échelon régional et/ou départemental.

L'Avise mène des missions de formation et d'animation de ce réseau pour le compte de la DGEFP.



Membres du comité de pilotage du programme national d'accompagnement de l'offre d'insertion :



LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

- + Agro-alimentaire + BTP + Co-traitance + Collecte, traitement et recyclage des déchets + Espaces verts + Expertise technique et plus value sociale + Filière des déchets d'équipements électriques et électroniques + Nettoyage et entretien + Mise à disposition de personnel + Restauration collective + Sous-traitance +



Ensemble, créons de nouvelles passerelles professionnelles



Ateliers Sans Frontières est une association d'Insertion par l'Activité Economique, créée en 2003, qui a pour but l'insertion sociale, professionnelle et citoyenne de personnes en situation de précarité.

Les activités économiques de l'association sont :

- La revalorisation de matériel informatique
- La revalorisation de vélos
- Des prestations logistiques

Implantée à Bonneuil sur Marne (94), l'association propose, à des personnes très éloignées de l'emploi, une remise effective au travail, un accompagnement socioprofessionnel individualisé et des formations.

L'Insertion par l'Activité Economique : elle est née dans les années 70, en complément des dispositifs existants pour accompagner vers l'emploi des personnes durablement écartées du marché du travail. Elle est aujourd'hui considérée comme une des composantes de l'Economie Sociale et Solidaire.

Les biens et services produits par la structure d'insertion visent à répondre à des besoins collectifs et contribuent ainsi au développement territorial.

Lorsque l'association produit des excédents budgétaires, elle les investit en totalité au service de sa mission.

Le Cadre Juridique : régie par l'article L5132-1 du code du travail, l'insertion par l'activité économique est strictement encadrée par l'Etat.

Les contrats de travail à durée déterminée sont des CUI (Contrats Uniques d'Insertion) de 6 à 24 mois. Le temps de travail hebdomadaire est de 24 heures. Chaque personne qui intègre Ateliers Sans Frontières s'engage dans une démarche d'insertion de façon volontaire.

Le retour vers l'emploi : Ateliers Sans Frontières construit pour chaque salarié un parcours d'insertion individualisé en s'appuyant sur une équipe alliant compétences techniques et savoir-faire dans l'accompagnement social.

En offrant une expérience de travail réelle et significative, véritable passerelle vers l'entreprise, Ateliers Sans Frontières permet à ses salariés de retrouver un emploi, le salaire et la dignité qui l'accompagnent.

7 bonnes raisons de faire appel à Ateliers Sans Frontières

1

MOTIVATION

Nos candidats connaissent les exigences de leur métier.

2

SAVOIR-ÊTRE

Nos salariés ont acquis les aptitudes indispensables à une intégration rapide.

3

SAVOIR-FAIRE

Tous nos candidats sont formés, sensibilisés aux exigences du monde du travail et initiés à la démarche qualité.

4

DIVERSITÉ

La diversité est synonyme de richesse, d'ouverture aux autres.

La valorisation des différences individuelles est un levier de performance pour l'entreprise.

5

GRATUITÉ

Nous faisons le point avec vous sur le profil recherché et vous proposons des personnes fiables ; cette démarche est totalement gratuite.

6

ÉVALUATION

Sans engagement de votre part, grâce à un stage, le candidat est opérationnel directement sur le poste dans votre entreprise.

7

SUIVI

Nous assurons un suivi post-recrutement pendant 6 mois pour optimiser l'intégration du candidat dans votre entreprise.

1

Nos candidats sont motivés



1

MOTIVATION

Nos candidats connaissent les exigences de leur métier.

La motivation de s'en sortir et la volonté de travailler sont 2 conditions nécessaires pour intégrer Ateliers Sans Frontières.

Tout au long de leur parcours, nos salariés sont suivis par les équipes d'accompagnement social et professionnel ainsi que par les encadrants techniques.

Avec leur accompagnatrice sociale, nos salariés s'attachent dans un premier temps à la résolution de leurs problèmes personnels (démarches administratives, logement, santé...). Lorsque ces freins sont levés, ils sont en mesure de définir un projet professionnel cohérent et de chercher un emploi stable.

Les candidats que nous vous proposons sont des personnes fiables qui ont démontré leur motivation et leur capacité à sortir de situations difficiles.

Cette motivation est une garantie de stabilité sur les postes au sein de votre entreprise. Notre intérêt est de vous proposer des collaborateurs fidèles.

2

Nos candidats savent s'intégrer à l'entreprise

2

SAVOIR-ÊTRE

Nos salariés ont acquis les aptitudes indispensables à une intégration rapide dans votre entreprise.

Le parrainage par un salarié

Le parrainage par un salarié employé dans une entreprise classique est un des leviers d'insertions proposés par ASF. Il vise à sensibiliser les salariés aux réalités et aux codes de l'entreprise, à les faire bénéficier d'un réseau professionnel, dans l'objectif de faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi.

Ateliers Sans Frontières accueille plus de 120 personnes par an pour les accompagner vers une situation personnelle et professionnelle stable. L'association leur propose un travail, des formations et des moyens de se reconstruire.

Le travail en atelier permet d'avoir une rémunération, de trouver des repères, d'acquérir des réflexes, de comprendre et respecter les consignes, et aussi de retrouver dignité et confiance en soi.

A travers nos activités économiques, nos salariés développent leur capacité d'adaptation et leur esprit d'équipe.

Ateliers sans Frontières construit en parallèle des parcours de formation.

Dans le cadre d'une démarche globale, l'association favorise l'accès à la culture, aux sports et aux divertissements pour ces personnes souvent isolées, permettant ainsi de créer du lien social.

La mise en place de différents outils tels que visites d'entreprises, parrainage par un salarié d'entreprise, découvertes métiers... permettent à nos salariés d'élargir leurs connaissances métiers et d'être pleinement conscients des réalités du monde du travail.

3

Nos candidats sont initiés à la démarche qualité

3

SAVOIR-FAIRE

Tous nos candidats sont formés, sensibilisés aux exigences du monde du travail et initiés à la démarche qualité.

Ateliers Sans Frontières s'est dotée, dès 2006, d'une politique « Qualité, Sécurité, Environnement ».

ASF est aussi agréée Installation Classée pour la Protection de l'Environnement (ICPE) – classification 2711 / traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE).

Pour répondre aux exigences de sécurité dans les entreprises, Ateliers Sans Frontières forme systématiquement ses salariés dans trois domaines :

- **Gestes et Postures** : apprentissage du port de charge en toute sécurité
- **Sauveteur Secouriste du Travail** : cette formation alterne théorie et mise en situation, validée par un certificat elle est valable dans toutes les entreprises.
- **Initiation à la méthode des 5S** : cette formation, inspirée des méthodes japonaises, permet d'appréhender l'organisation du travail telle qu'elle est appliquée dans de nombreuses entreprises.

