

# Actes de la rencontre « La clause d'insertion »

Communauté urbaine de Lyon, le 14-12-2011

## Rencontre des Maîtres d'ouvrages de l'agglomération lyonnaise



# Les Intervenants

Alain MARC, Préfet délégué pour l'égalité des chances

Dounia BESSON, Vice-présidente du Grand Lyon chargée de l'emploi, de l'insertion et de l'économie solidaire

Anne-Sophie CONDEMINÉ, Adjointe au Maire de Lyon, chargée de l'emploi, de l'insertion professionnelle et de l'égalité des chances, Présidente de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon

Nadir HAOUAT, Directeur de Sud-Ouest Emploi

Laetitia BARRUEL, Sud-Ouest Emploi

Christine GUINARD, DDT

José SANTAMARIA, Ville de Lyon

Roland CRIMIER, Maire de Saint Genis Laval

Ginette MAZOYER, Ville de Saint Genis Laval

Hervé RENUCCI, Grand Lyon

Yann FLEURY, COFELY

Isabelle DEVISE, Grand Lyon Habitat

Loïc IMBARD, Grand Lyon

Philippe NICOLINO, Adjoint au maire de Saint-Priest

Michel FORISSIER, Maire de Meyzieu

Jérôme PAYEN,  
Julien LEPREUX, Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon

Jean-Luc MARTINEZ, Adjoint au Maire de Décines, Président d'Uni-Est

# Rencontre des Maîtres d'ouvrages

## Annnonce des objectifs de la rencontre

**Loïc IMBARD, Grand Lyon**, ouvre la rencontre et remercie les nombreux participants pour leur présence. Il explique que cette rencontre des maîtres d'ouvrages est née du double constat d'une mobilisation croissante de la clause d'insertion par les maîtres d'ouvrage de l'agglomération et de nouvelles expérimentations menées sur cette clause. La rencontre a pour objectif de dresser un état des lieux des pratiques des maîtres d'ouvrages en la matière, de leur permettre d'échanger autour de leurs besoins et perspectives et de réfléchir à des axes d'harmonisation et de synergie.

**Dounia BESSON, Vice-présidente du Grand Lyon chargée de l'emploi, de l'insertion et de l'économie solidaire**, remercie à son tour les participants de leur présence au Grand Lyon et de leur mobilisation sur la thématique de la clause d'insertion, expérimentée dès 2001 par les communes en contrat de ville.

Cet outil est utilisé depuis 2003 par le Grand Lyon, suite à une demande forte des communes, dans l'esprit de mener une démarche cohérente et dans une logique progressive de généralisation.

La même année, une assistance à maîtrise d'ouvrage a été confiée au PLIE SOL.

**Dounia BESSON** souligne la volonté politique forte exprimée par le Grand Lyon en faveur de l'utilisation des clauses d'insertion et salue l'investissement de Guy David, son prédécesseur, et d'Alain Blum, son collaborateur, dans l'expérimentation et la promotion de cet outil qui a fait ses preuves et qui est désormais reconnu et utilisé par tous les acteurs. Elle rappelle que cette volonté d'utiliser le levier de la clause d'insertion en faveur d'un développement économique équilibré apparaît d'ailleurs clairement dans le plan de mandat voté en 2008. Selon elle, l'objectif premier de cette rencontre devra donc être, à partir des résultats constatés de la clause d'insertion, de donner une nouvelle impulsion à cet outil.

Elle signale qu'en 2010, 150 000 heures d'insertion ont été effectuées dans le cadre de 90 marchés passés par le Grand Lyon, au travers de 253 contrats de travail, et que, même en période de crise, le Grand Lyon a continué à utiliser cet outil qui vient en complément des autres outils existants pour procurer un emploi pérenne et durable. Ces actions ont permis à 35 % des bénéficiaires d'accéder à un emploi et à 6 % d'entre eux de poursuivre leur parcours en suivant une formation qualifiante.

**Dounia BESSON** insiste particulièrement sur l'importance de l'accompagnement des publics dans le parcours qui doit les conduire vers un emploi durable et sur l'intérêt d'intégrer systématiquement les clauses d'insertion dans les marchés qui le permettent, pour s'en servir comme un tremplin d'accès à l'emploi.

Elle aborde également la phase test qu'elle a lancée en 2009 sur l'insertion via les marchés de prestations intellectuelles, visant les jeunes diplômés afin de diversifier les publics bénéficiaires.

En conclusion, elle souhaite que cette rencontre permette d'identifier les réussites du dispositif mais aussi les difficultés rencontrées et elle rappelle qu'une volonté collective est indispensable pour faire de la clause d'insertion l'un des moyens de faire accéder le plus grand nombre à l'emploi. Elle invite donc l'ensemble des acteurs à travailler ensemble et à abandonner leurs clivages pour développer des actions en faveur des publics visés qui sont de surcroît durement touchés par la crise.

**Anne-Sophie CONDEMINE, Adjointe au Maire de Lyon, chargée de l'emploi, de l'insertion professionnelle et de l'égalité des chances, Présidente de la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon,** remercie les participants d'être venus très nombreux ce qui marque l'importance de cet événement dont l'objectif est de partager les constats et d'inciter à développer encore davantage les clauses d'insertion dans les marchés publics.

Elle souligne que la signature de la Charte pour l'Emploi et l'Insertion atteste de l'importance de l'enjeu que représentent aujourd'hui les clauses sociales et leur mise en œuvre, notamment pour les personnes qui sont les plus éloignées de l'emploi, et elle se félicite des discours extrêmement volontaires qui ont été prononcés à l'occasion de cette signature en faveur de l'intégration systématique des clauses sociales dans les marchés.

Ces clauses lui paraissent en effet comme un formidable levier permettant de créer du lien entre les projets de développement d'un territoire et l'emploi. C'est pourquoi il est apparu important de réunir les acheteurs publics, les investisseurs et les collectivités pour faire le point sur le développement de ce dispositif et partager les pratiques et les ressources présentes sur le territoire, tout en renforçant le nécessaire dialogue avec les entreprises qui répondent, dans ce cadre, à leurs propres enjeux de responsabilité sociétale.

**Anne-Sophie CONDEMINE** explique que le dispositif des clauses d'insertion présente d'abord l'intérêt de structurer une démarche de responsabilité sociétale. C'est dans ce cadre que la Ville de Lyon a mis en œuvre une politique d'achat et de développement durable appuyée sur la notion de commande publique responsable, pour promouvoir l'insertion professionnelle, le respect des droits sociaux et la lutte contre les discriminations. Ce dispositif permet aussi de structurer une politique publique pour l'emploi, autour de la création d'une offre d'insertion nouvelle, intégrée aux dispositifs existants, en lien direct avec la réalité du monde du travail et adaptée aux nouveaux métiers et aux métiers en changement.

