



Charte d'engagement Insertion / Emploi

La commande publique au service de l'emploi
et de l'insertion professionnelle

Chiffres - clés

2003

- Signature de la charte, le 7 novembre

2004

- 5 086 heures réalisées en insertion
- 18 chantiers concernés (dont le grand chantier du Zénith)
- 43 personnes en insertion
- 6 embauches en CDI ou contrat de professionnalisation



2005

- 34 chantiers potentiellement concernés par les clauses d'insertion : station d'épuration de Longvic (illustration ci-contre), salle polyvalente des Grésilles, rénovation du musée des Beaux-Arts...

« La Fédération a toujours coopéré avec des organismes d'insertion mais de manière moins structurée. Nous nous sommes associés très tôt à la réflexion du Grand Dijon qui, pour la première fois, traite le problème autrement. C'est l'ARIQ BTP qui juge si le candidat à l'insertion dispose d'une attirance réelle pour le bâtiment. »

Christian Thomas, président de la Fédération Française du Bâtiment de Côte-d'Or

« Les entreprises de travaux publics ont une véritable tradition d'insertion. Elles savent offrir aux personnes non qualifiées une réelle chance de s'en sortir, pour peu qu'elles soient curieuses de nos chantiers. Les premiers résultats de mise en œuvre de la charte d'engagement sont encourageants. »

Daniel Lorin, président de la Fédération Régionale des Travaux Publics.

« Sur le terrain, les choses se sont toujours bien passées. C'est vrai que les personnes en insertion ne sont pas qualifiées et manquent de rentabilité... voire prennent le temps d'un tuteur dans l'entreprise. Mais avec leurs collègues, ça se passe plutôt bien. Les conducteurs de travaux comme les ouvriers ont été « briefés » pour les accueillir et détecter les potentialités. Pour ça, le bâtiment est un secteur sympa, ouvert. »

Thierry Breton, de l'ARIQ-BTP



La commande publique, un levier supplémentaire pour l'insertion, l'emploi et le développement local

À l'initiative de la Communauté de l'agglomération dijonnaise, des jeunes sans qualification, des hommes et des femmes demandeurs d'emploi de longue durée ou bénéficiaires du RMI vont pouvoir profiter d'une disposition offerte par le Code des marchés publics permettant le retour ou l'accès à l'emploi pour celles et ceux qui en sont durablement éloignés.

Cette démarche d'insertion est inscrite dans la « Charte d'engagement » signée le 7 novembre 2003 par le Grand Dijon, l'État, les Villes de l'agglomération, les bailleurs sociaux, les principaux acteurs de l'emploi et de l'insertion du territoire, les fédérations professionnelles du bâtiment et des travaux publics et la CAPEB. Cette charte est ouverte à tout donneur d'ordres ou acteur socio-économique.

Ainsi, les grands marchés de travaux initiés par la Communauté d'agglomération, les villes ou les bailleurs sociaux favoriseront l'accès à la vie active des publics prioritaires grâce à l'inscription dans les appels d'offres d'une clause de promotion de l'insertion et de l'emploi comme condition obligatoire d'exécution du marché.

La construction du Zénith a permis de lancer ce dispositif. D'autres réalisations, notamment dans le cadre des projets de renouvellement urbain ou des travaux de mise aux normes de la station d'épuration de Longvic, permettront la mise en œuvre des dispositions contenues dans la charte.

La réussite de cette action d'insertion repose sur le PLIE – avec le concours de l'ANPE, la Mission locale, les services emploi, Bourgogne Intérim en partenariat avec l'ARIQ BTP – qui assure les missions d'accompagnement des personnes bénéficiaires mais aussi d'aide aux entreprises titulaires des marchés.



Cette volonté de donner aux habitants de notre territoire la possibilité de construire un projet professionnel accompagné et durable rejoint la préoccupation des entreprises confrontées aussi aux difficultés de recrutement qu'elles connaissent dans certains secteurs. Cette démarche anticipe, à plus long terme, le défi que sera le choc démographique prévisible pour certaines professions et branches professionnelles à partir de 2005.

