

ANNEXES AU RECUEIL DES FONDAMENTAUX

Table des matières

Clause sociale d'insertion et de formation	2
Clause sociale d'insertion et critère d'attribution portant sur l'égalité femme homme	8
Direction des Achats de l'Etat	8
Métropole de Lyon	12
Critère d'attribution relatif à la performance en matière d'insertion	13
Critère d'attribution relatif à la prise en compte de l'apprentissage	16
Clause sociale de lutte contre l'illettrisme	17
Contrat de concession comportant une clause sociale d'insertion	20
Convention de partenariat type entre un acheteur et un guichet unique clause sociale	24
Convention nationale AVE – Resah	24
Convention de partenariat de proximité	28
Cadrage de la mission des coordinateurs régionaux de la clause sociale	34
Cartographie des coordinateurs régionaux	36
Fiche navette entre facilitateur et acheteur pour l'étude du volet social d'un projet de marché	37
Outil EPEC (Ensemble Paris Emploi Compétences)	37
Outil Toulouse Métropole Emploi	39

Clause sociale d'insertion et de formation

CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIERES

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

Dans ce cadre, le titulaire s'engage à réaliser une action d'insertion, au minimum à hauteur des objectifs horaires précisés en annexe du CCAP et à l'acte d'engagement. En cas de groupement d'opérateurs économiques, le mandataire du groupement est l'interlocuteur unique du facilitateur pour le suivi d'exécution de la clause d'insertion...

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

2- Publics éligibles

Sont éligibles aux clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi :

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

- a) Personnes prises en charge dans les secteurs adapté ou protégé : salariés des entreprises adaptées (EA), des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) 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.

Comme les CCAG le précisent et afin de prévenir toute difficulté d'exécution, l'éligibilité des publics doit être vérifiée préalablement à la mise en œuvre du dispositif et à la réalisation des heures d'insertion. Par ailleurs, l'éligibilité à la clause sociale ne repose que sur les statuts des personnes et non sur les contrats qui leur sont proposés (par exemple : contrats d'alternance).

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], notamment :

Le facilitateur a pour mission :

- 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 contrat.

[Préciser identité et coordonnées du facilitateur]

4- Modalités de réalisation de la clause sociale d'insertion et de formation

Les modalités de réalisation de la clause sociale d'insertion sont les suivantes :

- **L'embauche directe** de personnes éligibles, 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).
- **La mise à disposition de salariés** éligibles 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 une entreprise adaptée (EA), ou à un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), ou à un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), ou à une entreprise de travail temporaire (ETT) ;
- **Le recours à la sous-traitance** ou au groupement d'opérateurs économiques avec une entreprise d'insertion (EI), un atelier chantier d'insertion (ACI), une entreprise adaptée (EA), un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), une entreprise d'insertion par le travail indépendant (ETI), ou un travailleur indépendant handicapé (TIH).

Les modalités de réalisation de la clause sociale de formation sont les suivantes :

L'attributaire s'engage à réaliser, à l'occasion de la réalisation des prestations, une action de formation liée à l'objet du contrat, au minimum à hauteur des objectifs fixés en annexe au CCAP, en utilisant une ou plusieurs des modalités définies ci-après durant le temps de travail :

- 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

5- 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] 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 du facilitateur, la globalisation des heures d'insertion, afin de favoriser le parcours d'insertion des personnes éloignées de l'emploi.

¹ La mise à disposition de salariés en insertion par une ETT est régie par l'accord du 7 septembre 2005 relatif aux modalités de mise en œuvre des dispositions de l'article L. 124-2-1-1 du code du travail, prévoyant notamment la mise en place d'une convention tripartite sur le plan d'accompagnement et de suivi dans 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 des différents acheteurs concernés.

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 dit marché.

Au niveau du décompte, les heures d'insertion sont affectées à chacun des marchés concernés, à due proportion. Le facilitateur est garant du reporting. La demande peut être déclarée recevable sur la base des critères suivants :

- Si la mesure est favorable au salarié en insertion
- Si la mesure est applicable dans le cadre territorial d'intervention du facilitateur,
- Si la mesure concerne une personne dont l'éligibilité de la candidature au dispositif des clauses sociales d'insertion, a été vérifiée par le facilitateur.

6- Sous-traitance

En cas de sous-traitance, le titulaire s'engage à informer le facilitateur afin de recueillir au préalable sa validation quant à la répartition de la volumétrie d'insertion.

En tant que titulaire, il reste responsable de l'exécution du marché et de l'obligation d'insertion.

7- Comptabilisation des heures d'insertion, de formation, et durée d'éligibilité des salariés en insertion

A compter de sa première embauche dans une entreprise, quelle que soit la nature du contrat, la personne recrutée en application d'une clause sociale d'insertion dans un marché reste éligible au dispositif des clauses sociales, pour une durée de 24 mois.

- Cas particulier d'embauche en CDI et de prolongation de l'éligibilité :

Dans l'intervalle temporel de réalisation du contrat public, si dans la continuité d'un contrat à durée déterminée ou d'une mise à disposition, l'entreprise embauche en contrat à durée indéterminée le salarié en insertion, les heures de travail réalisées par le salarié seront comptabilisées au titre des heures d'insertion dues par l'entreprise pendant 12 mois de plus que les 24 mois habituels, dans la limite de 36 mois.

Dans tous les cas (prolongation éligibilité avec CDI, globalisation, etc.), la comptabilisation des heures ne peut intervenir que dans l'intervalle temporel du contrat public.

- Comptabilisation des heures de formation :

Si la formation fait partie du contrat de travail (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, Contrat d'Insertion Professionnel Intérimaire (CIP), Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI), Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI), etc.), les heures de formation sont comptabilisées au titre des heures d'insertion.

En revanche, les périodes de formation ou de stage ne sont pas comptabilisées en amont de l'embauche (PMSMP, stages etc.).

Néanmoins, lorsque la formation, notamment sous forme de POEC/POEI ou CIPI (Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire), a pour objectif de permettre à ces personnes d'accéder à un emploi, notamment dans le cadre de clause sociale, le temps de formation initiale, antérieur au contrat de travail, peut être comptabilisé, à certaines conditions cumulatives :

- L'entreprise est mobilisée dès l'entrée en POEC/POEI/CIPI, accueille la personne lors des périodes pratiques de la formation.
- La comptabilisation des heures de formation intervient à la suite du recrutement, voir à l'issue de la fin de la période d'essai.
- La valorisation des heures de formation intervient dans une limite de 10% des heures d'insertion réalisées dans le cadre du marché.

8- Respect de la règlementation RGPD

Le Titulaire est informé que la gestion des données de ces bilans nominatifs est confiée au facilitateur. Ces données sont traitées dans le logiciel « Clause », développé par la société Cityzen du Groupe UP à la demande de l'Alliance Villes Emploi, qui a fait l'objet d'une déclaration à la CNIL.

A ce titre, les Bénéficiaires, les représentants du Titulaire, les représentants de l'acheteur, les représentants de tous partenaires impliqués dans la mise en application de la clause sont informés que les informations recueillies sont enregistrées dans un fichier informatisé pour réaliser le suivi dans le cadre du dispositif clause d'insertion.

Le Titulaire ou le facilitateur est responsable du traitement des données collectées. Les données sont conservées pendant une durée de quarante-huit (48) mois à partir du premier (1er) jour de la prise de poste et 24 mois après la fin de la période concernée par le Marché.

Ces données sont destinées au service des clauses d'insertion et aux organismes partenaires emploi - insertion susceptibles d'intervenir et d'accompagner les démarches.

Il est possible à tout moment de demander l'accès, la rectification, l'effacement, la portabilité ou la limitation des données vous concernant, ou vous opposer à leur traitement, en contactant le délégué à la protection des données par mél à compléter ou par courrier à compléter.

Toute personne estimant que le droit à la protection de ses données n'est pas assuré, peut introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), 3 Place de Fontenoy - TSA 80715 - 75334 PARIS CEDEX 07.

9- 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.
- A 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. ».

- 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 facilitateur établit pendant toute la durée du marché un bilan périodique sur la base des justificatifs transmis par les titulaire, à destination de l'acheteur ;
- Le facilitateur transmet un bilan final dans le mois précédent la fin de l'exécution du marché, à destination de l'acheteur.

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

10- Difficultés éventuelles de réalisation

Le titulaire notifie à l'acheteur et au facilitateur toute difficulté pour assurer son engagement d'insertion. Dans ce cas, l'acheteur et le facilitateur, étudient 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 DREETS ou au juge.

Après réception de la demande et des justificatifs, le facilitateur procède à l'instruction de la demande et précise la période de suspension des stipulations de la clause d'insertion sociale.