La Ville de Lyon, qui représente un acteur économique important avec 200 millions d'euros d'investissement et d'achat de fournitures et de services chaque année, a ainsi permis à plus de 350 personnes par an d'accéder à l'emploi. Cette approche de la commande publique responsable est aujourd'hui intégrée dans chaque marché mis en œuvre et tous les outils juridiques proposés par le Code des Marchés Publics sont utilisés :

- l'article 14, couplé sur certains projets avec l'article 53, pour renforcer l'implication des Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) ;
- l'article 30 pour favoriser les marchés d'insertion et la qualification des personnes résidant dans les quartiers dits prioritaires, qui constituent une solution particulièrement adaptée dans le cadre des projets développés en zone ANRU ;
- l'article 15 pour favoriser le travail des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Cette diversité d'outils est importante et permet de multiplier les solutions pour répondre aux besoins des différents publics.

L'expérience montre cependant que l'accompagnement des acheteurs et des entreprises est indispensable car le succès repose sur trois piliers :

- une politique interne cohérente où la mise en œuvre des clauses sociales apparaît comme un élément normal de la professionnalisation des marchés publics ;
- le recours à une ingénierie pertinente liée aux politiques publiques de l'emploi et de lutte contre l'exclusion pour sécuriser les acheteurs sur les risques contentieux, définir les clauses pertinentes, en suivre l'application et rassurer les entreprises afin qu'elles ne se retirent pas d'un appel d'offres prévoyant des clauses sociales ;
- un dialogue permanent avec les entreprises, d'où la mise en place d'un club d'entreprises au sein de la Maison de l'Emploi, lieu d'échanges souples, informels et interactifs qui représente aujourd'hui une véritable plus-value pour la structure.

C'est dans ce cadre qu'a été initiée et signée une charte de partenariat avec le BTP pour une meilleure efficacité des clauses sociales dans les marchés publics et qu'est actuellement en cours d'élaboration une charte avec la branche professionnelle de la propreté.

La Ville de Lyon a confié le rôle de facilitateur à la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon. Dans le cadre de sa mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage insertion, la Maison de l'Emploi et de la Formation assure l'accompagnement des donneurs d'ordres du territoire, des entreprises et des SIAE, ainsi que le lien avec les publics. Elle constitue un guichet territorial et partenarial de l'agglomération pour la mise en œuvre des clauses d'insertion. Elle construit et anticipe l'offre d'insertion qui sera proposée dans le cadre des clauses sur le territoire. Elle fait le lien avec les organismes prescripteurs : les PLIE, la Mission Locale, le Pôle Emploi et les structures d'insertion. Elle assure le placement et le suivi des publics. C'est enfin l'interlocuteur unique des entreprises attributaires pour les vingt donneurs d'ordres pour lesquels elle travaille. La Maison de l'Emploi et de la Formation est par ailleurs capable de proposer la mutualisation des

heures d'insertion afin de construire des parcours d'insertion plus qualifiants. Parallèlement, elle assure un rôle d'animation du dispositif auprès des maîtres d'ouvrages.

**Anne-Sophie CONDEMINE** se réjouit à ce titre de la signature de la convention de coopération entre l'Union Régionale des Collectivités Locales pour l'Insertion et l'Emploi et l'Etat, qui confie aux Maisons de l'Emploi et aux PLIE de la région Rhône-Alpes la mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics de l'Etat et de la région Rhône-Alpes, le territoire régional étant aujourd'hui couvert par plus de vingt facilitateurs, répartis sur les différents territoires.

En conclusion, **Anne-Sophie CONDEMINE** indique qu'elle ne doute pas que cette rencontre permettra de dégager de nouveaux axes de travail commun dans l'intérêt des publics et dans un objectif de progrès social.

**Alain MARC, Préfet délégué pour l'égalité des chances**, se déclare très heureux d'être présent à cette rencontre.

Il souligne en premier lieu que la crise économique doit être considérée comme une chance pour réfléchir sur la manière d'insérer dans la société les personnes qui sont exclues de l'activité économique.

Il explique ensuite que la signature de la charte qui vient d'avoir lieu ne doit pas être vue comme une fin mais comme un début, même si le travail engagé a déjà permis la réalisation de milliers d'heures d'insertion. Les efforts de tous doivent donc être conjugués pour pouvoir progresser de manière encore plus déterminée sur les clauses d'insertion en faveur des plus exclus ou en tout cas de ceux qui n'ont pas la chance d'avoir une activité professionnelle.

**Alain MARC** souligne que, si le contexte économique plaide bien évidemment en faveur du développement des clauses d'insertion, le contexte juridique y est aussi plutôt favorable grâce aux différents dispositifs prévus par le Code des Marchés Publics. L'article 14 est le plus généralement utilisé. Il autorise l'introduction de clauses d'insertion dans un cahier des charges en tant que conditions d'exécution d'un marché, en réservant un pourcentage d'heures de travail aux personnes éloignées de l'emploi. Mais les donneurs d'ordres doivent aussi être incités à recourir à l'article 53 qui permet une approche beaucoup plus qualitative, même si elle est plus complexe en termes d'ingénierie, notamment par la prise en compte de la qualité de l'accompagnement dans le choix de l'offre économique la plus avantageuse. Enfin, avec l'article 30, l'insertion devient l'objet même du marché et la réalisation du bien ou du service revêt alors un caractère secondaire.

**Alain MARC** signale que le Service des Achats de l'Etat met en œuvre ces dispositifs au profit de la politique des achats courants de l'Etat, dans des conditions qui favorisent l'accès des petites et moyennes entreprises. Il rappelle également que l'Etat a signé récemment une convention avec le réseau Alliance Villes Emploi (qui regroupe notamment les Maisons de l'Emploi et les PLIE) qui conduit

l'ensemble des acteurs à se mobiliser, notamment en matière d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO), pour mettre en place un suivi des clauses.

Au titre des expérimentations qui ont été menées, il évoque le chantier de l'autopont Mermoz, la construction de la maison d'arrêt de Corbas et le marché de maintenance des installations de chauffage, ventilation et climatisation de l'ensemble des bâtiments occupés par l'Etat.

**Alain MARC** estime que de nombreux efforts restent toutefois à effectuer par tous les partenaires dans le domaine des clauses d'insertion, y compris par l'Etat, et il propose trois pistes d'amélioration dans ce domaine.

• **Améliorer la cohérence et la continuité du parcours d'insertion, notamment par la formation professionnelle**

**Alain MARC** insiste sur la nécessité d'accompagner les heures d'insertion d'une véritable formation favorisant l'acquisition d'une qualification professionnelle, particulièrement dans les secteurs en tension comme le bâtiment, les espaces verts ou la logistique. La compétence professionnelle ainsi acquise serait une meilleure garantie d'une insertion professionnelle durable et constituerait un pas vers l'accès à l'autonomie des personnes en difficulté.

