

## PARTIE 2



## L'INSERTION DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

Les premières expérimentations de clauses sociales d'insertion en France ont été lancées dès les années 1990 par des collectivités territoriales et des bailleurs sociaux, en s'appuyant à l'origine sur des circulaires interministérielles (politique de la ville), puis ministérielle (équipement).

Sous l'impulsion de la jurisprudence européenne, ces initiatives ont fini par être reconnues sur le plan juridique, malgré une certaine fragilité à leurs débuts. C'est en 2000, dans un arrêt du 26 septembre 2000 *Commission Européenne contre République française*<sup>38</sup>, que la Cour de Justice des Communautés européennes a conforté les initiatives françaises en matière de clause sociale, en rejetant le grief de la Commission vis-à-vis de la France, relatif au critère d'attribution additionnel lié à la lutte contre le chômage, élargissant ainsi sa jurisprudence du 20 septembre 1988 *Gebroeders Beentjes BV contre Etat des Pays Bas*<sup>39</sup> en matière de conditions d'exécution.

Dès 2001, les clauses sociales ont été introduites dans le code des marchés publics, sécurisant les acheteurs dans leur mise en œuvre. Progressivement, et sous l'impulsion du droit communautaire, le droit de la commande publique a étendu les possibilités pour l'acheteur et l'autorité concédante, de prendre en compte des considérations sociales d'insertion, offrant ainsi une véritable « boîte à outils » :

- les conditions d'exécution (clauses sociales) et les marchés de services de qualification et d'insertion professionnelle, en 2001 ;
- la réservation des marchés au bénéfice des structures de travailleurs handicapés, en 2004 (devenues ESAT et EA) ;
- le critère de notation relatif aux performances en matière d'insertion des publics en difficulté, en 2005 ;
- la réservation aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) pour les travailleurs défavorisés, et aux entreprises de l'économie sociale et solidaire, en 2015 ;
- la réservation aux entreprises implantées en milieu pénitentiaire, en 2022.

A partir de 2007, l'Etat a publié des guides sur les clauses sociales d'insertion dans la commande publique, élaborés au sein de l'atelier sur les aspects sociaux de la commande publique rattaché à l'ancien Observatoire économique de l'achat public<sup>40</sup> devenu Observatoire économique de la commande publique (OECB). La dernière version, datant de 2018, fruit d'un travail approfondi avec le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion, la direction des Achats de l'Etat (DAE) et les principaux acteurs concernés, est venue agréger les guides antérieurs sur l'insertion dans les marchés publics, notamment sur l'emploi de personnes handicapées dans les marchés publics.

Cette version, qui remplace celle de 2018, a pour objectif de poursuivre l'accompagnement des acheteurs, des autorités concédantes, et de l'écosystème en général, sur la mobilisation des considérations sociales d'insertion au sein de la commande publique appelées également clauses inclusives.

Les cahiers des clauses administratives générales (CCAG), en introduisant dans leur nouvelle version 2021 des clauses d'insertion, constituent un véritable levier, et s'attachent à préserver un suivi qualitatif du parcours d'insertion, avec pour objectif la pérennisation de l'emploi.

---

<sup>38</sup> CJCE, 26 septembre 2000, « Commission c/ France », aff. C-225/98

<sup>39</sup> CJCE, 20 septembre 1988, « Gebroeders Beentjes BV c/ Etat des Pays-Bas

<sup>40</sup> L'Observatoire économique de la commande publique est porté par la direction des Affaires juridiques des ministères économiques et financiers (DAJ)



### FICHE 4 : LE CADRE GÉNÉRAL DU DISPOSITIF

1. S'appuyer sur la diversité des outils juridiques et des publics
2. Recommandations préalables communes



### FICHE 5 : LES ACTEURS DE L'INSERTION

1. Le facilitateur des « clauses sociales »
2. Les acteurs de l'emploi mobilisables
3. Les structures d'insertion des travailleurs handicapés ou défavorisés



### FICHE 6 : LES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION

1. Préparation de la procédure
2. Rédaction des clauses
3. Analyse des candidatures de l'offre



### FICHE 7 : LE CRITERE RELATIF À LA PERFORMANCE EN MATIÈRE D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PUBLICS EN DIFFICULTÉ

1. Préparation de la procédure
2. Rédaction : pondération et grille d'analyse du critère



### FICHE 8 : LES MARCHÉS RÉSERVÉS

1. Cadre juridique
2. Modalités de mise en œuvre
3. Des retours d'expérience



### FICHE 9 : LES MARCHÉS D'INSERTION ET DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

1. Qualification du marché
2. Rédaction du marché
3. Procédure



### FICHE 10 : ANNEXES RELATIVES À L'INSERTION (EXEMPLES DE CLAUSES)

1. La clause sociale d'insertion comme condition d'exécution
2. Combiner une clause d'exécution et un critère de notation
3. Marché réservé aux EA, ESAT et aux SIAE, relatif à du matériel reconditionné
4. Marché d'insertion et de qualification professionnelle portant sur l'enlèvement de dépôts sauvage
5. Contrat de concession mobilisant des considérations sociales d'insertion
6. Clause RGPD relative au suivi et contrôle de l'action d'insertion



## FICHE 4

# LE CADRE GÉNÉRAL DU DISPOSITIF

### 1. S'appuyer sur la diversité des outils juridiques et des publics

L'essentiel des contrats de la commande publique, quelle qu'en soit la forme, est susceptible de servir de support au développement de considérations sociales d'insertion. Cela n'induit pas d'automatisme pour autant, mais bien une appréciation au cas par cas.

Différents outils juridiques sont mobilisables dans le cadre de cette démarche.

L'acheteur ou l'autorité concédante pourra prévoir :

- des clauses sociales d'insertion (conditions d'exécution) ;
- un critère d'attribution relatif à la performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté ;
- réserver le contrat à certaines entreprises dites « inclusives » : structures employant majoritairement des travailleurs handicapés (EA, ESAT) et structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), ou structures équivalentes, ou entreprises implantées en milieu pénitentiaire et employant des personnes détenues
- un marché à objet social dont l'objet principal est l'insertion et la qualification professionnelle.

Ces différents outils font l'objet de développements au sein des fiches composant cette partie du guide.

Les contrats **réservés aux entreprises de l'économie sociale et solidaire (EES)** ont un objet social ou sociétal (services de santé, sociaux ou culturels) ne portant pas nécessairement sur l'insertion et sont traités avec la loi Climat et Résilience dans la partie 1 « les considérations sociales dans la commande publique, levier de l'ESS ».

Pour faciliter l'ingénierie efficace des clauses sociales d'insertion, il est préférable pour l'acheteur ou l'autorité concédante de disposer des conseils d'un spécialiste ou d'une personne ressource, tels que par exemple les facilitateurs des clauses sociales d'insertion ou les têtes de réseau. Des formations sont aussi organisées par les centres de formation de la fonction publique (IGPDE, CNFPT), par des réseaux régionaux d'achats durables, ou les acteurs associatifs. (voir Fiche 5 : Les acteurs de l'insertion).



Certains acteurs ont également développé des plans de progrès afin d'organiser dans un cadre contractuel organisé des améliorations sur la qualité de l'insertion (voir le [guide de la DAE « Mettre en place un plan de progrès dans un marché public »](#), 2020).

### 1.1. Quelles possibilités juridiques pour intégrer des considérations sociales d'insertion ?

Le tableau ci-après vise à aider l'acheteur et l'autorité concédante à déterminer le moyen juridique le plus approprié. Les différents instruments ont chacun leur caractéristique propre, mais peuvent se combiner entre eux. Leur bonne utilisation doit s'appuyer sur une définition précise des besoins.

LEVIER JURIDIQUE	AVANTAGE	COMMENTAIRE
<p><b>Clause sociale d'insertion : condition d'exécution d'un contrat</b></p> <p>(<a href="#">L. 2112-2</a> à <a href="#">L. 2112-4</a> ; <a href="#">L.3114-2</a> du CCP)</p>	<p>Permet d'imposer aux entreprises attributaires de réaliser une action d'insertion professionnelle de publics éloignés de l'emploi. Voir les clauses CCAG.</p> <p>L'allotissement permet de faciliter l'accès des contrats aux petites structures, dont les structures de l'ESS et de moduler la mobilisation de la clause sur tout ou partie des lots composant le contrat.</p>	<p>Implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un sourcing approprié</li> <li>- une connaissance des acteurs sur son territoire (bassin d'emploi...)</li> <li>- d'être appuyé par une personne ressource (facilitateurs, service de l'emploi, réseaux...)</li> <li>- des moyens de contrôle</li> </ul>
<p><b>Critère d'attribution relatif à la performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficultés</b></p> <p>(<a href="#">L. 2112-2</a> à <a href="#">L. 2112-4</a> et <a href="#">L. 2152-7</a> à <a href="#">L. 2152-8</a> du CCP)</p>	<p>Incite les entreprises soumissionnaires à présenter des offres plus performantes en matière d'insertion professionnelle.</p> <p><b>Il est préconisé de mobiliser un critère de notation conjointement à une clause d'exécution, afin d'accentuer la dimension qualitative de la clause sociale d'insertion.</b></p> <p>L'acheteur conserve la possibilité d'utiliser un critère de notation indépendamment d'une clause (pour les marchés d'insertion et de qualification notamment).</p>	<p>Implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une pondération proportionnée pour ne pas être discriminatoire, mais suffisamment importante pour être significative (exemple 10% de la note globale<sup>41</sup>)</li> <li>- de préciser dans le règlement de la consultation les éléments qui seront pris en compte pour l'appréciation des offres sur la base de critères (ou de sous-critères) objectifs, précis et liés au marché ou à ses conditions d'exécution.</li> </ul> <p>Une grille d'indicateurs de performance en matière d'insertion professionnelle peut être utilisée à cet effet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de contrôler le respect des engagements qualitatifs pris et de prévoir des pénalités en cas de non-respect de ces engagements.</li> </ul>

<sup>41</sup> Conseil d'Etat 25 mars 2013 *Département de l'Isère*, req. n°364950 : a admis 15% pour un contrat dont l'objet ne porte pas principalement sur l'insertion et permet de prendre en compte d'autres critères de développement durable (environnement...).

LEVIER JURIDIQUE	AVANTAGE	COMMENTAIRE
<p><b>Réservation à des structures du secteur handicap (EA, ESAT)</b> (<a href="#">L. 2113-12</a>, <a href="#">L. 2313-6</a> et <a href="#">L. 3113-1</a> CCP)</p>	<p>Soutenir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et travaillant en établissements et services d'aides par le travail (ESAT) ou en Entreprises adaptées (EA) et de structures équivalentes du secteur du handicap</p>	<p>L'acheteur <b>peut</b> réserver un marché ou un lot :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uniquement aux structures du handicap ;</li> <li>- uniquement aux SIAE ;</li> <li>- à la fois aux SIAE et aux structure du handicap (article L.2113-14);</li> </ul>
<p><b>Réservation à des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)</b> (<a href="#">L. 2113-13</a> et <a href="#">L. 3113-2</a> du CCP)</p>	<p>Soutenir l'activité des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE ou structures équivalentes) et concourir à l'insertion professionnelle des personnes défavorisées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- uniquement aux entreprises implantées en établissement pénitentiaire</li> <li>- uniquement aux entreprises de l'ESS</li> </ul>
<p><b>Réservation à des entreprises de l'économie sociale et solidaire (EESS)</b> (<a href="#">L. 2113-15</a>, <a href="#">L. 2113-16</a> et <a href="#">III de l'annexe 3</a> du CCP)</p>	<p>Permet de réserver certains marchés ou lots d'un marché de services de santé, sociaux ou culturels (listés en annexe au code de la commande publique) aux entreprises de l'ESS (ou équivalentes) lorsqu'elles ont pour objectif d'assumer une mission de service public liée à la prestation des services listés.</p>	<p>L'acheteur <b>ne peut</b> pas réserver un marché à la fois :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- aux entreprises implantées en établissement pénitentiaire et aux SIAE/EA/ESAT, EESS, sauf si ces structures satisfont les conditions propres aux marchés réservés détenus.</li> <li>-aux SIAE/EA/ESAT et aux EESS (qui ne sont pas des SIAE ou des EA et ESAT).</li> </ul>
<p><b>Réservation à des opérateurs économiques implantées en établissement pénitentiaire et employant des personnes détenues</b> (<a href="#">L. 2113-13-1</a> et <a href="#">L. 3113-2-1</a>)</p>	<p>Soutenir la réinsertion des personnes détenues</p>	<p>La durée d'un marché réservé aux EESS ne peut être supérieure à trois ans.</p> <p>Un sourcing est recommandé pour avoir une bonne connaissance des capacités et de l'offre proposée par ces structures.</p> <p>(réservé EESS : voir partie 1)</p>

<p><b>Achat d'un service d'insertion et de qualification professionnelle (objet du marché)</b> (<a href="#">L. 2123-1</a>, <a href="#">R. 2123-1</a> et <a href="#">annexe 3</a> du CCP)</p>	<p>Permet de commander en procédure adaptée un marché de services sociaux sous forme par exemple de prestation d'insertion et de qualification professionnelle. La réalisation de travaux, services ou fournitures sert de support à l'action d'insertion socio-professionnelle.</p>	<p>L'acheteur public est autorisé à passer le marché en procédure adaptée, c'est-à-dire à déterminer librement les modalités de publicité et de mise en concurrence adéquates quelle que soit la valeur estimée du besoin. Il peut prévoir un critère de notation relatif à la performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté pour départager les structures.</p>
<p><b>Promotion des variantes</b> (<a href="#">R. 2151-8</a> à <a href="#">R. 2151-11</a> du CCP)</p>	<p>Les variantes permettent aux entreprises de faire valoir leur savoir-faire et leur capacité d'innovation et aux administrations d'optimiser la réponse à leurs besoins par des procédés alternatifs plus performants, qui n'ont pas nécessairement été envisagés au départ.</p>	<p>Sur ce sujet, deux guides peuvent être consultés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">le guide des achats innovants - OECP 2019</a></li> <li>• <a href="#">le guide « Oser les variantes dans les marchés publics », DAE 2020</a></li> </ul>





### 1.2 Quels types de prestations et de contrats mobiliser ?

#### Diversifier les secteurs

Si les clauses sociales se sont historiquement développées sur le secteur du bâtiment et des travaux publics, une **diversification des secteurs à cibler pour l'intégration de clauses sociales d'insertion semble être nécessaire pour progresser significativement dans la prise en compte de considérations sociales dans la commande publique et pour élargir les catégories de publics concernés.**

Il s'agit pour l'acheteur et l'autorité concédante de mobiliser des secteurs économiques plus susceptibles de permettre l'accès effectif de tous les publics en difficulté au dispositif. L'instruction interministérielle DGEFP/DAE/CGET du 11 avril 2019 relative à la mise en œuvre des clauses sociales favorisant l'accès au marché du travail des personnes qui en sont éloignées, encourage en ce sens, à mener un travail transversal d'analyse, dans une logique d'anticipation des besoins.

#### Diversifier les formes contractuelles : les contrats de concession

Les concessions<sup>42</sup>, voire les marchés de partenariats<sup>43</sup>, qui sont souvent des contrats de longue durée, offrent pour cela des potentialités particulières.

En raison de leur montant ou de leur durée, ils peuvent être particulièrement propices à la mise en œuvre de parcours d'insertion de qualité pour les bénéficiaires.

La mobilisation de considérations sociales pour les contrats de concession est similaire au droit commun des marchés publics.

Avec la loi Climat et Résilience, la prise en compte de considérations sociales **sera par principe, comme pour les marchés, obligatoire** pour les contrats de concession dont la valeur estimée est égale ou supérieure au seuil européen.

Le contenu du rapport devant être remis chaque année par le concessionnaire à l'autorité concédante, devra rendre compte des mesures mises en œuvre pour garantir l'insertion (articles L. 3114-2 et L. 3131-5 du CCP, voir Partie 1 du guide)<sup>44</sup>.

Il est non seulement possible, mais recommandé de ne pas attendre l'entrée en vigueur de ces obligations (au 22 août 2026) pour préparer progressivement l'élargissement des considérations sociales aux concessions.

L'ensemble des préconisations du présent guide trouvera donc utilement à s'appliquer lors de ce type de contrat.

En annexe de cette partie est proposée une illustration de documents contractuels portant sur les concessions (clause sociale d'insertion et critère social, voir 5. Contrat de concession mobilisant des considérations sociales d'insertion).

---

<sup>42</sup> Les articles [L. 3111-1](#) et [L. 3113-1 à L. 3113-3](#) du CCP, notamment, transposent en droit français les dispositions principales d'ordre social de la directive 2014/23/UE du 26 février 2014 sur l'attribution de contrats de concessions.

<sup>43</sup> Les dispositions applicables aux marchés de partenariats en matière sociale sont celles du droit commun des marchés publics.

<sup>44</sup> Voir Partie 1 : Mobiliser les considérations sociales dans la commande publique ; Fiche 1 Définition, 1. Les objectifs de développement durable et les considérations sociales, à propos de la loi Climat et résilience.



### Mutualiser les achats pour avoir un effet plus important sur les parcours d'insertion

L'efficacité du dispositif d'insertion repose sur une volumétrie suffisante d'heures.

Sur un même bassin d'emploi, un même acheteur, s'il la prévu, peut utiliser le dispositif de globalisation des heures (voir sur ce point les clauses du CCAG décrites au point f) Favoriser la globalisation des heures d'insertion).

Mais il peut être également pertinent, sur un même bassin d'emploi, par exemple en s'appuyant sur une structure intercommunale, que plusieurs acheteurs lancent un marché sous la forme d'un groupement de commande ([article L. 2113-6](#) à [L. 2113-8](#) du code de la commande publique). En regroupant leurs besoins et en s'appuyant par exemple sur un même facilitateur qui pourra appuyer la coordination, les acheteurs accroissent le nombre d'heures d'insertion.

Les centrales d'achats, nationales, locales, ou sectorielles, peuvent également représenter un effet levier important sur les dispositifs d'insertion ([articles L. 2113-2](#) à [L.2113-5](#) du Code).

**A noter cependant : la mobilisation de contrats mêmes modestes** est susceptible de générer des opportunités d'emplois non négligeables sur des territoires ruraux, ce qui peut apparaître moins opportun pour des territoires plus denses. Le facilitateur, le service de l'emploi ou les réseaux peuvent permettre d'appuyer cette étude (voir Fiche 5 : Les acteurs de l'insertion).

### 1.3 Quel est le public éligible au dispositif ?

Si les textes européens donnent quelques éléments de définition de la notion de « travailleurs défavorisés », c'est au niveau français que la liste des publics éligibles aux clauses sociales d'insertion est la plus exhaustive.

Pour éviter de ne viser que certains publics au risque d'en discriminer d'autres, la liste des publics éligibles a été établie. Les seuls cas où des publics particuliers peuvent être ciblés exclusivement sont les cas de marchés réservés au secteur des travailleurs handicapés ou défavorisés (EA/ESAT/SIAE/pénitentiaire). Pour cela voir la Fiche 8 : Marchés réservés.

#### Publics éligibles définis dans les clauses des CCAG

Fruit d'un travail constant de concertation au niveau national, retranscrit dans les versions successives du guide aspects sociaux, la liste des publics éligibles a été mise à jour et intégrée dans tous les nouveaux CCAG 2021<sup>45</sup>. Elle comprend deux catégories correspondant à une quinzaine de profils, non limitatifs. « *Les personnes visées par l'action d'insertion professionnelle relèvent notamment de l'une des catégories suivantes :* »

- 1) Personnes recrutées et accompagnées dans une structure reconnue par l'Etat (5 profils)
- 2) Personnes répondant à des critères d'éloignement du marché du travail (10 profils)

---

<sup>45</sup> Les clauses sociales d'insertion dans les CCAG 2021 : CCAG-Travaux : article 20 ; CCAG-FCS : article 16 ; CCAG-PI : article 16 ; CCAG-TIC : article 16 ; CCAG-MI : article 17 ; CCAG-MOE : article 18



### **1. Personnes recrutées et accompagnées dans une structure reconnue par l'Etat :**

- a) personnes prises en charge dans le secteur adapté ou protégé : salariés des entreprises adaptées, des entreprises adaptées de travail temporaire ou usagers des ESAT ;
- b) personnes prises en charge dans les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) mentionnée à l'[article L. 5132-4 du code du travail](#), c'est-à-dire :
  - mises à disposition par une association intermédiaire (AI) ou une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
  - salariées d'une entreprise d'insertion (EI), d'un atelier chantier d'insertion (ACI) ;
- c) personnes employées par une régie de quartier ou de territoire agréée ;
- d) personnes prises en charge dans des dispositifs particuliers, notamment les Etablissements Publics d'Insertion de la Défense (EPIDE) et les Ecoles de la deuxième Chance (E2C) ;
- e) personnes en parcours d'insertion au sein des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;
- f) personnes sous main de justice employées en régie, dans le cadre du service de l'emploi pénitentiaire de l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP) ou affectées à un emploi auprès d'un concessionnaire de l'administration pénitentiaire.

### **2. Personnes répondant à des critères d'éloignement du marché du travail :**

- a) demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription au chômage) sans activité ou en activité partielle (moins de 6 mois dans les 12 derniers mois) ;
- b) bénéficiaires du RSA en recherche d'emploi ;
- c) personnes ayant obtenu la reconnaissance de travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail orientés en milieu ordinaire et demandeurs d'emploi fixant la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- d) bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH), de l'allocation d'Insertion (AI), de l'allocation veuvage, ou de l'allocation d'invalidité ;
- e) jeunes de moins de 26 ans en recherche d'emploi :
  - sans qualification (infra niveau 3, soit niveau inférieur au CAP/BEP) et sortis du système scolaire depuis au moins 6 mois ;
  - diplômés, justifiant d'une période d'inactivité de 6 mois depuis leur sortie du système scolaire ou de l'enseignement supérieur ;
- f) demandeurs d'emploi seniors (plus de 50 ans) ;
- g) jeunes en suivi renforcé de type PACEA, SMA, SMV, en sortie de dispositif Garantie Jeunes ;
- h) habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville éloignés de l'emploi ;
- i) personnes ayant le statut de réfugié ou bénéficiaires de la protection subsidiaire ;
- j) personnes rencontrant des difficultés particulières sur proposition motivée de Pôle emploi, des maisons de l'emploi, des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), des missions locales, de Cap emploi ou des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

L'éligibilité des publics doit être établie préalablement à la mise en œuvre du dispositif et à la réalisation des heures d'insertion. »



Il est recommandé :

- **de faire référence à cette liste** : les CCAG stipulent que lorsque l'acheteur décide de prévoir la réalisation d'une action d'insertion, les documents particuliers doivent préciser « *a minima* », « *les profils de publics éligibles à la clause d'insertion* », répartis dans deux catégories (voir les articles 16.1.1.1 et 16.1.1.2 des CCAG-FCS, TIC et PI ; 17.1.1.1 et 17.1.1.2 du CCAG-MI ; 18.1.1.1 et 18.1.1.2 du CCAG-MOE ; 20.1.1.1. et 20.1.1.2. du CCAG-Travaux).
- **de conserver une certaine souplesse**. En effet, la liste n'est pas fermée car il est précisé que « *Les personnes visées par l'action d'insertion professionnelle relèvent notamment de l'une des catégories suivantes* »

La liste « *a minima* » proposée reprend de manière globale les grandes catégories de publics les plus en difficultés.