En nous mobilisant résolument autour des objectifs de cette « Charte d'engagement » nous voulons répondre aux attentes et à l'espoir de nos concitoyens à la recherche d'un emploi, mais aussi garantir un développement solidaire dans notre agglomération

François REBSAMEN

Président de la Communauté de l'agglomération dijonnaise



Le code des marchés publics et l'insertion

Le Code des marchés publics permet aujourd'hui au maître d'ouvrage d'inclure l'exigence sociale comme condition d'exécution du marché. Le texte et son analyse.

L'article 14 du Code des marchés publics (décret 2004-15 du 7 janvier 2004) dispose que « la définition des conditions d'exécution d'un marché dans les cahiers des charges peut viser à promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion, à lutter contre le chômage ou à protéger l'environnement. Ces conditions d'exécution ne doivent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels. »

L'article 14 du code, qui s'applique aux marchés de travaux et de services, intègre désormais la dimension sociale et environnementale dans un marché public. Celui-ci consacre directement et expressément les clauses de promotion de l'insertion et de l'emploi dans un marché public au titre d'une condition d'exécution obligatoire.



Le dispositif technique recommandé par l'article 14 est clair : l'exigence sociale doit s'exprimer au titre des conditions d'exécution du marché et sa méconnaissance par le candidat conduit à un constat d'irrecevabilité de l'offre. L'intégration de telles conditions ne peut être discutée.

Le pouvoir réglementaire renvoie à la responsabilité des auteurs de la commande publique la mise en œuvre concrète des clauses de promotion de l'insertion et de l'emploi. La seule préconisation est d'insérer l'exigence sociale dans les documents administratifs du marché et de veiller à ce que la rédaction ne puisse pas avoir de portée discriminatoire.

« Les personnes que nous présentons à l'entreprise ont toutes résolu un problème (de santé ou autre). Il s'agit de les remettre dans la course. Il faut que les entreprises le comprennent : nous ne « donnons » pas un bancheur ou un maçon, mais une personne qui sera apte à le devenir. À elle de contribuer à le former. »

Guy Pouget, le directeur du PLIE



Adhérer à l'article 14 : un enjeu pour l'agglomération

Le Grand Dijon a souhaité mettre en place des clauses d'insertion dans certains de ses appels d'offre. Il s'appuie sur un triple constat : la hausse des chiffres du chômage, les difficultés chroniques du BTP à recruter et la relance significative de la commande publique sur l'agglomération dijonnaise.

› Une main d'œuvre disponible mais peu mobilisée

Le développement économique des quartiers constitue une des priorités du contrat d'agglomération signé en avril 2002. Dans ce cadre, les acteurs publics de l'insertion et de l'emploi travaillent à renforcer l'efficacité des dispositifs existant en matière d'insertion dans un emploi durable des publics les plus fragiles. D'autant plus fragiles que le chômage grimpe à nouveau et touche particulièrement les demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

› Pénurie de main d'œuvre dans le BTP

Aujourd'hui, le bâtiment et les travaux publics éprouvent des difficultés à recruter. L'apprentissage, victime de sa mauvaise image, n'a pas formé suffisamment de manuels. Et si la tendance s'inverse, ce n'est que lentement. Demain, avec le départ à la retraite de la génération du baby-boom, la tension sur le marché sera plus forte encore.

› Un secteur très ouvert

Gros œuvre, travaux de voirie, pose de canalisations, charpente-couverture, peinture, génie climatique, carrelage, menuiserie... Dans le BTP, les métiers sont nombreux et leur accessibilité très large. Les personnes en insertion sont recrutées comme aide-compagnon. En un ou deux ans, elles peuvent passer compagnon. L'apprentissage se fait sur le terrain et, dans certains cas, il peut être renforcé par une formation plus théorique via un contrat de qualification par exemple.

› Des marchés publics à profusion

La pression sur les entreprises du BTP va s'accroître encore. Le Grand Dijon va investir 180 millions d'euros dans les cinq ans à venir – notamment pour ses opérations de renouvellement urbain. Sans compter les opérations comme Bocage 2008 (180 millions d'euros). Au total, les marchés publics pèseront pour 600 à 700 millions d'euros sur cette période.