La formation professionnelle peut être favorisée par trois biais :

- préalablement à la conclusion du contrat de travail par le recours aux Actions de Formation Préalables au Recrutement (AFPR) qui peuvent être prescrites par Pôle Emploi ;
- pendant l'exécution de la mission, dans le cadre d'une clause d'embauche, au travers du contrat d'aide au retour à l'emploi durable porté par la Région et du plan de formation des entreprises qui peut constituer une piste intéressante, notamment lorsqu'il est géré par un OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) qui dispose de liens privilégiés avec l'ensemble des organismes de formation ;
- par l'organisation d'ateliers et chantiers d'insertion (ACI) pour permettre aux personnes de poursuivre leur parcours d'insertion.

**Alain MARC** précise que le département du Rhône compte actuellement une vingtaine d'ACI regroupant environ 1 500 salariés à l'année et représentant une dépense annuelle de 5 millions d'euros pour l'Etat. Les sortants d'ACI peuvent ainsi utilement être considérés comme un public prioritaire pour bénéficier des clauses d'insertion, dans une logique de construction d'un parcours s'inscrivant dans la durée et débouchant à la fois sur une formation professionnelle et sur un emploi.

**Alain MARC** note à cet égard qu'il pourrait être proposé à l'ANRU la prise en compte comme heures d'insertion travaillées des heures passées en formation par les salariés intégrés dans le cadre des clauses d'insertion et qu'il conviendrait de travailler avec le milieu des entreprises, avec la Fédération des Métiers du Bâtiment et avec la CAPEB pour mieux répondre à leurs besoins.

- **Améliorer l'échange des expériences et la connaissance des pratiques**

**Alain MARC** considère que la connaissance et le partage des pratiques qui relèvent de l'Observatoire mériteraient d'être encore améliorés. Il évoque le rôle en la matière de l'association Sud-Ouest Emploi qui s'est vu confier une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage insertion et qui assure, à la fois à la demande du Grand Lyon et de l'Etat, le recensement et l'analyse des données relatives à l'ensemble des marchés publics. Cette mission permet d'avoir une vision globale des pratiques et de rendre compte à l'ANRU des efforts entrepris pour répondre à ses exigences dans les projets de renouvellement urbain.

- **Accompagner les acheteurs publics et les entreprises pour développer une politique d'achat public socialement responsable**

**Alain MARC** estime qu'au-delà de la sécurité juridique des clauses, l'enjeu réside surtout dans la généralisation de leur mise en œuvre. Il souligne que le métier d'acheteur n'implique pas une parfaite connaissance des modes d'organisation des structures d'insertion par l'activité économique et il considère que, pour pallier les hésitations et les appréhensions que peut susciter la mise en œuvre des clauses dans les entreprises, le recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage, en qualité de facilitateur, doit être encouragé.

L'assistance à maîtrise d'ouvrage peut intervenir à la fois auprès des donneurs d'ordres, du service public de l'emploi et des entreprises, dans une logique gagnant-gagnant, en les appuyant dans la mise en œuvre et le suivi de la bonne exécution de leurs engagements et en permettant un suivi des personnes bénéficiaires.

En conclusion, **Alain MARC** déclare que le développement d'une politique de l'achat public socialement responsable est, selon lui, un outil qui peut contribuer assez efficacement à la lutte contre l'exclusion et la pauvreté en permettant l'accès à l'emploi. Il souligne que l'Etat et ses partenaires sont en tout cas résolument engagés dans cette démarche et il espère que les trois propositions qu'il a formulées permettront de faire avancer le sujet des clauses d'insertion et d'assurer leur développement dans le département et la région.

## Présentation des résultats de l'Observatoire d'agglomération des clauses d'insertion

**Nadir HAOUAT, directeur de Sud-Ouest Emploi**, rend d'abord hommage à Alain Blum qui a participé à la préparation de cette réunion mais qui n'a pas pu être présent. Il rappelle que trois réunions ont déjà eu lieu sur les clauses d'insertion : une en 2005 axée sur la maîtrise d'ouvrage, une en 2007 axée sur les acteurs de l'emploi et une en 2009 axée sur les entreprises.

Il explique que Sud-Ouest Emploi a commencé à intervenir en 2002 par la réalisation d'une étude de faisabilité et qu'elle s'est ensuite vue confier, depuis 2003, par l'Etat et le Grand Lyon, une mission de conseil au niveau de l'agglomération.

Il indique que 1,5 million environ d'heures travaillées ont été comptabilisées depuis 2005 auprès des différents donneurs d'ordres utilisant les clauses d'insertion, ce qui démontre la mobilisation de l'ensemble des acheteurs publics du territoire sur ce sujet.

**Laetitia BARRUEL, Sud-Ouest Emploi**, poursuit la présentation des résultats de l'Observatoire.

- Contrats de travail : 3 000 contrats de travail ont été signés grâce à la clause d'insertion depuis 2005. Au cours du premier semestre 2011, 138 contrats de travail supplémentaires ont été conclus par rapport à l'année précédente et plus de 157 000 heures d'insertion ont été générées.

- Principales opérations en cours : la collecte des déchets ménagers, l'aménagement de la zone Lyon Confluence et la réalisation du tunnel de la Croix Rousse pour le Grand Lyon et l'extension de la ligne de métro B pour le SYTRAL ;

- Opérations déjà réalisées : le T4 pour le SYTRAL, la construction du siège de la Région, l'aménagement du périmètre « Carré de Soie » et l'opération de nettoyage des berges du Rhône ;

- Typologie des publics : 48 % des bénéficiaires habitent dans des quartiers politique de la ville, taux en nette augmentation qui confirme une tendance observée d'année en année vers un rééquilibrage entre les publics issus et non issus de ces quartiers. Le niveau de formation reste stable : 29 % des personnes n'ont pas de diplôme et 50 % ont au maximum un niveau 5. 31 % des publics ont moins de 26 ans, 32 % sont des demandeurs d'emploi de longue durée et 14 % sont des bénéficiaires du RSA.

- Modalités d'embauche : la part de l'intérim d'insertion diminue nettement d'année en année au profit de l'embauche directe et de l'embauche via les structures d'insertion (associations intermédiaires, entreprises d'insertion et ACI). L'intérim d'insertion reste toutefois prépondérant avec 65 % des embauches contre 16 % d'embauches directes (CDD, CDI ou CDI de chantier). La durée moyenne des contrats est d'environ trois mois. A l'issue de ces contrats, 28 % des personnes sont en emploi, 5 % sont en formation et 47 % poursuivent leur parcours d'insertion ou se retrouvent à nouveau demandeurs d'emploi.

Dans le cadre des marchés du Grand Lyon, 398 000 heures d'insertion ont été générées depuis 2005, représentant 219 équivalents temps plein. 504 personnes ont été embauchées et 608 contrats ont été conclus. La part des personnes habitant dans les quartiers politique de la ville est un peu inférieure à la moyenne de l'agglomération (39 % contre 48 %). 22 % des personnes sortent en emploi, 50 % poursuivent leur parcours autres ou sont à nouveau en recherche d'emploi et 5 % suivent une formation qualifiante. 59 % des contrats sont des contrats d'intérim d'insertion et 13 % sont des embauches directes.