Dans le cadre de sa politique « Qualité, Sécurité, Environnement », Ateliers Sans Frontières prépare ses candidats à la démarche qualité et les sensibilise à une logique de développement durable.

Mamadou

« Mon passage à ASF m'a apporté beaucoup de choses, cela m'a enseigné les codes du travail de la France car je n'avais jamais travaillé en France auparavant. Cela m'a donné de l'expérience professionnelle, j'ai aussi pu me former et faire des formations comme SST, 5S et gestes et postures. ASF m'a aidé à m'orienter, grâce à eux, j'ai pu faire des stages et découvrir le domaine de la sécurité. Cela m'a permis de m'orienter et d'avoir un projet professionnel. J'ai pu faire une formation dans la sécurité qui va me permettre de trouver du travail dans ce domaine. ASF m'a beaucoup soutenu. Je suis très content de l'aide apportée, je suis très comblé de joie. »



4

Nos candidats apportent de la diversité

4

DIVERSITÉ

La diversité est synonyme de richesse, d'ouverture aux autres. La valorisation des différences individuelles est un levier pour les performances de l'entreprise.

Ateliers sans Frontières accueille des personnes venues de tous horizons, de pays et de cultures différentes. Nous vivons cette pluralité au quotidien depuis presque 10 ans. Nous sommes convaincus qu'elle nous enrichit, nous amène sans cesse à nous renouveler et à développer des solutions innovantes.

Des visions différentes permettent d'enrichir les échanges et de favoriser la cohésion sociale.

A travers l'optimisation du capital humain et organisationnel, les entreprises développent leur capacité de création et d'innovation, et ainsi à moyen terme, leurs performances.



5

Notre démarche est gratuite

5

GRATUITÉ

Nous faisons le point avec vous sur le profil recherché et vous proposons des personnes fiables; cette démarche est totalement gratuite.

Nous connaissons parfaitement les candidats que nous vous proposons, ils ont été accompagnés par nos équipes pendant presque un an.

Nous savons prendre du temps : nous vous proposons de faire une étude de poste approfondie pour vous proposer le candidat dont le profil est en adéquation avec vos besoins.

Notre but est de travailler en étroite collaboration afin de développer une relation de confiance, en toute transparence et sans aucune contre partie financière.

De plus, si vous le souhaitez, vous pouvez devenir une entreprise partenaire, il n'y a aucun engagement formel. Nous vous demandons simplement de nous communiquer vos offres d'emplois pour que nous puissions vous proposer des candidats.

Nous pouvons également vous envoyer les CV de personnes qui correspondent au profil de vos métiers afin de les intégrer à vos fichiers de candidats potentiels.



6

Nos candidats sont évalués en entreprise



6

ÉVALUATION

Sans engagement de votre part, le candidat est opérationnel directement sur le poste dans votre entreprise.

La définition du projet professionnel est une étape clé pour nos salariés. Suivi et accompagné par nos équipes, chaque salarié peut définir une orientation qui correspond le mieux à ses capacités et aspirations professionnelles.

C'est uniquement lorsque ce projet est clairement élaboré que nous proposons une évaluation en entreprise. Ceci constitue une réelle opportunité et vous permet de tester un candidat en situation réelle de travail dans votre entreprise.

Il existe deux types d'évaluation :

- **l'Évaluation en Milieu de Travail (EMT)** période de stage de 15 jours durant laquelle le salarié travaille au sein de vos équipes. Ce stage est financé par pôle emploi et nous nous occupons des démarches administratives.
- **L'immersion** : il s'agit d'une mise à disposition à titre gratuit d'un salarié en insertion, pendant un mois maximum. Cette période d'immersion fait l'objet d'une convention entre l'association et l'entreprise.

L'objectif est de vous permettre de connaître un candidat et d'évaluer sa capacité d'adaptation au poste de travail avant de conclure une embauche.

7

Nos candidats sont suivis par les équipes ASF

7

SUIVI

Nous assurons un suivi post-recrutement pendant 6 mois pour optimiser l'intégration du candidat dans votre entreprise.

Une fois la personne embauchée dans l'entreprise, nous continuons à la suivre pendant une période de 6 mois. Ceci nous permet de faire un suivi de son activité et de nous assurer de son intégration au sein de l'entreprise.

Parce que l'intégration d'un nouveau collaborateur dans une entreprise nécessite une grande implication, nous sommes à votre disposition durant cette période, en effectuant si vous le souhaitez des bilans réguliers.

Tayeb DAHOU

« Mon passage à ASF m'a apporté une hygiène de vie. J'ai repris des habitudes de travail et surtout ça m'a redonné l'envie de travailler. J'ai réappris à m'adresser à des collègues, à mes supérieurs hiérarchiques. Quelques mois après mon arrivée, j'ai pu intégrer une entreprise de bâtiment et grâce à ASF mon intégration a été beaucoup plus facile. Au même moment on m'a proposé une solution de logement. Tout commence à se mettre en place. »

8



ACCÉDER, EN TANT QUE STRUCTURE DE MISE À DISPOSITION D'INSERTION, AUX EMPLOIS GÉNÉRÉS PAR LES CLAUSES SOCIALES

En tant qu'association intermédiaire (AI) ou entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), réussir la collaboration avec l'entreprise c'est d'abord positionner le bon candidat pour le bon poste. Cela nécessite de :

- comprendre l'organisation mise en place autour des clauses d'insertion (qui fait quoi, comment se fait la diffusion des offres...)
- se positionner sur des offres de poste
- répondre aux attentes de l'entreprise et l'accompagner dans la mise en œuvre de parcours d'insertion durable.

Comprendre l'organisation locale autour des clauses d'insertion

La mise en œuvre des clauses d'insertion s'est structurée localement autour d'un acteur qui porte des titres divers : chargé de clause, facilitateur, chargé de mission clause... Il importe de bien l'identifier et de comprendre ses habitudes de travail pour définir le positionnement de la structure de mise à disposition. Sur certains territoires, aucun chargé de clause n'a été désigné et celle-ci doit alors prendre contact directement avec l'entreprise pour une collaboration dans le cadre des clauses.

Cerner le rôle du chargé de clause

Les chargés de clause ont des rôles très variés selon les territoires. Cela dépend de la structure à laquelle ils appartiennent, du financement qu'ils reçoivent pour effectuer leur mission, de leur territoire d'intervention, de leur réseau de partenaires...

Identifier le maillage local (prescripteurs, structures d'insertion...) sollicité par le chargé de clause

Un réseau a généralement été mis en place par le chargé de clause pour pourvoir les postes générés par la clause sociale. Ces partenaires sont de 2 types (non exclusifs) :

- **les prescripteurs** : ils orientent des candidats pour les offres d'emploi et parfois les accompagnent, notamment en cas d'embauche directe. Ce sont les maisons de l'emploi, les missions locales, Pôle Emploi...
- **les structures de mise à disposition de personnes en insertion** qui portent certains contrats des emplois générés par la clause. Elles peuvent également être prescripteurs mais ce n'est pas toujours le cas.