Dans ce contexte, la charte pour promouvoir l'insertion dans la commande publique représente une opportunité pour les entreprises du BTP : celle de renouveler leurs effectifs dans de bonnes conditions, sans charges supplémentaires, tout en faisant acte de solidarité.



La charte, un engagement unanime pour l'emploi

Signée le 7 novembre 2003, la charte représente un engagement unanime pour l'emploi.

Les signataires sont au nombre de 25 : le président de la Communauté de l'agglomération dijonnaise, François Rebsamen, le préfet de Région, les maires d'Ahuy, Chenôve, Chevigny-Saint-Sauveur, Dijon, Longvic, Marsannay-la-Côte, Neuilly-lès-Dijon, Ouges, Perrigny-lès-Dijon, Plombières-lès-Dijon, Quetigny, Saint-Apollinaire, Talant, l'Union sociale pour l'habitat de Bourgogne représentant les bailleurs sociaux, la Semaad, le SMD, les fédérations professionnelles (la Fédération Française du Bâtiment de Côte-d'Or, la Fédération régionale des travaux publics), la CAPEB et les principaux acteurs de l'emploi et de l'insertion (l'Union régionale des entreprises d'insertion de Bourgogne, l'ANPE, le PLIE du Dijonnais et la Mission locale).

Un engagement unanime pour des objectifs multiples :

- ▶ permettre l'accès à un emploi durable des habitants de l'agglomération, en particulier ceux des quartiers relevant de la politique de la ville
- ▶ renforcer le lien social et la vie de quartier, notamment à travers les opérations de renouvellement urbain
- ▶ valoriser les métiers et les secteurs d'activité permettant l'insertion professionnelle

▶ informer le plus largement possible des opportunités d'emploi ou de formation qualifiante liées aux marchés publics locaux

▶ favoriser la coopération entre les différents acteurs de l'insertion professionnelle (PLIE, Mission locale, entreprises d'insertion, service public de l'emploi, organisations professionnelles...), renforcer les dispositifs d'accompagnement des personnes, contribuer à leur intégration et leur maintien dans l'emploi

▶ anticiper et recenser les besoins des entreprises pour l'exécution des marchés publics, en liaison avec les maîtres d'ouvrages et le service public de l'emploi

▶ développer une ingénierie de formation et d'adaptation des publics prioritaires dans le cadre d'une évaluation partagée des besoins et des compétences par l'ensemble des acteurs

▶ favoriser l'inscription de clauses d'insertion dans les marchés publics, ainsi que l'accompagnement de sa mise en œuvre

▶ privilégier l'accès des entreprises de toutes tailles et de toute nature aux marchés publics locaux grâce à l'allotissement.



Les signataires



- › **François Rebsamen**, *président de la Communauté de l'agglomération dijonnaise et maire de Dijon*
- › **Le Préfet de Région**
- › **Christian Thomas**, *président de la Fédération Française du Bâtiment de Côte-d'Or*
- › **Daniel Lorin**, *président de la Fédération régionale des travaux publics*
- › **Christian Durupt**, *président de la CAPEB*
- › **Jean-Claude Douhait**, *maire d'Ahuy*
- › **Jean Esmonin**, *maire de Chenôve*
- › **Lucien Brenot**, *maire de Chevigny-Saint-Sauveur*
- › **Michel Etiévant**, *maire de Longvic*
- › **Gérard Laborier**, *maire de Marsannay-la-Côte*
- › **Bernard Obriot**, *maire de Neuilly-lès-Dijon*
- › **Paul Roizot**, *maire d'Ouges*
- › **Bernard Réty**, *maire de Perrigny-lès-Dijon*
- › **Jacques Fouillot**, *maire de Plombières-lès-Dijon*
- › **Michel Bachelard**, *maire de Quetigny*
- › **Rémi Delatte**, *maire de Saint-Apollinaire*
- › **Gilbert Menut**, *maire de Talant*
- › **Pierre Pribetich**, *président de la Semaad*
- › **Colette Popard**, *présidente du Syndicat Mixte du Dijonnais*
- › **Jean-Marc Herman**, *président de l'Union sociale pour l'habitat de Bourgogne*
- › **Jacques Danière**, *président de l'Union régionale des entreprises d'Insertion de Bourgogne*,
- › **Marie-Christine Leclercq**, *directrice départementale de l'ANPE*
- › **Michel Etiévant**, *président du PLIE du Dijonnais*
- › **Gérard Laborier**, *président de la Mission locale*