Dès lors et sous réserve de justification, le titulaire peut bénéficier de la suspension de l'application des stipulations de la clause d'insertion sociale si les fonctions impactées par la mesure en cause correspondent à celles prévues au marché. Par ailleurs, la durée de la mesure en cause doit intervenir pendant la durée d'exécution effective du marché.

11- 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 du secteur considéré]
Absence injustifiée à une réunion de suivi de l'exécution de la clause d'insertion sociale	[à préciser : 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 : 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 AU CCAP

N° DU LOT	INTITULE DU LOT	NOMBRE D'HEURES D'INSERTION A REALISER	NOMBRE D'HEURES DE FORMATION A REALISER
		X heures / tranche de X euros	[A définir : 10% DES HEURES D'INSERTION

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

Clause sociale d'insertion et critère d'attribution portant sur l'égalité femme homme

Direction des Achats de l'Etat

REGLEMENT DE CONSULTATION

Qualité de l'action d'insertion

Un nombre de points sur 100 est attribué à ce sous-critère. Le nombre de points obtenus est calculé selon les réponses du soumissionnaire à l'annexe MES 3« Performance de l'offre en matière d'insertion » et le barème indiqué dans cette même annexe.

La notation porte sur :

- Le taux de féminisation des publics bénéficiaires ;
- L'offre de formation proposée aux publics bénéficiaires ;
- L'accompagnement et le tutorat proposé aux publics bénéficiaires.

La note finale obtenue au sous-critère pour l'ensemble de l'offre est calculée selon la méthode ci-dessous.

Note du sous-critère= [(nombre de points obtenus par le candidat) /100] x 4

QUESTIONNAIRE

Accord-cadre relatif à l'acquisition, location/maintenance de solutions d'impression et exécution de prestations associées pour les services de l'Etat, les établissements publics et autres organismes

ANNEXE

Questionnaire « Performance de l'offre en matière d'insertion des publics rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières »

Avertissement

Cette fiche doit être complétée par chaque entreprise soumissionnaire.

Il ne s'agit pas d'exposer la politique générale de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle mais de préciser les mesures qui seront prises dans le cadre du présent marché pour répondre de façon concrète au critère d'attribution sur la performance de l'offre en matière d'insertion des publics éloignés de l'emploi.

Les informations fournies par le soumissionnaire dans ce questionnaire visent exclusivement les publics bénéficiaires de la clause obligatoire d'insertion par l'activité économique inscrite au présent marché. Elles ne s'appliquent pas à l'ensemble des moyens humains mis à disposition par l'entreprise pour la réalisation des prestations inscrites au marché.

L'offre du soumissionnaire au présent questionnaire vaut engagement une fois le marché notifié et fera l'objet de vérification tout au long de l'exécution du marché.

Le critère de performance en matière d'insertion, décrit dans le présent questionnaire, est noté sur 100 points ; il est décomposé en 3 sous-critères :

1. Le taux de féminisation des salariés en insertion : 50 points
2. Le dispositif de formation des salariés en insertion: 30 points
3. L'accompagnement des salariés en insertion : 20 points

1) Taux de féminisation du personnel que l'entreprise entend mobiliser pour atteindre l'objectif d'insertion (« 50 » points)

On considère (**A**) comme étant le nombre de personnel **technique** en insertion que l'entreprise entend affecter au marché et (**B**) le nombre de personnel **technique féminin** en insertion que l'entreprise entend affecter au marché

- **Taux de féminisation de personnel technique en insertion**
(100 * B /A) : **(30 points)**

%

On considère (**C**) comme étant le nombre de personnes (hors personnel technique) en insertion que l'entreprise entend affecter au marché et (**D**) le nombre de femmes (**hors personnel technique**) en insertion que l'entreprise entend affecter au marché :

- **Taux de féminisation du personnel (hors personnel technique)en insertion**
(100 * D /C) auquel l'entreprise s'engage : **(20 points)**

%

2) Dispositifs de formation professionnelle proposés par l'entreprise au(x) salariés(s) en insertion dans le cadre de l'exécution du marché (« 30 » points)

Note : Les 3 sous-critères "formation" renvoient aux formations qui seront suivies par les salariés en insertion recrutés via la modalité "embauche directe" (hors recours au secteur de l'insertion par l'activité économique)

2.1 Quelle politique prévoyez-vous en termes de formation des publics en insertion embauchés au cours du présent-cadre (Agencement des parcours de formation, partenariat avec les organismes de formation, plan de recrutement des candidats en alternance, accompagnement des salariés dans le choix de formations à suivre, compétences et savoirs-être visés en priorité, formations obligatoires / parcours personnalisés selon les profils.....) ? (15 points)

2.2. Formations non-certifiantes des salariés en insertion affectés au marché (5 points)

RAPPEL : Ce sous-critère concerne les types formations, qu'elles soient longues ou courtes, **qui ne sont pas sanctionnées par un certificat de qualification / titre professionnel** mais qui visent à acquérir de nouvelles compétences ou de nouveaux savoirs faire, sans que le thème ou le domaine de formation concerné ne fasse l'objet d'une notation dans le présent questionnaire. Il s'agit ici de décrire les formations non-certifiantes qui seront proposées aux salariés en insertion recrutés et mobilisés sur le présent accord-cadre.

Formation 1 :

Libellé :

Durée (en heures) : h

Formation 2 :

Libellé :

Durée (en heures) : h

Formation 3 :

Libellé :

Durée (en heures) : h

(Ajoutez d'autres formations si nécessaire)

2.2 Formations certifiantes (10 points)

RAPPEL : Une formation certifiante débouche sur un certificat de qualification reconnu par les branches professionnelles, un certificat de compétences ou un titre professionnel **inscrits au Répertoire Nationale de la certification professionnelle. Pour ce sous-critère, toute réponse renvoyant à une formation non-certifiante sera considérée comme nulle.** La nature des parcours envisagés peut varier selon les besoins de l'entreprise et les profils des salariés en insertion. La réponse attendue concerne la durée des formations proposées ainsi que le certificat ou titre visé. L'entreprise est libre de détailler plusieurs types de formations certifiantes à envisager tout au long du marché selon les salariés et les domaines d'activités concernés.

Le titulaire doit renseigner les formations certifiantes qui seront proposées aux salariés en insertion, recrutés et mobilisés sur le présent accord-cadre.

Notes : Il est possible de ne proposer qu'une seule option de formation/ ou au contraire de proposer différents parcours alternatifs, pour différents profils ou postes. Pour le cas où plus de 3 formations sont envisageables, ajouter un feuillet supplémentaire en déclinant toujours le libellé, le titre visé, la durée.

- Formation 1 :

o Libellé :

o Durée (en heures) : h

o Niveau de qualification/ titre professionnel visé (BEP,CAP, CQP, Titre pro.....) :

o Organisme de formation :

- Formation 2 :

o Libellé :

o Durée (en heures) : h

o Niveau de qualification/ titre professionnel visé (BEP,CAP, CQP, Titre pro.....) :

o Organisme de formation :

- Formation 3

o Libellé :

o Durée (en heures) : h

o Niveau de qualification/ titre professionnel visé (BEP, CAP, CQP, Titre pro.....) :

o Organisme de formation :

(Ajoutez d'autres formations si nécessaire)

3) Accompagnement proposé par l'entreprise pour le(s) salarié(s) en insertion (« 20 » points)

3.1 Tutorat (15 points)

3.1.1 Présence d'un tuteur (**5 points**)

- Oui
- Non

Ancienneté (en mois) du tuteur dans sa fonction au sein de l'entreprise (à titre indicatif, non noté) :

Mois

Compléments d'informations éventuels

3.1.2 Formation du tuteur à l'accompagnement de publics spécifiques ? (**5 points**)

- Oui
- Non

Si oui, nombre d'heures et intitulé de la formation ?

Si non, est-il prévu qu'il reçoive une formation ?

- Oui
- Non

Si oui, nombre d'heures et intitulé de la formation ?