Si le chargé de clause n'est « qu'intermédiaire », il s'appuiera fortement sur les structures de l'insertion et de l'emploi, tant pour la prescription que pour la mise à disposition. S'il accompagne également du public, il s'occupera lui-même de la prescription et ne sollicitera les structures de l'insertion et de l'emploi que pour alimenter son vivier de candidat et porter les contrats le cas échéant.

Identifier les structures qui interviennent sur les clauses d'insertion et les modalités d'intervention (sollicitées par le chargé de clause, en lien direct avec les entreprises...) permet de comprendre l'organisation locale et les opportunités d'accès aux offres et aux entreprises.

Le chargé de clause peut être :

- **prescripteur**, c'est-à-dire qu'il accompagne également des personnes en insertion directement. Il a alors souvent tendance à leur donner la priorité pour les postes générés par la clause sociale
- ou **intermédiaire** entre des prescripteurs (structures de l'emploi ou de l'insertion...) et l'entreprise. Il s'appuie sur les prescripteurs pour orienter des candidats vers l'entreprise, candidats qu'il ne connaît peut-être pas.

Les bonnes pratiques observées sur les territoires :

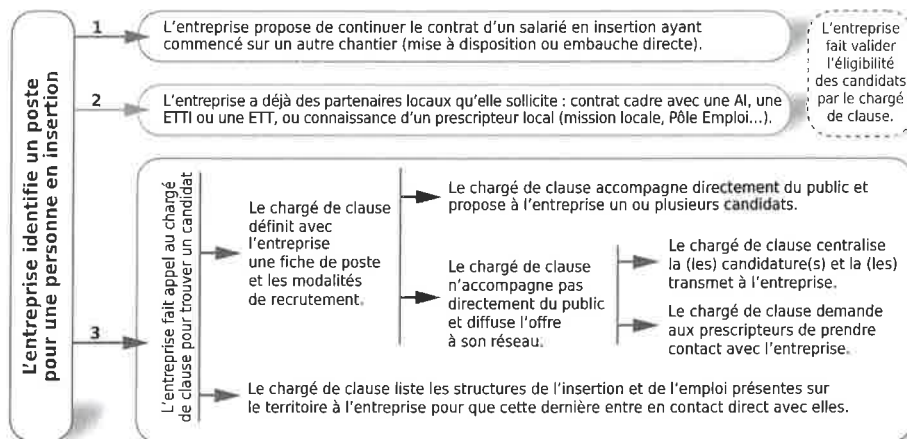
- un cadre clair (plan local, charte...) qui organise le dispositif :
 - un cahier des charges précis pour le chargé de clause qui est reconnu et évalué
 - des règles équitables et transparentes d'accès aux emplois générées par la clause pour les acteurs de l'emploi et de l'insertion
- une instance collective (comité de pilotage, cellule emploi) où les acteurs de l'emploi et de l'insertion débattent du cadre de mise en œuvre des clauses et des procédures
- une liste de publics éligibles claire et publique définie dans une charte et basée sur une évaluation de l'offre d'insertion locale (publics, acteurs...)
- une liste pas trop restrictive et la possibilité d'ouvrir à d'autres publics si besoin
- l'application de la loi de non discrimination du public en raison du lieu d'habitation (sauf chantier ANRU)

Connaître la liste des publics éligibles

Les publics éligibles aux clauses d'insertion sont déterminés par le maître d'ouvrage de chacun des chantiers et généralement précisés dans les pièces du marché où il peut être fait référence à une charte locale. Si la liste est souvent similaire aux publics éligibles à l'insertion par l'activité économique, certaines catégories peuvent être privilégiées – par exemple un Conseil général peut décider de favoriser les bénéficiaires du RSA.

Il est donc nécessaire de bien connaître la liste théorique des publics éligibles mais aussi concrètement lesquels de ces profils accèdent aux offres et d'accompagner des personnes respectant ces critères pour accéder aux emplois générés par la clause.

L'entreprise est libre dans son choix des modalités de mise en œuvre de la clause : mise à disposition, embauche directe ou sous-traitance. Les candidats identifiés par le chargé de clause ou des prescripteurs peuvent ensuite être orientés vers des structures de mise à disposition pour permettre leur intervention sur le chantier. C'est uniquement dans le cas de figure 3, quand l'entreprise fait appel au chargé de clause pour pourvoir un poste, qu'une SIAE non identifiée par l'entreprise peut se positionner sur la clause, à condition de faire partie du réseau du chargé de clause.



Les procédures classiques quand il y a des opportunités de postes

Certaines structures sont parfois prioritaires dans l'accès à la clause (l'État lui-même l'organise lorsqu'il limite l'agrément à une seule structure sur le territoire). Dans la pratique si cela empêche un excès de concurrence entre acteurs de l'insertion, cela peut aussi empêcher une saine émulation qui questionne leurs pratiques.

Se positionner ensuite sur des offres de postes

En fonction des procédures observées sur son territoire, la structure d'insertion doit se positionner en conséquence :

- se faire connaître auprès du chargé de clause ou aller directement à la rencontre des équipes travaux sur chantier – attention à bien anticiper et à mettre en avant l'aspect qualitatif de l'offre de service et l'ancrage local.
- orienter des candidats dont les profils correspondent aux pré-requis demandés,
- appuyer la candidature lorsque le CV n'est pas demandé ou lorsque le CV dessert le candidat ou encore lorsque les atouts du candidat ne figurent nulle part
- assurer un bon accompagnement du candidat.

Cela lui permet de prouver la qualité de son offre de service et de développer des relations de confiance avec le chargé de clause et l'entreprise.

Pour plus de détails sur les bonnes pratiques de collaboration avec l'entreprise, cf. *fiche Intégrer des personnes en insertion dans les équipes*.

Répondre aux attentes de l'entreprise et l'accompagner dans la mise en œuvre de parcours d'insertion durable

La structure d'insertion doit être attentive à :

- connaître l'entreprise, ses métiers, les postes sur lesquels positionner des candidats
- échanger sur ce qu'est l'insertion et comprendre les attentes et contraintes de l'entreprise pour envisager un partenariat d'égal à égal
- connaître les candidats orientés vers l'entreprise et les accompagner pendant leur mission en entreprise.

Les bonnes pratiques observées sur les territoires :

- des offres de postes détaillées et précises
- une diffusion large des fiches de poste auprès de tous les acteurs
- des règles d'orientation des candidats aux entreprises claires et transparentes (nombre de candidatures par poste, sélection des candidats orientés, délai pour le recrutement...)
- information des suites données aux candidatures

Comment se faire référencer ?