L'accompagnement, clé de la réussite de la charte

Un dispositif d'accompagnement a été mis en place pour aider les entreprises et les maîtres d'ouvrage. S'appuyant et s'organisant autour de l'accès à l'emploi, ce dispositif repose sur un lien permanent et étroit avec les entreprises.

Tout au long du parcours et de l'enchaînement des étapes, il s'agit de privilégier l'emploi à la formation et d'offrir aux entreprises un accompagnement renforcé de l'action d'insertion professionnelle. Dégageant les entreprises de l'accompagnement des personnes, des outils adaptés et un suivi complet et lisible des candidats sont proposés avec le concours du service public de l'emploi.

Un comité opérationnel animé par le PLIE (plan local pour l'insertion et l'emploi) du Dijonnais conduit le pilotage technique de ce dispositif.

Composé de représentants de l'ANPE, de la Mission locale, des services RMI du conseil général, des services emploi des villes, de Bourgogne Intérim et de l'ARIQ (Association régionale pour l'insertion et la qualification dans le BTP), il se réunit une fois par mois pour assurer une réactivité de l'offre de service. Contrôlant la bonne exécution de la clause d'insertion, il valide l'entrée des personnes dans le dispositif : chaque candidature, qu'elle soit présentée par l'ANPE ou la Mission locale, est étudiée de manière collégiale. Les personnes retenues ont alors un entretien à l'ARIQ : leurs capacités et leur motivation pour le bâtiment sont évaluées et leur projet professionnel validé.

Missionnée par le PLIE, c'est l'ARIQ qui assure le suivi du parcours dans l'entreprise. Concrètement, au premier jour du chantier, la personne en insertion, recrutée par l'intermédiaire de Bourgogne Intérim arrive accompagnée



d'un agent de l'ARIQ ; ses interlocuteurs lui sont présentés et elle sait à qui s'adresser à la moindre question. Une fois par semaine, elle recevra la visite de cet agent. « Nous faisons le point, explique Thierry Breton, de l'ARIQ, pour voir ce qui peut être rectifié. » Exemple avec le

chantier du Zénith : « L'entreprise C3B avait prévu quatre postes temps plein pendant six mois. Il a fallu que nous lui présentions huit candidats : certains ne sont restés qu'une ou deux semaines. Mais nous sommes parvenus à une stabilité : il a juste fallu un peu de temps. »

L'ARIQ suit le parcours des travailleurs en insertion et effectue un bilan de fin d'opération qu'elle transmet au maître d'ouvrage et à l'ensemble des partenaires. « Mon but est de consolider l'emploi, explique encore Thierry Breton. Mais pour ceux qui ne sont pas embauchés, nous les aidons ainsi à se faire un CV après, parfois, une longue période d'inactivité. Car c'est souvent le problème : les gens sans CV n'intéressent personne. Et c'est vrai même dans le BTP où, pourtant, une formation en interne est possible. » Pour les entreprises prêtes à sauter le pas, l'ARIQ aide à trouver le bon outil pour embaucher dans les meilleures conditions.

Un dispositif qui s'appuie sur le PLIE

Le PLIE (plan local pour l'insertion et l'emploi) est l'acteur central dans la mise en œuvre de la promotion de l'insertion et de l'emploi dans les marchés publics. Son rôle expliqué en neuf points.

›1- Faire valider le principe d'un volet Insertion et Emploi dans les marchés publics.