**Nadir HAOUAT** souligne que ces statistiques démontrent une généralisation des clauses d'insertion, un équilibre entre les bénéficiaires habitant dans des quartiers politiques de la ville et ceux résidant dans d'autres quartiers et un cœur de cible axé sur les publics les plus en difficulté, notamment au regard de leur niveau de diplôme. Concernant les sorties à l'emploi, il rappelle que cet indicateur est également lié à la situation économique, les suites de parcours étant évidemment beaucoup plus positives quand la situation économique est favorable et quand les entreprises ont besoin de personnels.

## Présentation des résultats de l'ANRU

**Christine GUINARD, DDT**, présente les résultats 2011 de l'enquête annuelle de l'ANRU sur l'application des clauses d'insertion dans les marchés de rénovation urbaine de l'agglomération. Elle rappelle que l'ANRU impose de réserver un minimum de 5 % d'heures d'insertion dans les marchés de rénovation urbaine et que les porteurs de projets doivent rendre compte du respect de cette exigence au terme des conventions de rénovation urbaine.

Elle note que les résultats ont beaucoup progressé au fil du temps, les projets arrivant dans leur phase de mise en œuvre opérationnelle. La charte de l'agglomération concernant les marchés ANRU prévoyait un objectif théorique minimum de 624 000 heures à réaliser sur l'ensemble des conventions conclues par l'agglomération, depuis leur signature jusqu'à la fin de leur exécution. Au 30 juin 2011, 863 867 heures ont été réalisées, dont 460 310 heures pour les publics ZUS (ces heures étant les seules prises en compte au titre de l'exigence de 5 % d'heures d'insertion imposée par l'ANRU). 73 % de l'objectif théorique ont donc été réalisés, sur des conventions engagées financièrement à 67 %.

Même si ces résultats sont bons, **Christine GUINARD** souligne qu'il convient toutefois de rester vigilant sur le reste à réaliser, notamment compte tenu de la fin de l'Arradep qui a permis la réalisation de près de 188 000 heures pour les publics ZUS, soit 30 % de l'objectif.

Les familles d'opérations sur lesquelles des objectifs d'heures importants restent à réaliser sont la création de logements sociaux, qui pèse très lourd dans l'objectif, les opérations d'aménagement, dont un grand nombre ne sont pas encore entrées en phase opérationnelle, et les équipements publics.

**Nadir HAOUAT** indique que les bénéficiaires des clauses d'insertion sont à 95 % des hommes, plutôt jeunes et habitant dans des zones urbaines sensibles. La durée moyenne des contrats a un peu tendance à baisser et est actuellement de trois mois et demi. L'intérim d'insertion est largement représenté et les employeurs sont surtout des PME. La volumétrie des sorties à l'emploi durable n'est pas très importante, ce phénomène étant toutefois essentiellement lié au contexte économique et non pas à la capacité des personnes à tenir leur poste

**Laetitia BARRUEL** ajoute que, s'agissant des publics CUCS, la moitié des personnes ont un diplôme de niveau 5, que les jeunes de moins de 26 ans sortent moins à l'emploi et que les deux tiers des sorties à l'emploi ont lieu après une embauche par une ETTI. 5 % seulement des bénéficiaires des clauses d'insertion poursuivent une formation qualifiante, mais 14 % sont embauchés par des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification et bénéficient donc, pendant le temps de leur clause d'insertion, de contrats de professionnalisation. Les motifs pressentis pour expliquer cette faible utilisation de la formation par les entreprises sont le manque de lisibilité de l'offre de formation et des outils pouvant être proposés, le manque de temps et de moyens des entreprises et le fait que, surtout dans les petites entreprises, la formation est souvent assurée en interne.

## Film – chapitre 1 : « Trois questions aux maîtres d'ouvrage »

### • Que faites-vous dans le cadre de la clause d'insertion ?

**José SANTAMARIA, Ville de Lyon**, indique que la Ville utilise les clauses d'insertion dans ses marchés publics, ainsi que les critères d'insertion pour l'attribution des marchés.

**Roland CRIMIER, Maire de Saint Genis Laval**, explique que sa commune s'est engagée dans le dispositif des clauses d'insertion car elle l'a jugé intéressant car très concret, pour rapprocher de l'emploi des personnes qui en sont éloignées.

**Ginette MAZOYER, Service des marchés publics de Saint Genis Laval**, présente les quatre modalités de mise en place de la clause d'insertion : l'intégration de la clause dans les marchés de travaux (dispositif suivi par le PLIE) ; l'utilisation de critères et sous-critères de jugement des offres dans des marchés de fournitures, services et travaux ; la définition dans des marchés allotés de lots spécifiques dédiés à l'insertion et aux centres d'aide par le travail ; la passation d'un marché dédié spécifiquement à l'insertion, générant 2 300 heures de travail par an et détenu par une association d'insertion, Saint Genis Emploi.

**Hervé RENUCCI, Grand Lyon**, indique que la communauté urbaine se place comme le premier donneur d'ordres avec plus de 90 marchés par an intégrant des clauses sociales, correspondant à 243 contrats de travail effectifs. Elle fait appel à un assistant à maîtrise d'ouvrage qui rencontre les fournisseurs et les entreprises et qui les aide dans leurs démarches.

**Yann FLEURY, COFELY**, explique qu'au sein du Groupe GDF Suez, l'engagement dans le domaine de la responsabilité sociale et de l'insertion est porté au plus haut niveau par l'intermédiaire de Gérard Mestrallet, PDG du Groupe et Président de la fondation Agir contre l'exclusion. De nombreuses actions sont en cours et une démarche de labellisation est engagée dans le domaine de la

diversité. De son côté, COFELY a engagé plusieurs partenariats dans le domaine des clauses sociales et a signé une charte d'engagement dans le domaine de l'insertion et de l'emploi avec notamment le Préfet de la région Rhône-Alpes, le maire de Sathonay Camp et la direction du Pôle Emploi Rhône.

**Isabelle DEVISE, Grand Lyon Habitat**, indique que Grand Lyon Habitat utilise les clauses d'insertion via les articles 14 et 53 du Code des Marchés Publics, sur ses opérations de construction et de réhabilitation, en lien avec la Direction du Développement du Patrimoine. Grand Lyon Habitat accompagne les entreprises pour l'application de la clause et s'appuie sur les facilitateurs tels la Maison de l'Emploi et de la Formation ou les PLIE de chaque commune pour les accompagner sur le recrutement des publics. L'équipe insertion de Grand Lyon Habitat a également pour rôle de mesurer l'application de la clause. Ainsi, en 2010, 40 000 heures d'insertion ont été réalisées au bénéfice de 120 personnes. Au-delà des marchés de travaux, Grand Lyon Habitat utilise également l'article 30 du Code des Marchés Publics pour développer son action collective à l'attention des publics les plus éloignés de l'emploi, via cinq chantiers d'insertion en activité tout au long de l'année. Il contribue également à des dispositifs expérimentaux comme le chantier école.