- C'est plus facile d'intervenir sur chantier lorsque cela s'inscrit dans un contrat cadre, mais ce dernier n'est pas exclusif.
- Il convient de fournir tous les documents nécessaires à une collaboration. La liste de ces documents est à demander au coordinateur insertion sur le chantier.
- Ne pas hésiter à mener des démarches de référencement quand des pratiques de qualité sont mises en place et qu'il existe des opportunités de collaboration.

Une nécessité : Comprendre les codes de l'entreprise

- identifier les bons interlocuteurs : pour les besoins et le management des personnes (le chef de chantier), les aspects administratifs : suivi des heures ... (plutôt le conducteur de travaux)
- déterminer les codes de communication (téléphone ou mail, horaires pour joindre les personnes...)



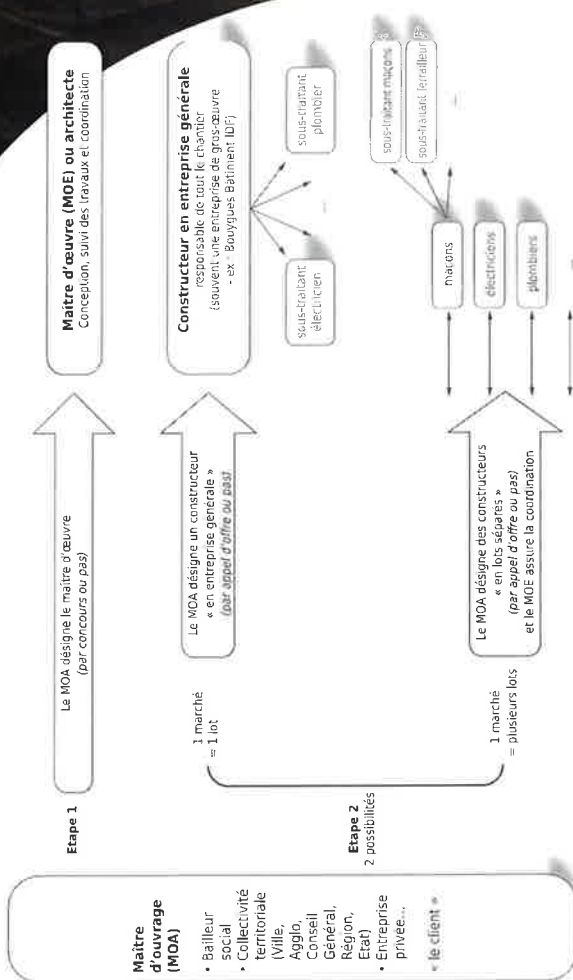
Bâtir une Vie Meilleure

Bouygues Bâtiment

ILE DE FRANCE

COMPRENDRE UN CHANTIER DE BÂTIMENT POUR UNE INSERTION RÉUSSIE

Les acteurs d'un projet de bâtiment



Scénario standard de désignation pour un projet de bâtiment

Les étapes 1 et 2 peuvent également être réunies en cas de conception-réalisation. L'exploitation et la maintenance peuvent être intégrées dans le marché.

Savoir si le chantier est en « entreprise générale » ou en « lots séparés » permet de déterminer qui est responsable des objectifs d'insertion à réaliser et comment cela va s'organiser.

En « entreprise générale », l'entreprise titulaire unique est le seul responsable de l'insertion devant la maîtrise d'ouvrage. Ce titulaire décide de la répartition des heures sur le chantier : en production propre et/ou entre les sous-traitants et prestataires. La personne désignée pour mettre en œuvre l'insertion, souvent un conducteur de travaux, aura un rôle de coordination de la mise en œuvre de l'insertion auprès des différents intervenants sur le chantier. Les contours de cette coordination ne sont pas homogènes d'une entreprise ou personne à l'autre et il sera donc important de bien définir les rôles respectifs.

Version 1 - Janvier 2015

Certains métiers du chantier

Les métiers du gros-œuvre

Conducteur(s) de Travaux (l'encadrement)

- Sur tout type de chantier
- est responsable du chantier
 - aide à l'organisation du chantier et à la définition du planning et du budget
 - consulte et sélectionne les fournisseurs et les sous-traitants
 - gère le budget
 - assure le lien avec le client

Chef(s) de chantier (la maîtrise)

- garantit la bonne exécution du gros-œuvre (béton)
- organise les équipes de gros-œuvre
- gère les approvisionnements
- veille aux délais et surtout au respect des règles de sécurité

Compagnons

Sur les chantiers Bouygues, les ouvriers sont appelés « Compagnons ». Une élite est distinguée, ce sont les Compagnons du Minorage.

Grutier : Déplace les outils, les matériaux et les matériels lourds.

Coffreur : Installe les coffrages ou les moules, coule le béton puis décoffre l'élément réalisé.

Manœuvre : Fluidifie la vie du chantier : ranger, nettoyer, gère la benne à béton...

Ferrailleur : Assemble et pose les armatures d'acier avant le coulage du béton.

Maçon-finisseur : Effectue les reprises sur les ouvrages existants après bétonnage

Traceur : Indique le placement de chaque élément de béton.

Voir les fiches de postes pour plus de détails

Dans une équipe type de coffreurs : il y a 4 personnes : 1 expert, chef de file, 2 personnes qui connaissent bien le métier et 1 personne qui apprend.

Les métiers de la réhabilitation en site occupé

Ce sont avant tout des métiers de communication et d'organisation.

Tous les travaux sont réalisés par des sous-traitants : électriciens, plombiers, peintres...

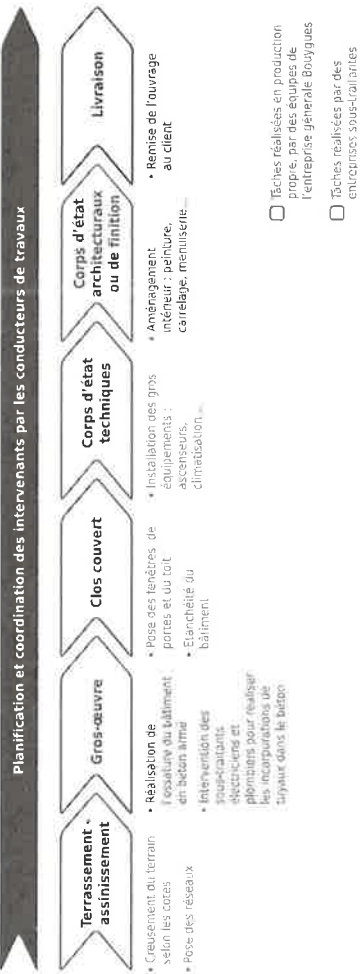
Quelques métiers spécifiques existent :
● Le Responsable locataires et technique (RLT), ou technicien coordinateur, dont le rôle est de faire le lien entre les locataires et les sous-traitants. Très opérationnels, ils coordonnent les sous-traitants et assurent la planification de leurs interventions.

● les services proposés aux habitants : par exemple, en cas d'arrêt des ascenseurs, une personne sera chargée de porter les courses dans les étages.