3.1.3 Nombre d'heures consacrées chaque mois, par le tuteur à l'accompagnement personnalisé et individualisé d'un salarié en insertion : (**5 points**)

Nombre d'heures :

3.2 Suivi des publics en insertion durant l'exécution du marché (5 points)

3.2.1 Comment sera évalué le travail et la progression du (des) salarié(s) en insertion ? Quelle sera la fréquence des évaluations ? (**2,5 points**)

- Dispositif d'évaluation

- Oui
- Non

Si oui, décrire nombre, fréquence et contenu des évaluations

3.2.2. Mesures prises par l'entreprise pour assurer l'accompagnement du (des) salarié(s) en insertion pour identifier et remédier à d'éventuelles difficultés sociales (logement, santé, famille...) (2,5 points)

- Mesures proposées

- Oui
 Non

Si oui, selon quelles modalités (interne, externe, etc.), décrire

Métropole de Lyon

REGLEMENT DE CONSULTATION

sous-critère 4	Encadrement technique et tutorat professionnel réalisé par l'entreprise pour les personnes en insertion : - Modalités du tutorat et/ou de l'encadrement technique mis en œuvre ; - Accueil, accompagnement et intégration des recrutements d'insertion dans l'entreprise ; - Outils de reporting mobilisés (livret d'accueil, livret de suivi, attestation de compétences...) - Durée, régularité et articulation des temps d'accompagnement	4%
sous-critère 5	Diversification des postes affectés à des recrutements d'insertion de plus d'un mois durant l'exécution du marché appréciée au regard : - des profils de postes qui seront ciblés pour réaliser des recrutements d'insertion ; - des processus de recrutement proposés pour favoriser une diversité des postes dédiés à des recrutements d'insertion.	3%
sous-critère 6	Pertinence des mesures permettant de favoriser l'accès des publics féminins aux opportunités d'emploi générées par ce marché : - Part des heures d'insertion réservées aux femmes dans l'exécution du marché ; - Liste des structures que l'entreprise s'engage à contacter ; - Procédure de recrutement prévue pour atteindre les objectifs.	3%

CADRE DE REPONSE SOCIAL DES ENTREPRISES

10. Crit. 10 - Encadrement technique et tutorat professionnel réalisé par l'entreprise pour les personnes en insertion

10.1 Les modalités de tutorat et accompagnement technique mise en œuvre dans le cadre de ce marché :

Durée, nombre de salariés en insertion encadré par tuteur, disponibilité et proximité du tuteur

...

10.2 Schéma d'articulation de l'accompagnement (acteurs/temps/ acteur/ fréquence/ reporting) intégrant le % de temps de travail mensuel dédié à l'accompagnement en face à face par le salarié en insertion

...

Pièces à fournir :

CV du ou des tuteurs

Justificatifs, déroulé pédagogique des formations des tuteurs

Supports utilisés dans l'intégration et le tutorat des salariés en insertion, Livret de suivi du salarié, livret d'accueil, attestation

11. Diversification des postes affectés à des recrutements d'insertion de plus d'un mois durant l'exécution du marché

11.1 Indiquer le nombre de postes et pourcentage minimum envisagés

...

11.2 Présenter la liste des métiers et effectifs prévisionnels mobilisés sur le marché

...

11.3 Présenter la liste des métiers et fonctions identifiés par le répondant comme support d'insertion

...

11.4. Description d'un process de recrutement :

- Décrire les modalités / étapes
- Spécificité métier
- Liste et rôle des partenaires identifiés

Pièces à fournir :

Tableau d'estimation des effectifs en insertion recrutés par métier ciblé

Fiches de postes

12. Pertinence des mesures permettant de favoriser l'accès des publics féminins aux opportunités d'emploi générées par ce marché

12.1 Indiquer la part des effectifs féminins de l'entreprise intervenant sur le marché

...

12.2 Indiquer la part des heures d'insertion réservées aux femmes avec une répartition annuelle et globale à échéance du marché

...

11.3 Description de la procédure de recrutement structurée pour garantir la réalisation des objectifs.

...

Pièces à fournir :

Une liste des structures identifiées pour participer à la bonne réalisation des objectifs fixés

Critère d'attribution relatif à la performance en matière d'insertion

REGLEMENT DE CONSULTATION

X. Clause sociale d'insertion et critère de performance en insertion

Dans le cadre des objectifs de développement durable et notamment d'insertion sociale et 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.

Conformément aux dispositions de l'article R. 2152-7 du Code de la commande publique, la performance en matière d'insertion professionnelle des publics en difficultés constitue un critère d'attribution du présent marché.

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

L'analyse de l'offre prend en considération la performance en matière d'insertion professionnelle, selon la pondération portée à [article X.1].

Le soumissionnaire indique à l'article [X] de l'acte d'engagement le nombre d'heure d'insertion et de formation, et les modalités de tutorat et d'encadrement technique sur lesquels il s'engage.

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

Par ailleurs, sur le volet insertion sociale, les candidats ont la possibilité de recourir à la cotraitance ou à la sous-traitance avec une structure inclusive (comme une EI, un ESAT, une EA, un ACI). En cas de cotraitance, le groupement s'engage conjointement, non seulement sur les prestations à réaliser (répartition le cas échéant), mais aussi sur l'objectif d'insertion. Attention, le choix de la cotraitance ne pourra intervenir qu'au stade de la consultation et au plus tard lors de la remise des offres. Au-delà (après la date limite de remise des offres) la cotraitance sera impossible

X.1 Jugement des offres

Critères	Pondération
3 – Performances en matière d'insertion professionnelle sur 40 points	
3.1 – Volume horaire d'insertion sur 10 points	[Préciser : 10 à 15 % de la note globale]
3.2 – Volume horaire de formation sur 10 points	
3.3 – Identification du parcours de formation sur 10 points	
3.4 – Nature du tutorat et de l'encadrement technique sur 10 points	

X.2 Pénalités

Les engagements pris par les soumissionnaires, précisés dans l'annexe à l'acte d'engagement, deviennent une condition d'exécution du marché pour le titulaire.

En cas de manquement, les pénalités sont les suivantes :

Manquement constaté	Pénalité forfaitaire applicable
Heure d'insertion ou de formation non réalisée	[à préciser : 2 à 3 fois le taux horaire du secteur considéré]
Défaillance sur la qualité des formations proposées	[800 à 1500 euros par manquement constaté]
Défaillance de l'encadrement technique (absence d'entretien, absence de tuteur, etc)	[à préciser : 300 à 500 euros par manquement constaté]

ACTE D'ENGAGEMENT**X. Clause d'insertion sociale**

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 :

1. Heures d'insertion :

Nombre d'heures d'insertion minimum exigé	Proposition du candidat	Nombre d'heures d'insertion maximum
X heures d'insertion (tel que prévu au CCAP)		(2 fois le nombre d'heures prévu au CCAP)

2. Heures de formation :

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	Nombre d'heures de formation maximum
X heures d'insertion (tel que prévu au cahier des charges)		(2 fois le nombre d'heures prévu au CCAP)

L'attributaire s'engage à réaliser, à l'occasion de la réalisation des prestations, une action de formation liée à l'objet du contrat, au minimum à hauteur des objectifs fixés, en utilisant une ou plusieurs des modalités définies ci-après durant le temps de travail :

- 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. Identification du parcours de formation proposé

Le titulaire précise l'intitulé et la nature des formations qu'il s'engage à proposer aux salariés en insertion dans le cadre de la réalisation de ses engagements liés au présent contrat. Elle peut être interne ou externe à l'entreprise, être qualifiante, certifiante ou diplômante.

...

4. Nature du tutorat et de l'encadrement technique

Le soumissionnaire désigne un(e) encadrant(e) technique ou un(e) tuteur(trice) pour les personnes en insertion ciblées par l'action. Il précise la formation et l'expérience de la personne dans cette fonction, ainsi que les modalités de réalisation du tutorat (exemple de justificatifs à joindre : CV, attestation de formation au tutorat, expérience professionnelle, fréquence et durée des entretiens prévisionnels, etc.).

...

Critère d'attribution relatif à la prise en compte de l'apprentissage

RÈGLEMENT DE CONSULTATION

X. Clause sociale d'insertion et prise en compte de l'apprentissage

Dans le cadre des objectifs de développement durable et notamment d'insertion sociale et 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.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2152-7 du Code de la commande publique, l'apprentissage constitue un critère d'attribution du présent marché, en lien avec la réalisation de la clause sociale d'insertion.

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 défini au CCAP.

L'analyse de l'offre prend en considération l'apprentissage, selon la pondération portée à [l'article X.1].

Le soumissionnaire indique à l'article [X] de l'acte d'engagement la part du recours aux contrats en apprentissage à laquelle il s'engage pour la réalisation de la clause sociale d'insertion, une fois l'éligibilité des publics établie préalablement par le facilitateur mentionné au CCAP.

Dans le cas où le soumissionnaire ne fait pas de proposition, son offre est considérée comme irrégulière et sera rejetée par l'acheteur.

X.1 Jugement des offres

Critères	Pondération
4 - Performances en matière d'apprentissage des publics en insertion	Préciser : 10 à 15 % de la note globale]

X.2 Pénalités

Les engagements pris par les soumissionnaires, précisés dans l'annexe à l'acte d'engagement, deviennent une condition d'exécution du marché pour le titulaire.

En cas de manquement, les pénalités sont les suivantes :

Manquement constaté	Pénalité forfaitaire applicable
Défaillance sur la part de contrats en apprentissage proposé aux personnes éligibles à l'action d'insertion	[à préciser : 500 à 800 euros par tranche de 5% d'écart constaté]

ACTE D'ENGAGEMENT

X. Clause d'insertion sociale

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 : [préciser : x% du total des heures d'insertion réalisées via le recours à un contrat d'apprentissage]

Clause sociale de lutte contre l'illettrisme

CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIERES

DEVELOPPEMENT DURABLE

W. Clause sociale de lutte contre l'illettrisme

Article W.1 Lutte contre l'illettrisme

L'illettrisme et le déficit de compétences de bases constituent un phénomène de société impactant une majorité de secteurs professionnels. Frein social indéniable pour les personnes concernées, il est, en contexte professionnel, une source d'augmentation des risques relatifs à la santé et la sécurité au travail.

Les compétences de base, appelées aussi compétences clés ou compétences fondamentales, représentent un ensemble de compétences nécessaires à un individu pour faire face de manière autonome aux situations de la vie courante. Dans le monde du travail, les compétences de base sont constamment mobilisées dans toutes les situations professionnelles, quel que soit le poste occupé et le niveau de qualification.

La lutte contre l'illettrisme et les formations de base répondent à l'obligation d'adaptation des salariés à leur poste de travail qui incombent à l'employeur. Les actions de lutte contre l'illettrisme prévues à l'article L6111-2 du code du travail implique notamment le concours des services publics et des entreprises, s'agissant de la mise en œuvre d'action relatives à la formation professionnelle.

Dans le cadre de sa politique d'achat responsable, et en s'appuyant sur les partenaires clés que sont les entreprises attributaires, l'acheteur a souhaité inscrire une clause sociale relative à la lutte contre l'illettrisme dans le cadre de l'exécution du présent contrat.

L'acheteur entend mobiliser le titulaire, sur la question du repérage des salariés en situation d'illettrisme affectés à la réalisation du contrat, et l'accompagner sur cet enjeu, grâce à la mise à disposition de ressources et de services développés par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme (ANLCI).

Article W.2 Mise en œuvre

Dans le cadre de l'exécution du contrat, le titulaire s'engage ainsi à réaliser son propre diagnostic sur l'outil en ligne Evagill Diagnostic de prévention pour la gestion de l'illettrisme en entreprise (evagill.fr) présenté en annexe.

Les résultats du diagnostic du titulaire ne sont pas communiqués à l'acheteur.

Le titulaire s'engage à :

- Réaliser le diagnostic de prévention des risques d'illettrisme Evagill
- Communiquer ses coordonnées de contact à l'issue de l'auto-diagnostic, pour :
 - Recevoir une attestation de réalisation du diagnostic (mail de notification)
 - Accéder à des ressources pertinentes pour gérer les situations d'illettrisme en milieu professionnel,
 - Accéder à un accompagnement personnalisé sur cet enjeu, par son Opco et/ou un chargé de mission régional de l'ANLCI pour définir un plan d'action.
- Sensibiliser l'encadrement de proximité sur ce sujet et sur les modalités de prise en charge des salariés concernés.

Sous-traitance

Si une partie des prestations est sous-traitée, le titulaire du marché s'engage à promouvoir la réalisation de cette clause sociale de lutte contre l'illettrisme auprès de ses sous-traitants de premier rang, pour les sensibiliser à l'impact du sujet en termes de santé et de sécurité au travail.

Le titulaire reste responsable de l'exécution de la clause sociale relative à la lutte contre l'illettrisme, et supporte les pénalités en cas de non-réalisation.

Article W.3 Contrôle et pénalité

Le titulaire et ses sous-traitants de premier rang éventuellement, transmet au facilitateur des clauses sociales désigné à l'article X.3 du CCAP, l'attestation Evagill de réalisation du diagnostic de prévention pour la gestion de l'illettrisme en entreprise, dans les trois mois suivant la notification du contrat ; et tout acte de nature à justifier d'un échange avec son Opco ou le chargé de mission régional de l'ANLCI.

En cas de non-transmission, de transmission partielle ou de transmission tardive de l'attestation Evagill de réalisation du diagnostic de prévention pour la gestion de l'illettrisme en entreprise, dans les délais impartis, le titulaire se verra appliquer une pénalité forfaitaire de 1 000 euros par attestation non transmise.

Les préconisations personnalisées éventuellement communiquées par l'ANLCI au titulaire ou à ses sous-traitants de premier rang sur la gestion des situations d'illettrisme dans le cadre de cette démarche, ne sont pas communiquées à l'acheteur, et leur mise en œuvre reste au libre choix de l'entreprise.

ANNEXES AU CCAP

L'outil de diagnostic des situations d'illettrisme en milieu professionnel

anaci

L'illettrisme au travail : quels enjeux ?

En France, 2,5 millions de personnes âgées de 18 à 65 ans sont confrontées à l'illettrisme après avoir pourtant été scolarisées. Ces personnes ne maîtrisent pas les compétences de base en lecture, écriture, calcul et numérique, leur permettant d'être autonomes dans des situations simples de la vie courante.

En effet, ces compétences sont nombreuses et constamment mobilisées dans des situations de la vie quotidienne, dans les sphères privée, sociale et professionnelle. Au travail, elles sont utiles quel que soit le poste occupé ou le niveau de qualification.

PARMI LES 2,5 MILLIONS DE PERSONNES CONFRONTEES A L'ILLETRISME, PLUS DE LA MOITIE EXERCE UN EMPLOI (51%)

L'illettrisme est un phénomène invisible, qui est bien souvent difficile à repérer dans les situations de travail. Pourtant, il représente un *frein réel* pour le développement économique et social des entreprises et des organisations : risques quant à la qualité de production ou de service rendu, utilisation non optimale des ressources (humaines, financières, matérielles...), climat social dégradé, *frein* sur l'adaptation des salariés aux nouvelles organisations de travail, etc.

Ev@Gill, pourquoi ?

OBJECTIFS :

- Sensibiliser les entreprises et organisations à la problématique de l'illettrisme.
- Les inciter à se questionner sur leur situation face à la problématique de l'illettrisme.
- Les informer des risques de la non-action et de l'impact des situations d'illettrisme sur leur performance économique et sociale.

ATTENTION

Ev@Gill n'est pas un outil d'évaluation destiné aux salariés en situation d'illettrisme. Ce diagnostic ne comporte pas de tests permettant de vérifier la maîtrise des compétences de base des salariés. Ev@Gill permet aux entreprises et aux organisations de prendre conscience du problème au sein de leur structure par la réalisation d'un diagnostic établi à partir des signes faibles de l'illettrisme.

Pour qui ?

Ev@Gill s'adresse aux acteurs de l'entreprise et des organisations publiques : responsables, DRH, responsables formation. Mais aussi managers, encadrants de proximité, agent de maîtrise, etc.

Il est aussi utile aux membres des instances représentatives du personnel ou d'une organisation syndicale. Ces acteurs peuvent utiliser cet outil pour questionner les employeurs dans le cadre des négociations sur la formation des salariés, pour aborder le sujet de l'illettrisme et la formation des salariés peu ou pas qualifiés qui auraient des difficultés avec les compétences de base.

Pour évaluer la maîtrise des compétences de base des salariés, l'ANACI met à disposition l'outil EVOCOB. Plus d'infos sur <http://www.anaci.gouv.fr>

Vous souhaitez assister à une présentation complète de l'outil EV@GILL ?

RDV sur www.anlci.gouv.fr/ANLCI-TV
ou sur la chaîne  Youtube de l'ANLCI

**Pour réaliser le diagnostic,
RDV sur <https://www.evagill.fr>**

Contact :

Référent Ev@GILL à l'ANLCI :
Anaïs BOROWIAK, chargée de mission nationale
anaïs.borowiak@anlci.gouv.fr
www.anlci.gouv.fr
<https://www.evagill.fr>



Les OPCO
se mobilisent
aux côtés
de l'ANLCI :



Contrat de concession comportant une clause sociale d'insertion

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 :

- Concernant la phase de conception/ travaux/exploitation : le concessionnaire s'engage à réaliser une action d'insertion, au minimum à hauteur des objectifs horaires d'insertion qui sont de XX heures par an.
- Concernant la réalisation du programme pluriannuel d'investissement : le concessionnaire s'engage à réaliser une action d'insertion à l'occasion des consultations ultérieures supérieures à 50 000 euros liés au présent contrat de concession, dans le cadre des investissements à réaliser. Pour cela, il s'engage à prendre l'attache du facilitateur clauses sociales dont les coordonnées sont mentionnées à l'article XX qui lui apportera une offre de service à titre gracieux pour l'accompagner, du conseil à la préparation de la clause sociale d'insertion, à sa mise en œuvre, jusqu'à son suivi d'exécution.

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

1.1. Publics éligibles

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 :

- 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 par le facilitateur désigné.

1.2. 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).

Si la formation fait partie du contrat de travail, les heures de formation sont prises en compte dans le décompte des heures d'insertion dues par l'entreprise.

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

1.3. 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.

1.4. 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.].

1.5. 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.

1.6. 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 précédent 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.

1.7. 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].
- 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].
- En cas d'absence de transmission du projet d'achat de plus de 50 000 euros au facilitateur pour l'analyse de la faisabilité de l'inscription d'une clause : 3000 euros par projet d'achat supérieur au seuil non transmis.

Sous-traitance : 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. La répartition des heures d'insertion à réaliser est validée par le facilitateur, en cohérence avec le montant des prestations sous traitées. 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.

Convention de partenariat type entre un acheteur et un guichet unique clause sociale

Convention nationale AVE - Resah



Réseau des Acheteurs Hospitaliers



PARTENARIAT NATIONAL Resah - ALLIANCE VILLES EMPLOI

ENTRE

Resah, Groupement d'Intérêt Public, représenté par Monsieur Dominique LEGOUGE agissant en sa qualité de Directeur général, demeurant en cette qualité au siège de la direction générale : 47, rue de Charonne, 75011 Paris, dûment habilité à cet effet ;

ci-après dénommé « RESAH » d'une part,

ET

L'Alliance Villes Emploi, association nationale des collectivités territoriales pour la formation, l'insertion et l'emploi, dont le siège est situé 28, rue du 4 septembre - 75002 Paris représentée par Nathalie DELATTRE, Présidente,

ci-après dénommé « Alliance Villes Emploi » d'autre part

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les achats publics hospitaliers sont en pleine mutation depuis 2012. Après avoir concentré leurs efforts sur la structuration de la fonction achat, les directions achats, désormais plus matures, se tournent de plus en plus vers l'intégration des composantes attachées à la notion d'« achats responsables » dans leurs stratégies. Ainsi, la promotion de la protection de l'environnement, le bien-être, l'inclusion social et le développement de l'écosystème local sont autant de leviers pertinents qui sont mobilisés en soutien des politiques RSE de ces administrations.

Dans ce contexte, le développement de l'emploi et de l'insertion des publics les plus fragilisés au sein des territoires est devenu un enjeu d'importance pour ces structures qui sont souvent le premier employeur local.

Le Resah, en tant qu'opérateur national d'achats publics hospitaliers, entend être un acteur de cette dynamique en promouvant auprès des bénéficiaires de ses marchés cette notion d'« achat responsable ».

Il entre dans ses statuts de mener toute coopération lui permettant de réaliser son objet et notamment de soutenir les politiques publiques.

Parallèlement des collectivités territoriales se dotent de moyens et d'outils d'analyse permettant de mieux identifier au niveau local les opportunités et perspectives d'emploi, puis de mobiliser les différents acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion pour construire des réponses en facilitant l'accès aux habitants, et prioritairement aux plus en difficulté. Les collectivités, participent notamment de cette volonté de mettre en œuvre des programmes d'actions prioritaires définis par les partenaires membres, sur la base de diagnostics partagés.

L'Alliance Villes Emploi est l'association nationale des élus locaux en charge du déploiement de ces missions et de leurs outils territoriaux, les Maisons de l'Emploi et les Plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE), ainsi que des facilitateurs de la clause sociale.

La présente convention vise à structurer un partenariat en organisant le déploiement d'interactions entre les deux réseaux dont les complémentarités sont évidentes. En effet, une coopération impliquant le RESAH et ses bénéficiaires d'un côté et le réseau Alliance Villes Emploi de l'autre a vocation à mettre en synergie leurs modalités d'action et d'en faire bénéficier l'ensemble des territoires.

PRESENTATION DES PARTIES

Le Resah

Créé en 2007, le Resah un opérateur national constitué sous la forme d'un groupement d'intérêt public (GIP), est un opérateur national dont l'objectif est d'appuyer la mutualisation et la professionnalisation des achats des acteurs intervenant dans le secteur sanitaire, social et médico-social., public et privé non lucratif.

Convaincu que les achats peuvent accompagner la transformation du système de santé, le RESAH a développé 4 départements d'activité complémentaires :

- Une centrale d'achat ;
- Une activité de conseil spécialisée dans l'organisation des fonctions achat, logistique et pharmaceutique
- Un Centre de formation et un département "éditions" visant à développer les compétences des équipes achat et logistique
- Un Centre de l'innovation dont l'objectif est d'optimiser la relation entre acteurs de santé et industriels par l'innovation

A ce jour, le Resah collabore avec plus de 900 établissements.

Alliance Villes Emploi

L'Alliance Villes Emploi est le réseau national des collectivités locales impliquées dans les questions d'insertion, d'emploi et de formation. A ce titre, elle est la tête de réseau des PLIE, Maisons de l'Emploi, et porte le réseau des facilitateurs de la clause sociale.

Elle met, dans le cadre de sa mission, tout en œuvre pour apporter à ses membres, un cadre national de partenariat avec le service public de l'emploi, et leur apporter ainsi une valeur ajoutée dans leur organisation locale.

DEFINITION :

Bénéficiaires : Etablissements de santé, Groupement de coopération sanitaire, GHT... exécutant un marché public.

ARTICLE 1 – Objet du partenariat

Le présent partenariat, conclu à titre non onéreux, a pour objet de définir un cadre conventionnel visant à renforcer la collaboration entre le Resah, l'Alliance Villes Emploi, et leurs adhérents, bénéficiaires et membres respectifs afin de promouvoir la mise en œuvre des clauses d'insertion dans les marchés publics.

Le présent partenariat fixe un cadre général de coopération nationale qui se déclinera, en fonction des opportunités identifiées localement, par la conclusion de conventions entre les bénéficiaires des marchés du Resah et les membres d'Alliance Villes Emploi. Chaque partenaire de proximité restera libre de s'engager dans la démarche proposée dans ce partenariat.

Dans ce cadre, les relations entre le Resah et l'Alliance Villes Emploi poursuivent l'objectif de promouvoir la clause d'insertion sociale dans les contrats publics et auprès des établissements hospitaliers ou autres organismes publics en lien avec les collectivités territoriales.

ARTICLE 2 – Modalités opérationnelles de coopération

Le Resah et l'Alliance Villes Emploi veillent à favoriser et à développer des modalités d'actions communes à décliner sur l'ensemble du territoire pour accroître la qualité du partenariat et sa lisibilité.

Les objectifs de la présente convention nationale se traduisent par :

- Le développement de l'inscription de clauses sociales dans les marchés de la centrale d'achat du Resah afin de participer au développement de l'offre d'insertion et de qualification sur le territoire national,
- La sollicitation d'Alliance Ville Emploi par le Resah pour que celle-ci propose des rédactions de clause dans le cadre des projets identifiés par le Resah comme susceptibles de conduire à la mise en œuvre de clauses sociales;
- L'intervention d'Alliance Ville Emploi en tant que coordonnateur auprès de l'ensemble des structures porteuses de la compétence clause sociale sur leurs territoires
- Une information mutuelle sur la programmation d'événements organisés par chacun des acteurs (sensibilisation à la clause sociale, événements sur les achats...).

Les modalités de coopération décrites dans le présent accord seront déclinées au niveau local, sur chaque territoire, en fonction de projets d'achats et mis en œuvre par une coopération entre les bénéficiaires des marchés du Resah acceptant la démarche et les structures de proximité porteuses de la mission Clause Sociale. Des conventions locales seront conclues entre les bénéficiaires et les structures de proximité afin de :

- Conseiller et accompagner le bénéficiaire dans la rédaction, l'usage et le pilotage de la clause sociale
- Conseiller et d'accompagner les entreprises concernées par le projet d'achats sur les modalités de réponses ou de mise en œuvre des clauses
- Mobiliser les acteurs de l'emploi de proximité
- Organiser et coordonner le suivi des publics jusqu'à la fin de la période d'intégration dans l'emploi

Une convention de proximité type (Annexe) est alors proposée afin de couvrir ces engagements.

ARTICLE 3 – Pilotage du partenariat de coopération

Le comité de pilotage du partenariat de coopération est composé de représentants du Resah et de l'Alliance Villes Emploi. Il se réunit *a minima* une fois par an afin d'évaluer les effets de la mise en œuvre de l'accord-cadre et de l'adapter le cas échéant.

Il a les missions suivantes :

- L'information sur le présent partenariat,
- Le suivi de ses déclinaisons locales,
- La réalisation du bilan du partenariat portant sur les résultats des actions mises en œuvre localement,
- La proposition d'événements et de réunions élargies si nécessaire.
- Définir des opérations de communication à déployer autour de la coopération et de sa mise en œuvre.

ARTICLE 4 - Utilisation des noms et logo des Parties

Les noms et logo des Parties demeurent leur propriété exclusive. Toutefois, chacune d'elles pourra être autorisée à utiliser le logo des autres Parties dans le cadre d'actions de communication liées à présente coopération à condition d'obtenir cette autorisation de manière expresse et préalable.

ARTICLE 5 – Durée du partenariat

Ce partenariat prend effet à la date de sa signature pour une durée de 3 ans. Il peut y être mis fin en cas de manquement(s) de l'une ou l'autre des parties à tout ou partie de ses engagements contractuels. En cas de non-respect de l'une ou l'autre des parties des obligations contractuelles nées du présent partenariat, la partie lésée, après avoir constaté le(s) manquement(s), met en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, la partie auteur des manquements d'exécuter correctement ses engagements et ce dans un délai d'un mois à compter de la réception du courrier. En cas de mise en demeure restée sans effet dans ce délai, la partie lésée pourra mettre fin au présent partenariat moyennant un préavis de 3 mois à compter de la date de réception de la décision par la partie auteur du ou des manquement(s). Cette résiliation n'ouvre droit à aucune indemnité.

Le présent partenariat peut être modifié annuellement, si nécessaire, sur proposition de l'une ou l'autre des parties par voie d'avenant, notamment en cas de changement des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Fait à

le



Nathalie DELATTRE
P.O. Lucie Bedellevre, Déléguée générale



Présidente
Alliance Villes Emploi
Vice-présidente du Sénat
Conseillère Municipale de Bordeaux

Convention de partenariat de proximité

CONVENTION DE PARTENARIAT

Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique
NOM DE LA STRUCTURE PORTEUSE DE LA CLAUSE SOCIALE

DEVELOPPEMENT DES CLAUSES SOCIALES DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

Entre :

Le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique, **adresse**, représenté par M/Mme XXXXXX, Directeur Général, d'une part
et

Nom de la structure porteuse de la clause sociale, située **adresse**, représentée par M/Mme XXXXX, Président(e), d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

<Présentation du GHT / Etablissement / Entité Publique>

<Nom de la structure porteuse de la clause sociale >

Article I - Objet de la convention

La présente convention vise à instaurer un partenariat entre le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique et la Nom de la structure porteuse de la clause sociale pour développer la mise en œuvre des achats socio-responsables dans la commande publique de l'établissement.

Elle a pour objectif de préciser les missions et les engagements des signataires. Ceux-ci porteront sur les marchés qui auront été identifiés et définis conjointement par le Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique et la Nom de la structure porteuse de la clause sociale.

La présente convention a pour objectifs de :

- Promouvoir l'inscription des clauses de promotion de l'emploi dans les marchés du Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique afin de développer l'offre d'insertion et de qualification sur le territoire,
- Apporter un appui technique aux entreprises attributaires de marchés, dans la mise en œuvre de leur obligation d'exécution d'une clause sociale,
- D'assurer un lien avec les partenaires du service public de l'emploi,
- Favoriser l'insertion des publics en voie d'exclusion en mobilisant les mesures d'aide à l'embauche, les actions de mobilisation et de formation,
- D'assurer le suivi et la bonne exécution de la clause de promotion de l'emploi.

- Apporter un appui technique aux entreprises attributaires de marchés, dans la mise en œuvre de leur obligation d'exécution d'une clause sociale,
- D'assurer un lien avec les partenaires du service public de l'emploi,
- Favoriser l'insertion des publics en voie d'exclusion en mobilisant les mesures d'aide à l'embauche, les actions de mobilisation et de formation,
- D'assurer le suivi et la bonne exécution de la clause de promotion de l'emploi.

Article II – Modalités du partenariat

[Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) met en place les procédures visant à favoriser toute action à caractère social dans ses marchés, et, autant que possible, prévoit dans ses marchés des conditions d'exécution prenant en compte des considérations relatives au domaine social, à l'emploi ou à la lutte contre les discriminations au sens de l'article L. 2112-2 du code de la Commande Publique.

Les entreprises attributaires de ces marchés sont incitées à réaliser une action de progrès social en direction de personnes rencontrant des difficultés d'ordre professionnel dans l'accès à l'emploi.

[Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#) accompagne et conseille [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) dans le cadre de la vérification de l'opportunité d'insérer des clauses sociales dans ses marchés, la rédaction de celle-ci ainsi que le suivi et le contrôle de leur mise en œuvre par les titulaires des marchés.

De plus, pour les autres marchés, une étude au cas par cas peut être initiée par les services du [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#), de manière à envisager, selon les cas, des marchés réservés voire d'autres modalités de promotion de l'insertion sociale.

Une concertation préalable au lancement des consultations peut être en tout état de cause organisée entre les services du [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) et les services de la [Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#).

Elle a pour objet de définir les marchés pouvant intégrer une clause sociale en fonction des objectifs annuels fixés par le ministère et par [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#), de la nature des prestations à réaliser, de leur volume financier et de l'impact attendu des actions d'insertion.

Article III – Engagements de Nom de la structure porteuse de la clause

La [Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#) assure auprès du [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) un rôle d'interface entre les acteurs concernés pour faciliter la mise en œuvre des actions d'insertion prévues, notamment la clause sociale, et contribuer à l'efficacité du dispositif.

Sur les marchés identifiés conformément aux dispositions prévues à l'article II, la [Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#) assure les fonctions suivantes :

1^o Conseille et accompagne du Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique :

- Pour le choix de l'action d'insertion conformément à l'article L.2112-2 du code de la Commande Publique ;
- Pour la rédaction des clauses insérées dans les Dossiers de Consultation des Entreprises (DCE) ;
- Pour répondre aux questions des soumissionnaires en lien avec ces clauses ;
- Pour définir les objectifs d'insertion selon la nature du marché et les spécificités du territoire d'exécution.
- Pour assurer la coordination et le suivi des marchés dont le lieu d'exécution se situe sur son territoire d'intervention
- Peut aider à rechercher pour les marchés hors de son territoire les contacts avec les facilitateurs des territoires concernés et faciliter la récupération des informations pendant le marchés et bilan d'exécution.

La **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** suit l'application des clauses, procède au contrôle de l'exécution des actions d'insertion et rend compte régulièrement au **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** des données de ce suivi d'application des clauses sociales.

Elle informe spécifiquement le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique**, en cours de marchés, de toute anomalie grave qu'elle aurait détectée dans l'exécution des actions d'insertion et propose, à la fin du marché, le cas échéant, l'application des sanctions prévues au contrat (pénalités, résiliation aux torts exclusifs).

Elle effectue les bilans intermédiaires et annuels à partir des indicateurs et des outils de reporting développés par ses services.

2° Conseille les entreprises :

- Les entreprises soumissionnaires, sur les modalités de réponse à la clause sociale (publics cibles, modalités d'exécution, etc.) avant le dépôt de leur offre.
- L'entreprise attributaire :
 - Sur les modalités de mise en œuvre de la clause ;
 - Sur l'aide au recrutement, en fonction des opportunités et des besoins de l'entreprise (définition des postes, des tâches à exécuter, des compétences requises et identification des profils des publics).

3° Mobilise les acteurs de l'emploi :

- Les prescripteurs du Service Public de l'Emploi
- Les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)
- Les entreprises adaptées du secteur protégé des personnes en situation de handicap (EA, ESAT...)
- Les acteurs associatifs locaux de l'insertion et de l'emploi
- L'offre de service territoriale emploi/formation (prestations d'évaluation, formations en alternance, etc.)

4° Organise et coordonne le suivi des publics jusqu'à la fin de la période d'intégration dans l'emploi :

- En lien avec les entreprises et les acteurs de l'emploi.

Compte tenu des sites potentiels d'exécution des marchés publics :

- S'agissant des marchés dont le lieu d'exécution est situé sur son territoire d'exercice, la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** agit en tant que facilitateur en direction du pouvoir adjudicateur pour assurer l'exécution des clauses sociales ;
- S'agissant des marchés dont le lieu d'exécution est situé en dehors de son territoire d'intervention, la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** aide à identifier la structure locale en charge de la clause du territoire concerné, l'associe à la rédaction, en concertation avec lui procède au calibrage de la clause sociale et transmet ses coordonnées au **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** pour inscription dans les pièces du marché.
- La **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** assure un suivi de l'ensemble de ces actions, en lien avec le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** pour permettre la bonne exécution des clauses sociales sur les sites et les territoires concernés.

Les personnes référentes pour la gestion des clauses sociales sont les agents de l'unité Marchés Publics et plus particulièrement la responsable d'unité.

Article IV – Engagements du Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique

Le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** sollicitera la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** pour les projets de marchés identifiés conjointement par les parties dans le cadre d'un programme annuel de partenariat, donc avant la publication d'un marché pour lequel il est prévu d'intégrer une clause sociale.

Pour ce faire, le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** transmettra une « fiche descriptive du projet d'achat » préparée par le service qui porte le projet de marché, et un avis motivé sera en retour adressé au **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** dans les plus brefs délais et au maximum dans les XXX[JD1] semaines suivant la saisine.

Le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** communique également à la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** lorsque l'analyse initiale de la « fiche descriptive du projet d'achat » a fait apparaître l'opportunité d'insérer des clauses sociales, le dossier de consultation des entreprises en amont de la consultation, pour rédaction, calibrage de la clause et du suivi de son exécution par la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale**.

Le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** transmet également le DCE une fois que celui-ci est publié à la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale**, de même que les questions des candidats en lien avec la clause.

Une fois le marché attribué, le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** communique à la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** le nom et les coordonnées de l'attributaire.

De plus, le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** invite la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** à participer à la première réunion de démarrage, la « réunion zéro », lorsqu'elle a lieu.

Un suivi technique est assuré par la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** au profit du **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique**.

Une réunion de suivi peut également avoir lieu, si nécessaire et selon un rythme à définir et en fonction de l'objet du marché, entre le chargé de projet clauses d'insertion de la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** et le responsable des achats du **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique**.

Pour chaque marché dont l'état d'avancement du taux de réalisation de la clause sociale est inférieur aux objectifs fixés, un plan d'action est élaboré par les parties prenantes pour résoudre les difficultés rencontrées.

Le cas échéant, le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** rappelle au(x) titulaire(s) du marché leurs engagements en matière d'insertion et il applique les éventuelles sanctions prévues au contrat.

Un bilan intermédiaire par marché est réalisé chaque semestre par la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** et transmis au **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique**.

Un bilan annuel global est également réalisé par la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale**. Il porte sur les résultats quantitatifs et qualitatifs des actions d'insertion engagées par les entreprises attributaires. Il est transmis au **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** et peut faire l'objet d'une communication événementielle dans les conditions définies à l'article VI de la présente convention.

Le **Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique** s'engage à :

- Identifier conjointement avec la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale** les marchés qui sont soumis au partenariat, selon les modalités décrites ci-dessus ;
- Rappeler au titulaire, en cas de dysfonctionnement relevé par la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale**, son engagement en faveur de l'insertion des publics éloignés de l'emploi et rappeler, en association avec la **Nom de la structure porteuse de la clause sociale**, le rôle et les modalités de la collaboration avec celle-ci ;

- Prendre en considération les recommandations formulées par la Nom de la structure porteuse de la clause sociale relativement aux modalités d'application des sanctions prévues au contrat.

Article V – Entrée en vigueur et durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa signature et est renouvelable par tacite reconduction. En cas de non-reconduction, la Partie concernée notifie sa décision trois mois avant la fin de la durée de la présente convention, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par tout autre moyen permettant de donner une date certaine à sa réception.

Cette non-reconduction ou l'arrivée à terme de la convention ne met pas automatiquement fin au suivi des marchés en cours de passation et d'exécution sauf intention contraire exprimée par le [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#).

Elle entre en vigueur à compter de la date de signature de la présente convention.

Il peut être mis fin à la présente convention en cas de manquement(s) de l'une ou l'autre des parties à tout ou partie de ses engagements conventionnels.

En cas de non-respect de l'une ou l'autre des parties à tout ou partie de ses engagements conventionnels, la partie lésée, après avoir constaté le(s) manquement(s), met en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, la partie auteur du (des) manquement(s) d'exécuter correctement ses engagements dans un délai de deux mois à compter de la réception du courrier.

En cas de mise en demeure restée sans effet, la partie lésée peut mettre fin à la présente convention. Cette résiliation n'ouvre droit à aucune indemnité.

Article VI – Gouvernance et organisation

Afin de mettre en place la coopération et d'assurer sa pérennité, les parties créent un comité de pilotage qui se réunit annuellement ayant notamment pour missions de :

- définir des actions en lien avec les axes et objectifs poursuivis par la coopération, ainsi que leur planning prévisionnel de réalisation ;
- assurer le suivi contractuel des marchés publics concernés par la mise en œuvre lesdites actions ;
- dresser le bilan des actions une fois celles-ci terminées.
- définir des opérations de communication à déployer autour de la coopération et de sa mise en œuvre.

Article VII – Révision de la convention

La présente convention peut être modifiée annuellement par voie d'avenant, si nécessaire, sur proposition de l'une ou l'autre des parties.

Article VIII – Confidentialité

Les informations recueillies à l'occasion de la mise en œuvre de la présente convention ont un caractère strictement confidentiel : les deux parties la s'interdisent toute communication écrite ou verbale concernant les marchés publics qui font l'objet de ce partenariat ainsi que toute remise de documents à des tiers, sans l'accord préalable de l'autre partie.

- Cette clause de confidentialité couvre également l'ensemble des documents préparatoires qui auront été échangés par le [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) et la [Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#), mais aussi toutes les informations contenues dans les correspondances écrites y compris les mails entre le [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) et la [Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#), sous réserve, pour le premier, du droit de communication applicable aux documents administratifs.

Article IX - Communication

Toute publication ou communication du [Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#) sur l'engagement socialement responsable fait mention du partenariat établi avec la [Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#).

La convention est établie en 2 exemplaires

Fait à XXXXX, le XXXXX

XXXXXX

XXXXXX

Directeur Général

Président

[Nom du GHT / Etablissement / Entité Publique](#)

[Nom de la structure porteuse de la clause sociale](#)

Cadrage de la mission des coordinateurs régionaux de la clause sociale

Source : Appel à projet Augmentation du nombre de facilitateurs et de coordinateurs régionaux sur le territoire national – volet social

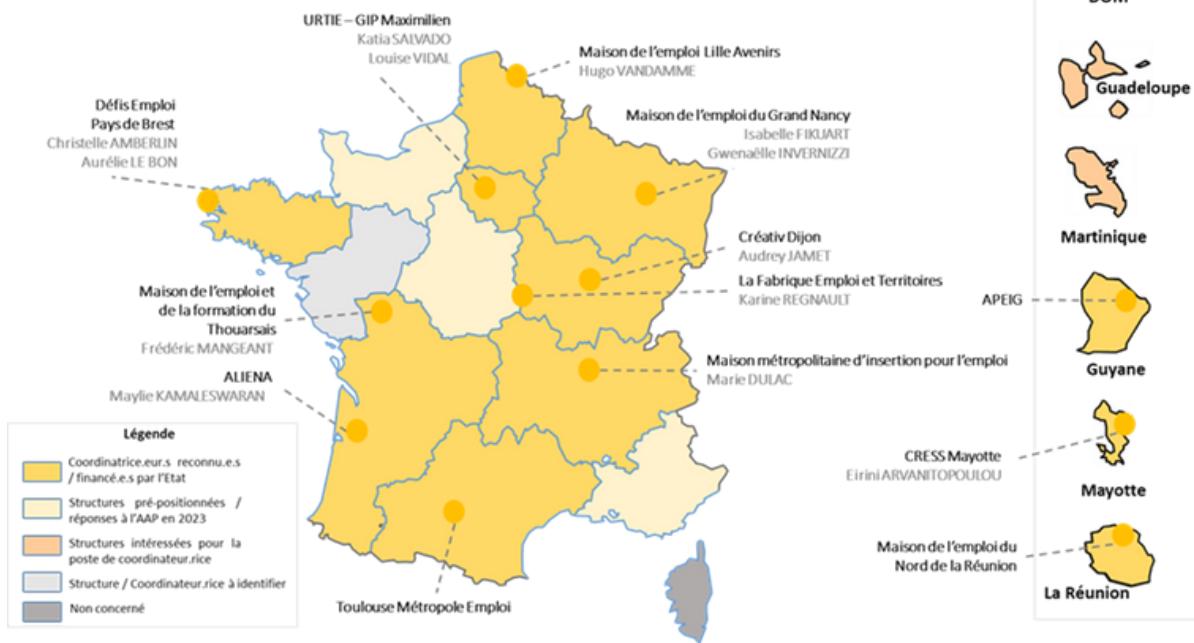
MISSIONS ET ACTIVITES DES COORDINATEURS DE CLAUSE SOCIALE D'INSERTION	
<p>Le coordinateur a un rôle pivot à l'échelle d'une région, il anime le réseau des facilitateurs, il identifie les zones territoriales et les besoins à couvrir, il permet l'essor de nouveaux acteurs pour couvrir les zones blanches, il est garant du bon équilibre entre facilitateurs et besoins sur son territoire.</p>	
<p>Afin de mener à bien ces missions il réunit régulièrement les facilitateurs et définit avec eux les priorités en termes d'accompagnement des achats, de filières, de partenariats à développer, de formation des publics, etc...</p>	
<p>Il a une vision globale sur les achats durables et leurs enjeux sur son territoire. Il assure un lien avec les réseaux régionaux de la commande publique, notamment les facilitateurs environnementaux, et plus largement les acteurs impliqués dans les achats durables.</p>	
Promotion du dispositif – Actions de sensibilisation	
<ul style="list-style-type: none"> - Le coordinateur intervient auprès de tous les acheteurs potentiels de son territoire afin de promouvoir les dispositifs d'insertion dans la commande publique ; - Le coordinateur assure la communication et la promotion du dispositif (manifestations extérieures, supports de communication adaptés au public visé, publication mensuelle, site internet, fiche descriptive, exposition, plaquette...) ; - Le coordinateur recherche les financements. 	
Animation du partenariat territorial pour la réalisation de l'action d'insertion	
<ul style="list-style-type: none"> - Anime et co-construit la coordination du réseau des facilitateurs ; - Développe des achats responsables et des clauses sociales au sein des marchés publics (groupes de travail avec les facilitateurs et autres acteurs ...) ; - S'assure de la fiabilité des données relatives aux coordonnées des facilitateurs sur le Marché de l'Inclusion en lien avec Alliance Villes Emploi ; - S'assure que les facilitateurs de sa région se sont bien emparé du Marché de l'inclusion comme outil de sourcing inclusif; - Veille à la couverture de son territoire en terme de zone géographique et de besoin ; - Permet et accompagne l'essor de nouvelles structures porteuses de facilitateurs lorsque cela fait besoin ; - Etablie une cartographie des facilitateurs, acheteurs et besoins ; - Appui les acteurs locaux à la construction de parcours d'insertion de qualité en lien avec le service public de l'emploi, et en lien avec l'offre de formation présente sur le territoire et les financeurs de la formation ; - Appui les facilitateurs locaux dans l'assistance aux acheteurs publics pour l'introduction des clauses sociales, la planification des marchés clausés, et le suivi de la clause dans les opérations menées (suivi auprès des différents services concernés, programmation annuelle, bilans et communication) ; - Applique un socle de référence partagé, recentré sur l'assistance à maîtrise d'ouvrage des marchés et la sensibilisation à la commande publique socialement responsable dans le champ de l'insertion ; - Etablit un lien privilégié avec les réseaux régionaux existants de la commande publique, des structures inclusives et des acteurs pouvant développer des actions ou porter des dispositifs en lien avec la réalisation de clauses sociales d'insertion ; 	

<ul style="list-style-type: none"> - Etablit un contact avec les services du Conseil régional et participe aux comités régionaux PIC IAE.
Conseil aux maîtres d'ouvrage
<ul style="list-style-type: none"> - Assure la répartition du suivi des marchés Etat vers les facilitateurs locaux ; - Est l'interlocuteur premier des PFRA et des acheteurs de l'Etat en région ; - Accompagne les grands projets supra territoriaux (ex. grand Paris, JOP 2024, canal Seine Nord, ligne Lyon Turin, engagement du renouveau du bassin minier) grâce à une coordination régionale - Oriente les acheteurs vers le facilitateur concerné ; - Porte un regard d'expert sur les clauses sociales et les achats durables et conseille ; - Accompagne les différents acteurs en cas de difficultés ou de blocages ; - Co-organise un club d'acheteurs ou intervient dans les réseaux d'acheteurs existants.
Relation avec l'échelon régional des services déconcentrés du MTEI
<p>Les DREETS pourront s'appuyer sur les coordinateurs pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'analyse du déploiement de la clause sociale au niveau régional (identification des structures portant les postes de facilitateurs, repérage des zones blanches, etc.) ; • L'organisation et l'animation des comités de pilotage régionaux (identification et invitation des facilitateurs locaux et autres partenaires, identification des sujets à traiter, transmission d'informations préalables, etc.) ; • L'accompagnement des lauréats de l'appel à projets (appui des facilitateurs locaux dans leurs missions, identification des difficultés éventuelles, etc.) et la couverture des zones blanches (identification et soutien d'une structure locale) • La remontée d'informations quantitatives sur la mise en œuvre de l'appel à projets (saisie des données des facilitateurs non équipés, consolidation des données transmises par les facilitateurs locaux, rédaction de bilans trimestriels et annuels, etc.). Les bilans quantitatifs qui seront transmis à la DREETS par le coordinateur régional se feront avec un décalage d'un trimestre (par exemple : le bilan transmis le 1er janvier 2023 détaillera les résultats au 1er octobre 2022) afin de permettre aux facilitateurs locaux de saisir et de vérifier l'ensemble des données réalisées au titre de la clause sociale. Ces données pourront être mises en perspective avec les données nationales consolidées par Alliance Villes Emploi. • La remontée d'informations qualitatives sur la mise en œuvre de l'appel à projets (repérage des difficultés et pratiques inspirantes sur les territoires, etc.). • La mobilisation de l'écosystème de la clause sociale (repérage de parties prenantes régionales, sensibilisation des acheteurs de l'Etat, promotion de la clause sociale au niveau régional, etc.).
<p>Les coordinateurs régionaux seront ainsi les interlocuteurs privilégiés des DREETS concernant la mise en œuvre de l'appel à projets.</p>
Evaluation du dispositif
<ul style="list-style-type: none"> - Organise un comité de pilotage régional avec la DREETS ; - Collecte les données des structures, saisies le cas échéant sur le logiciel Clause, en lien avec le réseau Alliance Villes Emploi et les retranscrit en bilan transmis régulièrement à la DREETS ; - Consolide et évalue les données régionales sur la clause sociale d'insertion et saisie des données pour les structures non équipées du logiciel Clause ; - Le coordinateur réalise un suivi du dispositif par la mise en place de procédures de suivi et d'évaluation quantitative et qualitative (comités, tableaux...) par la mise en place de cartographies des acteurs mobilisés et des projets suivis ; - Il transmet ces données au correspondant clause de la DREETS.

Cartographie des coordinateurs régionaux

Version : mai 2023

Les coordinateur.rice.s régionaux de la clause sociale



Fiche navette entre facilitateur et acheteur pour l'étude du volet social d'un projet de marché

Outil EPEC (Ensemble Paris Emploi Compétences)



Fiche Marché (marchés de services ou de fournitures)

A renseigner et à retourner à l'EPEC

prenom.nom@epec.paris

Eléments synthétiques du marché à compléter dès que celle-ci est envisagée :

Objet du marché :

Calendrier du marché (renseigner les champs ci-dessous)

Date de publication :

Date de notification :

Date de début de marché :

Date de fin de marché :

Caractéristiques du marché (renseigner les champs ci-dessous)

Accord cadre (oui/non) : interministériel (oui/non) : marchés subséquents(oui/non) :

Durée du marché :

Lieu d'exécution du marché :

ID Appach (BPM) – uniquement pour les marchés de l'Etat :

Renouvellement ou nouveau marché :

Marché mono-attributaire ou multi-attributaire :

Type d'appel d'offres (ouvert, restreint, négocié, compétitif, etc.) :

Bon de commande (oui, non) :

Allotissement (oui,non) :

Montants estimés pour chacun des lots le cas échéant (montants HT, par an et sur durée totale ferme) :

Intitulé du / des lot.s	Montant HT/an	Montant HT sur 4 ans

Date d'envoi en publication :

Eléments de contexte particulier de réalisation des prestations du marché :

(ex : complexité technique, conditions de travail, conditions de sécurité/dangerosité, accréditations, difficultés d'accès aux sites, travail de nuit/horaires décalés, etc.)

Taux de Main d'œuvre estimé (si connu)

Profil des salariés mobilisés sur la prestation (Niveau de qualification, métiers)

Contacts des interlocuteurs du marché

Nom :

Fonction :

Service :

Tel :

Mail :

Outil Toulouse Métropole Emploi



LISTE DES ÉLÉMENTS À TRANSMETTRE À TME

Voici les éléments dont TME a besoin pour vous accompagner sur votre marché

Lors de la consultation pour clausurer un marché

Éléments et caractéristiques à nous communiquer	Spécificités dont vous devez nous faire part
Numéro du marché	Allotissement
Durée du marché	ANRU
Dates de début	Précisions (tranches, variantes..)
Dates de fin	Éléments de reprise de personnel dans le cadre des marchés de service
Montant prévisionnel HT par lot	

Informations transmises par mail et/ou via les pièces administratives

Au moment de la notification et pendant le suivi d'exécution

<u>Au début du marché</u>	<u>Au cours du marché</u>
Acte d'engagement	Avenants issu du suivi d'exécution
Date de notification	Bons de commande complémentaires
Date de réunion de lancement	Montants réels
Type de commande (BDC...)	Note informative en cas de retards d'exécution
Entreprises attributaires (coordonnées)	
Sous-traitants / co-traitants	
Montant estimatif HT	

Pièces justificatives

CCAP RC AE Reprise personnel (services)

L'emploi : un défi pour notre territoire