- **Quelles difficultés rencontrez-vous ?**

**Isabelle DEVISE** explique que Grand Lyon Habitat a besoin d'être appuyé par les partenaires du monde de l'emploi pour évaluer l'application des clauses et être en cohérence avec les politiques de l'emploi menées à l'échelle de chaque territoire, d'où un renforcement nécessaire de la collaboration de Grand Lyon Habitat avec les différents PLIE.

**José SANTAMARIA** souligne que certaines entreprises oublient parfois de respecter l'engagement qu'elles ont pris dans le cadre des marchés mais que, dans ce cas, les clauses de pénalité prévues dans les marchés ne sont toutefois presque jamais appliquées car les entreprises réagissent souvent à la première semonce. Cette situation est aussi souvent devancée grâce à l'intervention en amont et tout au long du chantier de la Maison de l'Emploi et de la Formation.

**Roland CRIMIER** signale que, depuis 2011, la commune de Saint Genis Laval a mis en place un contrôle avec une retenue de garantie pour les prestataires ou entreprises qui ne respecteraient pas les clauses prévues sur la base de l'article 14 du Code des Marchés Publics. Il indique par ailleurs qu'il jugerait souhaitable qu'une coordination de l'ensemble des maîtres d'ouvrage soit organisée pour permettre d'optimiser les réponses à apporter aux demandeurs d'emploi.

- **Quelles perspectives pour la clause d'insertion ?**

**Isabelle DEVISE** souligne que, dans les marchés de travaux, des progrès ont été effectués sur le suivi des heures réalisées et sur l'accompagnement des publics et des entreprises, mais qu'il reste maintenant à développer la clause dans d'autres types de commandes, comme les marchés de services, pour toucher

des publics encore plus éloignés de l'emploi. A ce titre, Grand Lyon Habitat a lancé deux marchés d'insertion : l'un pour l'entretien d'espaces verts et l'autre pour la sensibilisation des habitants aux économies d'énergie.

**José SANTAMARIA** estime que, beaucoup de choses restant à inventer dans le domaine des clauses d'insertion, les rencontres entre les acteurs et les échanges d'expériences sont primordiaux. Il signale par ailleurs l'intérêt d'assurer un suivi qualitatif parallèle au suivi du chantier, ce qui permet d'obtenir de meilleurs résultats. Dans le cadre du chantier de la halle d'athlétisme, ce suivi est par exemple assuré par la Maison de l'Emploi et de la Formation qui est présente tous les quinze jours aux réunions de chantier pour passer en revue chaque personnel en insertion.

**Roland CRIMIER** souhaite, quant à lui, un élargissement des emplois concernés par la clause, y compris jusqu'aux emplois de prestations intellectuelles.

**Ginette MAZOYER** signale que, dans le cadre de la réhabilitation d'un gymnase et de la médiathèque, la commune de Saint Genis Laval ouvrira des clauses d'insertion pour tous les métiers qui interviendront sur ces chantiers (thermiciens, acousticiens, bureaux d'études et travaux).

**Yann FLEURY** indique qu'à Sathonay Camp, 15 000 heures d'insertion ont déjà été assurées grâce aux partenariats entre les entreprises, les structures publiques (Pôle Emploi, Missions Locales) et les SIAE. Les actions engagées seront donc poursuivies et COFELY sera partie prenante des prochaines opérations à l'occasion du démarrage du contrat d'exploitation prévu en juillet 2012.

**Hervé RENUCCI** ajoute que des expérimentations sont actuellement en cours sur l'application de l'article 53-1, notamment pour le projet du parc Blandan, afin d'introduire un certain nombre de critères de sélection des candidats sur la base du mieux-disant social. Des tests sont également menés dans le domaine des prestations intellectuelles pour le quartier Sainte-Blandine, visant un public de jeunes diplômés à insérer.

## Présentation des résultats de l'enquête sur les attentes des maîtres d'ouvrage

**Loïc IMBARD** présente les résultats de l'enquête menée auprès de maîtres d'ouvrage de l'agglomération.

50 retours ont été comptabilisés sur 300 envois. Ont principalement répondu des responsables achats et des responsables de service juridique, ainsi que des chargés de mission emploi insertion, des directeurs de services techniques et certains élus dont des maires. Les structures qui ont répondu sont à 55 % des communes. D'autres collectivités territoriales se sont aussi prêtées au jeu, ainsi que quelques donneurs d'ordres de droit privé.

- 47,5 % des maîtres d'ouvrage ont déclaré intégrer la clause d'insertion dans leurs marchés quand ils le peuvent ou systématiquement mais 34,4 % ont indiqué ne pas parvenir à l'intégrer de manière satisfaisante, par manque d'information, de temps ou de moyens financiers ou humains.

- 34 % des donneurs d'ordres intègrent la clause dans moins de 5 % de leurs marchés. Ils sont seulement 9 % à intégrer dans plus de 20 % de leurs marchés, 22,7 % ne savent pas précisément quantifier combien de marchés sont concernés par la clause d'insertion.

- Pour mettre en œuvre la clause, 37,5 % des maîtres d'ouvrage font appel à un assistant à maîtrise d'ouvrage et 27 % déclarent se débrouiller seuls et comme ils le peuvent.

- 33 % des maîtres d'ouvrage ont déclaré que, dans les deux ans, ils envisagent de consacrer plus de temps à la clause d'insertion.

- Près de 42 % des maîtres d'ouvrage se déclarent bien ou très bien organisés en interne, mais 58,3 % s'estiment en revanche insuffisamment organisés ou pas organisés du tout.

- Concernant les outils nécessaires à l'anticipation des marchés, 63 % des maîtres d'ouvrage jugent ces outils insatisfaisants ou déclarent ne pas en disposer.

- Les types de marchés concernés sont les marchés de travaux pour 74 % des donneurs d'ordres. Les clauses ne sont utilisées dans les prestations intellectuelles que par 6 % des donneurs d'ordres. En revanche, dans les perspectives à deux ans, 22 % des maîtres d'ouvrage déclarent qu'ils souhaitent intégrer la clause d'insertion dans des prestations intellectuelles et 33 % dans des marchés de fournitures.

- En termes de supports juridiques, 72 % des maîtres d'ouvrages recourent à l'article 14, 22 % à l'article S3.1 et 18 % seulement à l'article 15. A deux ans, 42 % envisagent de recourir à l'article 30, 38 % à l'article 53-1 et 36 % à l'article 15.

- S'agissant des améliorations envisagées, une majorité des maîtres d'ouvrage souhaite améliorer le repérage et le suivi des bénéficiaires et développer de nouveaux critères de notation ou des procédures de pénalités mieux adaptées. 14 % seulement déclarent ne pas envisager d'évaluation de leur processus.

- Sur la question de l'harmonisation des pratiques au niveau de l'agglomération, 60 % des maîtres d'ouvrage estiment important d'harmoniser les procédures à suivre pour les entreprises titulaires de marchés, et 58 % souhaitent harmoniser le repérage et le suivi des bénéficiaires. L'ensemble des maîtres d'ouvrage se prononce en faveur d'une plus grande harmonisation à l'échelle de l'agglomération.

- Concernant le repérage et le suivi des publics, 41,5 % des maîtres d'ouvrage s'estiment satisfaits du repérage avant la clause, mais cette satisfaction décroît ensuite, notamment sur le suivi à six mois qui est jugé insatisfaisant par 46,3 % des maîtres d'ouvrage. 35 % des donneurs d'ordres ne se prononcent pas sur ce sujet car ils estiment ne pas savoir.

- Sur la question de l'information, 56 % des maîtres d'ouvrage s'estiment bien informés sur les clauses d'insertion en général et 61 % sur les questions relatives aux supports juridiques. En revanche, 85,7 % d'entre eux considèrent ne pas disposer de suffisamment d'informations statistiques et de retours d'expériences. Il a à cet égard été constaté que 50 % des maîtres d'ouvrages déclaraient ne pas recevoir la publication de l'Observatoire d'agglomération et que seuls 65 % des donneurs d'ordres transmettaient systématiquement ou généralement leurs données aux PLIE et aux Maisons de l'Emploi.

En conclusion, **Loïc IMBARD** propose de mettre trois points en débat :

- les freins à la mise en œuvre de la clause d'insertion ;
- les besoins en informations ;
- la mutualisation des bonnes pratiques.

**Nadir HAOUAT** invite les participants à s'exprimer sur ces trois points.

**Marie-Jeanne HOCHARD, Adjointe au maire de Vaulx-en-Velin déléguée à l'insertion, à la formation, à l'emploi et à la jeunesse**, fait part de ses difficultés à contrôler le respect des clauses par les entreprises et à appliquer les pénalités prévues dans les marchés compte tenu des difficultés que connaissent déjà certaines entreprises. Elle souhaite donc savoir comment procèdent les autres maîtres d'ouvrage en la matière.

**Dounia BESSON** indique que cette question délicate de l'opportunité d'appliquer les pénalités, surtout en période de crise, a été beaucoup débattue au sein du comité de suivi des clauses d'insertion au Grand Lyon et qu'une procédure a été mise en place, pour les différents types de marchés, y compris les marchés à bons de commande.

**Hervé RENUCCI** explique que cette question est effectivement encore plus sensible pour les marchés à bons de commande qui sont souvent détenus par de petites entreprises qui assurent des opérations de maintenance des bâtiments du Grand Lyon. Avant d'envisager l'application de mesures coercitives, des mesures d'accompagnement sont surtout mises en œuvre, tant en interne qu'en externe. En interne, il s'agit d'abord d'arriver à convaincre les collaborateurs d'examiner la possibilité d'insérer des clauses sociales dans les marchés à bons de commande. En externe, l'accompagnement des entreprises est ensuite assuré par l'assistance à maîtrise d'ouvrage pour veiller à ce qu'elles remplissent leurs obligations. En dernier recours, les entreprises récalcitrantes ou qui n'ont pas rempli la totalité de leurs objectifs sont mentionnées dans l'outil d'évaluation des prestations et des pénalités ont été mises en œuvre en 2011.



**Thierry BORY, Directeur de SITA Lyon**, souligne que, comme pour les déchets, la meilleure clause d'insertion sociale est celle qui n'existe pas car, si ces clauses n'existaient pas, cela signifierait que tout irait bien, que le système scolaire formerait des personnes tout à fait aptes à l'emploi et que chaque entreprise pourrait couvrir ses besoins. Puisque ce n'est pas le cas, travailler avec la clause d'insertion est nécessaire pour les entreprises. Pour autant, elles la vivent d'abord comme une difficulté, surtout si des pénalités sont prévues. Le premier frein à lever est donc un frein interne à l'entreprise, les personnels de l'entreprise pouvant également mal accepter que le recrutement de certains publics soit favorisé. Le dimensionnement de la clause est également essentiel. Il doit être cohérent par rapport aux possibilités d'embauche de l'entreprise pour qu'elle ne soit pas amenée à ne recruter que des personnes en insertion. L'insertion doit par ailleurs être conçue dans un esprit de pérennité de l'emploi, en s'orientant vers des CDD et des CDI après une période d'intérim.

**Thierry BORY** indique qu'en quatre ans, à fin 2011, SITA aura atteint près de 100 000 heures d'insertion sociale et que la question qui se pose est donc celle de l'avenir, le turnover n'étant que de 2 ou 3 % dans l'entreprise. L'article 53 lui paraît être un outil intéressant pour sécuriser les parcours, l'entreprise jouant le rôle de tremplin vers l'emploi et la personne étant ensuite suivie et conduite vers un emploi pérenne.

**Christophe MERIGAUD, Directeur adjoint du GPV de la Duchère à Lyon**, trouve très intéressant les progrès obtenus en matière de marchés de prestations intellectuelles qui peuvent permettre d'ouvrir le bénéfice des clauses aux femmes et aux jeunes diplômés et pas seulement aux hommes, sur des missions diverses, d'architecte ou de bureaux d'études par exemple.

**Isabelle DEVISE** estime qu'il convient désormais d'aller vers une approche plus qualitative de la mise en œuvre des clauses en s'intéressant davantage à la sortie des publics, au-delà du seul nombre d'heures réalisées. Ce rôle de suivi incombe selon elle aux Maisons de l'Emploi, aux PLIE et à la DIRECCTE afin d'avoir une meilleure lisibilité sur les parcours des bénéficiaires des clauses et les adapter conformément aux besoins du monde de l'emploi.

**Jérôme PAYEN, Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon**, confirme qu'au départ, l'objectif recherché au travers des clauses d'insertion portait surtout sur le volume d'heures d'insertion générées. La démarche est désormais entrée, à la demande des maîtres d'ouvrage, dans une approche plus qualitative considérant davantage l'impact des heures d'insertion réalisées sur les publics. Depuis 2010, une évaluation est ainsi réalisée chaque année par la Maison de l'Emploi sur ce sujet, à partir d'entretiens avec des bénéficiaires sortis depuis plus de six mois du dispositif. Cette évaluation a montré qu'après six mois, 54 % des personnes ayant bénéficié de clauses d'insertion au titre des articles 14 et 53 du Code des Marchés Publics avaient accédé à l'emploi ou avaient créé leur entreprise.

**Christine GUINARD** souligne le rôle important de l'Observatoire de l'agglomération dans ce passage vers une approche plus qualitative. Elle rappelle que les

constats de cet Observatoire ont notamment permis de mettre en évidence la durée très courte des contrats d'insertion proposés qui ne permettent pas de donner aux bénéficiaires une qualification et une expérience suffisantes pour accéder à l'emploi.

## Film – chapitre 2 : « Partage d'expérience des communes »

**Philippe NICOLINO, Adjoint au maire de Saint-Priest**, indique que le montant financier consacré, de 2008 à 2011, aux clauses d'insertion dans le budget d'investissement de la commune a été estimé à 12 millions d'euros en moyenne par an. La commune a commencé à utiliser le dispositif en 2007, avec l'impulsion du PLIE Uni-Est, sur deux opérations : le sur-entretien d'espaces verts (pour 200 heures environ) et la construction du gymnase du collège Boris Vian. La deuxième étape de développement des clauses s'est ensuite déroulée en 2009-2010, dans un contexte d'accentuation de la crise amorcée en 2008 et de multiplication des demandeurs d'emploi dans la commune.

La commune a alors créé une cellule marchés emploi regroupant la cellule des marchés publics et les responsables de l'emploi au niveau local (dont le chargé de mission PLIE) pour recenser les opérations susceptibles de faire l'objet de clauses d'insertion, choisir les lots et calculer les heures d'insertion possibles. En aval, cette cellule assure la prise de contacts avec les entreprises qui répondent aux appels d'offres, l'élaboration des profils de postes, leur diffusion aux partenaires qui suivent les publics, la présélection et la présentation des candidats aux entreprises et le suivi des bénéficiaires dans l'emploi occupé.

33 000 heures d'insertion ont ainsi été réalisées, dont plus de 20 % dans le cadre d'opérations portées par la Ville, correspondant à 21 équivalents temps plein. Les deux tiers des candidats sont des jeunes de niveau 5 (niveau CAP).

**Philippe NICOLINO** souligne l'importance de la rencontre humaine qui a lieu à l'occasion de l'application des clauses d'insertion entre des personnes qui n'ont plus d'emploi d'une part et des employeurs d'autre part, qui ont chacun des représentations éloignées de la réalité de l'entreprise pour les uns et des demandeurs d'emploi pour les autres. La réussite du dispositif suppose donc l'existence d'un interlocuteur unique, professionnalisé sur la question des clauses, maîtrisant à la fois le Code des Marchés Publics et les dispositifs d'insertion, et pouvant jouer un rôle de facilitateur.

Selon **Philippe NICOLINO**, il conviendrait également de réfléchir au-delà de l'échelle communale et de parvenir à mutualiser les heures pour les multiplier. Cette démarche suppose une coordination qui pourrait être assurée non pas au niveau du Grand Lyon mais à l'échelle de deux ou trois secteurs géographiques à déterminer, pour permettre à la fois une vision suffisamment globale et une certaine proximité avec les réalités locales, les opérateurs de terrain et les entreprises.

**Michel FORISSIER, Maire de Meyzieu**, indique que sa commune a expérimenté pour la première fois les clauses d'insertion à l'occasion de la construction d'un centre aquatique en 2007 qui a permis à un jeune très éloigné de l'emploi de travailler pour l'entreprise intervenant sur le chantier et de rester ensuite dans cette entreprise.

La commune a ensuite intégré des clauses d'insertion dans tous ses marchés publics, permettant en quatre ans à 26 personnes de retrouver un emploi : 11 en CDI ou CDD et 15 en contrats emploi-formation.

La deuxième étape à franchir est désormais de sensibiliser le secteur privé à ces emplois d'insertion. Pour ce faire, avec d'autres collectivités, la commune a sollicité l'association FACE Grand Lyon pour porter les relations avec les entreprises et les inciter à recruter des personnes écartées de l'emploi, en faisant valoir l'intérêt de ces recrutements en termes d'image et de culture d'entreprise.

En conclusion, **Michel FORISSIER** insiste sur plusieurs points :

- le fait que, sur les chantiers d'entretien, la présence de jeunes en insertion permet de tisser un lien avec les habitants du quartier et de développer des échanges sociaux sur les espaces publics ;
- le fait que les dispositifs mis en œuvre ne sont pas des dispositifs d'exception mais des dispositifs qui se rattachent au droit commun en utilisant un cadre législatif et des structures existants ;
- la nécessité d'imaginer des solutions adaptées aux territoires de l'agglomération lyonnaise relevant de la politique de la ville et de convaincre les partenaires du bien-fondé de la démarche et de l'intérêt de la généraliser, compte tenu des très bons résultats obtenus par les actions déjà mises en place et de leur coût financier relativement peu élevé.

**Philippe NICOLINO** intervient, en complément des propos qu'il a tenus dans le film, pour signaler qu'il lui paraîtrait intéressant de disposer d'une vue géographique des différents lieux de chantiers et des lieux de résidence des personnes en demande d'insertion pour évaluer les éventuelles difficultés de mobilité qu'elles peuvent rencontrer, surtout dans le cadre de contrats de courte durée.

Il souligne ensuite l'intérêt pour les techniciens de travailler avec les élus, notamment dans le cadre des réunions de chantier, les entreprises étant souvent soucieuses de préserver la qualité de leurs rapports avec les mairies des secteurs où elles interviennent. Enfin, face aux entreprises qui ne jouent pas le jeu, il préconise une action pédagogique-répressive comme celle qui a pu être menée à l'égard de certains opérateurs du PLIE, pour que les entreprises continuent à participer au dispositif, voire y trouvent une plus-value en utilisant toutes les possibilités d'accompagnement qui leur sont offertes.

**Corentin REMOND, Directeur du club d'entreprises de la Fondation Agir Contre l'Exclusion à Lyon**, intervient pour souligner le rôle important que peut jouer le facilitateur pour entrer en contact avec les entreprises, notamment avec le management intermédiaire et les responsables des ressources humaines, pour les convaincre de l'intérêt de la démarche et faire en sorte qu'elle corresponde bien à leurs besoins.

**Jean-Luc MARTINEZ, Président d'Uni-Est**, évoque enfin la mission confiée à Uni-Est pour la coordination du volet emploi du chantier du Grand Stade à Décines qui rassemble différents intervenants privés et publics : Olympique Lyonnais, Vinci, entreprises sous-traitantes, SYTRAL, Conseil général et Grand Lyon.

## Film – Chapitre 3 : « Des démarches partenariales »

**Jérôme PAYEN** présente la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon, groupement d'intérêt public dont sont membres à la fois des acteurs institutionnels et économiques : Etat, Grand Lyon, Ville de Lyon, Pôle Emploi, Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre des Métiers.

Cette structure joue un rôle de coordination de la gestion des clauses sociales sur le bassin d'emploi de Lyon. Son équipe d'assistance à maîtrise d'ouvrage accompagne une vingtaine de maîtres d'ouvrage publics de l'agglomération lyonnaise, ainsi que plus de 270 entreprises titulaires de marchés publics intégrant des clauses sociales.

La Maison de l'Emploi comprend, en son sein, un conseil d'orientation des entreprises, présidé par Anne-Sophie Condemine. Ce conseil est un espace de dialogue permanent avec les entreprises et mène des réflexions pour améliorer le dispositif des clauses sociales et en faire un dispositif gagnant-gagnant pour tous les acteurs : les publics, les entreprises et les maîtres d'ouvrage publics de l'agglomération. Ses travaux ont par exemple abouti à la signature d'une charte de partenariat avec la branche professionnelle du BTP, une même charte étant en cours d'élaboration avec la branche de la propreté.

**Julien LEPREUX, Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon**, présente les quatre axes ayant guidé l'élaboration des chartes d'engagement :

- prendre en compte les spécificités et les difficultés propres aux secteurs du bâtiment et du nettoyage ;
- travailler sur la mutualisation des heures d'insertion pour permettre aux entreprises de construire des parcours d'insertion plus longs et de créer une véritable dynamique pour les salariés ;
- permettre aux entreprises de s'inscrire dans une démarche qualitative d'insertion en répondant à des critères de choix sur une démarche sociale et professionnelle mis en place par les maîtres d'ouvrage ;
- inciter les entreprises à s'inscrire dans une démarche de GPEC en organisant par exemple des actions de formation groupées.

**Jérôme PAYEN** souligne en conclusion la nécessité de passer d'une approche purement quantitative de la mise en œuvre des clauses sociales à une approche plus qualitative, permettant la construction de véritables parcours d'insertion et de formation pour les publics.

**Jean-Luc MARTINEZ, Adjoint au maire de Décines, Président d'Uni-Est**, présente ensuite l'action d'Uni-Est, structure porteuse du Plan Local d'Insertion par l'Economique de l'est lyonnais qui travaille avec 100 partenaires à l'année,

suit le parcours d'environ 5 000 personnes et met en œuvre des actions pour rapprocher d'un emploi pérenne les personnes éloignées de l'emploi.

Il évoque deux projets en cours intégrant des clauses d'insertion et sur lesquels Uni-Est intervient : la reconstruction de la place Roger Salengro et surtout la construction du Grand Stade à Décines qui créera de nombreux emplois, tant lors du chantier prévu pour durer deux ans qu'ensuite, lors de son exploitation, dans les secteurs de la sécurité, de l'accueil et de la restauration, ainsi que pour les activités qui viendront s'implanter autour de ce stade.

Il insiste sur la nécessité, au-delà de leur nombre, de veiller au contenu des heures d'insertion proposées pour qu'elles constituent une véritable expérience pour le bénéficiaire lui permettant d'enrichir son parcours.

En conclusion, il souligne l'aspect particulièrement fructueux du partenariat entre Uni-Est et le Grand Lyon et soulève la question de la prise de la compétence insertion par l'économie par le Grand Lyon qui lui semblerait être un moyen d'aller plus loin dans la coordination des actions.

Suite à la projection du film, **Marie-Jeanne HOCHARD** salue les compétences d'ingénierie des personnels d'Uni-Est, leur grande maîtrise des entreprises et des métiers exercés dans le cadre des différents chantiers et leur grande connaissance des publics éloignés de l'emploi et des structures d'insertion qui les accompagnent, pour leur permettre de surmonter tous les types de difficultés qu'ils peuvent rencontrer.

## Propos conclusifs

**Dounia BESSON** se réjouit de la mobilisation des participants à cette rencontre et de la richesse des échanges qui ont eu lieu. Ils montrent que le levier de la clause d'insertion concourt concrètement à la cohésion sociale dans les territoires, qui lui paraît particulièrement essentielle dans la période actuelle. Les témoignages des élus ont également permis de rappeler les différentes étapes des actions menées sur la clause d'insertion.

**Dounia BESSON** insiste sur le fait que cette clause de promotion de l'emploi n'est pas conçue pour faire de la charité mais pour placer l'homme au centre du dispositif et l'accompagner dans sa globalité.

Quant à l'opportunité pour le Grand Lyon de prendre la compétence insertion pour assurer la coordination des actions menées et jouer un rôle d'interlocuteur unique et de facilitateur, Dounia BESSON relève que la mobilisation des participants lors de cette rencontre démontre déjà que le Grand Lyon tient une place importante dans ce domaine. Ce sujet pourra être abordé lors d'une prochaine conférence intercommunale, mais l'important reste la finalité des actions menées en faveur des publics, dans toute leur diversité.

**Dounia BESSON** souligne que, dans cette période de crise, l'agglomération lyon-

naise a la chance de disposer d'une longue expérience sur ces questions et d'être dans une phase de développement des dispositifs. Chacun doit donc se mobiliser et a un rôle à jouer pour donner un second souffle à la démarche.

**Anne-Sophie CONDEMINE** remercie à son tour les participants de leurs interventions qui vont toutes dans le même sens. Plusieurs nécessités lui paraissent essentielles :

- la nécessité de diversifier les activités faisant l'objet de clauses d'insertion pour intégrer des publics différents (les femmes et les jeunes diplômés notamment) ;

- la nécessité de diversifier les procédures, notamment de promouvoir l'utilisation de l'article 53 qui permet de mettre en avant la qualité de la prestation d'insertion, mais tout en maintenant l'usage de l'article 30 qui permet aux structures associatives spécialisées dans l'insertion d'exister (régies de quartier et ateliers et chantiers d'insertion notamment) ;

- la nécessité de diversifier la commande publique, en y intégrant le secteur des délégations de service public qui représente un potentiel important pour le développement de la clause d'insertion ;

- la nécessité d'une gestion territoriale organisée pour permettre une harmonisation des pratiques et pour éviter que les entreprises se retrouvent confrontées à une trop grande diversité de dispositifs à mettre en œuvre.

**Anne-Sophie CONDEMINE** aborde ensuite l'enjeu de la formation qui lui paraît primordial pour l'avenir mais qui est pour l'instant insuffisamment pris en compte. En conclusion, elle rappelle la nécessité de se rappeler qu'au bout de ces dispositifs, se trouvent avant tout des personnes qui ont besoin d'un emploi leur donnant une dignité dans leur vie d'homme ou de femme.

**Yvan POSTEL-VINAY, Directeur de la politique de l'emploi à l'unité territoriale de la DIRECCTE**, indique qu'il partage totalement les propos qui viennent d'être tenus, notamment sur la nécessité de mettre l'accent sur l'aspect qualitatif et sur la notion de parcours en lien avec les structures d'insertion, ainsi que sur la nécessité d'une coordination territoriale.

Il se félicite ensuite qu'au-delà des acteurs de l'emploi et de l'insertion qui sont venus nombreux à cette rencontre, les acteurs dont la mission première n'est pas l'emploi et l'insertion aient aussi envie d'agir dans ce domaine et ne vivent pas les clauses d'insertion uniquement comme une contrainte mais aussi comme une opportunité d'apporter leur pierre à l'édifice de la cohésion sociale.

**Loïc IMBARD** remercie les intervenants pour ces conclusions qui laissent entrevoir des perspectives intéressantes pour l'avenir de la clause d'insertion.

## Synthèse décalée

**Loïc IMBARD** accueille **les Slameurs** de la compagnie Gertrude II qui présentent une synthèse décalée de la réunion.

avec la participation de :