© Bouygues, Art Press

Les grandes étapes d'un chantier et les différents intervenants

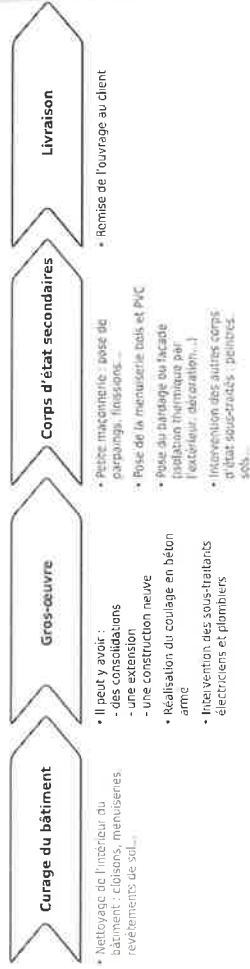
La construction neuve



La reconstruction lourde

Un bâtiment est restructuré lorsque de gros travaux sont nécessaires pour la rénovation, par exemple la transformation d'un immeuble de bureaux en logements. Ces travaux sont réalisés dans des bâtiments inoccupés.

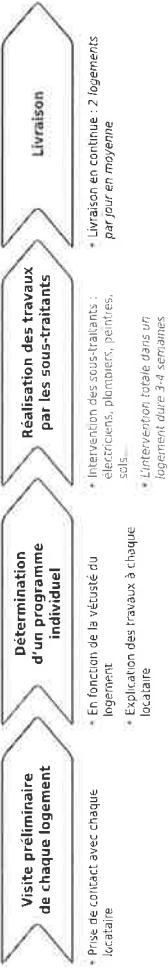
Planification et coordination des intervenants par les conducteurs de travaux



La réhabilitation en site occupé

Un immeuble de logements habités peut faire l'objet d'une réhabilitation dont le périmètre est variable : uniquement l'extérieur ou seulement les pièces d'eau, tous les logements ou seulement 60 % ...

Planification, coordination des sous-traitants et lien avec les locataires par les conducteurs de travaux et les responsables locataires et technique





L'INSERTION, D'INSERTION ET LEUR FONCTIONNEMENT

L'insertion : une approche globale de la personne

Être inséré dans la société signifie avoir une place, un statut, un rôle. Insérer c'est donc rechercher, avec la personne concernée, des solutions à des difficultés rencontrées (travail, santé, logement, mobilité ...).

L'insertion par l'activité économique (l'IAE) et les clauses d'insertion se focalisent sur le travail et ont pour objectif de remettre dans l'emploi des personnes qui en étaient exclues.

Définition dans l'article L5132-1 du Code du Travail :

« L'insertion par l'activité économique 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 professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement. »

■ L'engagement de l'entreprise : une insertion durable des personnes dans le monde du travail et dans la société.

Les différents cadres d'engagement de l'entreprise pour l'insertion

L'entreprise s'engage volontairement pour des actions d'insertion. Cet engagement peut être contractualisé ou non.

- Le client intègre dans le dossier marché une clause d'insertion qui peut prendre plusieurs formes :
 - L'engagement d'insertion est une condition d'exécution du marché (article 14 dans le Code des marchés publics).
 - L'entreprise s'engage à réaliser les objectifs assignés, son offre est sinon considérée comme non conforme. C'est de loin ce qui est le plus utilisé.
 - L'engagement d'insertion est un critère d'attribution (article 53 dans le Code des marchés publics). L'entreprise détaille dans son offre comment elle va mettre en œuvre ses engagements d'insertion et cette proposition sera notée et prise en compte dans l'attribution du marché.
 - Bien souvent, quand les propositions sur l'insertion sont notées, l'insertion est à la fois une condition d'exécution et un critère d'attribution (combinaison de l'article 53 et de l'article 14).

Les clauses d'insertion sociale

Historique

En 2003, la création de l'agence nationale pour la rénovation urbaine (l'ANRU), dont la mission est de restructurer les quartiers classés en zone urbaine sensible (ZUS), demain appelés quartiers prioritaires, a accéléré le déploiement des clauses sociales ou d'insertion qui existaient depuis les années 90. Il a été demandé aux entreprises du BTP de consacrer 5 % des heures travaillées aux habitants de ces quartiers qui connaissent un fort taux de chômage.

Depuis lors, les clauses d'insertion se développent au-delà des chantiers ANRU : des bailleurs sociaux les insèrent dans tous leurs dossiers, des collectivités les exigent également comme la Ville de Paris ou le Conseil Régional d'Ile-de-France ... Le potentiel de développement est encore considérable et les acteurs publics sont incités à introduire ou à exiger des clauses sociales chaque fois qu'ils le peuvent, dans le BTP et également dans les marchés de services (déchets, nettoyage...) et de prestations intellectuelles (maîtrise d'œuvre, informatique...).

Calcul des engagements sur l'insertion

- L'objectif visé sur l'insertion est souvent calculé en nombre d'heures d'insertion selon le calcul suivant :

Nombre d'heures d'insertion	=	Montant du marché (€) x % de main d'œuvre	x	%	d'insertion
					Taux horaire de main d'œuvre (€/h)
- Les trois variables sont fixées dans le marché par le maître d'ouvrage, parfois en respect d'une charte locale ou de recommandations. Le Conseil Régional d'Ile-de-France par exemple demande d'appliquer : 6 % d'insertion, 35 % de main d'œuvre et 30 € de l'heure (document d'octobre 2012).
- Des pénalités sont souvent prévues si ces engagements ne sont pas respectés. Elles sont généralement exprimées comme un montant forfaitaire (par exemple 2 à 3 fois le smic horaire brut) multiplié par le nombre d'heures d'insertion non réalisées.

Pourquoi une personne est dite « en insertion » ?

Cela peut s'expliquer par :

- Une faible qualification
- Une rupture de vie : perte d'un emploi, séparation, migration
- L'isolement, le handicap ...
- La discrimination

Une difficulté en entraîne souvent une autre.