La dernière catégorie, au lieu de rendre automatiquement éligibles des personnes plus « proches de l'emploi », remet au cœur du système les structures en charge de l'accompagnement en leur laissant la possibilité de pouvoir proposer des personnes hors des catégories « éloignées de l'emploi » :

« *j) personnes rencontrant des difficultés particulières sur proposition motivée de Pôle emploi, des maisons de l'emploi, des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), des missions locales, de Cap emploi ou des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).* »

En effet, les territoires, en fonction de leurs spécificités, peuvent avoir besoin de conserver une capacité de ciblage, d'accompagnement vers les entreprises et de soutien des publics les plus en difficultés sur leur territoire. Cela permet ainsi d'éviter les concurrences entre les publics les plus en difficultés et ceux « plus proches de l'emploi » pouvant découler de l'utilisation de la liste « exhaustive » des CCAG.

Exemples sur des dispositifs récents : les travailleurs indépendants handicapés (TIH) ou les travailleurs indépendants accompagnés par une entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI)

De même, la catégorie « *i) personnes ayant le statut de réfugié ou bénéficiaires de la protection subsidiaire* » peut être complétée par les bénéficiaires de la protection temporaire (exemple : Ukrainiens ayant fui leur pays en guerre).

- **tout en prévenant toute difficulté d'exécution**. Les CCAG précisent à la fin de la liste : « *L'éligibilité des publics doit être vérifiée préalablement à la mise en œuvre du dispositif et à la réalisation des heures d'insertion.* »

Cela signifie qu'une entreprise devra faire valider le profil par l'acheteur ou le facilitateur avant la mise à l'emploi, même si le profil est dans la liste, afin d'accompagner l'entreprise pour cibler des personnes réellement en insertion.



### → Le cas des publics ANRU

L'intégration d'une référence géographique / zone d'habitation déterminée pour le choix du public bénéficiaire d'une clause sociale d'insertion est **uniquement possible** dans les marchés soumis à l'application de la Charte nationale d'insertion de l'Agence nationale pour la rénovation urbaine (ANRU)<sup>46</sup>.

En application de la [loi n°2003-710 du 1<sup>er</sup> août 2003 modifiée par la loi du 21 février 2014](#), cette charte 2014-2024 prévoit l'intégration d'objectifs d'insertion à hauteur de 5 % des investissements et 10 % des actions de gestion urbaine de proximité, pour l'ensemble des acheteurs bénéficiant de crédits dans le cadre des programmes portés par l'ANRU. Ces objectifs d'insertion visent prioritairement les publics habitants des quartiers politiques de la ville (QPV) rencontrant des difficultés sociales et professionnelles spécifiques d'accès à l'emploi. Cette priorisation des publics concerne l'ensemble des QPV et non uniquement le QPV concerné dans le cadre du projet urbain soutenu par l'ANRU.

Ces objectifs sont contractualisés dans le cadre de la convention pluriannuelle de renouvellement urbain signée entre l'ANRU et tous les partenaires locaux et nationaux du projet de rénovation urbaine.

La déclinaison locale de la charte nationale d'insertion de l'ANRU est également possible, tout comme l'appui sur le pilier développement économique et emploi du Contrat de ville afin de fixer et mettre en œuvre les objectifs qualitatifs répondant aux problématiques locales.

### → La question de l'alternance

Le recours aux contrats en alternance (apprentissage ou professionnalisation, qui sont une modalité contractuelle d'embauche directe comme les CDI ou les CDD), du fait de leur spécificité, ne suffit pas à lui seul à garantir l'éligibilité des publics qui en bénéficient au dispositif (cf. instruction DGEP/DAE/DGEFP de 2019).

Mais si une entreprise attributaire fait le choix d'embaucher **une personne faisant partie des publics éligibles, dans le cadre d'un contrat en alternance**, alors toutes les heures réalisées lors de ce contrat (travail et formation), dédiées à l'exécution du marché ou de la concession, sont comptabilisées dans le cadre des objectifs attendus.

L'acheteur, le facilitateur, ou les acteurs de l'emploi peuvent être sollicités pour s'assurer que l'alternant est dans une situation de difficulté d'accès à l'emploi (exemples de profil : alternant de quartiers politiques de la ville (QPV), alternant travailleur handicapé, alternant sorti du système scolaire depuis plus de six mois, etc.).

### → Le cas des personnes sous main de justice :

Sont susceptibles d'être concernées par une clause sociale d'insertion les personnes placées sous main de justice employées en régie dans le cadre du service de l'emploi pénitentiaire / régie industrielle des établissements pénitentiaires (SEP/RIEP) ou affectées à un emploi auprès d'un autre donneur d'ordre du travail en production en établissement pénitentiaire : concessionnaire de l'administration pénitentiaire ou délégataire, SIAE, EA, ESAT....

---

<sup>46</sup> Nouvelle charte nationale d'insertion, validée par le Conseil d'administration de l'ANRU le 24 mars 2015



Placé au sein de l'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP), le service de l'emploi pénitentiaire (SEP) qui gère 47 ateliers dans 26 établissements pénitentiaires, gère également la Régie Industrielle des Établissements Pénitentiaires (RIEP), et contribue par ses missions à l'insertion des personnes détenues en développant le travail et la formation dans les établissements pénitentiaires :

- en organisant la production de biens et de services par des personnes détenues et en les commercialisant ;
- en assurant, de manière complémentaire au travail en concession et au service général, la gestion ou l'aide au développement d'activités de travail et de formation dans les établissements pénitentiaires, particulièrement dans les établissements pour peine.

Les structures d'insertion des personnes défavorisées et du handicap (EA, ESAT, SIAE) peuvent intervenir en établissement pénitentiaire. La [loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel](#) (article 77) ouvre la possibilité aux entreprises adaptées (EA) d'installer une activité de travail adapté en prison.

Enfin, dans certaines conditions, le SEP/RIEP est susceptible d'être considéré comme une structure équivalente aux SIAE, de même que les entreprises donneuses d'ordre.

Enfin, depuis fin 2022, un nouveau dispositif permet de réserver un marché à des entreprises implantées en établissement pénitentiaire et qui font travailler à ce titre des personnes détenues. Voir la « Fiche 8 : Les marchés réservés ».

## 2. Recommandations préalables communes

De manière générale, si tous les contrats, dans tous les domaines, peuvent prévoir des clauses sociales d'insertion assortis de critères d'attribution et pour certains une réservation aux secteurs des travailleurs handicapés, défavorisés (EA, ESAT, SIAE ou équivalents et pénitentiaire) ou des marchés de service d'insertion et de qualification professionnelle, certains préalables sont indispensables :

- anticiper au moment de la détermination des besoins ;
- sourcer pour connaître les fournisseurs du secteur économique concerné et informer sur son besoin, veiller à l'accès des TPE/PME et des groupements d'entreprises à la commande publique ;
- analyser la faisabilité du dispositif au regard des bassins d'emploi pertinents de la capacité de l'offre d'insertion sur celui-ci. Cela permettra de vérifier la faisabilité de recourir à des personnes en insertion, l'opportunité et les conséquences sur le tissu économique ;
- prendre en compte d'autres éléments spécifiques aux clauses sociales d'insertion, permettant de rendre plus pérenne le parcours d'insertion de la personne éloignée de l'emploi, notamment la mobilisation de la formation.

### 2.1 Anticiper la consultation bien en amont

#### Analyser la programmation achats

Lorsque l'organisation de l'entité permet à l'acheteur d'établir une programmation annuelle de ses achats, la première étape est celle **de la revue de marchés**. Analysée en lien avec le facilitateur, elle permettra à l'acheteur de repérer et d'anticiper les contrats pour lesquels une possibilité d'intégrer des considérations sociales d'insertion apparaît pertinente.



L'investissement public étant structurant sur un territoire, le fait d'anticiper son impact est de nature à permettre une mobilisation efficace des acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation, pour définir les actions pertinentes à réaliser selon les secteurs d'activités.

### S'appuyer sur le schéma de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER)

Prévoir dans son SPASER l'introduction de clauses sociales d'insertion permet de préparer et réussir l'intégration des aspects sociaux dans les marchés publics, en fixant en amont des procédures des orientations fortes pour les services (voir fiche 2 - 2. Les schémas de promotion des achats publics socialement et écologiquement responsables (SPASER) et les rapports dans le cadre des concessions).

Les réseaux nationaux ci-dessous peuvent être des appuis pour élaborer des SPASER en prise avec les réalités et capacités du territoire.

## 2.2 Faire du sourcing et informer sur son besoin

Le sourcing (ou sourçage) auprès des fournisseurs, sécurisé et recommandé par le code de la commande publique<sup>47</sup>, est particulièrement nécessaire pour mobiliser une action d'insertion professionnelle à l'occasion d'un contrat.

Réalisé bien en amont de la consultation, il est l'occasion de communiquer sur un projet global le même niveau d'informations à toutes les entreprises intéressées.

### Réseaux nationaux des facilitateurs, entreprises sociales inclusives

Au plan national, outre la création récente du Marché pour l'inclusion, il existe plusieurs réseaux qui se chargent de donner de la visibilité aux structures existantes d'insertion des personnes éloignées de l'emploi dites aussi « inclusives »<sup>48</sup>, tout en leur facilitant le plus souvent l'accès aux informations sur les opportunités de contrats de la commande publique.

1. Afin d'accroître leur visibilité, le ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion propose la mise à disposition de l'Annuaire des entreprises sociales inclusives favorisant l'insertion (travailleurs défavorisés et handicapés (SIAE, EA, ESAT ou équivalents) ou des entreprises implantées en établissement pénitentiaire), et une liste de facilitateurs **via la plateforme [Le marché de l'inclusion](#)**.

2. Il existe également des réseaux reconnus :

- [Alliance Villes Emploi](#) : Annuaire des facilitateurs
- Réseau [Coorace](#) (SIAE)
- [Fédération des Entreprises d'Insertion](#) (ET, ETTI et EITI)
- [CNLRQ](#) (Régies)
- [Réseau Gesat](#) (ESAT)
- [Handeco-Pas@Pas](#) (EA et ESAT)
- [UNEA – Union Nationale des Entreprises Adaptées](#) (EA et EATT)
- [Linklusion](#) (TIH, EA et ESAT)

---

<sup>47</sup> Articles [R.2111-1](#) et [R.2311-1](#) du code de la commande publique.

<sup>48</sup> Pour une vision exhaustive des acteurs du dispositif, se rapporter à la fiche 5 relative aux acteurs



- [Fédération française des GEIQ](#) (GEIQ)
- [ESS France](#) (entreprises de l'ESS)

Certains de ces acteurs relaient également les consultations souvent en partenariat avec les profils acheteurs (plateformes de dématérialisation).

### Informer les entreprises sur son besoin de façon accessible : sourcing, veille, publicité

Certains sites d'entités, supports de publication et plateformes de dématérialisation des marchés publics (profils acheteurs) permettent de diffuser des informations de la part des acheteurs (programmation achats, projets d'achats, sollicitations directes, avis de publicité...) vers les entreprises. Ils sont dotés de filtres de recherche pour trouver plus facilement les contrats publics mobilisant des considérations sociales :

- **publication d'avis** ([Bulletin officiel des annonces des marchés - BOAMP](#) notamment) : son moteur de recherche contient des filtres sur les clauses sociales, ils sont facultatifs pour les acheteurs.
- **plateforme** [Le marché de l'inclusion](#) : la plateforme permet aux acheteurs de sourcer les structures dédiées à l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, rechercher des facilitateurs, relayer ses besoins d'achats directement auprès des entreprises sociales inclusives.
- **portail** [APProuch](#) : APProuch, piloté par la direction des achats de l'Etat, permet, aux acheteurs de publier des projets d'achats (programmation), aux entreprises de créer des alertes et filtrer, notamment sur les marchés réservés, rechercher des partenaires.
- **plateforme de dématérialisation des achats de l'Etat** ([PLACE](#)) : en cochant la prise en compte des aspects sociaux, une sélection est possible pour identifier par exemple les marchés publiés, réservés ou intégrant une considération sociale (avec l'indication du type de considération sociale). Une alerte automatique peut être mise en place par chaque établissement pour recevoir les marchés susceptibles de l'intéresser.
- **plateforme de dématérialisation des achats locale**. Certaines plateformes publiques mutualisées entre acheteurs publics régionaux (Arnia en Bourgogne-Franche-Comté, Megalis en Bretagne, Maximilien en Ile-de-France, Demat AMPA en Nouvelle-Aquitaine et Grand-Est...), contiennent des filtres assez fins permettant de distinguer les contrats porteurs de considérations sociales semblablement au fonctionnement de PLACE. Des flux RSS spécifiques « clauses sociales » sont parfois à disposition pour permettre aux acteurs de l'ESS de récupérer automatiquement les informations sur leurs propres sites.

Il est possible de paramétrer des alertes sur ces critères. Certains acteurs comme l'Etat sur PLACE **pour la cotraitance** ou le GIP Maximilien **pour la cotraitance et sous-traitance** mettent à disposition des entreprises un espace (appelés « bourse à la cotraitance » ou à la « co et sous-traitance ») pour faciliter la constitution de groupements d'entreprises.

## 2.3 Etudier la faisabilité

L'étude de faisabilité de la considération sociale d'insertion est une phase d'analyse visant à s'assurer de la pertinence du dispositif selon le contrat considéré. Elle est commune quel que soit l'outil juridique mobilisé (clause, critère, réservation...).





Pour mener à bien l'analyse de faisabilité, l'acheteur aura intérêt à se rapprocher d'un facilitateur ou autre acteur qui dispose d'une connaissance fine des caractéristiques du marché de l'emploi, des différents acteurs et des potentialités sur le territoire considéré.

Ce travail conjoint permettra d'affiner :

- **le choix des outils** qu'il est pertinent de mobiliser sur le contrat (clause d'exécution ou réservation et/ou critère...);
- **l'allotissement** à envisager (tenant compte d'autres paramètres), le calibrage quantitatif et qualitatif de l'effort d'insertion attendu, etc. Il peut être envisagé dans un contrat alloti, de choisir un ou plusieurs lots pour y prévoir une clause sociale d'insertion professionnelle, un lot réservé et/ou des critères d'insertion de préférence en association à des clauses d'exécution. Ces clauses ne portent donc pas nécessairement sur tous les lots ;
- **la proportionnalité** du contenu des clauses sociales d'insertion et des critères selon l'importance du contrat et sa durée d'exécution, et l'objectif de pérenniser l'emploi.

### 2.4 Inciter à mobiliser les dispositifs de formation

Il est important d'articuler la mobilisation d'une clause sociale avec les autres outils destinés au retour à l'emploi, dont la formation fait pleinement partie, pour maximiser l'effet de levier qui peut en résulter.

Si l'entreprise reste bien sûr libre des dispositifs de formation qu'elle souhaite ou non mobiliser dans sa politique générale, l'acheteur ou l'autorité concédante dispose de son côté d'un certain nombre d'outils pour l'inciter, voire la contraindre à y recourir, en particulier lors de contrats de longue durée. Pour être régulières, les actions de formation exigées doivent impérativement être liées à l'objet du contrat et s'inscrire dans le cadre de la réalisation des prestations attendues.

- **Comptabiliser les heures de formation réalisées** par la personne en insertion dans le cadre de son contrat de travail, au titre des heures d'insertion dues par le titulaire à l'occasion du marché. Ce point est mentionné dans les CCAG publiés le 1<sup>er</sup> avril 2021.
- **Veiller à la bonne information des titulaires, sur la possibilité de recourir aux contrats en alternance** (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) et aux conditions d'accès aux différentes aides à l'embauche qui s'y rapportent, dès lors que l'éligibilité du public fixée par le marché est établie.
- **Prévoir par exemple l'obligation que 5 à 10 % du volume total des heures d'insertion dues par le titulaire doivent être réalisées en heures de formation** en lien avec l'objet du marché, et en l'inscrivant dans les documents du marché.
- **Utiliser un critère de notation portant sur la performance en matière d'insertion sociale** des publics en difficulté, au titre duquel la formation est prise en compte dans le cadre de la réalisation de la clause sociale d'insertion.

D'autres leviers spécifiques à l'insertion (globalisation des heures), sont mobilisables.

Des illustrations de rédactions relatives à la mobilisation de la formation dans le cadre de l'exécution du marché sont proposées en annexe de la partie insertion (voir Fiche 10).



## FICHE 5

# LES ACTEURS DE L'INSERTION

La mobilisation de considérations sociales d'insertion induit l'implication de tout un écosystème d'acteurs. Pour la mise en œuvre des clauses sociales d'insertion, les CCAG d'avril 2021<sup>49</sup> rappellent le rôle du facilitateur.

Dans cet écosystème, le facilitateur des « clauses sociales », dédié à l'insertion, peut être un partenaire utile et jouer **un rôle d'interface** entre les multiples acteurs concourant à la réussite du dispositif.

L'acheteur peut également, selon le territoire, s'adresser aux acteurs de l'emploi, aux fédérations professionnelles et aux têtes de réseaux de l'économie sociale et solidaire (ESS).

Tous les opérateurs économiques, classiques, dédiés aux personnes éloignées de l'emploi, peuvent candidater à une consultation intégrant des clauses sociales d'insertion. Certains ont une mission sociale reconnus par l'Etat.

**Les « entreprises de l'économie sociale et solidaire » (EES)** sont définies à [l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 31 juillet 2014](#). L'ensemble des EES peuvent bénéficier d'un dispositif de réservation de marchés réservés très encadré, lorsque le marché porte exclusivement sur des services de santé, sociaux ou culturels (voir la partie 1 « les considérations sociales dans la commande publique, levier de l'économie sociale et solidaire »).

Les EES favorisant spécifiquement l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, dites également entreprises « entreprises sociales inclusives » sont :

- les structures du handicap (EA, ESAT) ;
- les structures d'insertion par l'activité économiques (SIAE) de travailleurs défavorisés.<sup>50</sup>

(Voir Fiche 8 : Les marchés réservés)

Un annuaire national (porté par le GIP Plateforme pour l'inclusion) permettant de retrouver de(s) facilitateur(s) présent(s) sur votre territoire, des SIAE et EA et ESAT : <https://lemarche.inclusion.beta.gouv.fr/>

<sup>49</sup> Les clauses sociales d'insertion dans les CCAG 2021 :

CCAG-Travaux : article 20 ; CCAG-FCS : article 16 ; CCAG-PI : article 16 ; CCAG-TIC : article 16 ; CCAG-MI : article 17 ; CCAG-MOE : article 18

<sup>50</sup> Eléments lexicaux :

SIAE : Structures d'Insertion par l'Activité Economique



### 1. Le facilitateur des « clauses sociales »

Les facilitateurs appartiennent le plus souvent au service public de l'emploi local. Ils sont majoritairement présents dans les Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE), les Maisons de l'Emploi (MDE), et au sein de collectivités territoriales ou de leurs groupements.

Les CCAG de 2021 ont intégré une clause sociale accompagnée de clauses précises pour en faire un outil clé en main et les missions du facilitateur ont été définies pour les acheteurs souhaitant y recourir :

*« Dans le cadre du marché, le facilitateur a pour mission notamment :*

- d'accompagner le titulaire dans la définition du besoin de recrutement (nature du poste, compétence...) et de lui proposer les modalités les plus appropriées de mise en œuvre de la clause d'insertion (embauche directe, mise à disposition, etc.) ;*
- d'identifier les publics susceptibles de répondre au besoin du titulaire ;*
- d'organiser le suivi des publics ;*
- de mesurer et de communiquer auprès de l'acheteur et du titulaire sur les réalisations obtenues dans le cadre du marché. »*

Il est recommandé à l'acheteur souhaitant prendre l'attache d'un facilitateur de conventionner avec la structure porteuse du facilitateur, afin de définir :

- le contenu de la mission de conseil (prescription, calibrage, contenu, intégration de considérations sociales) et de suivi ;
- les engagements de chacune des parties (droits et devoirs).

#### 1.1 Positionnement auprès des décideurs, acteurs économiques et de l'emploi

Le facilitateur, de par son rôle d'interface, agit en toute neutralité et en toute confidentialité auprès des décideurs, des acteurs économiques et de l'emploi, des acheteurs, des opérateurs économiques candidats et des titulaires :

- il assure une mission de **promotion du dispositif d'insertion** auprès des décideurs et mène des actions de sensibilisation, tant pour les publics défavorisés qu'handicapés ;
- il peut être en charge d'animer le partenariat territorial pour la réalisation de l'action d'insertion et être en relation avec les organismes de formation, les acteurs de l'emploi, les structures de l'insertion par l'activité économique et du handicap (SIAE/EA/ESAT) , les fédérations professionnelles, etc. ;
- selon les cas, un facilitateur pourra aussi être le coordonnateur de tous les facilitateurs concernés par le projet si celui-ci concerne un ensemble territorial plus vaste.



## 1.2 Accompagnement des acheteurs et des entreprises

- **Dans la préparation du marché : conseil auprès de l'acheteur pour aider à l'élaboration et la rédaction des clauses sociales**

Grâce à ses connaissances transverses et à ses compétences, le facilitateur est en mesure de conseiller l'acheteur lors de la préparation de son achat socialement responsable, en considération de plusieurs éléments :

- les secteurs d'activité et le marché de l'emploi pertinent,
- la durée du contrat ou de la partie du contrat concernée,
- le volume de main d'œuvre par secteur d'activités, les métiers mobilisables, les qualifications recherchées ou non,
- les acteurs mobilisables, leurs offres de services et leurs capacités.

C'est au vu de tous ces éléments que le facilitateur proposera à l'acheteur de travailler à un allotissement du marché, de recourir à des modalités de réservation de tout ou partie du marché, et proposera un calibrage du nombre d'heures d'insertion qui peuvent être réalisées dans le cadre de l'exécution du marché, des modalités de formation, de tutorat, etc.

Cette connaissance préalable est essentielle pour la réussite de la clause sociale d'insertion.

- **Pendant la consultation**

Il les renseigne pour les aider notamment à identifier les publics et en les orientant vers les solutions disponibles : embauche directe, appel à des structures de mise à disposition de personnel, possibilité de sous-traitance ou de cotraitance avec des structures de travailleurs défavorisés ou handicapés (SIAE ou EA et ESAT).

Cette offre de service est une sécurité qui permet à toute entreprise de construire son offre en répondant à la clause sociale du marché, le facilitateur est tenu à la confidentialité.

- **Pendant l'exécution : suivi du dispositif d'insertion**

- Il appuie l'acheteur et assure le suivi des publics. S'il organise le suivi des publics, il n'est pas en charge de l'accompagnement des publics lorsque les personnes sont déjà accompagnées par une structure conventionnée par l'Etat (Pôle emploi...).
- Il contrôle les engagements des entreprises et reporte ces éléments à l'acheteur tout au long du marché. Dans ce cadre, il assure un rôle d'alerte en cas de difficultés rencontrées.
- Il évalue qualitativement et quantitativement la mise en œuvre du dispositif d'insertion. Il communique à l'acheteur et au titulaire les réalisations obtenues dans le cadre du marché.

### Comment trouver un facilitateur ?

L'action 7 du Plan national pour des achats durables 2022-2025 porte sur le renforcement de l'offre de facilitateurs. Elle vise à renforcer le maillage territorial, l'accès aux acheteurs Etat et privés.



- **La plateforme nationale « [Marché de l'inclusion](https://lemarche.inclusion.beta.gouv.fr) »** portée par un GIP dispose depuis 2021 d'un annuaire en ligne recensant un grand nombre de facilitateurs ; il s'agit d'un outil numérique développé par une start-up d'Etat dans le cadre du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, favorisant la mise en relation entre acheteurs et fournisseurs inclusifs ([lemarche.inclusion.beta.gouv.fr](https://lemarche.inclusion.beta.gouv.fr)). 6 000 structures y sont référencées, dont les facilitateurs, les structures du secteur des personnes défavorisées et du handicap et celles implantées en établissement pénitentiaire.
- **L'Annuaire des facilitateurs des clauses sociales** est historiquement mis à jour par l'association **Alliance Villes Emploi (AVE)**<sup>51</sup>. Ce réseau national des élus territoriaux délégués aux politiques d'insertion et d'emploi, présidents des PLIE et des MDE<sup>52</sup>, anime et professionnalise un réseau de près de 500 facilitateurs au sein de 360 structures.

Selon le territoire, certains acteurs locaux peuvent disposer de facilitateurs internes ou s'appuyer sur des coordinateurs facilitant la mise en relation (acheteur lui-même, GIP, associations, etc.).

Dans le cadre du PNAD, deux appels à projets ont été lancés par la DGEFP ont permis la création de postes de « coordinateurs régionaux ». Les coordinateurs animent le réseau de facilitateurs de leur territoire.

Si l'acheteur ou l'autorité concédante n'a pas accès aux services d'un facilitateur, il doit s'assurer qu'il dispose des compétences internes pour que la clause ne conduise pas à des discriminations ou difficultés d'exécution.

Il peut par exemple étudier la mobilisation des dispositifs de réservation aux structures de travailleurs défavorisés ou handicapés (voir Fiche 8 : Les marchés réservés), qui s'avère plus léger en termes de suivi et de contrôle d'exécution.

## 2. Les acteurs de l'emploi mobilisables

### Les DREETS<sup>53</sup>

Les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (anciennes DIRECCTE) détiennent des compétences transversales directement en lien avec le dispositif des clauses sociales.

Elles ont notamment pour missions :

- le développement des filières professionnelles et la transition économique vers le développement durable ;
- le développement de l'emploi, des compétences et du système de formation ;
- la participation aux démarches partenariales ;
- la contribution aux projets engagés dans le cadre du service public de l'emploi ;
- la politique de la ville.

---

<sup>51</sup> L'association a publié un [Référentiel d'emploi et de compétences des facilitateurs des clauses sociales dans la commande publique](#) en 2012

<sup>52</sup> PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi, MDE : Maison de l'emploi

<sup>53</sup> Les DREETS sont appelées DRIETS en Île-de-France et DEETS en Outre-Mer



Les services des DREETS peuvent être utilement mobilisés sur des comités de pilotage par l'acheteur (ou le réseau d'acheteurs le cas échéant) qui s'engage dans la définition d'une véritable stratégie d'achat responsable.

### Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE)

Créés et pilotés par les collectivités territoriales, les plans locaux pour l'insertion et l'emploi associent l'ensemble des partenaires de l'insertion et de l'emploi pour coordonner, animer et mettre en œuvre les programmes et les actions en matière d'insertion et d'emploi.

Ils ont pour mission :

- de réunir les acteurs et opérateurs locaux autour d'objectifs quantitatifs d'accès de personnes en difficulté à un emploi durable, en organisant des parcours individualisés d'insertion professionnelle avec un accompagnement renforcé par un référent spécialisé ;
- d'assurer la maîtrise d'ouvrage déléguée de la politique territoriale de l'insertion et de l'emploi, l'ingénierie financière et technique des actions et dispositif locaux pour l'emploi et d'assurer un suivi dans l'emploi des bénéficiaires pendant 6 mois ;
- d'organiser un accompagnement individualisé de proximité assuré par un référent unique ;
- de financer des plans d'actions à la carte, en fonction des besoins du territoire et du public local.

### Les maisons de l'emploi (MDE)

Elles associent l'Etat, Pôle emploi et les collectivités territoriales ou leurs groupements porteurs de projets. Elles peuvent intervenir sur plusieurs axes d'action :

- le diagnostic territorial : sur la base d'une analyse du marché du travail et du territoire, les maisons de l'emploi établissent un diagnostic afin de créer les projets adaptés permettant de répondre aux difficultés constatées ;
- l'ingénierie de projet et l'anticipation des mutations économiques : elles participent à l'animation et à la coordination des actions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales ;
- le développement de l'emploi local et l'animation de territoires : en rassemblant auprès des différents acteurs et en diffusant auprès de leur public une information certes existante, mais dispersée, les maisons de l'emploi permettent aux acteurs économiques (entreprises, salariés, demandeurs d'emplois) de disposer d'une information complète en matière de développement local. Ainsi, les maisons de l'emploi interviennent dans l'aide à la création d'entreprises, le développement des services à la personne, jouent un rôle d'intermédiaire entre Pôle emploi et de très petites entreprises, etc. ;
- les leviers pour lutter contre les freins à l'emploi, pour tous les publics et en particulier les plus éloignés de l'emploi ;
- l'accueil et l'orientation de premier niveau en direction des salariés et chercheurs d'emploi.



### Les missions locales

Implantées sur tout le territoire, les missions locales s'adressent plus particulièrement aux jeunes entre 16 et 25 ans. Elles repèrent, accueillent et orientent les jeunes en élaborant des parcours personnalisés vers l'emploi en :

- mobilisant l'offre d'insertion disponible sur un territoire avec les partenaires locaux ;
- soutenant et assistant les jeunes dans leur recherche d'emploi, leurs démarches d'orientation professionnelle, d'accès à la formation, la santé, le logement, la citoyenneté et la mobilité ;
- préparant les candidats à une offre d'emploi, en accompagnant le maintien dans l'emploi (médiation jeune-employeur, soutien matériel) et en aidant au recrutement pour les entreprises (analyse des besoins, proposition de candidats, types de contrats, aides mobilisables, formations, bilans dans l'entreprise, etc.).

### Pôle emploi

Dans le cadre de la mise en œuvre des clauses sociales, Pôle emploi peut intervenir pour évaluer le public potentiellement concerné par le dispositif (nombre, profils, besoins de formation).

Il assiste les entreprises qui s'engagent dans une démarche d'insertion, et délivre les agréments prévus dans le cadre des dispositifs de l'insertion par l'activité économique.

La mission de Pôle emploi est d'accueillir et d'accompagner les demandeurs d'emploi pour favoriser leur insertion professionnelle. A ce titre, il peut être prescripteur dans le cadre de la clause sociale et contribuer à la vérification des éligibilités du public.

### Cap emploi

Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés au service des personnes en situation de handicap et des employeurs.

Ils apportent dans chaque département des services de proximité, pour toute question liée au recrutement et au parcours vers l'emploi.

### Les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

Créées par la loi du 11 février 2005, les MDPH exercent, dans chaque département, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs proches, d'attribution des droits ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Un référent pour l'insertion professionnelle est désigné au sein de chaque MDPH. Il est chargé des relations de la maison départementale avec le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pour toutes les questions relatives à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Dans un souci de plus grande efficacité et de cohérence des interventions, certaines MDPH ont mis en place de véritables pôles dédiés à l'insertion et à l'orientation professionnelles regroupant le plus souvent, outre le référent pour l'insertion professionnelle, un médecin, un psychologue de l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), un représentant de Pôle emploi, de Cap emploi et de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).



### 3. Les structures d'insertion des travailleurs handicapés ou défavorisés

Les opérateurs économiques favorisant l'insertion des personnes éloignées de l'emploi, dites également entreprises « inclusives » regroupent deux secteurs :

- les structures du handicap (EA, ESAT) et structures équivalentes ;
- les structures d'insertion par l'activité économiques (SIAE) de travailleurs défavorisés et structures équivalentes.

#### 3.1 Les structures du handicap

Le secteur du handicap se concentre sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap<sup>54</sup>.

Il regroupe quatre types d'acteurs : les établissements et services d'aide par le travail (ESAT), les entreprises adaptées (EA) et des acteurs plus récents : entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH).

##### Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Anciennement centres d'aides par le travail (CAT), les ESAT sont des établissements médico-sociaux relevant du code de l'action sociale et des familles (CASF), chargés de fournir du travail à des travailleurs en situation de handicap auxquels la Commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH) a reconnu une incapacité, momentanée ou durable, de travailler dans une entreprise ordinaire d'exercer une profession indépendante.

Ce ne sont donc pas des entreprises mais des associations, et les personnes bénéficiaires sont des travailleurs ne dépendant pas du code du travail.

Les ESAT ont une double vocation :

- Ils permettent aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un milieu protégé, si elles n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire. Pour leur insertion, ils mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et suivent une formation professionnelle ;
- En plus d'activités professionnelles, les ESAT fournissent également un accompagnement médico-social et éducatif aux personnes handicapées en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social et développer de leur autonomie.

Les ESAT accueillent :

- des personnes en situation de handicap dont la capacité de travail est inférieure à un tiers de celle d'un travailleur non handicapé ;

---

<sup>54</sup> Liste des personnes disposant d'une reconnaissance administrative du handicap à l'article L. 5212-13 du Code du travail. Par exemple : reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), rente accident du travail ou pension d'invalidité.





- ou des personnes dont la capacité de travail est supérieure ou égale à un tiers, mais qui ont besoin d'un soutien médical, social ou psychologique spécifique.

### Les entreprises adaptées (EA)

Les EA sont des entreprises du milieu ordinaire. La mission des EA est d'employer, d'accompagner et de former des travailleurs en situation de handicap éloignés du marché du travail ou des personnes courant le risque de perdre leur emploi en raison de leur handicap.

Les EA étant des entreprises du milieu ordinaire de travail agréées par l'Etat, les salariés des EA relèvent du code du travail. **Une EA emploie au moins 55 % de travailleurs reconnus handicapés dans son effectif annuel salarié.**

Grâce à l'accompagnement spécifique qu'elle propose à ses salariés, elles favorisent la réalisation de leurs projets professionnels en vue de la valorisation de leurs compétences, de leurs promotions et de leurs mobilités au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

**Deux types d'expérimentations** ont été mises en œuvre depuis la loi du 5 septembre 2018 :

- **les entreprises adaptées de travail temporaire** : les EATT ont pour activité exclusive la mise à disposition à titre onéreux de travailleurs handicapés dans le cadre de contrats de travail temporaire (contrat de mission ou CDI intérimaire). Ces contrats doivent permettre l'acquisition d'une expérience professionnelle, un accompagnement individuel et l'accès à des formations notamment pré-qualifiantes et qualifiantes favorisant la réalisation des projets professionnels. La création à titre expérimental des EATT a pour objectif la réduction du taux de chômage des personnes en situation de handicap. Cette expérimentation prévue à l'article 79 de loi du 5 septembre 2018 et le [décret n° 2019-360 du 24 avril 2019](#) contribue à concrétiser l'engagement national du 12 juillet 2018 « Cap vers l'entreprise inclusive 2019-2022 », prolongé jusqu'au 31 décembre 2023.
- **le contrat à durée déterminée « tremplin »** : le CDD « tremplin » permet à une personne en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement lui permettant d'acquérir une expérience professionnelle ou une formation qualifiante. L'objectif est de favoriser la mobilité professionnelle des travailleurs handicapés. L'expérimentation est prévue à l'[article 78 de la loi du 5 septembre 2018](#) et a également été prolongée jusqu'au 31 décembre 2023.

Le Président de la République lors de la conférence nationale du handicap du 26 avril 2023 a confirmé la pérennisation des expérimentations en EA au-delà du 31 décembre 2023.

### Les travailleurs indépendants handicapés (TIH)

Un travailleur indépendant handicapé est une personne disposant d'une reconnaissance administrative du handicap et d'un numéro de SIRET associé à son statut de travailleur indépendant (autoentrepreneur, entrepreneur individuel, SASU, dirigeant de personne morale, statut de commerçant, d'artisan...). Les TIH proposent leurs services dans de multiples secteurs d'activités.

### Comment trouver un/une ESAT/EA/EATT ?

Les réseaux nationaux :

- Marché de l'inclusion
- Réseau Gesat (ESAT)



- Handeco-Pas@Pas (EA et ESAT)
- UNEA – Union Nationale des Entreprises Adaptées (EA et EATT)
- Linklusion (TIH, EA et ESAT)

### 3.2 Les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) et les autres structures intégrant des personnes défavorisées

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. Elle contribue également au développement des territoires, notamment par la création d'activités économiques (article L. 5132-1 du Code du travail).

Les quatre structures d'insertion par l'activité économique sont (article L. 5132-4 du Code du travail) :

- les ateliers et chantiers d'insertion (ACI),
- les associations intermédiaires (AI),
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI),
- et les entreprises d'insertion (EI)

Depuis 2018, ont été créées de manière expérimentale, les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) (voir la question des équivalences en marchés réservés Fiche 8 : Les marchés réservés).

Outre les structures d'insertion pour l'activité économique, d'autres structures concourent à l'insertion professionnelle des personnes défavorisées comme l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP), les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les régies de quartier ou de territoire ainsi que les entreprises à but d'emploi (EBE) dans le cadre de l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée ».

#### a) Les SIAE conventionnées par l'Etat

##### Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI)

Les ACI sont le plus souvent portés par une association et peuvent par exemple être créés par une commune, un département ou un établissement public de coopération intercommunale (EPCI). Ils développent des activités présentant un caractère d'utilité sociale, y compris en produisant des biens et des services en vue de leur commercialisation (la part des recettes issue de la commercialisation ne doit pas excéder 30 % des charges, 50 % dans certains cas). La mise en situation de travail est obligatoirement réalisée dans le cadre d'actions collectives. Ils recrutent généralement des personnes très éloignées de l'emploi et leur offrent un accompagnement socioprofessionnel renforcé.

Ils ont pour mission (article L. 5132-15 du code du travail) :

- d'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;



- d'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Le salarié est recruté en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) pour une durée minimale de 4 mois renouvelable dans la limite de 24 mois (sauf dérogations particulières). La durée de travail hebdomadaire peut aller de 20 heures minimum (sauf dérogations particulières) à 35 heures.

Le montant de l'aide au poste est fixé chaque année par arrêté.

En 2023<sup>55</sup>, pour les ACI, il est fixé à 23 196 € par an pour un équivalent temps plein (ETP) à laquelle peut s'ajouter une part modulée pouvant varier de 0 % à 10 % du montant socle en fonction des résultats atteints.

La convention conclue avec l'Etat pour la mise en place d'un atelier et chantier d'insertion doit notamment prévoir le territoire dans lequel il est réalisé ([article R. 5132-28](#) du code du travail).

### Les associations intermédiaires (AI)

Les associations intermédiaires embauchent des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion pour les mettre à disposition, à titre onéreux, de particuliers, d'associations, de collectivités et d'entreprises.

L'activité de mise à disposition sert de support économique à divers objectifs, allant de l'évaluation des compétences à la validation d'un projet professionnel. Les AI se situent, pour partie, dans l'économie marchande.

La mise à disposition d'un même salarié en entreprise est limitée à 480 heures sur 24 mois (sauf dérogations particulières). L'AI peut signer soit un CDDI (à l'instar des ACI et EI selon les mêmes règles) ou bien un contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) avec le salarié, et un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur à la disposition duquel elle met un ou plusieurs salariés.

Le montant de l'aide au poste est fixé chaque année par arrêté.

En 2023<sup>56</sup>, pour les AI, il est fixé à 1 570 € par an pour un équivalent temps plein (ETP) auquel peut s'ajouter une part modulée pouvant varier de 0 % à 10 % du montant socle en fonction des résultats atteints.

La convention signée avec l'Etat prévoit le territoire dans lequel l'association se propose d'exercer son activité.

Depuis la [loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020](#) relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée », l'agrément obligatoire de Pôle emploi sur les embauches est supprimé.

La nouvelle procédure prévoit la capacité d'auto-prescription d'un parcours d'insertion sur la plateforme numérique appelée le « Pass IAE ».

---

<sup>55</sup> [Arrêté du 28 juillet 2023](#) fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte. Les montants sont actualisés chaque année.

<sup>56</sup> [Arrêté du 28 juillet 2023](#) fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte. Les montants sont actualisés chaque année.



### Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

Associations ou sociétés commerciales, les ETTI évoluent dans le cadre réglementaire du travail temporaire et assurent la grande majorité de leurs ressources par leur chiffre d'affaires. L'ETTI signe un contrat de mise à disposition avec une entreprise cliente. La personne travaille dans cette entreprise cliente, mais elle est salariée de l'ETTI par le biais d'un contrat de mission. Par dérogation aux dispositions du travail temporaire, la durée des contrats de travail peut être portée à 24 mois au lieu de 18 mois, renouvellement compris.

Le montant de l'aide au poste est fixé chaque année par arrêté.

En 2023<sup>57</sup>, pour les ETTI, il est fixé à 4 636 € par an pour un équivalent temps plein (ETP) à laquelle peut s'ajouter une part modulée pouvant varier de 0 % à 10 % du montant socle en fonction des résultats atteints.

En contrepartie de l'aide au poste, l'ETTI doit assurer l'accompagnement socio-professionnel individualisé de la personne et sa formation.

Les missions réalisées dans des entreprises utilisatrices permettent à l'ETTI d'accompagner individuellement, de redynamiser socialement et de requalifier professionnellement les salariés en insertion qu'elles embauchent. Les ETTI mobilisent largement les moyens de formation de la branche professionnelle pour augmenter la qualification de leurs salariés. Bien qu'inscrites dans le secteur concurrentiel, elles se distinguent par leur finalité : l'insertion sociale et professionnelle des personnes exclues du marché du travail. Les EI peuvent avoir un statut associatif ou commercial.

Le salarié est recruté en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) pour une durée minimale de 4 mois renouvelable dans la limite de 24 mois (sauf dérogations particulières). La durée de travail hebdomadaire peut aller de 20 heures minimum (sauf dérogations particulières) à 35 heures. Les EI proposent généralement un contrat de travail à temps plein.

Le montant de l'aide au poste est fixé chaque année par arrêté.

En 2023<sup>58</sup>, pour les EI, elle est fixée à 12 081 € par an pour un équivalent temps plein (ETP) à laquelle peut s'ajouter une part modulée pouvant varier de 0 % à 10 % du montant socle en fonction des résultats atteints.

Comme toute entreprise, l'EI est dans l'économie marchande et la convention signée avec l'Etat ne prévoit pas, à la différence de l'ACI, un territoire d'intervention ([article L. 5132-5](#) et [article R. 5132-1](#) du code du travail).

### Les entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI)

[L'article 83 de la loi du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit d'élargir, de façon expérimentale, l'IAE au travail indépendant. Il autorise l'Etat à expérimenter, pendant une durée de 3 ans, une nouvelle forme de structure d'insertion par l'activité économique appelée entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI).

---

<sup>57</sup> [Arrêté du 28 juillet 2023](#) fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte. Les montants sont actualisés chaque année.

<sup>58</sup> [Arrêté du 28 juillet 2023](#) fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique, aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte. Les montants sont actualisés chaque année.



Ce nouveau dispositif permet à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, d'exercer une activité professionnelle en bénéficiant d'un service de mise en relation avec des clients et d'un accompagnement réalisé par une EITI.

L'expérimentation a été renouvelée pour une durée de deux ans, soit jusqu'à fin 2023<sup>59</sup>.

### b) L'Agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP)

Désormais service à part entière de l'ATIGIP, le SEP (service de l'emploi pénitentiaire), qui gère également la Régie Industrielle des Etablissement Pénitentiaires (RIEP), contribue par ses missions à l'insertion des personnes détenues en développant le travail et la formation dans les établissements pénitentiaires.

### c) Les autres structures intégrant des personnes défavorisées, non conventionnées par l'Etat

#### Les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ)

Les GEIQ regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel de personnes en difficulté d'accès au marché du travail. Les GEIQ assurent une fonction de médiation pour l'emploi en recrutant ces personnes pour les mettre à la disposition des entreprises adhérentes au groupement.

Les embauches s'effectuent principalement en contrats de professionnalisation ou d'apprentissage qui permettent d'organiser une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes à l'occasion des périodes de travail que les salariés effectuent auprès des entreprises du groupement.

Les parcours d'insertion mis en œuvre par les GEIQ permettent aux salariés de bénéficier d'un accompagnement social et professionnel individualisé ainsi que d'un suivi pour leur intégration dans l'entreprise via un double tutorat réalisé conjointement par un référent du GEIQ et par un tuteur en entreprise.

Les GEIQ peuvent ainsi à la fois permettre à ces personnes d'acquérir une qualification reconnue et une réelle expérience professionnelle validée par des périodes en entreprises débouchant sur un emploi, et répondre aux besoins des entreprises adhérentes par le recrutement d'un personnel formé spécifiquement à leurs métiers.

L'appellation GEIQ est accordée pour une durée d'un an par la commission nationale de labellisation des GEIQ qui comprend des représentants de l'Etat. Celle-ci s'assure du respect d'un cahier des charges établi sur avis conforme du ministère chargé de l'emploi.

#### Les régies de quartier ou de territoire

Les régies de quartier sont des associations regroupées au sein du Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ), dépositaire du label Régie de Quartier. On y trouve des régies de quartier (urbaines), majoritairement implantées dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, et des régies de territoire (rurales).

---

<sup>59</sup> Projet de loi de finances n° 4482 pour 2022



Sur ces territoires en difficultés, les régies interviennent en partenariat avec les habitants, les pouvoirs publics, et les bailleurs sociaux, en développant des activités techniques et sociales pour améliorer le cadre de vie des habitants.

Une association labellisée Régie de Quartier peut éventuellement être conventionnée par les services de l'Etat comme une structure de l'insertion par l'activité économique (SIAE) et intervenir en tant qu'ACI ou EI. Elle peut aussi ne rechercher aucun agrément et agir avec des salariés en contrat de travail de droit commun.

Ces régies sont des ensembles de contrats et d'activités, à la fois économiques et d'utilité sociale.

### Les entreprises à but d'emploi (EBE)

Les entreprises à but d'emploi font partie du dispositif d'expérimentation « Territoires zéro chômage de longue durée » prévu par la loi n° 2016-231 du 29 février 2016.

Les EBE sont conventionnées par le territoire sur lequel elles sont implantées et par le Fonds d'expérimentation, qui contribue au financement d'une fraction de la rémunération des personnes embauchées dans les entreprises conventionnées.

Les entreprises à but d'emploi sont des entreprises de l'économie sociale et solidaire, à but non lucratif. Elles ont pour objet de contribuer à résorber le chômage de longue durée sur un territoire en embauchant des demandeurs d'emploi en contrat à durée indéterminée, pour exercer des activités économiques pérennes et non concurrentes de celles déjà présentes sur le territoire.

L'expérimentation a été prolongée en 2020 pour une durée de cinq ans.

### Comment trouver les SIAE et autres structures ?

Les réseaux nationaux<sup>60</sup> :

- Marché pour l'inclusion
- Réseau Coorace (SIAE)
- Fédération des Entreprises d'Insertion (EI, ETTI et EITI)
- CNLRQ (Régies)
- Fédération française des GEIQ (GEIQ)

---

<sup>60</sup> Ces réseaux organisent certaines formations ouvertes et gratuites sur l'insertion sociale dans la commande publique : sensibilisation pour tous par le marché pour l'inclusion, ou local. Exemple : le GRAFIE et la FAS IDF (réseaux de SIAE) proposent une formation gratuite pour l'Île de France.



## FICHE 6

# LES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION

La clause sociale en tant que condition d'exécution d'un marché ou d'un contrat de concession (articles L. 2112-2 à L. 2112-4 et L. 3114-2 et 3 du CCP) impose aux entreprises de s'engager à consacrer une part de la réalisation du contrat, sous la forme, le plus souvent, d'heures de travail, à la réalisation d'une action d'insertion professionnelle pour les publics éloignés de l'emploi.<sup>61</sup>

Après avoir mis en œuvre les recommandations préalables pour préparer la procédure (anticipation, sourçage, analyse de la faisabilité, etc. : voir 2. Recommandations préalables communes), et avoir choisi une clause sociale d'insertion, il s'agit de la rédiger en s'appuyant de préférence sur un professionnel de l'insertion.

### 1. Préparation de la procédure

Pour que la clause sociale d'insertion soit accessible et efficace, il est important d'appliquer les bonnes pratiques communes à l'accès des TPE/PME (voir sur ce point la Partie 1 : Mobiliser les considérations sociales) et prendre en compte le principe d'égalité d'accès à la commande publique.

Les obligations sociales, en s'imposant de manière identique à toutes les entreprises concurrentes, les placent sur un pied d'égalité, tant au regard de l'engagement des moyens qui leurs sont demandés, qu'à l'égard de leur chance de se voir attribuer le marché.

En outre, la clause ne doit pas avoir d'effet discriminatoire : l'acheteur doit veiller à ce que tout opérateur économique souhaitant répondre au marché, quel que soit son statut juridique ou sa taille, soit à même de pouvoir remplir cette clause.

L'appui d'un facilitateur ou d'acteurs de l'emploi permet, selon les métiers visés, le bassin d'emploi et la taille du marché, de s'assurer de l'opportunité de la clause.

Une attention particulière devra être portée aux obligations de reprise de personnels quand elles s'imposent.

---

<sup>61</sup> Vous pouvez également consulter le guide DAE « [Comment faire de son achat un outil au service de l'insertion des publics éloignés de l'emploi](#) »



Si l'acheteur souhaite prévoir la prise en compte de considérations sociales dans les conditions d'exécution des prestations, cela doit clairement **être annoncé dans l'avis de publicité** en indiquant, dans la rubrique « conditions particulières d'exécution » ou « informations complémentaires ».

Il est recommandé de prévoir, selon le marché/contrat, et la procédure :

- ✓ un temps de réponse adapté pour que les candidats puissent prendre l'attache, au besoin, des facilitateurs, envisager une réponse en groupements, etc.
- ✓ un critère social d'attribution en lien avec la clause d'insertion : le critère social permettra d'apprécier la qualité de l'offre sur ce plan (voir Fiche 7).

Les modalités ou objectifs complémentaires proposés par l'entreprise attributaire et acceptés par l'acheteur deviendront contractuelles.

- ✓ une phase de négociation éventuelle peut permettre de moduler certains aspects qualitatifs de la mise en œuvre de la clause d'insertion dans l'offre de l'entreprise, notamment s'agissant de l'accompagnement des bénéficiaires (tutorat, formations qualifiantes, etc.). **Dans la mesure où ils ne dérogent pas aux exigences formulées dans les clauses, les éléments complémentaires feront partie de l'engagement de l'entreprise.**

Ces adaptations peuvent également donner l'occasion d'une mise au point du marché dans les conditions prévues par l'article R. 2152-13 du CCP, dès lors qu'elle n'a pas pour effet de modifier des caractéristiques substantielles de l'offre ou du marché.

## 2. Rédaction des clauses

Une clause sociale d'insertion a été intégrée aux différents nouveaux CCAG<sup>62</sup> publiés le 1<sup>er</sup> avril 2021, permettant au plus grand nombre d'acheteurs de disposer d'un outil « clef en main », destiné à les accompagner dans la définition de leur besoin et à l'intégration, le cas échéant, d'une clause spécifique dans leur marché.

Les CCAG prévoient plusieurs clauses nécessaires à la mise en œuvre de l'action d'insertion notamment les dispositions relatives aux **modalités de réalisation pour l'entreprise**, au **suivi de la mise en œuvre** et à la **nature des pénalités contractuelles** prévues. Elles sont prévues pour les marchés et peuvent être adaptées et complétées pour les concessions. Pour être applicables, certaines de ces clauses nécessitent d'être précisées dans les documents particuliers du marché.

**Sont prévus dans les CCAG :**

- le principe d'un volume horaire d'insertion, prenant en compte les heures de formation ;
- les différents dispositifs contractuels possibles entre le titulaire et les personnes en insertion ;
- les missions du facilitateur (en cas de recours à un facilitateur) ;
- 

---

<sup>62</sup> <https://www.economie.gouv.fr/daj/cahiers-clauses-administratives-generales-et-techniques>

Les clauses sociales d'insertion dans les CCAG 2021 :

CCAG-Travaux : article 20 ; CCAG-FCS : article 16 ; CCAG-PI : article 16 ; CCAG-TIC : article 16 ; CCAG-MI : article 17 ; CCAG-MOE : article 18





- en cas de globalisation des heures prévue pour plusieurs marchés d'un même acheteur, ses modalités de mise en œuvre ;
- l'obligation pour le titulaire de désigner un correspondant et de transmettre des informations ;
- le principe d'une réunion de mise au point après la notification du marché et de réunions de suivi pendant toute la période d'exécution du marché ;
- les obligations de transmission à l'acheteur d'un bilan quantitatif et qualitatif sur l'action d'insertion et l'échéance du bilan final ;
- les modes de suspension ou suppression de la clause en cas de difficultés économiques ;
- les cas de pénalités, leurs modalités et la prise en compte des difficultés économiques.

Sont à prévoir dans les documents particuliers du marché :

- le périmètre de l'action à réaliser ;
- les profils de publics éligibles ;
- le volume horaire d'insertion à la charge du titulaire (en heure de travail à réaliser) ;
- en cas de recours à un facilitateur, ses coordonnées ;
- l'information sur la possibilité ou non de globaliser les heures d'insertion ;
- les types, contenus et délais pour la transmission de documents, la mise en place de la réunion de mise au point, l'organisation dans le temps du suivi ;
- les modalités de calcul des pénalités.

Lorsqu'un facilitateur est mobilisé, ce dernier peut proposer un modèle de rédaction adapté au territoire, au marché et à ses particularités

Par exemple, dans certains secteurs ou pour tenir compte du secteur du handicap, à la place du volume horaire d'inclusion à la charge du titulaire, peut être proposé le pourcentage du chiffre d'affaires réalisé par le public éligible à la clause ; ou le pourcentage de salariés éligibles affectés à la réalisation du marché ; ou enfin un pourcentage du volume global de produits fabriqués par le public visé (fabrication de textile).

Une illustration de CCAP relatif à la clause sociale d'insertion, correspondant à la rédaction proposée aux CCAG, est proposée en annexe : 1. La clause sociale d'insertion comme condition d'exécution.

### 2.1 Prévoir l'action d'insertion et son périmètre

#### a) Prévoir l'action d'insertion

Les CCAG prévoient<sup>63</sup> « Lorsque les documents particuliers du marché prévoient que le titulaire réalise une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociale et/ou professionnelles, leur mise en œuvre s'effectue dans les conditions prévues au présent article, ils précisent a minima :

- le périmètre de l'action à réaliser ;

---

<sup>63</sup> CCAG-Travaux : article 20.1 ; CCAG-FCS : article 16.1 ; CCAG-PI : article 16.1 ; CCAG-TIC : article 16.1 ; CCAG-MI : article 17.1 ; CCAG-MOE : article 18.1



- les coordonnées du facilitateur le cas échéant ;
- les profils de publics éligibles à la clause d'insertion ;
- le volume horaire d'insertion à la charge du titulaire. »

**A prévoir également dans le règlement de consultation et l'AAPC :** l'acheteur ou l'autorité concédante qui prévoit la mise en place d'une action d'insertion professionnelle dans le contrat introduit, dans le règlement de consultation, un article spécifique relatif à l'insertion.

Proposition de rédaction : « *Le marché/la concession fait l'objet d'une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociale et/ou professionnelles* », ou « *Le marché fait l'objet d'une condition d'exécution relative à l'insertion professionnelle des publics en difficulté* ».

## b) Déterminer le périmètre de la clause

### Déterminer les lots concernés

Il peut être envisagé, dans un contrat alloti, de choisir un ou plusieurs lots pour y intégrer une clause sociale d'insertion professionnelle. Ces clauses peuvent être dans les pièces communes à l'ensemble des lots (règlement de la consultation, AAPC...) tout en ne portant que sur certains lots. Il convient de préciser les lots concernés.

### Prévoir la clause dans les accords-cadres

L'acheteur public souhaitant prévoir des clauses sociales d'insertion dans un ou plusieurs marchés subséquents à un accord-cadre doit le prévoir dans l'accord-cadre lui-même. En effet, l'ajout d'une clause sociale d'insertion professionnelle dans un marché subséquent modifierait substantiellement l'équilibre du marché et serait donc irrégulier.

La DAE propose des déclinaisons opérationnelles dans son guide « [Comment faire de son achat un outil au service de l'insertion des publics éloignés de l'emploi](#) ».

Pour les marchés subséquents, les marchés à bons de commande ou à tranches, l'acheteur devra veiller à informer l'éventuel facilitateur du lancement de marchés subséquents, de l'affermissement des tranches ou de l'émission des bons de commande.

## c) Rappeler la clause CCAG sur les profils des personnes éligibles

Une liste profil des personnes pouvant bénéficier de l'action d'insertion, constituée de deux catégories, est proposée dans les CCAG. Il est recommandé :

- de reprendre ces catégories, sans y déroger ;
- de conserver la souplesse permettant à l'acheteur, ou au facilitateur de reconnaître l'éligibilité d'éventuels autres publics en difficulté préalablement à la mise en œuvre du dispositif d'insertion.

(Voir les recommandations Fiche 4 - 1.3 Quel est le public éligible au dispositif ? et les exemples de clauses de CCAP en marchés et en concession en annexe).



### d) Préciser les différentes modalités de mise en œuvre de la clause que peut mobiliser le titulaire

Les CCAG listent les différentes modalités de mise en œuvre de l'action d'insertion. Il suffit de faire référence aux CCAG pour que cette clause soit applicable. Il n'est pas recommandé d'y déroger en réduisant cette liste car les opérateurs économiques doivent pouvoir disposer de la liberté d'en proposer les modalités d'exécution.

Afin de départager deux offres, les modalités d'analyses suivantes peuvent être intégrées :

- **embauche directe** : « - par une embauche directe en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD) par l'entreprise titulaire, ou en contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage). Les heures effectuées par les personnes en insertion via l'embauche directe sont comptabilisées durant l'exécution du marché à compter de la date d'embauche et pour une période maximale de deux ans ; »
- **mise à disposition** : « - par la mise à disposition de salariés en insertion via le recours à une association intermédiaire (AI), ou à une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), ou à une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT), ou à un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), ou à une entreprise de travail temporaire (ETT) ; »
- **sous-traitance ou groupement d'opérateurs économiques...** : « - par le recours à la sous-traitance ou au groupement d'opérateurs économiques avec une entreprise d'insertion (EI), un atelier chantier d'insertion (ACI) ou une entreprise adaptée (EA), un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), une entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI), ou un travailleur indépendant handicapé (TIH). »

**Rôle du facilitateur** : les structures recensées dans cette clause sont mobilisables tant pour la mise à disposition que pour la sous-traitance ou l'embauche directe. Pour certains publics, notamment les personnes handicapées, les modalités les plus appropriées peuvent être étudiées pour faciliter la mise en œuvre de la clause d'insertion conformément à l'article [16.1.4 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.4. du CCAG-MI ; 18.1.4 et du CCAG-MOE ; 20.1.4 du CCAG-Travaux].

**Changement de formes de contrats** : Lorsque l'entreprise titulaire recrute une personne en CDD ou dans le cadre d'une mise à disposition au titre de la clause sociale d'insertion, puis propose à ce même salarié un CDI, alors les heures réalisées par le salarié en CDI continuent à être comptabilisées au titre de la clause et à compter de la date d'embauche initiale.

**Groupements** : Les CCAG précisent qu'en « cas de groupement d'opérateurs économiques, le mandataire du groupement est l'interlocuteur unique de l'acheteur pour le suivi d'exécution de la clause d'insertion. Cette mission peut également être confiée, le cas échéant, à un facilitateur identifié dans les documents particuliers du marché »<sup>64</sup>.

**Sous-traitance** : Le recours à la sous-traitance n'exonère pas le titulaire de ses obligations en matière de clause d'insertion. S'il peut partager une partie de l'effort d'insertion, il restera responsable de leur bonne exécution et de la bonne remontée d'information. Les pénalités sont supportées par le titulaire.

---

<sup>64</sup> CCAG-Travaux : article 20.1.3 ; CCAG-FCS : article 16.1.3 ; CCAG-PI : article 16.1.3 ; CCAG-TIC : article 16.1.3 ; CCAG-MI : article 17.1.3 ; CCAG-MOE : article 18.1.3



Il est recommandé **aux opérateurs économiques** de prévoir dans le contrat de sous-traitance les stipulations qui permettront de clarifier les responsabilités respectives. En effet, si la clause d'insertion n'est pas prévue dans le contrat de sous-traitance, celle-ci sera inopposable au sous-traitant.

Il est recommandé **à l'acheteur** pour les marchés de montant important ou concessions, de demander le contrat de sous-traitance et de sensibiliser le titulaire sur l'équilibre contractuel à préserver<sup>65</sup>.

**Pérenniser l'emploi :** L'objectif des clauses sociales d'insertion est l'insertion du bénéficiaire dans l'emploi. Pour inciter le titulaire à garder la personne en insertion, les CCAG stipulent : « *A l'issue du marché, le titulaire s'engage à étudier toutes les possibilités d'embauche ultérieure des personnes en insertion.* »

Il s'agit d'une obligation de réflexion à la fin du marché, qui n'emporte pas d'obligation de résultats en dehors du contrat.

#### e) Volume horaire d'insertion : calibrer la clause sociale d'insertion en heures de travail de façon raisonnable

Comme cela est prévu dans les CCAG du 1<sup>er</sup> avril 2021, il est recommandé de formuler de telles clauses **en nombre d'heures de travail**<sup>66</sup>. Ce type de rédaction simplifie le suivi de l'exécution du marché :

*« Le titulaire s'engage à réaliser une action d'insertion, au minimum à hauteur des objectifs horaires d'insertion fixés dans les documents particuliers du marché. L'ensemble des actions mises en œuvre doivent intervenir durant la période d'exécution du marché. »*

Pour encourager les employeurs à faire monter en compétence les personnes en insertion, les CCAG prévoient également que les heures de formation sont prises en compte au titre des heures d'insertion : « *Si la formation fait partie du contrat de travail (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, etc.), les heures de formation sont comptabilisées au titre des heures d'insertion.* »

Le nombre d'heures d'insertion dépend avant tout de l'objet du marché, du cadre d'exécution et de **la part de main d'œuvre propre au secteur d'activité** visé par le contrat, en considération des qualifications et compétences requises et des caractéristiques du public mobilisable sur la zone où sera réalisée la prestation, objet du marché.

L'acheteur, en lien avec le facilitateur, se référera utilement, pour connaître la part de main-d'œuvre de chaque secteur d'activité concerné par le contrat, à son expérience, aux bonnes pratiques d'autres acheteurs (ex : de sa structure mutualisée, de son réseau achats responsables...), ou aux sites Internet des fédérations professionnelles.

L'acheteur doit veiller à ce que tout opérateur économique souhaitant répondre au marché, quel que soit son statut juridique ou sa taille, soit à même de pouvoir remplir cette clause.

<sup>65</sup> Voir les préconisations à ce sujet de l'étude OECF sur la sous-traitance.

[https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions\\_services/daj/marches\\_publics/oecp/etude/OECP-EtudeST.pdf](https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/daj/marches_publics/oecp/etude/OECP-EtudeST.pdf)

<sup>66</sup> CCAG-Travaux : article 20.1.2 ; CCAG-FCS : article 16.1.2 ; CCAG-PI : article 16.1.2 ; CCAG-TIC : article 16.1.2 ; CCAG-MI : article 17.1.2 ; CCAG-MOE : article 18.1.2



Par exemple, une clause imposant 50 % des heures de travail à des personnes en difficulté, hors mécanisme des marchés ou lots réservés, exclut *de facto* les opérateurs économiques classiques au profit des seules structures spécialisées de l'insertion par l'activité économique ou des secteurs adaptés et protégés et n'est pas recommandée.

Dans la pratique, les exemples d'application montrent que **l'effort d'insertion** retenu (c'est-à-dire la part du volume total des heures de travail générées par le marché qui seront consacrées à l'action d'insertion) s'élève entre 5 à 10 %.

Pour certains marchés de services, cela peut aller jusqu'à 30 %, à discuter avec le facilitateur afin de s'assurer que cela soit proportionné.

### **Illustration : calibrer une clause sociale d'insertion**

$$\text{nombre d'heures d'insertion} = \frac{(\text{montant HT du contrat}) \times (\text{part de main d'oeuvre de l'activité})}{\text{taux horaire salarial chargé du secteur}} \times \text{effort d'insertion souhaité}$$

1. Part de main d'œuvre : sur un secteur d'activité où la part de main d'œuvre est de 50 % du coût total de la facturation. Pour un contrat d'un million d'euros HT, la part de main d'œuvre représentera 500 000 euros.

2. Conversion en heures de travail : selon les métiers concernés, le taux horaire salarial toutes charges comprises peut varier. Avec l'hypothèse d'un coût moyen de 30 euros de l'heure charges comprises, on estime le volume total des heures de travail générées par le contrat, par le calcul suivant :  $500\,000 / 30 = 16\,667$  heures (presque 10,5 équivalent temps plein<sup>67</sup>).

3. Effort d'insertion souhaité :

- si l'effort d'insertion est fixé par l'acheteur à 10 %, on obtient le nombre d'heures d'insertion à réaliser avec le calcul suivant :  $16\,667 \times 10/100 = 1\,667$  heures d'insertion (1 ETP).

- si l'effort d'insertion est fixé par l'acheteur à 5 %, on obtient le nombre d'heures d'insertion à réaliser avec le calcul suivant :  $16\,667 \times 5/100 = 833$  heures d'insertion (0,5 ETP).

### **Point de vigilance sur le calibrage des heures d'insertion**

La **part de main d'œuvre** varie de manière importante selon les métiers, parfois même au sein du même secteur d'activité (par exemple, ce taux est très variable selon les différents corps de métier du second œuvre dans le bâtiment). Le **taux horaire salarial** toutes charges comprises peut également varier fortement selon les secteurs considérés et d'une entreprise à l'autre en fonction des avantages octroyés aux salariés.

- **Cas particulier des contrats soumis au transfert conventionnel de personnel** (reprise de personnel) :

---

<sup>67</sup> 1 ETP = 1607 heures de travail



Dans certains secteurs d'activité comme la propreté, le gardiennage et la restauration collective, les transports urbains et régionaux, les stipulations de la convention collective étendue prévoient que le personnel sur site de l'ancien titulaire du marché bénéficie d'un droit au transfert et que, si tout ou partie de ses membres en expriment le souhait, ils doivent obligatoirement être repris par le nouvel attributaire.

Dans ces circonstances, l'acheteur, en lien avec le facilitateur le cas échéant, doit prendre en considération la question de la reprise du personnel lors du calibrage de la clause sociale par exemple en proratisant la part de l'effort d'insertion. La DAE préconise par exemple dans sa circulaire sur la propreté et la sécurité privée de mentionner la liste anonymisée des agents transférables (incluant leur ancienneté, qualification, rémunération primes comprises et formations professionnelles suivies les deux dernières années).

#### f) Favoriser la globalisation des heures d'insertion

Comme le prévoient les CCAG, « *si, dans un même bassin d'emploi, le titulaire est attributaire d'un ou plusieurs autres marchés comportant une clause sociale d'insertion, le titulaire peut solliciter auprès de l'acheteur la globalisation des heures d'insertion, afin de favoriser la qualité des parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi. Celle-ci doit être définie dans les documents particuliers du marché.* »

Cette demande de globalisation des heures d'insertion vise à permettre à l'entreprise, qui s'engage par ailleurs à réaliser l'ensemble des prestations liées aux marchés concernés, d'affecter la ou les personne(s) recrutée(s) dans le cadre des clauses, à la réalisation d'une seule des prestations prévues par les différents marchés.

Cette possibilité, qui doit concerner **un seul et même acheteur**, sur un même bassin d'emploi, doit être prévue dans les documents particuliers du marché et garantir le respect des grands principes de la commande publique. Une illustration de rédaction du CCAP est proposée en annexe : 1. La clause sociale d'insertion comme condition d'exécution.

L'entreprise doit en faire la demande et celle-ci doit être examinée avec le cas échéant l'appui du facilitateur pour s'assurer que la mesure est favorable au parcours du salarié et à l'éligibilité des publics.

La notion de « bassin d'emploi » est une subdivision de la zone d'emploi telle que définie géographiquement par l'INSEE. Selon les régions, les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), les antennes régionales de Pôle emploi ou les régions mettent à disposition des données sur ces bassins constitués d'un regroupement de communes en général. Le périmètre défini par Pôle emploi est en général le plus adapté.

#### g) En cas de recours à un facilitateur, préciser ses coordonnées

Les missions du facilitateur sont définies dans les CCAG.

Une convention doit être préalablement conclue entre l'acheteur et le facilitateur. L'acheteur doit s'assurer de sa bonne mise en œuvre.

Les coordonnées du facilitateur, précisées au titulaire du marché, lui permettent de prendre son attache afin d'être orienté vers un bénéficiaire potentiel.



Pendant l'exécution du marché, le facilitateur est un interlocuteur privilégié de l'employeur. Il intervient en appui et est également en charge du contrôle (voir la partie dédiée au facilitateur dans la Fiche 5 1. Le facilitateur des clauses sociales).

### 2.2 Prévoir les conditions de suivi et de contrôle

Les CCAG proposent dès le lancement du marché des clauses détaillées encadrant les relations contractuelles, lors de problèmes d'exécution et pour la mise en œuvre de pénalités. Des exemples de conditions particulières, propres à chaque marché, se trouvent en annexe (voir en annexe : 1. La clause sociale d'insertion comme condition d'exécution).

#### a) Dialoguer dès le lancement du marché

Tel que le prévoit la clause sociale inscrite aux CCAG, il est recommandé lors du lancement du marché comportant une clause sociale d'insertion, que l'acheteur et le titulaire se rencontrent, avec le facilitateur le cas échéant.

#### Désignation d'un correspondant et modalités de transmission d'informations

Les CCAG prévoient : « Le titulaire désigne un correspondant opérationnel pour le suivi des actions d'insertion professionnelle, interlocuteur privilégié de l'acheteur et du facilitateur.

*Le titulaire transmet à l'acheteur, et le cas échéant au facilitateur, dès lors que l'acheteur lui a communiqué les coordonnées du facilitateur, tous renseignements utiles permettant le contrôle et le suivi de l'exécution de la clause [sociale d'insertion]. »<sup>68</sup>*

Les pièces particulières doivent prévoir :

- « Ces informations » correspondant à la liste de renseignements utiles qui pourront être demandés. Un commentaire de l'article du CCAG propose une liste à reprendre ou adapter : « *date d'embauche, type de contrat, poste occupé, justificatif de l'éligibilité des personnes recrutées, attestation trimestrielle d'heures d'insertion adressée au facilitateur, récapitulatif des factures, etc.* ». Cette liste doit être traitée en conformité avec les règles applicables au traitement des données à caractère personnel (voir en annexe la clause RGPD)

- et « la fréquence » de transmission de ces informations (par exemple, mensuel ou trimestriel).

#### Faire une réunion de mise au point

Les CCAG précisent « A l'initiative de l'acheteur, une réunion de mise au point de l'action d'insertion est organisée avec le titulaire et, le cas échéant, le facilitateur. » Là encore une convention doit avoir prévue les missions du facilitateur.

*« Elle est mise en place après notification du marché selon un délai précisé dans les documents particuliers du marché. »<sup>69</sup>*

<sup>68</sup> CCAG-Travaux : article 20.1.4.2 ; CCAG-FCS : article 16.1.4.2 ; CCAG-PI : article 16.1.4.2 ; CCAG-TIC : article 16.1.34.2 ; CCAG-MI : article 17.1.4.2 ; CCAG-MOE : article 18.1.4.2

<sup>69</sup> CCAG-Travaux : article 20.1.4.3 ; CCAG-FCS : article 16.1.4.3 ; CCAG-PI : article 16.1.4.3 ; CCAG-TIC : article 16.1.4.3 ; CCAG-MI : article 17.1.4.3 ; CCAG-MOE : article 18.1.4.3



Cette rencontre, dont la temporalité est précisée aux documents particuliers du marché, permet d'apporter toutes les informations nécessaires à la bonne réalisation de la clause et de rappeler les engagements contractuels.

## b) Poursuivre le dialogue et contrôler pendant toute l'exécution

### Organiser des réunions de suivi

Si l'acheteur se réfère aux CCAG, une clause prévoit la possibilité de déclencher des réunions de suivi tout au long de l'exécution et ne nécessite pas de précision dans les pièces particulières du marché :

*« Durant toute la période d'exécution du marché, l'acheteur peut organiser avec le titulaire et, le cas échéant le facilitateur, des réunions de suivi de la clause d'insertion. »*

Si un facilitateur est désigné, il pourra intervenir tout au long du marché pour le compte de l'acheteur qui le mandate, afin de **suivre et contrôler la bonne exécution** de la clause sociale d'insertion.

### Contrôler l'exécution

Les modalités de contrôle sont suffisamment précises dans les CCAG pour ne pas nécessiter de complément : *« Il est procédé au contrôle de l'exécution de l'action d'insertion pour laquelle le titulaire s'est engagé, tout au long de l'exécution des prestations :*

- *le titulaire, ou le cas échéant le facilitateur, établit pendant toute la durée du marché un bilan annuel sur la base des bilans transmis à l'acheteur ;*
- *le titulaire, ou le cas échéant le facilitateur, rédige un bilan final dans le mois précédant la fin de l'exécution du marché transmis à l'acheteur.*

*Ces bilans portent sur les aspects quantitatif et qualitatif de l'action d'insertion. »<sup>70</sup>*

Mais les pièces particulières peuvent préciser le contenu détaillé des bilans en fonction des engagements de l'entreprise tels que :

- les profils de publics ayant participé à réalisation de la clause sociale d'insertion ;
- le volume horaire d'insertion à la charge du titulaire ;
- la production des agréments pour les EA/ESAT/TIH/SIAE ou le détail des modalités de recrutement, d'accueil et d'intégration, d'accompagnement social et professionnel ainsi que les formations mis en place pour les structures non agréées par l'Etat.

## c) Prévoir les pénalités et les modalités d'exonération

### Pénalités pour non-respect de la clause sociale d'insertion

Les clauses sociales d'insertion sont soumises au même régime juridique que toutes les autres stipulations d'un cahier des charges. En cas d'inexécution ou de mauvaise exécution, l'acheteur applique les pénalités spécifiques prévues au marché. Les dispositions liées à la clause sociale d'insertion des CCAG prévoient :

---

<sup>70</sup> CCAG-Travaux : article 20.1.4.5 ; CCAG-FCS : article 16.1.4.5 ; CCAG-PI : article 16.1.4.5 ; CCAG-TIC : article 16.1.4.5 ; CCAG-MI : article 17.1.4.5 ; CCAG-MOE : article 18.1.4.5





- Le principe de pénalités forfaitaires et les cas de pénalités pour non-respect des clauses :
  - heures d'insertion non réalisées ;
  - absences injustifiées à une réunion de suivi ;
  - non-transmission, transmission partielle ou retard de transmission de documents et attestations.
- Les modalités de mise en œuvre des pénalités (les nouveaux CCAG 2021 ayant intégré le respect du contradictoire quant aux pénalités prévoit l'application de pénalités après une mise en demeure préalable restée infructueuse) ;
- La prise en compte des difficultés économiques pouvant donner lieu à certaines conditions à suspension ou suppression de la clause sociale d'insertion.

Dans ce dernier cas, lorsque le titulaire a informé l'acheteur de difficultés dans la mise en œuvre de l'action d'insertion (reconnues dans les conditions prévues déclinées ci-dessous) « *la pénalité ne s'applique pas à la part des heures d'insertion initialement prévues pour lesquelles l'acheteur ou le facilitateur ne sont pas parvenus à trouver un moyen pour le concessionnaire d'y recourir* ».

Le montant de la pénalité, pour chacun de ces cas, doit être fixé par les documents particuliers et présenter un caractère à la fois dissuasif et proportionné (par exemple, de l'ordre de deux à trois fois le tarif horaire non chargé, en considération du secteur concerné, pour les heures d'insertion non réalisées). Voir les exemples en annexe.

Des précisions sont apportées dans les commentaires des CCAG sur le fait que les pénalités sont supportées par le titulaire, même en cas de sous-traitance. Le titulaire doit anticiper cela dans le contrat de sous-traitance.

### Gestion des problèmes d'exécution : prise en compte des difficultés économiques

En principe, toute exonération de l'obligation de mise en œuvre de la clause sociale d'insertion est assimilable à une remise en cause des conditions de mise en concurrence.

Les CCAG permettent de prendre en compte les difficultés économiques de l'attributaire, et **la difficulté éventuelle d'exécution de l'action d'insertion** (temporaire ou non) :

« *Le titulaire notifie à l'acheteur toute difficulté pour assurer son engagement. Dans ce cas, l'acheteur, et le cas échéant le facilitateur, étudie avec le titulaire les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs d'insertion.*

*En cas de difficultés économiques, établies par un faisceau d'indices, l'entreprise attributaire peut demander à l'acheteur la suspension ou la suppression de la clause d'insertion sociale. En cas de difficultés économiques qui se traduisent par le recours à de l'activité partielle, à l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique ou à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire, l'acheteur annule la clause d'insertion sociale. Cette annulation est subordonnée à la communication d'une copie des documents afférents à ces difficultés, transmis à la DIRECCTE [DREETS] ou au juge. »<sup>71</sup>*

---

<sup>71</sup> CCAG-Travaux : article 20.1.4.4 ; CCAG-FCS : article 16.1.4.4 ; CCAG-PI : article 16.1.4.4 ; CCAG-TIC : article 16.1.4.4 ; CCAG-MI : article 17.1.4.4 ; CCAG-MOE : article 18.1.4.4



En effet, la clause sociale d'insertion professionnelle pose une obligation pour le titulaire de recourir partiellement à une main-d'œuvre extérieure et nouvelle. Une telle disposition est **susceptible d'entrer en conflit avec d'autres obligations** du titulaire au titre du code du travail (articles L. 1233-45 et L. 1242-5, notamment) lorsqu'il fait face à des mesures d'activité partielle ou de licenciement économique au sein de son entreprise, mesures qui sont généralement assorties d'une interdiction d'embauche.

La reconnaissance de cette situation pourra être matérialisée par un ordre de service de l'acheteur. Cette situation ne s'applique qu'à l'entreprise (identifiée par son RCS ou numéro d'inscription au registre des métiers), qui assure l'exécution du marché à titre principal (ou le sous-traitant, s'il est concerné par l'application de la clause sociale d'insertion professionnelle).

Il est important que l'acheteur, avec l'appui du facilitateur, puisse étudier les éléments (voir les recommandations DAE/DGEFP à ce sujet)<sup>72</sup>. Cette suppression ou suspension de la clause ne doit être envisagée que quand l'exécution du marché devient matériellement impossible et, si possible, il faudra confirmer la suppression seulement en toute fin de marché. Concrètement le volume horaire objet de l'engagement du titulaire sera calculé au *pro rata temporis* de l'apparition des difficultés économiques.

### 3. Analyse des candidatures et des offres

#### Candidatures

**Tous les opérateurs économiques peuvent se porter candidats à l'attribution d'un marché comportant une clause sociale d'insertion**, soit en position de titulaire ou co-traitant, soit en sous-traitance. Il n'est pas possible de privilégier une structure d'insertion sauf à ce que le marché soit réservé à ces acteurs (voir la Fiche 8 : Les marchés réservés).

Les entreprises d'insertion (EI), les entreprises adaptées (EA), les ESAT, les EITI ou les TIH, ainsi que les services de l'emploi pénitentiaire / régie des établissements pénitentiaires (SEP/RIEP)<sup>73</sup>, **opérateurs économiques** au sens de l'article L. 1220-1 du CCP, sont en mesure d'être titulaires, co-traitants ou sous-traitants d'un marché public. Les CCAG citent expressément le recours à des structures d'insertion sous-traitantes ou co-traitantes du titulaire comme une des modalités de réponse à l'action d'insertion. Afin de montrer son intérêt pour le rapprochement entre entreprises classiques et entreprise du secteur social, l'acheteur peut le préciser à titre indicatif dans les documents de la consultation.

#### Offres

La seule intégration de conditions d'exécution spécifiques relatives à la clause sociale d'insertion, sans critères d'analyse, ne permet pas d'apprécier la qualité du contenu de l'offre en matière d'insertion professionnelle.

---

<sup>72</sup> Voir Instructions de la Direction des achats de l'Etat aux pouvoir adjudicateurs de l'État et de ses établissements publics relatives aux modalités d'exécution de la clause sociale d'insertion dans le contexte de la crise liée à la pandémie du COVID-19

<sup>73</sup> Pour plus d'informations sur ces structures, voir Fiche 5 : Les acteurs de l'insertion



S'il ne prévoit pas de critères, l'acheteur n'aura qu'une alternative : soit accepter l'offre répondant aux exigences du cahier des charges, soit la déclarer irrégulière (sans régularisation possible) si elle n'y répond pas.

Il est donc fortement recommandé à l'acheteur souhaitant prendre en compte la dimension qualitative de la réalisation de la clause sociale d'insertion, d'intégrer un critère de notation relatif à la performance en matière d'insertion sociale des publics en difficulté, en sus de la clause d'exécution.



## FICHE 7

# LE CRITÈRE RELATIF À LA PERFORMANCE EN MATIÈRE D'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PUBLICS EN DIFFICULTÉ

L'acheteur ou l'autorité concédante, après avoir mis en œuvre les 2. Recommandations préalables communes, peut recourir au critère de performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, en complément d'autres critères.

### 1. Préparation de la procédure

Le critère de la performance des offres en matière d'insertion peut être utilisé dans le cadre d'un marché ou d'un contrat de concession (articles [L. 2125-7](#) et [R. 3124-4](#) du CCP) soit :

- **en combinaison avec une condition d'exécution** (clause sociale d'insertion) lorsque le contrat est susceptible d'être exécuté, au moins en partie, par des personnels engagés dans une démarche d'insertion professionnelle ;
- **dans le cadre d'un marché dont l'objet est l'insertion professionnelle**, notamment les marchés de services d'insertion et de qualification professionnelle. (voir Fiche 9).

Ce critère porte en général sur l'aspect qualitatif (tutorat, encadrement technique, formation). C'est pourquoi il est peu fréquent sur un dispositif de réservation. S'il est utilisé sur l'aspect quantitatif, en volume horaire (pour aller plus loin que le volume horaire minimum exigé), il doit être utilisé avec précaution.

#### Evaluer et valoriser la qualité de l'action d'insertion professionnelle

Lorsqu'un acheteur prévoit une seule condition d'exécution (ex : clause sociale d'insertion), les offres sont appréciées uniquement sur le plan de la régularité par rapport au cahier des charges. **Il est recommandé de combiner un critère de performance en matière d'insertion avec une condition sociale d'exécution :**



- pour valoriser la dimension qualitative de la démarche d'insertion professionnelle grâce à un critère pondéré, permettant de départager les offres par une note chiffrée ;
- **pour inciter les opérateurs économiques à proposer une démarche d'insertion professionnelle plus développée** que les exigences minimales du cahier des charges.

## 2. Rédaction : pondération et grille d'analyse du critère

Afin de garantir une bonne information des potentiels candidats, il convient d'indiquer dans la rubrique « critères d'attribution » de l'avis de publicité que l'acheteur ou l'autorité concédante se fonde sur une pluralité de critères en les énonçant ou en renvoyant au règlement de la consultation.

Ces critères doivent être précis, objectifs et liés à l'objet du contrat.

La pondération du critère social doit être proportionnée pour ne pas être discriminatoire, mais suffisamment importante pour être significative.

- **Pour un contrat dont l'objet n'est pas lié à un service social** (ex : un marché de construction ou de nettoyage), la jurisprudence<sup>74</sup> comme les retours d'expériences d'acheteurs, s'accordent pour retenir une pondération du critère de performance en matière d'insertion sociale, à hauteur de 10% minimum de la note globale.
- **Pour un marché dont l'objet est lié à un service social** (ex : un marché de services d'insertion et de qualification, portant sur l'accompagnement des demandeurs d'emploi de longue durée), la pondération du critère de performance en matière d'insertion sociale peut être plus importante sans toutefois priver d'effet les autres critères, en particulier le critère du prix.

### Evaluer la performance en matière d'insertion professionnelle : quels critères utiliser ?

Une illustration de documents particuliers combinant une clause sociale d'insertion et un critère d'attribution est proposée en annexe de cette partie (voir 2. Combiner une clause d'exécution et un critère de notation)

Si l'acheteur ou l'autorité concédante prévoit un critère social, il doit pouvoir être en mesure d'apprécier objectivement les offres, notamment grâce à une grille d'indicateurs de performances en matière d'insertion professionnelle, et de contrôler le respect des engagements pris.

Le règlement de la consultation peut prévoir de prendre en compte, par exemple :

- **la qualité du tutorat et de l'encadrement technique**, c'est-à-dire, la manière dont l'entreprise va encadrer les bénéficiaires de l'action d'insertion pendant l'exécution du marché, et lui transmettre une expérience professionnelle réelle. Ce critère est apprécié comme pour un marché de service formation, à partir des éléments se rapportant à la personne identifiée pour cette mission (CV, attestation de formation, références, etc..). Bien entendu, pendant l'exécution du marché, en cas de remplacement, il sera nécessaire de s'assurer que les engagements sont maintenus quant aux nouveaux tuteurs ou encadrants techniques sur présentation des pièces justificatives par exemple.

---

<sup>74</sup> [Exemple : CE, 25 mars 2013, Département de l'Isère, n° 364950](#)



A ce titre, il peut s'appuyer sur des labels qualité insertion (ou exigences équivalentes) qui attestent de la qualité des moyens mis en œuvre. Cet élément ne peut à lui seul évaluer la qualité mais il participe à un faisceau d'indices qualitatifs de la même manière qu'une liste de références.

### Exemples de labels :

- le [label Responsabilité sociétale des entreprises inclusives](#) : ce label RSE sectoriel propre aux entreprises qui agissent pour l'inclusion, élaboré par la FEI et par l'AFNOR. Le chapitre 3 du référentiel appelé « Mission inclusion » porte notamment sur l'accompagnement durant le parcours et la préparation à l'emploi durable
- le [label RSE Cèdre Iso 9001](#) : la partie 3 du référentiel sur les services rendus aux personnes accompagnées prévoit par exemple « viser à éviter aux personnes accompagnées les ruptures dans l'accès aux droits et à l'emploi », « assurer une progression des capacités sociales et professionnelles des salariés, l'évaluer et la valoriser ». Ce label, reconnu comme label inclusion par la DGEFP, est certifié par l'organisme certificateur SGS accrédité par le COFRAC (comité français d'accréditation). L'acheteur ou l'autorité concédante ne sont pas autorisés à prendre en compte une démarche vertueuse globale de l'entreprise (la prise en compte de la politique globale de l'entreprise/RSE sans lien avec l'objet du marché étant illégale), mais seulement les modalités d'exécution du contrat objet de la consultation. Il sera donc nécessaire de décliner ce label dans l'offre concernant l'exécution des prestations.
- **le volume horaire supplémentaire** sur lequel s'engage l'entreprise, qu'il s'agisse **d'heures de travail et/ ou d'heures de formation** réalisées dans le cadre de l'exécution du contrat. Il convient cependant de rester prudent sur ce type de critère (notamment en cas de reprise de personnel), l'objectif étant de valoriser la dimension qualitative de l'action d'insertion professionnelle. Il peut être encadré par un volume maximum
- **la nature et l'organisation des formations proposées** par l'attributaire au cours de l'exécution du contrat (formations diplômantes, certifiantes ou qualifiantes), qui permettront aux bénéficiaires d'acquérir de nouvelles compétences.

L'appréciation des critères par l'acheteur ou l'autorité concédante ne doit en aucun cas être discriminatoire sur la nature du montage contractuel (embauche directe ou recours à un tiers), qui permet au soumissionnaire d'exécuter la clause.



# FICHE 8 LES MARCHÉS RÉSERVÉS

Le code de la commande publique, transposant les directives de 2014<sup>75</sup>, a prévu des dispositifs de réservation aux structures employant des personnes handicapées ou défavorisées (dites aussi « entreprises inclusives ») et à certains opérateurs pour des marchés portant sur des services spécifiques, dans des conditions strictes. Depuis fin 2022, un nouveau dispositif permet de réserver un marché à des entreprises implantées en établissement pénitentiaire et qui font travailler à ce titre des personnes détenues.

Ces marchés réservés contribuent fortement à la prise en compte de considérations sociales au bénéfice de personnes en difficulté, car les structures concernées emploient des personnes éloignées de l'emploi dans des proportions plus importantes que les entreprises classiques.

Ils permettent également aux acheteurs de répondre à leurs obligations d'intégrer, des conditions d'exécution sociale au plus tard en août 2026, conformément à la loi Climat et Résilience. Pour certains marchés soumis à la reprise du personnel, il est recommandé de vérifier avec l'appui d'un facilitateur les modalités de mise en œuvre.

## 1. Cadre juridique

### 1.1 Présentation du cadre général

Quatre types de contrats peuvent être réservés selon le code de la commande publique :

1. **contrats réservés aux entreprises adaptées (EA), et aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT).**
2. **contrats réservés aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)** accompagnant les personnes défavorisées.
3. **contrats réservés aux entreprises implantées en établissement pénitentiaire : opérateurs économiques** qui exécutent le contrat dans le cadre d'activités de production de **biens et services réalisés en établissement pénitentiaire par des personnes détenues ;**

---

<sup>75</sup> Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE



4. **contrats réservés aux entreprises de l'économie sociale et solidaire (EESS)**. Ces contrats portant sur des services de santé, sociaux ou culturels, peuvent être réservés dans des conditions strictes à l'ensemble des EESS dont font partie les ESAT, EA et SIAE. Ils répondent à la dimension sociale de l'achat mais ne portent pas nécessairement sur l'insertion et **sont traités dans la partie 1 « les considérations sociales dans la commande publique, levier de l'ESS »**.

Les différents dispositifs de réservation sont présentés dans le tableau ci-après.

RESERVATION	TYPES D'ENTITES	DEFINITIONS DES ENTITES VISEES	CONDITIONS
<b>Marchés réservés aux structures du handicap</b> <a href="#">L. 2113-12</a>	EA, ESAT ou équivalent du secteur du handicap	Article <a href="#">L. 5213-13</a> du code du travail (CT) Article <a href="#">L. 344-2</a> du code de l'action sociale et des familles	Un acheteur <u>peut</u> réserver un marché ou un lot d'un marché : - uniquement aux EA, ESAT
<b>Marchés réservés aux SIAE</b> <a href="#">L. 2113-13</a>	SIAE ou équivalent	Article <a href="#">L. 5132-4</a> du CT	- uniquement aux SIAE - à la fois aux EA, ESAT et aux SIAE (article <a href="#">L. 2113-14</a> )
<b>Marchés réservés aux opérateurs économiques implantées en milieu pénitentiaire</b> <a href="#">L. 2113-13-1</a>	Tout opérateur économique	Article <a href="#">L. 1220-1</a> du CCP	- uniquement aux entreprises <b>implantées en établissement pénitentiaire</b> Il le choisit avant le lancement de la consultation. Les documents de consultation doivent renvoyer aux articles <a href="#">L. 2113-12</a> , <a href="#">L. 2113-13</a> et <a href="#">L. 2113-3-1</a> du CCP.
<b>Marchés de défense ou de sécurité réservés aux EA, ESAT</b> <a href="#">L. 2313-6</a>	EA, ESAT ou équivalent du secteur du handicap	Article <a href="#">L. 5213-13</a> du CT Article <a href="#">L. 344-2</a> du code de l'action sociale et des familles	L'avis d'appel à la concurrence renvoie à l'article <a href="#">L. 2113-12</a> .
<b>Contrats de concession réservés aux EA, ESAT</b> <a href="#">L. 3113-1</a>	EA, ESAT ou équivalent du secteur du handicap	Article <a href="#">L. 5213-13</a> du CT Article <a href="#">L. 344-2</a> du code de l'action sociale et des familles	- L'autorité concédante, contrairement à l'acheteur, <u>ne peut pas</u> réserver un contrat de concession à la fois aux SIAE et aux EA et ESAT(article <a href="#">L. 3113-3</a> CCP).
<b>Contrats concession réservés aux SIAE</b> <a href="#">L. 3113-2</a>	SIAE ou équivalent	Article <a href="#">L. 5132-4</a> du CT	





<p><b>Contrats concession réservés aux opérateurs économiques implantés en établissement pénitentiaire</b> <a href="#">L. 3113-2-1</a></p>	<p>Opérateurs économiques</p>	<p><a href="#">Article L. 1220-1 du CCP</a></p>	<p>- La décision de réserver à l'un ou l'autre de ces secteurs, est mentionnée dans l'avis de concession (<a href="#">R. 3113-1</a>)</p>
<p><b>Marchés réservés au secteur de l'ESS</b> <a href="#">L. 2113-15</a> et <a href="#">L. 2113-16</a></p>	<p>EESS : entreprises de l'économie sociale et solidaire, ou équivalent</p>	<p><a href="#">Article 1<sup>er</sup></a> de la loi du 31 juillet 2014</p>	<p>La durée du marché ne peut être supérieure à 3 ans, et doit porter exclusivement sur des services de santé, sociaux ou culturels dont la liste est publiée au Journal officiel de la République française<sup>76</sup></p> <p>- L'EES doit avoir pour objectif d'assurer une mission de service public liée à la prestation de services de santé, sociaux ou culturels, listes à <a href="#">l'annexe 3 III</a> du CCP</p> <p>- Aucun marché relatif à ces services n'a été conclu avec la même EESS au cours des trois années précédant l'attribution du nouveau marché (Voir partie 1 pour plus de détails)</p>

## 1.2 Les marchés réservés aux SIAE, EA et ESAT

### a) Un cadre commun pour les SIAE et les ESAT, EA

La loi ASAP du 7 décembre 2020 a apporté une modification en prévoyant que l'acheteur peut réserver un même marché (ou un même lot) aux EA, ESAT et/ou aux SIAE.

#### Proportion minimale de travailleurs éloignés de l'emploi/en difficulté

Pour l'application des dispositions de réservation, la **proportion minimale de travailleurs handicapés, défavorisés ou détenus employés par les structures visées au CCP est fixée à 50 %<sup>77</sup>**.

<sup>76</sup> [Avis relatif aux contrats de la commande publique ayant pour objet des services sociaux et autres services spécifiques \(1\)](#)

<sup>77</sup> Visas au CCP : article R. 2113-7 pour les marchés publics, article R. 2313-3 pour les marchés de défense ou de sécurité, article R. 3113-1 pour les contrats de concession.



Une **présomption** existe pour les structures agréées : la Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) considère que les structures SIAE, EA et ESAT valablement agréées par l'Etat sont présumées satisfaire l'exigence de la proportion minimale de 50 % susvisée, pour la période couverte par leur agrément.

Cet agrément est formalisé par un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

### Notion de « structure équivalente »

L'expression « **structure équivalente** » aux SIAE, EA et ESAT visée par le code de la commande publique repose sur deux conditions cumulatives :

- un **critère organique** : le fait que cet opérateur économique relève de l'une des catégories de structures **dédiées** à l'emploi des handicapés/en difficulté mettant en œuvre un accompagnement global à l'emploi de ses salariés et leur proposant un encadrement technique spécifique dans le cadre de la réalisation de leurs missions ;
- et un **critère numérique** : le nombre de salariés handicapés ou en difficulté employés par l'opérateur économique soumissionnaire doit être de 50% minimum.

En théorie, cette équivalence permet à toute structure d'un pays tiers de candidater à un contrat réservé, dès lors que l'acheteur (l'autorité concédante) s'assure du caractère « équivalent » de l'entité en référence au droit national (SIAE, ESAT, EA). Cela concerne aussi les EESS qui ne sont pas traitées dans cette partie.

En pratique, cette question s'est posée pour des catégories de structure qui seraient nouvellement introduites dans la législation française et qui concourraient à des objectifs équivalents aux structures mentionnées par les textes. L'appréciation du caractère « équivalent » ou non de ces nouvelles structures, relève, pour les SIAE, ESAT et EA de la compétence des services de la DGEFP.

→ **Illustrations dans le secteur du handicap : les entreprises adaptées de travail temporaires (EATT) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH)** sont reconnues comme étant des structures « équivalentes » à celles visées dans le code de la commande publique (avis ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion).

Sur le critère numérique, les EATT sont présumées remplir les conditions. Les TIH, dans l'hypothèse où ils créent une société employant des personnes, sont tenus de respecter la part minimum de 50% de travailleurs handicapés.

→ **Illustrations dans le secteur de l'IAE : les entreprises à but d'emploi (EBE)**, mais à certaines conditions :

- le critère organique est rempli et les EBE disposant d'une proportion minimale de 50% de travailleurs défavorisés au sein de leurs effectifs sont éligibles aux marchés réservés par équivalence aux SIAE ;
- mais uniquement si l'objet de ce marché répond à un besoin non couvert sur le territoire, ou en cas d'une procédure ayant une première fois été infructueuse.

Il s'agit de la conséquence de l'article 9 II. de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « Territoires zéro chômeur de longue durée ». Il précise que les EBE doivent exercer des activités économiques non concurrentes de celles déjà présentes sur le territoire.



Les EATT, et de façon plus stricte les TIH et les EBE, sont ainsi susceptibles d'accéder aux dispositifs de réservation prévus pour le secteur du handicap et l'IAE, et devront respecter les mêmes règles pendant l'exécution des contrats (voir 2.3 L'exécution des contrats).

### b) Des spécificités propres au secteur du handicap

Faire appel au secteur du handicap implique un engagement qui est valorisé pour l'acheteur (l'autorité concédante) dans le cadre des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap (OETH).

#### Principe de valorisation des dépenses

Dans le cadre de la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, a confirmé la **valorisation des dépenses supportées directement par l'employeur afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services, passés avec les acteurs mentionnés** à l'article L. 5212-10-1 du code du travail. Il s'agit en particulier des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aides par le travail (ESAT) et des travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Les modalités de prise en compte de cette valorisation ont été revues par le [décret n° 2020-420 du 9 avril 2020](#) modifiant le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Ces dépenses qui faisaient jusqu'en 2019, l'objet d'une conversion en unités déductibles prises en compte pour le calcul du taux d'emploi légal des administrations, sont dorénavant déduites, selon les modalités décrites ci-dessous, de la contribution due par l'employeur public en cas de non-respect de l'obligation légale d'emploi d'une proportion minimale de 6 % de personnes en situation de handicap au sein de ses effectifs.

#### Modalités de calcul et de répartition

**Le montant de la déduction est calculé en appliquant un taux de 30 % au prix hors taxes** des fournitures, travaux ou services payés au cours de l'année considérée, duquel a été préalablement déduit le coût des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation engagés pour la production des fournitures, la réalisation des travaux ou de la prestation.

Les prestataires concernés (et notamment EA, ESAT ou TIH) établissent en ce sens une attestation annuelle indiquant le montant à valoriser dans le cadre de la déduction avant plafonnement.

Lorsqu'un contrat est conclu par un groupement d'achats, le montant de la déduction est réparti entre les différents employeurs membres du groupement d'achat à due proportion de leurs dépenses respectives.

#### Plafonnement de la déduction

**Cette déduction est plafonnée**, le niveau du plafonnement étant modulé pour tenir compte du comportement de l'employeur en matière d'emploi de personnes en situation de handicap eu égard à l'obligation légale d'emploi d'une proportion minimale de 6 % de personnes en situation de handicap au sein de ses effectifs.



Ainsi, lorsqu'il ne satisfait pas directement à la moitié de l'obligation d'emploi (taux d'emploi de personnes en situation de handicap inférieur à 3 %), l'employeur ne peut opérer cette déduction que dans la limite de 50 % de la contribution brute due (contribution avant déduction des actions d'achats). Ce plafond est porté à 75 % lorsque le taux d'emploi direct de l'employeur dépasse 3 %.

### Mise en œuvre

L'acheteur peut introduire une clause (marché classique ou réservé) afin de centraliser les attestations annuelles (exemple) :

*« Si la prestation est réalisée par un prestataire reconnu ESAT ou EA (fournisseur de rang 1 ou cotraitant) celui-ci devra adresser au plus tard au 31 janvier N+1 une attestation compilant l'ensemble des prestations facturées et réglées sur l'année N (avec les numéros de facture associés) ainsi que le montant total de part main d'œuvre valorisable. Cette attestation devra être adressé par mail à M./Mme ... : mail »*

Par contre, la valorisation dans le cadre de l'OETH s'applique de plein droit et doit faire l'objet d'une déclaration réalisée par le donneur d'ordres via la plateforme PEP'S.

### c) Spécificités relatives aux marchés réservés aux entreprises implantées en établissement pénitentiaire

L'ordonnance du 19 novembre 2022 a étendu la possibilité de réserver un marché aux entreprises implantées en établissement pénitentiaire et employant des personnes détenues.

Pour l'application des dispositions de réservation, la **proportion minimale de travailleurs détenus employés par les structures visées au CCP est fixée à 50 % comme pour les SIAE et les EA et ESAT<sup>78</sup>**.

Les « personnes détenues » visées par le texte sont celles exerçant une activité de travail sous le régime du contrat d'emploi pénitentiaire. Ces entreprises, dès lors qu'elles apportent la preuve de leur implantation (au moment de l'attribution), sont également présumées satisfaire l'exigence de la proportion minimale d'emploi de 50 % de personnes détenues.

Contrairement aux autres types de marchés réservés, la loi impose des conditions au stade de l'exécution : exécuter le marché dans le cadre d'activités de production de biens et de services réalisés en établissement pénitentiaire par des personnes détenues, employés sous contrat d'emploi pénitentiaire.

Concrètement, l'attributaire devra donc réaliser le marché au sein de l'établissement pénitentiaire (maison d'arrêt, centre de détention, maison centrale ou centre pénitentiaire) par des personnes détenues et travaillant sous contrat d'emploi pénitentiaire (sont donc exclues les personnes en semi-liberté travaillant à l'extérieur des établissements pénitentiaires sous le régime du droit commun du travail).

---

<sup>78</sup> Visas au CCP : article R. 2113-7 pour les marchés publics, article R. 2313-3 pour les marchés de défense ou de sécurité, article R. 3113-1 pour les contrats de concession.



## 2. Modalités de mise en œuvre

### 2.1 L'anticipation des besoins : la prépondérance du sourcing

Comme pour l'ensemble des considérations sociales, **l'anticipation est un facteur de réussite déterminant**. Sur cet aspect, le lecteur pourra se reporter à la Fiche 4 traitant de la définition préalable du projet et précisant des recommandations préalables communes.

Il convient de souligner **l'importance particulière de la phase de sourcing/sourçage sur les contrats réservés**, pour s'assurer des capacités de réponses du ou des secteurs retenu(s).

Consulter les annuaires et identifier les fournisseurs n'est pas toujours suffisant pour éviter une consultation infructueuse. **La rencontre des prestataires potentiels ou la visite des sites de ces opérateurs** permettent d'évaluer la capacité de production, la possibilité de constitution d'un groupement, etc. Ainsi, l'acheteur pourra définir sa stratégie d'achat, dont notamment l'allotissement pertinent (géographique, par nature de prestation, etc.), sachant que ce dernier peut être décisif pour permettre l'accès des entreprises inclusives du secteur du handicap (EA, ESAT), des personnes défavorisées (SIAE) en toute concurrence.

L'acheteur pourra se faire accompagner par des têtes de réseaux et de leurs relais en territoire, consulter les annuaires nationaux ou se rapprocher du facilitateur s'il dispose d'une connaissance des capacités de ces structures vers qui il pourra éventuellement transmettre l'information (voir Fiche 4 2.2 Faire du sourçage et informer sur son besoin).

Concernant les marchés réservés pénitentiaire, il est à noter que le Marché de l'inclusion permet de filtrer les « produits et services réalisés en prison ».

### 2.2 La procédure de passation du contrat

#### Rédiger de façon accessible les documents de la consultation

Quelle que soit la procédure utilisée (adaptée, formalisée...) et les modalités de mise en concurrence, les clauses et critères sont les mêmes que pour un contrat classique.

Prendre en compte le secteur de l'insertion peut être l'occasion de réfléchir à une meilleure accessibilité et lisibilité des documents, s'agissant de structures qui ne disposent pas nécessairement de moyens administratifs suffisants pour appréhender les contrats publics (voir sur ce point dans la partie 1, les leviers d'accessibilité pour les TPE, PME et EESS).

#### Informer les entreprises lors de la consultation

L'enjeu est également, outre son attractivité, de donner une visibilité sur la réservation du contrat, tant pour ces structures que pour les entreprises qui souhaiteraient répondre mais ne pourront pas le faire si elles ne sont ni des SIAE, ESAT ou EA (ou équivalent).

L'acheteur devra déterminer et **préciser avant la publication du marché, s'il souhaite réserver à un secteur en particulier, ou bien au deux**. Les documents de consultation doivent renvoyer aux articles L. 2113-12 et/ou L. 2113-13, L. 2113-13-1 et L. 2113-14 du code de la commande publique. Les formulaires de publicité le prévoient.



Certains acteurs de l'insertion et plateformes de dématérialisation permettent de donner une visibilité renforcée à ces marchés réservés (voir 2.2 Faire du sourcing et informer sur son besoin).

### Vérifier la qualification de SIAE, ESAT ou EA au plus tard avant l'attribution du contrat

L'engagement de l'entreprise à être une SIAE, ESAT ou EA lors du dépôt de sa candidature suffit. Le format est libre, mais elle est invitée à le faire de préférence :

- via un formulaire en ligne appelé « document unique de marché européen » (DUME),
- ou en utilisant le modèle de déclaration du candidat individuel ou du membre du groupement appelé « DC2 », en complément du DC1.

Le DUME et le DC2 disposent **d'encarts spécifiques pour les marchés réservés**. Le simple fait pour un candidat de s'engager en cochant la case correspondant à sa situation suffit pour que sa candidature puisse être examinée.

Depuis l'introduction en 2014 du principe « dites-le nous une fois », visant à simplifier les démarches administratives des entreprises et des acheteurs et renforcées en 2018, les documents justificatifs et moyens de preuve, dès lors qu'ils sont directement accessibles aux acheteurs, n'ont plus à être demandés ([art. R 2143-13](#) et [R.2143-14](#) du code de la commande publique).

→ Ainsi, il est recommandé aux opérateurs économiques : **d'indiquer à l'acheteur comment accéder à cette preuve via des outils numériques accessibles (encarts prévus dans le DUME ou le DC2) et ainsi éviter d'être éventuellement sollicité par l'acheteur pour vérifier sa situation.**

La plupart **des SIAE, EA ou ESAT sont répertoriées sur le site du Marché de l'inclusion**, accessible à tous sur <https://lemarche.inclusion.beta.gouv.fr/>.

→ Pour les acheteurs, il est obligatoire de s'assurer avant toute sollicitation des structures candidates qu'ils ne disposent pas déjà d'informations officielles disponibles en ligne :

- si l'adresse électronique d'accès à ce document est remplie, et accessible.
- ou si elle est récupéré automatiquement par l'acheteur (ex : API entreprises, raccordée à certains profils acheteurs ou logiciels achats).
- ou s'il a déjà été fourni lors d'une précédente consultation et est toujours valable.

Néanmoins il peut arriver, notamment pour des structures récentes que ces informations doivent être complétées par l'envoi de preuves complémentaires.

Dans la mesure du possible, afin de préserver la simplification administrative, les vérifications de preuves pour ce type de structure peut se limiter à l'attributaire pressenti en même temps que la vérification des motifs d'exclusion.

## 2.3 L'exécution des contrats réservés aux EA, ESAT et SIAE

Le suivi d'exécution d'un contrat réservé est identique à celui d'un contrat classique, et se révèle ainsi plus léger que le suivi d'une clause sociale d'insertion (celle-ci nécessitant un suivi très régulier de la réalisation des heures de travail en insertion). Mais l'acheteur peut renforcer les exigences dans les conditions d'exécution du contrat.

L'acheteur ou l'autorité concédante restent tenus de s'assurer de la validité du conventionnement sur toute la période couvrant la réalisation du contrat réservé.



**Point de vigilance sur la cotraitance et la sous-traitance** : malgré les assouplissements issus de la loi ASAP, il faut distinguer :

- le cas où l'acheteur a ouvert les conditions d'attribution aux deux secteurs (EA, ESAT et SIAE) : le titulaire pourra alors sous-traiter ou co-traiter à un opérateur économique dès lors qu'il appartient à l'un ou l'autre de ces secteurs (SIAE ou EA, ESAT).
- le cas où l'acheteur a ouvert les conditions d'attribution à un seul secteur : si le sous-traitant ou le cotraitant appartient à l'autre secteur (non retenu par l'acheteur), alors le titulaire ne pourra pas lui sous-traiter ou cotraitier l'exécution de prestations.

En tout état de cause, il ne sera pas possible à un titulaire EA, ESAT ou SIAE de sous-traiter à une entreprise ordinaire.

### 3. Des retours d'expériences

#### L'économie circulaire : un secteur porteur en particulier pour les structures de l'ESS

Les services de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs groupements sont tenus d'acquérir des biens comportant une part minimale de réemploi, de réutilisation ou de recyclé. La notice expliquant le décret insiste sur le levier de ces obligations pour le secteur social et solidaire.

Les structures inclusives favorisant l'insertion des travailleurs défavorisés, handicapés, SIAE, EA, ESAT et les entreprises de l'ESS (EESS), se positionnent de manière croissante sur les secteurs émergents et historiques de l'économie circulaire, véritable levier pour ce type d'acteurs, notamment avec le décret appliquant l'article 58 de la loi lutte contre le gaspillage et pour l'économie circulaire (dite loi AGEC) de février 2020 précisée par le décret du 9 mars 2021 AGEC<sup>79</sup>.

- **Gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)**

Un département a passé deux marchés réservés aux structures du handicap portant sur la collecte, le réemploi et le démantèlement de DEEE<sup>80</sup> (collecte du matériel, réparation, sensibilisation, vente) remporté par une entreprise adaptée.

Parallèlement, de grands groupes privés ont retenu les services d'une entreprise adaptée pour la reprise de matériel informatique, la gestion de données personnelles, et le paramétrage de nouveaux équipements.

- **Collecte et valorisation des déchets tertiaires**

De nombreuses entreprises adaptées et entreprises d'insertion sont positionnées sur la collecte et le traitement des déchets de bureaux (conseil, collecte, tri et valorisation, *reporting* sur la traçabilité environnementale).

- **Exploitation d'un centre de tri des déchets de collecte sélective**

Une agglomération a choisi de réserver le contrat d'exploitation, d'entretien et de maintenance du centre de tri des déchets de collecte sélective, d'une durée de six ans, à un groupement composé d'une entreprise adaptée et d'un ESAT.

---

<sup>79</sup> [Décret n° 2021-254 du 9 mars 2021 relatif à l'obligation d'acquisition par la commande publique de biens issus du réemploi ou de la réutilisation ou intégrant des matières recyclées](#)

<sup>80</sup> DEEE : déchets d'équipements électriques et électroniques



- **Confection de goodies recyclés**

Un ESAT s'est positionné sur la confection de goodies (besaces, sac d'ordinateur, tote bag, etc.), produits à partir du recyclage de supports publicitaires non utilisés (bâches PVC et tissu), en partenariat avec l'entreprise qui génère cette matière.

- **Matériel reconditionné**

De nombreux acteurs proposent le reconditionnement de produits informatiques et de communication (PC, cartouches, téléphones...).

### **Autres exemples de marchés réservés**

- **Fourniture d'objets promotionnels**

Un département a réservé aux ESAT et EA un lot « objets promotionnels – hors textile » : via un accord-cadre mono-attributaire conclu sans minimum et avec un montant maximum à bons de commande portant sur des objets divers : règle souple, stylo à bille, tour de cou et clé USB

- **Produits industriels**

Une entreprise publique de transport s'est fournie en kits potences destinés à la protection collective sur potence/portique nécessitant des compétences de la « production industrielle » pour une douzaine de pièces

- **Réalisation de campagnes marketing nationales et régionales**

Une entreprise publique d'énergie a réservé un marché d'appels téléphoniques sortants avec prise en charge ponctuelle d'appels entrants

- **Achat inclusif de masques textiles**

L'Etat a réservé l'achat de masques textiles à usage non-sanitaire à filtration garantie pour les personnes précaires et fragiles ayant des difficultés à acheter des masques.

- Un lot, réservé aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et aux structures équivalentes, a été attribué à un groupement de 38 EA et ESAT.
- Un autre lot a été réservé aux structures d'insertion par l'activité économique attribué à un groupement de 29 structures

Les entreprises attributaires classiques ont été mobilisées sur une clause sociale d'insertion, créant environ 281 emplois dès 2021.





## FICHE 9

# LES MARCHÉS D'INSERTION ET DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

Il s'agit des marchés de services qui ont **pour objet** la qualification et l'insertion professionnelles de personnes en difficulté (du type appui et accompagnement à l'emploi, formation, etc.) et pour lesquels la réalisation de travaux ou de services est définie comme support à l'action d'insertion. Ces travaux ou services sont pris en compte dans le montant du marché au même titre que la prestation d'insertion.

Dès lors, l'acheteur réalise un achat d'insertion, c'est-à-dire que son besoin est de réinsérer des personnes très éloignées de l'emploi qui pourront acquérir, grâce à la réalisation des prestations objet du marché, des compétences et des savoir-être utiles à une insertion durable dans l'emploi.

Il est toutefois nécessaire de s'assurer, au préalable, que l'insertion peut entrer dans le champ de compétence de la personne publique désireuse de passer de tels marchés.

### 1. Qualification du marché

Les marchés publics de services dont l'objet est l'insertion professionnelle de publics en difficulté relèvent de la catégorie des marchés visés par le 3<sup>o</sup> de l'article [R. 2123-1](#) renvoyant à l'annexe 3 I du CCP (Avis relatif aux contrats de la commande publique **ayant pour objet des services sociaux** et autres services spécifiques<sup>81</sup>).

Ils peuvent être **passés en procédure adaptée** quelle que soit la valeur estimée du besoin et selon les conditions prévues aux articles R. 2123-1, [R.2123-2](#) et [R. 2123-4 à R. 2123-7](#) du CCP.

Lorsqu'un marché a pour objet à la fois des services sociaux et d'autres services, c'est la catégorie de services dont la valeur estimée est la plus élevée qui déterminera si la procédure adaptée est possible.

La procédure adaptée prévue aux articles, [R. 2123-1](#), [R. 2123-2](#) et [R. 2123-7](#) du CCP leur est donc applicable, sous réserve de certaines spécificités notamment en matière de publicité.

---

<sup>81</sup> Voir extraits reproduits en Fiche 8



## 2. Rédaction du marché

Les **critères de l'évaluation des prestations** ne doivent pas porter majoritairement sur la qualité des travaux ou services réalisés, mais bien sur l'objet même du marché, à savoir **la qualité de l'insertion** : par exemple, la capacité de la formation délivrée à permettre aux personnes en insertion, qui auront été employées dans ce cadre, d'obtenir une expérience qualifiante visant à accroître leur employabilité (c'est-à-dire leur capacité à trouver un emploi, à le conserver et à progresser tout au long de leur vie professionnelle).

Un niveau minimum de **capacité technique** à assurer la prestation (services ou travaux), servant de support à l'action d'insertion, doit être exigé dans le règlement de la consultation (compétence en matière d'encadrement des bénéficiaires en insertion, expérience, matériel, etc.).

Le CCAP pourra préciser les **mesures de soutien socioprofessionnel attendues** de l'opérateur économique et prévoira notamment les éléments suivants :

- public concerné par le dispositif d'insertion ;
- démarche d'insertion et d'accompagnement à l'emploi ;
- statut des personnes embauchées ;
- modalités de contrôle de l'exécution du marché.

Une illustration de pièces de marchés est proposée en annexe : 4. Marché d'insertion et de qualification professionnelle portant sur l'enlèvement de dépôts sauvages

## 3. Procédure

Pour les marchés d'insertion et de qualification professionnelle, l'acheteur est autorisé à passer le marché en **procédure adaptée**, c'est-à-dire, à déterminer librement les modalités de publicité et de mise en concurrence adéquates en fonction de l'objet et du montant du marché.

Tout opérateur économique répondant à la définition de l'article [L. 1220-1](#) du CCP et offrant les services objet du marché peut présenter sa candidature et soumissionner, quel que soit son statut juridique ou son mode de financement.

Il est également possible de réserver ces marchés d'insertion et de qualification professionnelle à des structures EA/ESAT/SIAE et à des entreprises implantées en établissement pénitentiaire (voir Fiche 8 : Les marchés réservés).

→ **Déterminer les modalités de publicité et de mise en concurrence**, en les proportionnant à l'objet du marché et au nombre d'intervenants potentiellement concernés :

- dans le cas d'une infructuosité d'un marché précédent, l'acheteur peut se dispenser de mise en concurrence conformément à l'article [R. 2122-2](#) du CCP ;
- **s'il s'agit d'un contrat d'un faible montant** (inférieur à 40 000 euros HT conformément à l'article R. 2122-8 du CCP) et portant sur une action spécifique d'insertion pour lequel seuls quelques prestataires sont susceptibles d'être intéressés par son attribution, l'acheteur peut négocier avec ces prestataires selon les conditions suivantes :
  - l'acheteur doit respecter l'égalité de traitement entre ces prestataires pendant les négociations et lors du choix de l'attributaire,
  - l'acheteur doit également fonder sa sélection sur des critères objectifs connus de tous.



- **lorsque le contrat porte sur un montant plus conséquent** et que le nombre de prestataires potentiels s'accroît, l'acheteur est tenu de mettre en œuvre des mesures de publicité qui peuvent notamment consister en :
  - la publication d'une annonce dans un journal spécialisé,
  - le recours à une mise en concurrence élargie à tous les prestataires se manifestant,
  - le recours à une mise en concurrence plus restreinte en fixant, par exemple, des critères de candidature objectifs et non discriminatoires<sup>82</sup>.
- **lorsque le contrat répond à un besoin d'un montant égal ou supérieur aux seuils européens**, l'avis d'attribution relatif aux marchés de services sociaux est publié au Journal officiel de l'Union européenne (JOUE) (art. [R. 2183-1](#) du CCP). La dispense de publicité formalisée ne concerne que l'avis d'appel public à la concurrence, mais pas l'avis d'attribution.

Dans l'avis de publicité ou dans le règlement de consultation, l'objet du marché doit clairement faire référence à l'insertion sociale et professionnelle du public concerné et aux prestations visées par le dispositif d'insertion.

Il doit être clairement précisé que les heures de travail rémunérées au titre de la prestation support doivent être assorties d'un dispositif d'accompagnement.

L'attribution du marché devra se faire :

- conformément aux critères définis ;
- sur la pertinence de la démarche d'insertion ;
- au regard du prix et la qualité technique.

Elle est publiée au JOUE dès lors qu'elle dépasse les seuils européens.

Un exemple est en annexe Fiche 10.

---

<sup>82</sup> Pour de plus amples informations sur les marchés publics à procédure adaptée, consulter la [fiche technique de la DAJ](#) « Les marchés publics à procédure adaptée et autres marchés publics de faible montant ».



## FICHE 10

# ANNEXES RELATIVES A L'INSERTION (EXEMPLES DE CLAUSES)

Ces exemples sont issus des retours des contributeurs du guide, adaptés le plus souvent aux clauses des CCAG. Ils restent néanmoins des exemples pratiques et non des modèles, susceptibles d'être enrichis selon les expériences territoriales et dans le temps.

### 1. La clause sociale d'insertion comme condition d'exécution

Les cahiers des clauses administratives générales<sup>83</sup> (CCAG) prévoient une clause sociale d'insertion, dont certains éléments ont vocation à être précisés dans les documents particuliers du marché, tant sur les aspects quantitatifs que qualitatifs.

#### CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIERES

##### X. Condition d'exécution relative à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi

Conformément aux articles [16.1.2 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.2. du CCAG-MI ; 18.1.2 et du CCAG-MOE ; 20.1.2 du CCAG-Travaux], le titulaire doit réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles.

Le titulaire s'engage à réaliser une action d'insertion, au minimum à hauteur des objectifs horaires d'insertion qui sont [.compléter ou renvoyer à une annexe].

*Commentaire : l'acheteur, avec l'aide du facilitateur le cas échéant, détermine le nombre d'heure à réaliser par lot / par bon de commande. Voir Fiche 6 1.1 Prévoir l'action d'insertion et son périmètre du guide se rapportant aux méthodes de calcul des heures d'insertion.*

L'action d'insertion est mise en œuvre dans les conditions prévues au CCAG et précisées par le présent article.

*Commentaire : certains secteurs sont propices à la mise en place d'obligations de formations ciblées, qui peuvent être renforcées par des critères d'attribution.*

<sup>83</sup> Références dans les CCAG :

CCAG-FCS : article 16.1 ; CCAG-MI : article 17.1 ; CCAG-TIC : article 16.1 ; CCAG-PI : article 16.1 ; CCAG-Travaux : article 20.1 ; CCAG-MOE : article 18.1. <https://www.economie.gouv.fr/daj/cahiers-clauses-administratives-generales-et-techniques>



### X.1 Publics éligibles

Conformément à l'article (16.1.1 du CCAG-FCS, TIC et PI ; 17.1.1. du CCAG-MI ; 18.1.1 et du CCAG-MOE ; 20.1.1 du CCAG-Travaux), les personnes visées par l'action d'insertion professionnelle relèvent notamment de l'une des catégories suivantes :

- personnes recrutées et accompagnées dans une structure reconnue par l'Etat ;
- personnes répondant à des critères d'éloignement du marché du travail.

### X.2. Modalités de mise en œuvre de l'action d'insertion professionnelle

Les dispositifs de recours aux personnes en insertion sont ceux décrits à l'article (16.1.2 du CCAG-FCS, TIC et PI ; 17.1.2. du CCAG-MI ; 18.1.2 et du CCAG-MOE ; 20.1.2 du CCAG-Travaux), (embauche directe, mise à disposition, sous-traitance ou co-traitance) entre le titulaire du marché et la personne en insertion.

Les modalités les plus appropriées peuvent être étudiées pour faciliter la mise en œuvre de la clause d'insertion conformément à l'article [16.1.4 du CCAG-FCS, TIC et PI ; 17.1.4. du CCAG-MI ; 18.1.4 et du CCAG-MOE ; 20.1.4 du CCAG-Travaux).

### X.3 Coordonnées du facilitateur

Afin de faciliter la mise en œuvre de la démarche d'insertion, le titulaire bénéficie de l'accompagnement d'un facilitateur désigné ci-après, dont l'intervention et la mission sont précisées à l'article [16.1.4 du CCAG-FCS, TIC et PI ; 17.1.4. du CCAG-MI ; 18.1.4 et du CCAG-MOE ; 20.1.4 du CCAG-Travaux] : [Préciser identité et coordonnées du facilitateur]

*Commentaire : prévoir de déroger à cet article si les missions du facilitateur ne sont pas celles retenues.*

### X.4 Globalisation des heures d'insertion

La globalisation des heures d'insertion décrite à l'article [16.1.3 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.3. du CCAG-MI ; 18.1.3 et du CCAG-MOE ; 20.1.3 du CCAG-Travaux] du CCAG est possible.

Si, dans un même bassin d'emploi, le titulaire est attributaire d'un ou plusieurs autres marchés comportant une clause d'insertion sociale, le titulaire peut solliciter auprès de l'acheteur la globalisation des heures d'insertion, afin de favoriser le parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

Elle est mise en œuvre à la suite de la demande du titulaire et vise à la réalisation de prestations conformes aux différents marchés pour un même acheteur.

Elle intervient dans l'intérêt conjoint d'entreprises attributaires de plusieurs marchés comportant des clauses sociales d'insertion et dans celui des participants aux clauses sociales, dont le parcours d'insertion est ainsi plus susceptible de s'inscrire dans la durée et la qualité.

La globalisation implique de respecter une concordance entre la durée d'exécution du contrat public et les dates du ou des contrat(s) de travail des personnes éligibles à cette condition d'exécution. S'il n'y a pas de concomitance entre l'espace temporel du marché concerné et du contrat de travail de la personne en insertion, la globalisation ne peut pas être valorisée sur le marché.



Au niveau du décompte, les heures d'insertion sont affectées à chacun des marchés concernés, à due proportion. La demande peut être déclarée recevable si elle est favorable au parcours du salarié en insertion et qu'elle recueille l'accord de l'acheteur.

### X.5 Suivi et contrôle de l'action d'insertion

Conformément aux articles [16.1.4.2 à 16.1.4.5 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.4.2 à 17.1.4.5 du CCAG-MI ; 18.1.4.2 à 18.1.4.5 du CCAG-MOE ; 20.1.4.2 à 20.1.4. du CCAG-Travaux] :

- le titulaire désigne un correspondant opérationnel pour le suivi des actions d'insertion professionnelle, interlocuteur privilégié de l'acheteur et du facilitateur ;
- à l'initiative de l'acheteur, une réunion de mise au point de l'action d'insertion est organisée avec le titulaire et le facilitateur le cas échéant, après notification du marché, dans un délai de [à préciser : 1 à 3 mois selon nature de l'activité] ;
- les renseignements utiles propres à permettre le contrôle et le suivi de l'exécution de la clause sociale d'insertion font l'objet d'une communication tous les [à préciser : 3 à 6 mois].

Ils comportent les justificatifs d'éligibilité des publics, des missions confiées et des heures réalisées suivants [à préciser : date d'embauche, type de contrat, poste occupé, justificatif de l'éligibilité des personnes recrutées, attestation trimestrielle d'heures d'insertion adressée au facilitateur, récapitulatif des factures, etc. ». NB : Cette liste doit être traitée en conformité avec les règles applicables au traitement des données à caractère personnel (voir à la fin de l'annexe la clause RGPD)].

Les autres clauses du CCAG sur le contrôle de l'exécution de l'action d'insertion (bilans) et les difficultés d'exécution sont applicables.

*Commentaire : les clauses des CCAG peuvent être reprises pour une meilleure lisibilité. Elles sont conformes code du travail. Les DIRECCTES sont devenues les DREETS : Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités.*

### X.6 Pénalités

Les pénalités pour non-respect de la clause sociale d'insertion prévue à l'article [16.1.5 du CCAG-FCS, TIC et PI; 17.1.5 du CCAG-MI ; 18.1.5 et du CCAG-MOE ; 20.1.5 du CCAG-Travaux] sont les suivantes :

Manquement constaté	Pénalité forfaitaire applicable
Non-respect du nombre d'heures d'insertion	[à préciser : 2 à 3 fois le taux horaire non chargé du secteur considéré]
Absence injustifiée à une réunion de suivi de l'exécution de la clause sociale d'insertion	[à préciser, exemple : 300 à 500 euros]
Non-transmission, ou transmission partielle, ou retard de transmission des documents et attestations propres à permettre le contrôle de l'exécution de l'action d'insertion professionnelle	[à préciser, exemple : 100 à 300 euros par jours de retard et par document]



Le titulaire se voit appliquer une pénalité forfaitaire après mise en demeure restée infructueuse.

Les exonérations de pénalités en cas de difficultés d'exécution doivent respecter les conditions prévues à l'article [X. 5 Suivi de l'action d'insertion]. Dans ce cas, la pénalité ne s'applique pas à la part des heures d'insertion initialement prévues pour lesquelles l'acheteur ou le facilitateur ne sont pas parvenus à trouver un moyen pour le titulaire d'y recourir.

## ANNEXE EVENTUELLE AU CCAP

N° DU LOT	INTITULE DU LOT	NOMBRE D'HEURES D'INSERTION A REALISER

**Pour un accord-cadre à bon de commande :** X heures d'insertion par tranche de X euros facturés (arrondi à la dizaine).

## 2. Combiner une clause d'exécution et un critère de notation

La clause sociale d'insertion en tant que condition d'exécution est rédigée dans le CCAG et le CCAP selon les termes prévus à l'exemple 1 ; le critère d'attribution est rédigé au niveau du règlement de consultation.

### REGLEMENT DE CONSULTATION

#### X. Clause sociale d'insertion

Dans le cadre des objectifs de développement durable et notamment d'insertion professionnelle, l'acheteur a décidé d'appliquer les dispositions de l'article L. 2112-2 du code de la commande publique, en incluant une condition d'exécution relative à l'insertion professionnelle des publics en difficulté.

Le titulaire devra réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles

*[Le nombre d'heures d'insertion minimum exigé est : .....ou celui fixé dans le CCAP, l'annexe...]*

Les critères d'attribution permettant d'analyser l'offre prennent en considération la performance en matière d'insertion professionnelle, selon la pondération portée à [l'article X.1].

Le soumissionnaire indique :

- à l'article [X] de l'acte d'engagement le nombre d'heures d'insertion sur lesquels il s'engage
- dans le cadre de réponse technique : les modalités de formation, de tutorat et d'encadrement technique.

Dans le cas où le soumissionnaire fait une proposition inférieure au volume minimum, ou ne fait pas de proposition, son offre est considérée comme irrégulière et rejetée par l'acheteur.



## X. Critères d'attribution

Conformément aux dispositions de l'article L. 2152-7 du code de la commande publique, la performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté constitue un critère d'attribution du présent marché, permettant de départager les candidats selon leurs propositions afin de dépasser les exigences minimales.

Critère	Pondération
<b>– Performances en matière d'insertion professionnelle sur 10 points</b>	<b>10 % de la note globale</b>
<i>.1 – Volume horaire d'insertion sur 5 points</i>	
<i>2. – Modalités de formations, du tutorat et de l'encadrement technique sur 5 points</i>	

*Commentaire : ces critères, complémentaires d'autres critères plus classiques (valeur technique, critère environnemental, prix ou coût), peuvent être repris dans un cadre de réponse, en particulier sur la partie qualitative, pour faciliter la réponse des entreprises et éviter la lourdeur d'un mémoire technique.*

*Certains acheteurs ajoutent un sous-critère sur le volume horaire de formation ou le nombre de formations. Cela fait partie des adaptations au cas par cas à partager avec le facilitateur. Voir également les guides DAE<sup>84</sup>.*

## ACTE D'ENGAGEMENT

### X. Clause sociale d'insertion

L'entreprise désignée au présent acte d'engagement :

- Déclare avoir pris connaissance du CCAP précisant les modalités de mise en œuvre de l'action d'insertion prévue au CCAG, afin de promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles particulières.
- S'engage à réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles, selon les modalités suivantes :

### Heures d'insertion

Nombre d'heures d'insertion minimum exigé	<b>Proposition du candidat</b>
X heures d'insertion (tel que prévu au CCAP)	

*Commentaire : certains acheteurs prévoient également un plafond en nombre d'heures.*

<sup>84</sup> <https://www.economie.gouv.fr/dae/guides-des-achats-responsables>





## En cas de sous-critère complémentaire sur le volume de formation

Nombre d'heures de formation minimum exigé	Proposition du candidat
X heures de formation (tel que prévu au cahier des charges)	

Commentaire : pour être régulières, les actions de formations doivent impérativement être liées à l'objet du contrat et s'inscrire dans le cadre de la réalisation des prestations attendues.

## CADRE DE REPONSE TECHNIQUE / ANNEXE A L'ACTE D'ENGAGEMENT

### Modalités de formations, tutorat et encadrement technique

Le soumissionnaire désigne un encadrant technique ou un tuteur pour les personnes en insertion ciblées par l'action. Il précise la formation et l'expérience de la personne dans cette fonction (exemple de justificatifs à joindre : CV, attestation de formation au tutorat, expérience professionnelle).

L'attributaire s'engage à réaliser, à l'occasion de la réalisation des prestations, une action de formation liée à l'objet du contrat. Il précise les modalités (nombre, type de formation durant le temps de travail, etc.) :

- module de formation externe à l'entreprise : formation délivrée par un organisme de formation habilité ;
- module de formation interne à l'entreprise : formation délivrée par un salarié missionné de l'entreprise (le titulaire devra dans ce cas établir et rédiger un contenu détaillé de la formation et les périodes de formation feront l'objet d'émargement de la part du salarié en insertion) ;
- formation en alternance.

## 3. Marché réservé aux EA/ESAT et aux SIAE, relatif à du matériel reconditionné

### REGLEMENT DE CONSULTATION

#### X.1 Procédure de consultation

En application des articles [L. 2113-12](#) à [L. 2113-14](#) du code de la commande publique, la présente consultation est réservée aux structures du secteur adapté et protégé et aux structures de l'insertion par l'activité économique, ou à des structures équivalentes, lorsque plus de 50 % de travailleurs concernés sont des travailleurs handicapés ou défavorisés.



## X.2 Critères d'attribution

<b>Prix</b>	40 %
<b>Valeur technique</b>	60 %

*Commentaire : La raison d'être des structures de personnes handicapées ou défavorisées est l'accompagnement des personnes. Mettre un critère sur la performance en matière d'insertion comme pour les entreprises classiques sur les modalités de tutorat et d'encadrement technique, ou la formation n'est donc pas indispensable. Mais il peut dans certains cas être utile pour départager les soumissionnaires afin de s'assurer que les personnes dédiées à l'exécution du marché sont en majorité en insertion.*

Voir les autres illustrations d'expériences de marchés réservés dans des secteurs variés, en lien croissant avec **l'économie circulaire** (voir 3. Des retours d'expériences).

## 4. Marché d'insertion et de qualification professionnelle portant sur l'enlèvement de dépôts sauvages

Accord-cadre de fournitures courantes et de services

### **B) Cahier des clauses particulières (CCP)**

#### **ARTICLE 1 – LA PRESTATION D'INSERTION ET DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE COMMUNE AUX LOTS X**

##### **1-1 OBJET**

Le présent marché composé de deux lots a pour objet l'insertion sociale et professionnelle d'habitants qui rencontrent des difficultés particulières d'accès ou de maintien dans l'emploi.

Il s'agit d'un marché de services d'insertion et de qualification professionnelle ayant comme activités support des prestations d'enlèvement de dépôts sauvages et sensibilisation au traitement des déchets, de nettoyage et d'entretien de toitures terrasses.

A cet effet, la Ville de XX confiera au prestataire la réalisation de prestations d'accompagnement, de professionnalisation et de préparation à l'emploi réalisées dans un cadre réel de production axé sur les prestations détaillées dans le descriptif technique de chacun des deux lots.

##### **1-2 OBJECTIFS DE LA DEMARCHE INSERTION**

Conformément à l'objet du marché, l'objectif de la démarche d'insertion est de permettre à des personnes confrontées à des difficultés particulières d'accès à l'emploi, de d'exercer une activité professionnelle dans un cadre productif intégrant les contraintes économiques, d'emploi et d'organisation d'une entreprise classique :

- rythmes de travail, respect des horaires, des consignes, travail en équipe ;
- apprentissage professionnel complété en interne ou en externe par des formations ;
- accompagnement socio-professionnel ;
- préparation à la sortie vers l'emploi durable.



C'est également sur des secteurs en tension, un levier pour l'entreprise ayant besoin d'un nouveau vivier de main d'œuvre.

Les heures de travail rémunérées, support de la démarche d'insertion seront obligatoirement liées à un dispositif d'accompagnement spécifique de chaque salarié.

Le titulaire s'engage à réunir les conditions de réalisation de parcours favorisant l'acquisition de compétences liées au métier de valoriste\* en s'appuyant notamment sur les activités supports du présent marché.

\*Le valoriste est un professionnel du réemploi, du recyclage et de la valorisation des encombrants.

### 1-3 ACCOMPAGNEMENT A L'EMPLOI

Le titulaire s'engage à réunir les conditions de réalisation d'une ou plusieurs étapes d'un parcours d'insertion vers l'emploi classique notamment par un accompagnement socioprofessionnel adapté déclinant des étapes en lien avec le référent : soutien individualisé dans sa vie professionnelle ou dans sa vie sociale au sens le plus large, formalisation d'un parcours individuel, actions de formation, préparation à la suite du parcours...

Les prestations supports permettront l'acquisition des notions d'organisation, de contact, de communication, de respect de la réglementation et notamment la sécurité.

### 1-4 PUBLIC CONCERNE PAR LE DISPOSITIF

Le titulaire a la charge de recruter selon les modalités librement choisies par lui et sous son entière responsabilité des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociales et professionnelles.

Les personnes seront identifiées parmi le public prioritaire défini par le Service Public de l'Emploi à savoir : [liste prévue au CCAG, voir exemple clause d'exécution].

Le recrutement des publics en insertion se fera en lien avec les conseillers emploi de XX ou de toute autre structure d'accompagnement à l'emploi.

### 1-5 CONTROLE DE L'INSERTION

Dans le cadre de la démarche d'insertion, le prestataire remettra en début de marché un état nominatif du personnel employé avec le ou les postes d'affectation en lien avec le marché, le projet professionnel, la ville de résidence et si le salarié a un référent [indiquer le nom de la structure d'accompagnement].

Le prestataire remettra ce même document à jour le [indiquer la date] en indiquant le nombre d'heures réalisées, précisant les qualifications obtenues, les stages, les formations (interne et/ou externe) effectuées et en cas de sortie le motif.

Au plus tard un mois après la fin du marché, le prestataire fournira l'état nominatif à jour ainsi qu'un bilan exhaustif de l'action d'insertion, comprenant :

- un état récapitulatif du nombre de salariés ayant travaillé sur ce marché par prestation (si doublon l'indiquer) et le nombre d'heures effectuées par prestation.
- les données qualitatives : ce que ce chantier a apporté aux salariés, ce qu'il a permis de développer au sein de la structure...



## ARTICLE 2 - DESCRIPTION DES PRESTATIONS SUPPORT

[Décrire les prestations]

### A) Règlement de consultation

#### 1 - Les critères retenus pour le jugement des offres sont pondérés de la manière suivante

Critères Pondération

1- Performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté	50.0 %
1.1- Processus d'intégration dans la structure et modalités de formalisation d'un parcours individuel	25.0 %
1.2- Evolution professionnelle des salariés en insertion	25.0 %
2- Valeur technique	20.0 %
2.1- Moyens humains mis en place dans le cadre de la prestation	10.0 %
2.2- Moyens matériels et de suivi mis en place dans le cadre de la prestation	10.0 %
3-Prix des prestations	30.0 %

Chaque candidat se verra attribuer une note globale sur /10. Les critères sont notés sur 10. Les sous-critères sont notés sur 10.

#### 2 - Suite à donner à la consultation

Après examen des offres, le pouvoir adjudicateur engagera des négociations avec les X meilleurs candidats, classés provisoirement au regard de l'ensemble des critères pondérés, sous réserve qu'ils aient obtenu une note supérieure à 7/10 aux critères de performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté et de la valeur technique.

Toutefois, le pouvoir adjudicateur se réserve la possibilité d'attribuer l'accord-cadre sur la base des offres initiales, sans négociation.

La négociation pourra se faire par téléphone, courriel, télécopie ou entrevue, et pourra porter sur [indiquer les éléments sur lesquels porteront la négociation].

## 5. Contrat de concession mobilisant des considérations sociales d'insertion

L'exemple qui suit est susceptible de s'appliquer à différents secteurs économiques se positionnant sur les concessions. A titre d'exemple et de manière non limitative : services de mobilité urbaine (réseaux de transport, d'entretien de services de mise à disposition de vélos..) ; gestion d'équipements culturels et sportifs ; fabrication et livraison de repas et/ou de portage à domicile ; valorisation de terrains agricoles, etc...

L'autorité concédante peut reprendre les clauses des CCAG et les compléter comme dans l'exemple 1.



## CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIERES

### 1. Condition d'exécution relative à l'insertion de personnes éloignées de l'emploi

Le concessionnaire doit réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles.

Le concessionnaire s'engage à réaliser une action d'insertion, au minimum à hauteur des objectifs horaires d'insertion qui sont [*compléter ou renvoyer à une annexe*].

L'ensemble des actions mises en œuvre doivent intervenir durant la période objet du contrat : conception/exécution/réalisation pour un contrat de concession de travaux ; et/ou gestion du service, pour un contrat de concession de service.

Si la formation fait partie du contrat de travail, les heures de formation sont comptabilisées au titre des heures d'insertion.

*Commentaire : certains secteurs sont propices à la mise en place d'obligations de formations ciblées, qui peuvent être renforcées par des critères d'attribution.*

*Commentaire : l'acheteur, avec l'aide du facilitateur le cas échéant, détermine le nombre d'heure à réaliser par lot / par bon de commande. Voir Fiche 6 1.1 Prévoir l'action d'insertion et son périmètre du guide se rapportant aux méthodes de calcul des heures d'insertion.*

L'action d'insertion est mise en œuvre dans les conditions prévues par le présent article.

#### 1.1. Publics éligibles

Les personnes visées par l'action d'insertion professionnelle relèvent notamment de l'une des catégories suivantes : (*reprise de la liste des CCAG*).

##### 1. Personnes recrutées et accompagnées dans une structure reconnue par l'Etat

a) personnes prises en charge dans le secteur adapté ou protégé : salariés secteur adapté ou protégé : salariés des entreprises adaptées, des entreprises adaptées de travail temporaire ou usagers des ESAT ;

b) personnes prises en charge dans les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) mentionnée à l'article [L. 5132-4](#) du code du travail, c'est-à-dire :

- mises à disposition par une association intermédiaire (AI) ou une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
- salariées d'une entreprise d'insertion (EI), d'un atelier chantier d'insertion (ACI) ;

c) personnes employées par une régie de quartier ou de territoire agréée ;

d) personnes prises en charge dans des dispositifs particuliers, notamment les Etablissements Publics d'Insertion de la Défense (EPIDE) et les Ecoles de la deuxième Chance (E2C) ;

e) personnes en parcours d'insertion au sein des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ;

f) personnes sous main de justice employées en régie, dans le cadre du service de l'emploi pénitentiaire de l'agence du travail d'intérêt général et de l'insertion professionnelle (ATIGIP) ou affectées à un emploi auprès d'un concessionnaire de l'administration pénitentiaire.



## 2. Personnes répondant à des critères d'éloignement du marché du travail

- a) demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription au chômage) sans activité ou en activité partielle (moins de 6 mois dans les 12 derniers mois) ;
- b) bénéficiaires du RSA en recherche d'emploi ;
- c) personnes ayant obtenu la reconnaissance de travailleurs handicapés au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail orientés en milieu ordinaire et demandeurs d'emploi fixant la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- d) bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), de l'allocation adulte handicapé (AAH), de l'allocation d'Insertion (AI), de l'allocation veuvage, ou de l'allocation d'invalidité ;
- e) jeunes de moins de 26 ans en recherche d'emploi :
  - sans qualification (infra niveau 3, soit niveau inférieur au CAP/BEP) et sortis du système scolaire depuis au moins 6 mois ;
  - diplômés, justifiant d'une période d'inactivité de 6 mois depuis leur sortie du système scolaire ou de l'enseignement supérieur ;
- f) demandeurs d'emploi seniors (plus de 50 ans) ;
- g) jeunes en suivi renforcé de type PACEA, SMA, SMV, en sortie de dispositif Garantie Jeunes ;
- h) habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville éloignés de l'emploi ;
- i) personnes ayant le statut de réfugié ou bénéficiaires de la protection subsidiaire ;
- j) personnes rencontrant des difficultés particulières sur proposition motivée de Pôle emploi, des maisons de l'emploi, des plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), des missions locales, de Cap emploi ou des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH).

**L'éligibilité des publics doit être établie préalablement à la mise en œuvre du dispositif et à la réalisation des heures d'insertion.**

### Modalités de mise en œuvre de l'action d'insertion professionnelle du concessionnaire

L'action d'insertion professionnelle peut être mise en œuvre par le concessionnaire notamment selon une ou plusieurs des modalités suivantes :

- par une embauche directe en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD) par l'entreprise titulaire, ou en contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage). Les heures effectuées par les personnes en insertion via l'embauche directe sont comptabilisées durant la temporalité du contrat de concession, à compter de la date d'embauche et pour une période maximale de [deux ans] ;
- par la mise à disposition de salariés en insertion via le recours à une association intermédiaire (AI), ou à une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), ou à une entreprise de travail temporaire adapté (ETTA), ou à un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), ou à une entreprise de travail temporaire (ETT) ;
- par le recours à la sous-traitance ou au groupement d'opérateurs économiques avec une entreprise d'insertion (EI), un atelier chantier d'insertion (ACI) ou une entreprise adaptée (EA), un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), une entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI), ou un travailleur indépendant handicapé (TIH).



En cas de groupement d'opérateurs économiques, le mandataire du groupement est l'interlocuteur unique de l'autorité concédante pour le suivi d'exécution de la clause d'insertion. Cette mission peut également être confiée, le cas échéant, à un facilitateur identifié dans les documents particuliers du contrat.

A l'issue du contrat, le concessionnaire s'engage à étudier toutes les possibilités d'embauche ultérieure des personnes en insertion.

*Commentaire : se rapprocher du facilitateur pour adapter aux cas particuliers*

### Intervention d'un facilitateur

Afin de faciliter la mise en œuvre de la démarche d'insertion, le concessionnaire peut bénéficier de l'accompagnement d'un facilitateur dont les coordonnées sont [compléter].

Le facilitateur a pour mission :

- d'accompagner le concessionnaire dans la définition du besoin de recrutement (nature du poste, compétence ...) et de lui proposer les modalités les plus appropriées de mise en œuvre de la clause d'insertion (embauche directe, mise à disposition, etc.) ;
- d'identifier les publics susceptibles de répondre au besoin du concessionnaire ;
- d'organiser le suivi des publics ;
- de mesurer et de communiquer auprès de l'autorité concédante et du concessionnaire sur les réalisations obtenues dans le cadre du contrat.

*Commentaire : L'identification des publics peut se faire en partenariat avec le Service Public de l'Emploi.*

### Suivi de la clause d'insertion

Le concessionnaire désigne un correspondant opérationnel pour le suivi des actions d'insertion professionnelle, interlocuteur privilégié de l'autorité concédante et du facilitateur.

- A l'initiative de l'autorité concédante, une réunion de mise au point de l'action d'insertion est organisée avec le concessionnaire et, le cas échéant, le facilitateur.

Elle est mise en place après notification du contrat de concession dans un délai de [à préciser].

Durant toute la période d'exécution du contrat, l'autorité concédante peut organiser avec le concessionnaire et, le cas échéant le facilitateur, des réunions de suivi de la clause d'insertion.

- Le concessionnaire transmet à l'autorité concédante et le cas échéant au facilitateur, tous renseignements utiles permettant le contrôle et le suivi de l'exécution de la clause d'insertion sociale.

Ces informations font l'objet d'une communication tous les [à préciser : 3 à 6 mois].

Ils comportent les justificatifs d'éligibilité des publics, des missions confiées et des heures réalisées suivants [à préciser : date d'embauche, type de contrat, poste occupé, justificatif de l'éligibilité des personnes recrutées, attestation trimestrielle d'heures d'insertion adressée au facilitateur, récapitulatif des factures, etc.]. *NB : Cette liste doit être traitée en conformité avec les règles applicables au traitement des données à caractère personnel (voir à la fin de l'annexe la clause RGPD)].*



### Difficultés d'exécution

Le concessionnaire notifie à l'autorité concédante toute difficulté pour assurer son engagement.

Dans ce cas, l'autorité concédante et le cas échéant le facilitateur, étudie avec le concessionnaire les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs d'insertion.

- En cas de difficultés économiques, établies par un faisceau d'indices, le concessionnaire peut demander au maître d'ouvrage la suspension ou la suppression de la clause d'insertion sociale.
- En cas de difficultés économiques qui se traduisent par le recours à de l'activité partielle, à l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique ou à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire, l'autorité concédante annule la clause d'insertion sociale. Cette annulation est subordonnée à la communication d'une copie des documents afférents à ces difficultés, transmis à la DREETS ou au juge.

### Contrôle de l'exécution

Il est procédé au contrôle de l'exécution de l'action d'insertion pour laquelle le concessionnaire s'est engagé, tout au long du contrat de concession :

- le bilan de l'action d'insertion est intégré au rapport annuel d'information transmis à l'autorité concédante. Le concessionnaire, avec l'appui du facilitateur le cas échéant, établit ce rapport sur la base du suivi d'exécution de l'action d'insertion réalisé périodiquement par le facilitateur ;
- le concessionnaire, avec l'appui du facilitateur le cas échéant, rédige un bilan final dans le mois précédant la fin du contrat de concession, transmis à l'autorité concédante.

Ces bilans portent sur les aspects quantitatif et qualitatif de l'action d'insertion.

### Pénalités pour non-respect de la clause d'insertion sociale

- Le concessionnaire se voit appliquer une pénalité forfaitaire après mise en demeure restée infructueuse. Le montant de cette pénalité est fixé à *[ X euros par heure d'insertion non réalisée ]*.

*Commentaire : le montant de la pénalité doit présenter un caractère à la fois dissuasif et proportionné (par exemple, de l'ordre de deux à trois fois le tarif horaire non chargé, selon le secteur concerné).*

- Lorsque le concessionnaire a informé l'autorité concédante de difficultés dans la mise en œuvre du présent article X, la pénalité ne s'applique pas à la part des heures d'insertion initialement prévues pour lesquelles l'autorité concédante ou le facilitateur ne sont pas parvenus à trouver un moyen pour le concessionnaire d'y recourir.
- En cas d'absence injustifiée à une réunion de suivi de l'exécution de la clause d'insertion sociale, le concessionnaire se voit appliquer, après mise en demeure restée infructueuse de justifier son absence, une pénalité forfaitaire dont le montant est fixé à *[X euros par absence]*.
- En cas de non-transmission, ou transmission partielle, ou retard de transmission des documents et attestations propres à permettre le contrôle de l'exécution de l'action d'insertion professionnelle listés à l'article [...], le concessionnaire se voit appliquer, pour chaque manquement et après avoir été mis en demeure d'y remédier, une pénalité forfaitaire dont le montant est fixé à *[X euros par jours et par document non transmis]*.





*Commentaires : Le recours à un tiers n'exonère pas le concessionnaire de ses obligations en matière de clause d'insertion. S'il peut partager une partie de l'effort d'insertion, il restera responsable de leur bonne exécution et de la bonne remontée d'information. Les pénalités sont supportées par le concessionnaire. Il appartient à ce dernier de prévoir dans le contrat de sous-concession les stipulations qui permettront de responsabiliser le tiers.*

## REGLEMENT DE CONSULTATION

Dans le cadre des objectifs de développement durable et notamment d'insertion sociale et professionnelle, l'autorité concédante a décidé d'appliquer les dispositions de l'article L. 3114-2 du code de la commande publique, en incluant une condition d'exécution relative à l'insertion professionnelle des publics en difficulté.

Le concessionnaire devra réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles.

### Critères d'attribution

Conformément aux dispositions de l'article [R. 3124-4](#) du code de la commande publique, la performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficultés, au titre des considérations sociales, constitue un critère d'attribution du présent contrat.

L'analyse de l'offre prend en considération la performance en matière d'insertion professionnelle, selon la pondération portée à [l'article Z]

Le soumissionnaire indique :

- à l'article [X] de l'acte d'engagement, le nombre d'heure d'insertion sur lesquels il s'engage ;
- dans le cadre de réponse technique (ou annexe à l'acte d'engagement) : l'organisation des formations et les modalités de tutorat et d'encadrement technique.

Dans le cas où le soumissionnaire fait une proposition inférieure au volume minimum ou ne fait pas de proposition spécifique, son offre est considérée comme irrégulière et rejetée par l'acheteur.

Critère	Pondération
- Performances en matière d'insertion professionnelle <b>sur 10 points</b>	<b>10 % de la note globale</b>
.1 – Volume horaire d'insertion <b>sur 5 points</b>	
2. – Modalités de formations, du tutorat et de l'encadrement technique <b>sur 5 points</b>	

*Commentaire : ces critères, complémentaires d'autres critères plus classiques (valeur technique, critère environnemental, prix ou coût), peuvent être repris dans un cadre de réponse, en particulier sur la partie qualitative, pour faciliter la réponse des entreprises et éviter la lourdeur d'un mémoire technique.*

*Commentaire : certains acheteurs prévoient un sous-critère spécifique sur le volume horaire d'insertion et de formation. Cela fait partie des adaptations au cas par cas à partager avec le facilitateur. Voir également les guides DAE<sup>85</sup>.*

<sup>85</sup> <https://www.economie.gouv.fr/dae/guides-des-achats-responsables>



## ACTE D'ENGAGEMENT

### X. Clause d'insertion sociale

Le concessionnaire désigné à [l'article 1] du présent acte d'engagement :

- Déclare avoir pris connaissance du CCAP et notamment de son [article X] précisant les modalités de mise en œuvre de l'action d'insertion, afin de promouvoir l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles particulières.
- S'engage à réaliser une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles, selon les modalités suivantes :
- **Heures d'insertion**

Nombre d'heures d'insertion minimum exigé	Proposition du candidat
X heures d'insertion (tel que prévu au cahier des charges)	

- **Lorsque les heures de formation sont un sous-critère**

*Commentaire : pour être régulières, les actions de formations doivent impérativement être liées à l'objet du contrat et s'inscrire dans le cadre de la réalisation des prestations attendues.*

Nombre d'heures de formation minimum exigé	Proposition du candidat
X heures d'insertion (tel que prévu au cahier des charges)	

## CADRE DE REPONSE/ANNEXE ACTE D'ENGAGEMENT

### Modalités des formations, tutorat et encadrement technique

Le soumissionnaire désigne un encadrant technique ou un tuteur pour les personnes en insertion ciblées par l'action. Il précise la formation et l'expérience de la personne dans cette fonction (exemple de justificatifs à joindre : CV, attestation de formation au tutorat, expérience professionnelle).

L'attributaire s'engage à réaliser, à l'occasion de la réalisation des prestations, une action de formation liée à l'objet du contrat, il précise les modalités de formation (nombre, type de formation durant le temps de travail ...) en utilisant une ou plusieurs des modalités définies ci-après :



- module de formation externe à l'entreprise : formation délivrée par un organisme de formation habilité
- module de formation interne à l'entreprise : formation délivrée par un salarié missionné de l'entreprise (le titulaire devra dans ce cas établir et rédiger un contenu détaillé de la formation et les périodes de formation feront l'objet d'émargement de la part du salarié en insertion)
- formation en alternance

### 6. Clause RGPD relative au suivi et contrôle de l'action d'insertion

*Commentaires : le suivi d'une clause sociale d'insertion implique la transmission de données sensibles à caractère personnel. Il peut être préconisé de prévoir une clause au sein des documents contractuels (ex : ceux proposés dans les CCAG) relative au respect de la réglementation RGPD.*

Le titulaire est informé que la gestion des données personnelles permettant le suivi et le contrôle de l'action d'insertion sera confiée à [structure mandatée pour le suivi des considérations sociales].

Ces données personnelles seront traitées dans le logiciel [XXX] développé par la société [XXX] qui a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL.

A ce titre, les bénéficiaires, les représentants de l'entreprise, les représentants du donneur d'ordre, les représentants de tous partenaires impliqués dans la mise en application des considérations sociales d'insertion sont informés que les informations recueillies sont enregistrées dans un fichier informatisé pour réaliser le suivi dans le cadre du dispositif.

[Structure mandatée pour le suivi des considérations sociales] est responsable du traitement des données collectées. Les données sont conservées pendant une durée de :

- 48 mois à partir du 1<sup>er</sup> jour de la mise en poste de la personne et 24 mois après la fin de la période concernée. OU /. ET dans le cadre de la charte insertion NPNRU, ces informations devront être conservées jusqu'en [XXX] inclus ;
- en l'absence de positionnement sur un emploi, les données seront conservées 6 mois maximum.

Durant cette période, [structure mandatée pour le suivi des considérations sociales] met en place tous moyens pour assurer la confidentialité et la sécurité des données personnelles, de manière à empêcher leur endommagement, effacement ou accès par des tiers non autorisés.

Ces durées de conservations ne pourront s'appliquer si :

- le titulaire exerce son droit de suppression des données le concernant, dans les conditions décrites ci-après ;
- une durée de conservation plus longue est autorisée ou imposée en vertu d'une obligation légale ou réglementaire.



L'accès aux données personnelles est strictement limité au service de [structure mandatée pour le suivi des considérations sociales] et aux organismes partenaires emploi - insertion susceptibles d'intervenir et d'accompagner les démarches. Ils sont soumis à une obligation de confidentialité et ne peuvent utiliser ces données qu'en conformité avec les dispositions contractuelles et la législation applicable. Ces organismes et [structure mandatée pour le suivi des considérations sociales] s'engagent à ne pas vendre, louer, céder ni donner accès à des tiers aux données sans le consentement préalable du titulaire, à moins d'y être contraint en raison d'un motif légitime (obligation légale, lutte contre la fraude ou l'abus, exercice des droits de la défense, etc.).

Conformément à la [loi « Informatique et Libertés » du 6 janvier 1978](#) modifiée et au [Règlement européen n°2016/679/UE du 27 avril 2016](#) (applicable dès le 25 mai 2018), le titulaire bénéficie d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'effacement de ses données ou encore délimitation du traitement des données. Le titulaire peut également, pour des motifs légitimes, s'opposer à leur traitement.

Sous réserve de la production d'un justificatif d'identité valide, le titulaire peut exercer ses droits en contactant [structure mandatée pour le suivi des considérations sociales] par email [mail] ou par courrier [adresse postale].

Pour toute information complémentaire ou réclamation, la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés peut être contactée :

**Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL)**

**3 Place de Fontenoy**

**TSA 80715**

**75334 PARIS CEDEX 07**

La non-fourniture ou la non-autorisation de la transmission de ces informations entraînera l'impossibilité de donner une suite à ce positionnement.