**S2-E02\_Insertion\_TRANSCRIPT.mp3**

**Hervé** [00:00:01] On parle de plus en plus de RSE. La responsabilité sociétale des entreprises. Mais pourquoi les entreprises du bâtiment auraient-elles intérêt à mettre en place une telle démarche ? Parce que c’est un facteur clé de performance et de modernité qui apporte du sens et de l’éthique au travail. Alors, pour aider entreprises et salariés à s’engager sur ce chemin vertueux, la FFB a élaboré un outil dédié qui offre à ses adhérents un cadre structuré pour valoriser et faire grandir leurs actions en faveur d’un développement responsable. Vous écoutez Vision RSE, un podcast proposé par la Fédération française du bâtiment.

**Hervé** [00:00:33] Nous accueillons aujourd’hui Frédérique Stéphan, cheffe de service des marchés de la direction juridique et fiscale de la FFB, avec qui nous allons voir comment une démarche RSE permet de faire évoluer la perception de l’insertion professionnelle et de la considérer comme une chance pour l’entreprise, ses salariés et ses clients.

**Hervé** [00:00:50] Bonjour Frédérique et merci d’être avec nous.

**Frédérique Stéphan** [00:00:52] Bonjour.

**Hervé** [00:00:53] Pouvez vous tout d’abord nous donner quelques éléments de contexte sur les clauses d’insertion des marchés publics ?

**Frédérique Stéphan** [00:00:57] Oui, plusieurs articles du code de la commande publique traitent des aspects sociaux dans les marchés publics. Il y a deux possibilités pour un maître d’ouvrage, soit de prendre cette clause d’insertion comme critère d’attribution, soit de prendre cette clause d’insertion comme clause d’exécution du marché. Dans le premier cas, quand la clause est prise comme critère d’attribution, le maître d’ouvrage public peut se fonder pour choisir l’offre économiquement la plus avantageuse sur une pluralité de critères non discriminatoires liés à l’objet du marché ou à ses conditions d’exécution. L’un de ces critères peut être des performances en matière d’insertion professionnelle des publics en difficulté. Cette clause sociale comme critère d’attribution peut avoir un effet discriminatoire, en particulier pour l’accès des PME à la commande publique, puisque ces PME auront plus de difficultés à respecter la clause. De plus, l’obligation de recourir à des personnes en difficulté d’insertion pour l’exécution d’un marché peut contraindre certaines entreprises à renoncer à soumissionner un marché. La clause sociale peut aussi être une clause d’exécution du marché, c’est la deuxième possibilité pour un maître d’ouvrage public et c’est souvent en tant que telle qu’elle est prévue dans un des documents contractuels du marché. Le plus souvent, c’est dans le cahier des clauses administratives particulières, donc le CCAP. Du fait de ces spécificités si des marchés de travaux comportent des clauses d’exécution sociale, ces marchés doivent respecter les conditions suivantes : faire systématiquement l’objet d’une concertation préalable entre les représentants du maître de l’ouvrage et ceux de la profession, tenir compte de la pertinence d’objectifs en fonction du secteur.

**Hervé** [00:02:28] Pour quelle raison les questions d’insertion sont elles aujourd’hui davantage mises en avant dans les marchés publics ?

**Frédérique Stéphan** [00:02:33] Les pouvoirs publics mettent en avant le développement durable, qui vise les clauses environnementales mais aussi l’insertion des publics en difficulté. Un de ces exemples est la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets. C’est la loi dite “climat et résilience” qui a introduit dans le code de la commande publique une clause sur l’insertion et une clause sur l’obligation du critère environnemental applicable à partir du 22 août 2022. Face à cette prolifération des clauses d’insertion, la FFB a demandé la possibilité d’une globalisation des offres d’insertion qui a été incluse dans l’article 20 du CCAG travaux 2021 qui est le cahier des clauses générales applicables aux marchés publics de travaux. Dans ce CCAG travaux 2021, il est prévu que la globalisation des heures d’insertion peut se faire dans le cadre des marchés conclus par un seul et même acheteur dans un même bassin d’emplois. Cette globalisation doit nécessairement avoir été prévue initialement dans les documents particuliers du marché et n’est mis en œuvre par la suite qu’à la demande du titulaire.

**Hervé** [00:03:38] Pour illustrer notre sujet, je vous propose d’écouter le témoignage de Thomas Hauville, qui dirige la société Taera Sols, spécialiste des carrelages et sols souples, qui compte treize salariés dans la région nantaise.

**Thomas Hauville** [00:03:48] Au niveau des clauses d’insertion, effectivement, il s’agit plutôt des marchés publics qui, lors des appels d’offres, font des demandes au niveau d’heures qu’on est prêt à attribuer à de l’insertion. Donc, au niveau des appels d’offres, on s’engage à respecter un volume d’heures. Généralement on propose 10 % de plus pour avoir une meilleure note. Et donc, si nous sommes retenus, nous nous rapprochons généralement d’une société d’intérim, Inserim, qui est spécialisée dans tout ce qui est insertion. Une fois que le titulaire est désigné, nous voyons avec lui. Nous commençons d’abord par des travaux un peu basiques. Et si cette personne est bonne, et puis a envie de faire un peu plus, nous lui apprenons les premiers gestes et si ça va après, on les garde plus longtemps. Généralement, c’est une centaine d’heures, 100, 150 heures qu’on doit avoir sur certains marchés et il arrive qu’on fasse presque le double ou le triple d’heures. Pour information, depuis environ cinq ans, nous avons fait presque 3500 heures d’insertion. C’est vrai qu’au début, l’insertion, c’est d’abord une obligation, on l’a pris comme telle parce que si on répond qu’on fait zéro heure d’insertion, on n’aura pas le marché. Donc, à la base, c’est une obligation. Ceci dit, une fois qu’on a commencé, quelquefois on fait de belles rencontres parce qu’on retrouve des gens qui veulent travailler, qui sont volontaires, qui sont toujours présents, qui veulent apprendre le métier. C’est une démarche qui peut s’inscrire dans le temps long parce que sur certains chantiers, par exemple, on a eu des obligations d’une centaine d’heures d’insertion et des moments, on a fait jusqu’à 400 heures d’insertion parce que le solier était bien et que, en fait, on a continué et on l’a mis même sur d’autres chantiers, parce qu’on se disait que c’était quelqu’un qui voulait travailler et qui voulait continuer. En termes d’image, c’est toujours bon à prendre parce que ça prouve qu’on s’implique dans la vie locale. Et puis, même à titre personnel et à titre de l’entreprise, c’est toujours bien de se dire “Tiens, on a quand même réussi à sortir quelqu’un dont on n’aurait jamais vu le CV ou le visage s’il n’y avait pas eu cette obligation de faire de l’insertion”.

**Hervé** [00:05:48] Comment les maîtres d’ouvrage acceptent-ils ou non les apprentis comme répondant aux clauses d’insertion?

**Frédérique Stéphan** [00:05:53] Dans les conditions économiques actuelles difficiles, les entreprises rappellent la difficulté du maintien de l’apprentissage en entreprise et du respect en parallèle de répondre aux clauses d’insertion obligatoires dans de nombreux marchés publics. Aussi demandent-elles que l’apprentissage soit pris en compte comme clause d’insertion dans les marchés. Certains maîtres de l’ouvrage acceptent pendant un certain nombre de mois que l’apprentissage soit considéré comme clause d’insertion. D’autres maîtres d’ouvrage acceptent l’apprenti comme personne en insertion s’il est éligible au titre des publics éligibles aux clauses. Par exemple, des jeunes de niveau infra 5, soit un niveau inférieur au CAP ou BEP. Afin de répondre à la clause d’insertion et à celle relative à l’apprentissage, à la Fédération, nous proposons d’insérer dans les CCAP une clause, assez simple, qui serait celle-ci : afin de satisfaire à la clause d’insertion dans les conditions d’exécution, l’acheteur laisse la liberté au candidat de présenter la solution qui serait la plus adaptée, donc l’apprentissage, la mutualisation des heures, l’intérim, l’embauche directe dans le mémoire technique. Il faut toutefois être vigilant de ne pas confondre l’insertion, qui est définie comme le retour à l’emploi des publics en difficulté avec l’apprentissage qui est la transmission d’un savoir-faire, de compétences aux plus jeunes qui, demain, prendront la relève, sous peine de dévaloriser l’apprentissage.

**Hervé** [00:07:12] Comment la FFB accompagne-t-elle ses adhérents sur ces sujets ?

**Frédérique Stéphan** [00:07:15] La FFB fait des publications d’articles dans Bâtiment Actualités, notamment lorsque le CCAG travaux 2021 est paru. Nous avons fait des articles sur la globalisation, sur les facilitateurs, donc tout ce qui concernait les clauses d’insertion. Nous faisons aussi des actions nationales, comme le lobbying de la FFB lors du projet de loi “climat et résidence”, afin d’éviter que tous les marchés publics aient des clauses d’insertion. Nous avons aussi demandé, lors de la mise à jour du Guide du ministère de l’Économie sur l’accès à l’emploi des personnes qui en sont éloignées, que l’entreprise puisse choisir le public à insérer ainsi que la prise en compte de la valorisation des heures de formation réalisées dans le cadre de contrats en alternance comme l’apprentissage ou les contrats de professionnalisation.

**Hervé** [00:07:59] Frédérique, nous arrivons à la fin de notre entretien, que souhaiteriez-vous ajouter pour conclure ?

**Frédérique Stéphan** [00:08:04] Je dois dire que la FFB travaille depuis très longtemps sur ces clauses d’insertion. Et nous avons toujours rappelé aux maîtres d’ouvrage public que depuis toujours et longtemps, les entreprises forment et insèrent des jeunes et des publics en difficulté, notamment grâce aux contrats en alternance, que ce soit l’apprentissage ou d’autres contrats de professionnalisation très développés dans la profession. Les clauses d’insertion n’ont de sens que si les personnes concernées sont aptes à travailler dans le bâtiment et que ces entreprises peuvent leur proposer un parcours de formation qui garantisse réellement leur intégration durable dans la profession. Les clauses d’insertion doivent faire l’objet d’une concertation entre les maîtres de l’ouvrage et les entreprises, ou leurs organisations professionnelles, avec l’ensemble des acteurs concernés par l’emploi, par l’insertion, afin de repérer les candidats potentiels, de vérifier leurs aptitudes et d’élaborer une réponse satisfaisante pour toutes les parties. Et enfin, et ce n’est pas la moindre des choses, la FFB a créé des groupements d’employeurs pour l’insertion et la qualification, les GEIQ, il y a plus de 20 ans, pour faciliter la mise en place des clauses d’insertion et l’embauche des personnes en difficulté. En conclusion, pour que l’insertion des personnes éloignées de l’emploi, soit un succès, il faut que les clauses d’insertion soient raisonnables et adaptées aux marchés de travaux.

**Hervé** [00:09:14] C’est la fin de cet épisode de Vision RSE. Merci beaucoup de nous avoir suivis. Si vous avez apprécié ce podcast, abonnez-vous gratuitement sur votre application d’écoute favorite pour ne pas manquer les prochains épisodes et surtout, parlez-en autour de vous. Retrouvez l’outil bâtisseur responsable sur www.rse.ffbatiment.fr pour établir votre auto-évaluation. Et je vous donne rendez-vous très bientôt pour un nouvel épisode de Vision RSE.