Le public éligible aux clauses sociales

Critères souvent utilisés pour définir les personnes éligibles aux clauses sociales

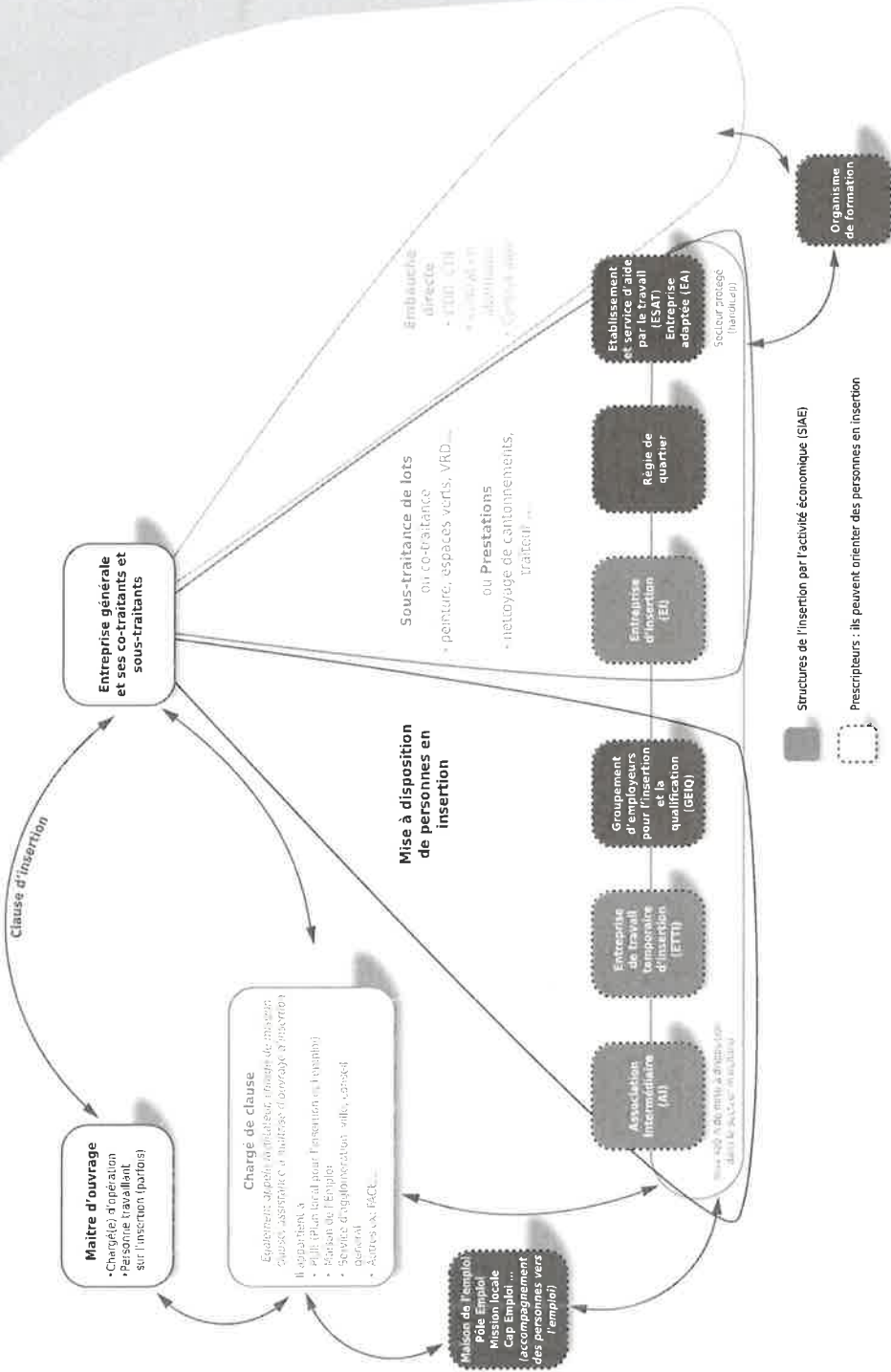
- Demandeurs d'emploi de plus d'un an ou de plus de 50 ans
- Jeunes de moins de 26 ans, sans qualification (Niveau infra 5 : niveau inférieur au CAP/BEP) [ou ayant peu d'expérience professionnelle]
- Allocataires du Revenu de Solidarité Active (R.S.A.)
- Personnes reconnues travailleurs handicapés
- Bénéficiaires des allocations suivantes : Spécifique de Solidarité (ASS), d'Insertion (AI), Parent Isolé (API), Adulte Handicapé (AAH), d'Invalidité
- Personnes mises à disposition par une SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Économique) ainsi que les personnes prises en charge dans des dispositifs comme l'EPIDE, École de la 2^{ème} chance...
- Personnes employées dans les GEIQ (Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification) et autres structures similaires
- D'autres personnes rencontrant des difficultés particulières suivies par les PLIE, les Maisons de l'Emploi...

C'est le maître d'ouvrage qui doit définir les publics éligibles à la clause. Bien souvent cependant, il s'en remet au chargé de clause (facilitateur) et la liste ci-dessus sert généralement de référence même si elle peut varier selon les territoires où des publics prioritaires peuvent être identifiés. La liste précise des personnes éligibles doit être arrêtée dès le début du chantier notamment si elle ne figure pas dans les documents de marché.

Attention, des exigences peuvent parfois être exprimées sur l'origine géographique des personnes en insertion. Utiliser l'origine géographique comme critère de choix est interdit, c'est une discrimination. Seule exception : sur les chantiers financés par l'ANRU, les personnes en insertion doivent habiter prioritairement dans une zone urbaine sensible (ZUS), demain appelée quartier prioritaire (quelle que soit sa localisation). Si les acteurs locaux privilégient parfois leurs publics, ce qui est naturel et souvent performant, ce ne doit pas dépendant être exclusif.

- L'expression « en insertion » est à entendre comme « inscrit dans une démarche de recherche ou de retour à l'emploi ».
- Une communication régulière et une confiance réciproque entre les structures d'insertion et l'entreprise sont les clés d'une insertion réussie.
- Le chargé de clause, désigné par les acteurs locaux, est une personne incontournable à solliciter pour tout sujet relatif aux clauses.
- Dans le partenariat autour du parcours d'une personne en insertion, l'entreprise se focalise sur les aspects professionnels et la structure d'insertion sur les autres thématiques (sociales, santé ...).

Les acteurs dans la mise en œuvre des clauses



Les fonctions du chargé de clause : Coordonner la mise en œuvre des clauses d'insertion sur son territoire (notion de guichet unique)

1. Conseiller les maîtres d'ouvrage sur la stratégie en matière d'insertion
 2. Sensibiliser, informer et accompagner les entreprises
 3. Organiser les acteurs de l'emploi et l'insertion pour répondre aux besoins des entreprises (structurer l'offre d'insertion)
 4. Mettre en relation les acteurs pour la mise en œuvre de la clause
 5. Valider l'éligibilité des personnes concernées aux clauses d'insertion
 6. Suivre l'exécution des engagements des entreprises, évaluer les résultats et éventuellement recommander l'application de pénalités au maître d'ouvrage
- Attention, son rôle est variable selon les territoires.

Pour plus de détails : l'agrément IAE

- Pour qu'une personne soit embauchée dans une Structure de l'IAE (une SIAE), il est nécessaire que Pôle Emploi certifie que la personne est bien « en insertion ». Cet agrément IAE est généralement valable pour une unique période de 2 ans.
- Dans le cadre des clauses d'insertion, il n'est pas nécessaire qu'une personne ait l'agrément IAE pour être comptabilisée. Il suffit qu'elle respecte un des critères de la liste du public éligible.



Les bonnes pratiques à chaque étape...