À la demande du donneur d'ordres, ou en lui soumettant l'idée, le PLIE va :

- créer les conditions générales de mise en œuvre d'un volet insertion et emploi,
- contribuer à clarifier les objectifs d'insertion et d'emploi.

›2- Rencontrer les interlocuteurs qualifiés.

›3- Repérer les opérations permettant la promotion de l'emploi et de l'insertion.

Le PLIE aide le maître d'ouvrage à vérifier la faisabilité à partir de quatre variables déterminantes : la durée, le montant, la technicité des travaux et le public en insertion mobilisable. « Inutile de prévoir des clauses d'insertion sur l'installation informatique, résume le directeur du PLIE. En revanche, la plupart des entreprises du bâtiment peuvent intégrer un public en insertion. »

« Sur les premières clauses d'insertion, les entreprises étaient assez méfiantes. Elles sont aujourd'hui rassurées. En effet, avec l'ARIQ BTP, nous opérons une sélection rigoureuse des candidats pour retenir les plus motivés. »

Guy Pouget, le directeur du PLIE

›4- Identifier les publics prioritaires.

›5- Aider à la rédaction du dossier d'appel d'offres.

Le PLIE apporte à la personne responsable de l'appel d'offre une analyse sur les possibilités d'emploi des publics prioritaires. Il offre une assistance technique dans la rédaction des pièces administratives. Le PLIE aide à déterminer le pourcentage d'heures d'insertion correspondant au marché et les lots concernés.

›6- Informer les entreprises candidates.

Le PLIE apporte un appui aux entreprises soumissionnaires et les conseille sur les hypothèses les plus réalistes de réalisation de la clause de promotion de l'insertion et de l'emploi.

›7- Mettre au point la réalisation de l'engagement.

Le PLIE assiste techniquement l'entreprise attributaire pour la concrétisation de son engagement.

›8- Suivre et évaluer l'action de promotion de l'insertion et de l'emploi.

›9- Communiquer sur la réalisation.

Tout au long de la démarche, l'ensemble des acteurs (politiques et institutionnels, entreprises et personnes en insertion) est associé et informé.



Opération réussie chez C3B

L'entreprise C3B a remporté le marché du gros œuvre pour le chantier du Zénith. Cinq pour cent de son personnel a travaillé en insertion via le dispositif décrit dans la charte d'engagement.

« Sincèrement, je n'étais pas convaincu du tout au départ. » Christian Grosjean, à la tête de C3B (210 salariés en Bourgogne), est entré dans le dispositif un peu à reculons. Aujourd'hui, après quelques mois de pratique sur le chantier du Zénith, il est enthousiaste. « J'avais déjà vécu d'autres expériences de la réinsertion. Mais c'est la première fois que je connais un tel taux de réussite. » Dix personnes lui ont été présentées et quatre sont restées tout au long du chantier. « Ce qui représente 5% de nos effectifs sur le Zénith » souligne Christian Grosjean. Abdoul Khanov a été embauché le 1^{er} février 2005 par le sous-traitant Marc Curot. Les discussions sont en cours avec Mohamed Bouabid. Quant aux deux personnes restant, elles vont suivre une formation complémentaire au Greta de Domois. Nicolas Bourg, conducteur de travaux chez C3B, est tout aussi enthousiaste. « C'est la première fois que je travaillais avec des personnes en insertion, explique-t-il. J'avais quelques craintes – surtout par rapport à notre personnel : ce n'est pas facile d'imposer quelqu'un qui ne connaît pas du tout le milieu. Eh bien j'ai été très surpris : même si elles n'étaient pas du bâtiment, les personnes se sont intégrées.



Si une personne est là tous les jours et qu'elle est motivée, on lui pardonne son manque d'expérience. »

« C'est la manière la plus efficace pour apprendre, approuve Mohamed Bouabid. J'ai déjà fait beaucoup

de stages à l'AFPA ou au Césame mais mieux vaut passer par l'entreprise que d'aller à l'école. » Le père de famille (31 ans) a quitté le collège à 17 ans, après un cycle en classe d'adaptation. Il a d'abord testé la restauration, puis appris les bases du métier de carreleur lors d'un stage à l'AFPA. Au RMI depuis deux ans, il est arrivé sur le chantier du Zénith le 11 octobre 2004. « J'ai regardé puis mis très vite la main à la pâte » explique-t-il. Aujourd'hui, il travaille sur les banches. « Pour couler les murs : je ne connaissais pas. »

Cette réussite, Christian Grosjean l'attribue en grande partie à l'accompagnement, sérieux, de l'ARIQ BTP. « L'ARIQ a été très présente. Cela a nettement facilité les contacts et cela a permis de se dire les choses simplement. » Depuis septembre 2004 et l'arrivée sur le chantier des personnes en insertion, zéro accident. « Nous avons un métier dangereux et pourtant ça a fonctionné. Nous avons mordu à l'hameçon et nous allons continuer » assure Christian Grosjean.



Les modalités de mise en œuvre des clauses d'insertion par les entreprises

Plusieurs possibilités sont offertes à l'entrepreneur :

› L'embauche directe en CDD ou CDI

Elle peut se traduire par le recrutement direct de demandeurs d'emploi ou le recrutement de jeunes dans le cadre de contrats aidés et/ou en alternance.

› Le recours à la cotraitance ou la sous-traitance avec une entreprise d'insertion

Dans le cas de la sous-traitance, un accord est passé entre l'entreprise candidate et une entreprise d'insertion sur la base d'un pourcentage d'heures de production à effectuer. Dans le cas de la cotraitance, l'entreprise traditionnelle et l'entreprise d'insertion répondent en commun à l'appel d'offres et s'engagent conjointement sur l'objectif d'insertion.

› La mutualisation des heures d'insertion

L'entreprise est en relation avec une entreprise de travail temporaire d'insertion qui met à sa disposition des salariés durant la durée du marché.

« D'un côté, les entreprises sont en suractivité et débordées. Elles pensent qu'elles n'ont pas de temps à dégager pour encadrer le personnel en insertion. Surtout qu'elles ne peuvent pas espérer un « retour sur investissement » avant un ou deux ans – le temps de la formation. Mais c'est pareil avec les apprentis : ils suivent un peu le même cursus dans l'entreprise, avec l'aide d'un maître d'apprentissage. »

Christian Thomas, président de la Fédération Française du Bâtiment de Côte-d'Or

Comment calculer l'engagement de l'entreprise ?

Le maître d'ouvrage fait figurer dans le cahier des charges administratives particulières (le CCAP) le pourcentage d'heures d'insertion qu'il souhaite voir effectuer par l'entreprise qui réalisera le marché. Il s'agit d'une limite minimale que l'entreprise devra respecter.

L'entreprise devra d'abord estimer la part que représente la main d'œuvre dans le montant du marché auquel elle répond. Cette part est variable selon la nature du lot.

Ainsi, dans le domaine des travaux publics, le taux moyen est de 35 %. Dans le bâtiment, la part de main d'œuvre dépend des lots : 70 % pour les peintures intérieures, 50 % pour la maçonnerie, 20 % pour les charpentes métalliques.

Exemple : un lot maçonnerie d'un montant de 100 000 €.

Le montant de la part de main-d'œuvre sera :

$$100\,000\text{ €} \times 50\% = 50\,000\text{ €}.$$

Sachant que le coût moyen horaire est de 25 €, le nombre d'heures travaillées sera :

$$50\,000 : 25 = 2\,000\text{ heures}.$$

Si le taux d'insertion fixé par le maître d'ouvrage est de 10 %, le nombre d'heures affectées à l'insertion sera :

$$2\,000 \times 10\% = 200\text{ heures}.$$





Contacts

Grand Dijon

40 avenue du Drapeau
21000 Dijon
» Mission Emploi Insertion
03 80 50 36 24
insertion@grand-dijon.fr

PLIE du Dijonnais

3 rue Armand Thibaut
21600 Longvic
» Guy Pouget
03 80 68 20 25
adeplie.dijonnais@wanadoo.fr