(suite)

Personne en insertion	Equipe / Travaux / Maîtrise	Structure d'insertion	Chargé de classe
-----------------------	-----------------------------	-----------------------	------------------

La prise de poste, une étape décisive			
P	R	R	Accompagner la personne en insertion lors de sa prise de poste pour faire connaissance et formaliser le suivi. Echanger ses coordonnées précises.
P	R	R	Mettre en confiance la personne lors de sa prise de poste en explicitant l'environnement et les codes de l'entreprise, ses droits et devoirs, le métier et ce qu'on attend d'elle, les règles de sécurité... Lui présenter son référent sur chantier.
R			Ne jamais hésiter à poser des questions et à se faire ré-expliquer quelque chose plutôt que de laisser penser que ce qui a été dit est compris.
Un suivi en emploi en partenariat			
P	P	R	Faire le point régulièrement sur le parcours d'insertion de la personne (tous les mois ou deux)
	R	R	Rester en lien direct (responsable maîtrise et référent de la structure de l'insertion) et s'avertir rapidement en cas de difficulté.
	R	R	Évaluer ensemble les ruptures de contrat et en tirer les conséquences pour les futures collaborations.
L'après-contrat à anticiper			
	R		Envisager l'après-contrat et être transparent sur les perspectives dès le début du contrat : s'interroger sur les perspectives de stabilisation dans l'entreprise (ou chez un sous-traitant) et exprimer les conditions auxquelles l'entreprise (ex : nouveaux chantiers) et attendues par le salarié (implication, prise d'initiatives...) Pistes pour l'après-contrat : suivre le chef sur un autre chantier, découvrir de nouveaux métiers auprès des sous-traitants, embauche... La transparence, y compris pour terminer les possibilités en interne, semble préférable à l'absence d'information pouvant être perçue par le salarié comme un désintérêt pour son sort et permet d'inscrire le passage dans l'entreprise comme un maillon cohérent dans le parcours de la personne.
		R	Assouplir si besoin les règles d'éligibilité pour viser l'intérêt du salarié vers une insertion durable et lui permettre de continuer son parcours en insertion

R : Responsable
P : Participe



Bâtir une Vie Meilleure

INTÉGRER DES PERSONNES EN INSERTION DANS LES ÉQUIPES

Intégrer une personne en insertion n'est pas fondamentalement différent de l'intégration de tout autre salarié. Il existe néanmoins plusieurs particularités qui sont liées tant à la personne en insertion, son parcours, ses souhaits qu'aux différentes étapes de la mise en œuvre des clauses.

Le dispositif des clauses s'inscrit dans un schéma particulier où l'entreprise n'est pas seule face aux difficultés rencontrées par (ou avec) le salarié. Une communication fluide et régulière entre la personne en insertion, son responsable sur le chantier et la personne chargée de son accompagnement (réfèrent de la structure de mise à disposition d'insertion ou de la mission locale...) permet à chacun de bien identifier son rôle et de prendre sa part de responsabilités dans la réussite de l'insertion. Proposer un cadre, et notamment des points formalisés réguliers, partager les objectifs de chacun et instaurer une relation de confiance contribuent grandement à la réussite de ce qui est mis en place.

Les recommandations et bonnes pratiques présentées s'appliquent dans des situations de mises à disposition, et par extension aux embauches directes de personnes en insertion dans les entreprises du bâtiment.

La personne en insertion, son projet et la mise en place d'un cadre adéquat

Les personnes en insertion ont des profils et des parcours très différents, leurs attentes sont donc naturellement différentes, tant sur le plan professionnel que social. Le poste proposé ainsi que ses modalités doivent être adaptés en conséquence. Comprendre ces attentes est un gage de réussite pour une collaboration.

4 profils de personnes en insertion	Objectifs	Remarques sur le profil	Cadre idéal
Un projet professionnel dans le bâtiment	<ul style="list-style-type: none"> se former confirmer son expérience être embauché 	<ul style="list-style-type: none"> débutant ou pas forte motivation en recherche d'autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> un contrat long et évolutif, une alternance un suivi sur différents chantiers un tutorat pour inciter à progresser des opportunités claires pour l'après-contrat
La découverte des métiers du bâtiment	<ul style="list-style-type: none"> tester un environnement, des tâches 	<ul style="list-style-type: none"> débutant motivation variable 	<ul style="list-style-type: none"> des contrats courts polyvalence, intervention sur différents postes encadrement fort en collaboration avec la structure d'insertion de référence
La nécessité de travailler	<ul style="list-style-type: none"> s'assurer un salaire faire valoir des droits (logement, séjour,...) 	<ul style="list-style-type: none"> pas de projet dans le BTP souvent un grand sens des responsabilités 	<ul style="list-style-type: none"> un contrat long des tâches qui peuvent être assez répétitives
En rupture	<ul style="list-style-type: none"> tester un cadre (se lever, règles en groupe,...) 	<ul style="list-style-type: none"> parfois une expérience dans le BTP motivation variable des obstacles sociaux ou psychologiques non résolus 	<ul style="list-style-type: none"> plutôt un chantier réservé aux personnes en insertion pour permettre à la personne de retrouver un cadre

Les bonnes pratiques à chaque étape de la mise en œuvre de l'insertion

Dans le partenariat autour du parcours de la personne en insertion, l'entreprise se focalise sur les aspects professionnels et la structure d'insertion sur les autres thématiques (sociales, santé...).

Cependant, tous les acteurs doivent être à l'écoute et savoir détecter les alertes et signaux qui peuvent être des symptômes de problématiques vécues par la personne : fatigue, faible implication, absentéisme ou retards... Ces signaux doivent faire l'objet d'un échange afin d'identifier différentes actions possibles. La structure accompagnatrice peut solliciter des dispositifs (par ex. : aides à la mobilité, recherche d'un logement...). De son côté, le chef aura le double souci de ne pas faire de régime de faveur pour favoriser l'intégration du salarié tout en adaptant si besoin les conditions du poste (autoriser des absences pour des démarches ou des avances sur salaire...) comme il peut le faire pour tout autre collaborateur.

Personne en Insertion	Equipe Travaux / Maîtrise	Structure d'Insertion	Chargé de classe
R	R	P	R
		R	R
	R	R	R
R			
	R	R	R
	P	P	R

Expliquer son projet, ou du moins ses souhaits, pour que le poste proposé corresponde.

Adapter le poste à la personne, à son projet professionnel et à ses contraintes.

Face aux obstacles sociaux qui rendent parfois difficile l'intégration dans le travail, **créer un climat de confiance pour que la personne s'exprime plus librement**, être attentif à certains signes souvent symptomatiques d'une situation qu'il faut décrypter, redoubler d'attention aux paroles qui blessent ou aux situations qui peuvent la mettre en difficulté... **Comprendre pourquoi la personne est en insertion, avoir des éléments sur son parcours.**

Informez le référent social et / ou l'entreprise de ses difficultés sociales pouvant avoir un impact sur le travail.

Ne pas communiquer sur les difficultés sociales de la personne sans son accord.

Etre présent et faire de la médiation pour une bonne compréhension des attentes de chacun.

R : Responsable
P : Participe

Les éléments à communiquer dans une offre de poste afin que les structures de l'insertion et de l'emploi partenaires positionnent les bons candidats

- le métier, le poste, les tâches précises à réaliser
- l'environnement du chantier et du poste : petit ou grand chantier, neuf ou rénovation, conditions de travail, horaires, salaire, primes, avantages divers
- les contraintes du poste : sécurité, équilibre des profils dans une équipe, risque de l'absentéisme...
- les pré-requis demandés : savoir, savoir-faire, savoir-être
- les habitudes de travail du chef, ses traits de personnalité
- l'encadrement mis en place (référént ou tuteur, qui donne les consignes, qui interpeller si une difficulté survient...)
- l'après-contrat

La définition des besoins de l'entreprise

Personne en Insertion	Equipe Travaux / Maîtrise	Structure d'Insertion	Chargé de classe
R	R	P	R
	R		
	R	P	P
		R	R
		R	R
		R	R
		P	P
		P	R
P	R	P	P
P	P	P	R
P	R	(P)	
R	R	P	P
R	R	R	P

Partir d'un besoin réel du chantier pour accueillir une personne en insertion, en adéquation avec les ressources du territoire (appelées aussi offre d'insertion)

Anticiper le recrutement pour permettre aux structures de se mobiliser (8 à 15 jours minimum).

Rendre explicite ce qui peut paraître évident pour éviter tout malentendu (usages du métier, termes techniques utilisés...)
Exprimer le besoin précisément et avec des mots simples, dans une fiche de poste.
Prendre le temps de répondre à toutes les questions qui se posent.

Connaître les métiers du bâtiment concernés par le recrutement mais également les codes et la culture de l'entreprise accueillante (également pour les autres acteurs impliqués dans l'identification des personnes en insertion).

La diffusion des besoins pour identifier la bonne personne

Diffuser les offres de poste largement et de manière transparente afin d'identifier les bons candidats.

Positionner des candidats dont le profil est en adéquation avec les pré-requis demandés, leur motivation, leurs souhaits d'orientation.

Préférer ne pas envoyer de candidats plutôt que des candidats pas motivés et ne répondant pas aux attentes. Discuter avec l'équipe Travaux pour avoir son avis sur des décalages entre attentes et profil.

Bien expliquer à la personne en insertion la fiche de poste et les conditions dans l'entreprise concernée (règles, personnalités des collègues, modes de management) et **s'assurer de la bonne compréhension des informations transmises**,

Ne pas hésiter à organiser une présentation des métiers ou une visite de chantier pour communiquer sur les attentes et susciter des candidatures.

Le recrutement par la rencontre, au-delà du CV

Se rencontrer pour effectuer le recrutement et ne pas se cantonner au CV : à l'entretien, permettre la présence d'une personne tiers (ex : chargé d'accompagnement) pour une plus grande confiance, faire une visite du chantier...

Effectuer le recrutement sur la base des éléments figurant dans la fiche de poste et non sur des éléments discriminatoires. Prendre en compte également la priorité sociale des candidats.

Avant toute intervention d'une nouvelle personne en insertion sur le chantier, **informer le chargé de classe pour validation de l'éligibilité de tout candidat**. (ou s'accorder en amont sur les critères pour les structures d'insertion)

R : Responsable
P : Participe

Ces bonnes pratiques sont présentées dans la configuration où le chargé de classe anime les acteurs impliqués sur la clause sociale et la structure d'insertion oriente des personnes en insertion et les accompagne pendant leur mission en entreprise. Les recommandations sont aussi applicables par extension à d'autres schémas d'organisation.

L'IAE : partenaire des entreprises



LES STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (SIAE)

DES PARTENAIRES POUR VOTRE ENTREPRISE

Les Structures d'Insertion par l'Activité Économique proposent des emplois à des personnes momentanément en difficulté afin de renforcer leur employabilité auprès des employeurs, en vue d'accéder à un emploi "durable". La Pédagogie originale des SIAE repose sur un accompagnement socio formatif dans le cadre d'une mise en situation de travail salarié sur des activités économiques.

Au nombre de 11 sur le territoire Grand Poitiers, les SIAE sont regroupées en réseau au sein du CAPEE.

LES SIAE UNE LOGIQUE DE PROFESSIONNALISATION DES SALARIÉS

FORMATION PAR LE TRAVAIL

Acquisition de gestes professionnels, de savoir faire et de savoir être

▶ **DES SALARIÉS ENCADRÉS PAR DES PROFESSIONNELS**

1 encadrant pour 5 salariés en moyenne

▶ **ACQUISITION D'EXPÉRIENCES ET DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES**

avec des outils adaptés : **formation, carnet de travail, attestation de compétences,...**

▶ **DES RECRUTEMENTS FACILITÉS POUR VOTRE ENTREPRISE**

▶ **UNE MÉDIATION SALARIÉ / ENTREPRISE**

En parallèle des structures de placements (*chargé de mission relation entreprise du PlanLocal pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE), du Pôle Emploi, de la Mission Locale d'Insertion du Poitou (MLIP),...*).

Les SIAE sont des interlocuteurs avisés pour le suivi des salariés nouvellement recrutés par l'entreprise.

LES SIAE ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT LOCAL ET DURABLE

▶ **DES SERVICES ET DES PRESTATIONS DE QUALITÉ PROPOSÉS SUR DES SECTEURS PORTEURS**

Une douzaine de secteurs d'activités dont une majorité dans des secteurs en tension. Une vingtaine de métiers recensés parmi ces secteurs d'activités (*Bâtiment, restauration, nettoyage, service à la personne, production, espace vert,...*).

▶ **UN SECTEUR D'ACTIVITÉ CRÉATEUR DE RICHESSE (DONNÉES 2011)**

- Ressources Humaines sur l'ensemble des SIAE de la CA Grand Poitiers :

- 278 ETP(Emploi Temps Plein) au niveau local (*3715 ETP au niveau régional*)
- 719 (673 en 2010) personnes ont bénéficié de contrat de travail (*poste d'insertion*)

- Taux de sortie vers l'emploi en entreprise

- 50,2 % des personnes au niveau local
- 46,9 % des personnes au niveau régional

- Les SIAE contribuent au Développement économique

- Les SIAE sont présentes sur le marché concurrentiel respectant les conditions économiques qui s'appliquent à tous : les prix, la qualité du service, la satisfaction du client, les délais. Elles ont pour client tout donneur d'ordre public ou privé.
- Dans le secteur Marchand, les SIAE sont sujets aux mêmes règles de marché (appel d'offre,...).

consulter le rapport IGAS (Insepection Générale des Affaires Sociales) publié en décembre 2015 sur "Innovations et expérimentations dans le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique".