

Édito



Daniel **Rigout** (Bouygues Constuction), président d'EGF

es entreprises générales, membres d'EGF, œuvrent avec conviction pour répondre aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux de notre pays dans tous les domaines concernés en s'attachant à conserver l'humain au centre de leurs préoccupations.

Dans un contexte de transformation profonde du secteur du BTP, l'insertion professionnelle apparaît comme un pilier stratégique pour les entreprises générales, tant sur le plan économique que sociétal. Les entreprises générales, en tant qu'acteurs structurants du tissu industriel, portent une responsabilité

particulière pour intégrer durablement les jeunes, les personnes éloignées de l'emploi et les talents de demain. Face aux défis du recrutement, du renouvellement des compétences et de la transition écologique, miser sur l'inclusion est un choix stratégique. Loin de se réduire à une obligation réglementaire, l'insertion constitue une opportunité de renforcer la cohésion sociale. de répondre aux tensions croissantes sur le marché du travail et de favoriser la transmission des savoir-faire. Cela implique de repenser les parcours, ouvrir les portes des chantiers à de nouveaux profils et renforcer les liens entre entreprises, organismes de formation et collectivités.

Depuis de nombreuses années, les entreprises générales s'engagent activement à travers la mise en œuvre de clauses sociales dans les marchés tant publics que privés, la collaboration avec des structures d'insertion, ou encore la création de parcours qualifiants adaptés aux réalités de terrain.

Ces initiatives doivent être saluées, encouragées et surtout pérennisées. Pour autant, les efforts doivent se poursuivre. L'insertion professionnelle suppose une mobilisation collective : des maîtres d'ouvrage aux maîtres d'œuvre, en passant par les acteurs de la formation et les collectivités territoriales. Il s'agit d'une démarche globale, visant à garantir à chacun un accès équitable à l'emploi et à œuvrer en faveur d'une filière de la construction plus inclusive, plus solidaire et plus résiliente. Soutenir l'insertion, c'est investir dans l'avenir du secteur. C'est poser, dès aujourd'hui, les fondations d'un progrès partagé.



LE **MOT** de Thierry **Roulet,** (Bouygues Construction), président de la délégation RSE-RH d'EGF

Depuis toujours les représentants des entreprises générales au sein du comité stratégique RSE-RH d'EGF sont intimement convaincus que la première richesse de leurs structures ce sont

les femmes et les hommes qui les composent.

Ils sont également persuadés que la diversité, la mixité et l'inclusion sont des facteurs essentiels à la pleine réussite d'une entreprise. C'est fort de ces convictions que le comité stratégique a souhaité mobiliser des collaborateurs expérimentés afin de partager les bonnes pratiques en matière d'Insertion acquises tout au long de ces dernières années.

Ce guide destiné aux opérationnels est le fruit de leur mise en commun et je les remercie chaleureusement pour leurs contributions. Nul doute que cela permettra au plus grand nombre de faire de l'Insertion une vraie opportunité.

SOMMAIRE

Pourquoi agir en faveur de
'insertion professionnelle en
entreprise générale ?2
Un peu d'histoire2
Quelques Chiffres
Les enjeux4
2 Les acteurs de la démarche
d'insertion5
3 La clause sociale d'insertion
en quelques mots7
Publics éligibles8
COMMENT RÉPONDRE
AUX ENGAGEMENTS ?8
Les partenaires9
Exécution de la clause sociale
d'insertion 10
Pénalités 10
4 Portraits de femmes
et d'hommes après un parcours
l'insertion 11
Les bonnes pratiques en faveur
de l'insertion professionnelle 15
Pour gérer les clauses 15
Pour en faire une opportunité 16
NNEYES : fiches techniques 17

Pourquoi ce guide?

Dans un monde où la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est au cœur des préoccupations, l'insertion professionnelle devient une opportunité **stratégique :** agir concrètement en faveur de l'inclusion sociale, du soutien à l'économie locale et du développement durable.

Pour les entreprises et les collectivités, cette approche présente des bénéfices, à la fois pour l'économie et pour la société :

■ la création d'emplois en favorisant l'insertion professionnelle afin de lutter contre le chômage et l'exclusion :

- le soutien aux structures de l'économie sociale et solidaire de certains territoires;
- la mise en avant de son impact social et environnemental valorisant ainsi la RSE dans les appels d'offres.

Les clauses sociales d'insertion sont un levier puissant pour promouvoir l'économie locale et favoriser l'accès à l'emploi. Elles permettent aux entreprises et aux collectivités de se positionner comme des acteurs res**ponsables**, engagés pour le bien-être social et environnemental: promotion de l'égalité femmes-hommes, lutte contre l'illettrisme, égalité des chances.

À travers cette démarche, il est possible de concilier performance économique et développement humain durable, tout en ayant un impact positif au niveau local.

LES CONVICTIONS **DES ENTREPRISES** GÉNÉRALES

- L'entreprise générale, acteur économique et social : l'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes éloignées de l'emploi de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle.
- L'entreprise générale, acteur de proximité: les entreprises générales sont des acteurs de leurs territoires, via leurs propres salariés, leurs sous-traitants et leurs fournisseurs, qui sont quasiment tous installés localement.
- L'entreprise générale, acteur RSE/diversité: les entreprises générales ont des capacités d'accueil, d'intégration et de formation à de nombreux métiers pour des publics diversifiés, avec des partenaires et tous les acteurs locaux de l'emploi.

Ce guide rappelle le contexte et quelques chiffres clés sur l'insertion professionnelle avant de présenter les rôles de chacun dans une démarche d'insertion : acteurs, publics éligibles, partenaires, modalités d'exécution de la clause sociale d'insertion...

Les entreprises générales en sont convaincues : l'insertion professionnelle est une réelle opportunité et il existe des bonnes pratiques en la matière qui sont répertoriées dans ce guide afin d'être largement partagées.

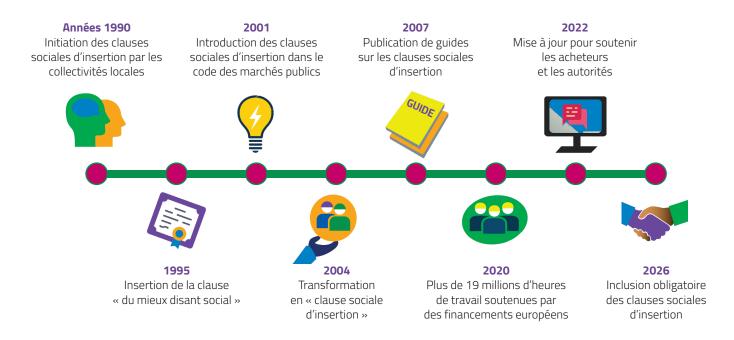




Pourquoi agir en faveur de **l'insertion professionnelle** en entreprise générale ?

UN PEU D'HISTOIRE

Évolution des clauses sociales d'insertion dans les marchés publics en France :

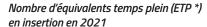


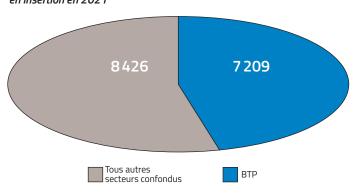
QUELQUES CHIFFRES

Dès leur pacte RSE de 2018, les entreprises générales s'engageaient à promouvoir un quota d'insertion de 5 % des heures travaillées dans les marchés privés comme dans les marchés publics.



Plus de 60 % des heures d'insertion du BTP sont réalisées par les entreprises générales, ce qui correspond à environ 7 millions d'heures d'insertion.

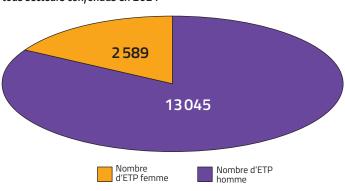




* 1 ETP = 151, 67 heures



Répartition femme/homme de l'insertion (ETP) tous secteurs confondus en 2021



Source : AVE, 2022

« Chez Spie batignolles construction IDF nous avons compris que la clause sociale d'insertion n'était pas seulement une obligation contractuelle, mais une véritable opportunité pour notre entreprise.

La voie de l'insertion nous permet de répondre à des besoins de main d'œuvre sur un secteur en tension, en formant des travailleurs motivés, et de leur permettre d'acquérir des compétences adaptées à nos métiers, tout en donnant une chance à des personnes éloignées de l'emploi de se réinsérer.

L'inclusion de tels profils présentant une diversité de parcours et d'expérience de vie constitue une véritable richesse pour nos équipes et notre organisation. Enfin, le fait de contribuer de manière active à la redynamisation sociale d'un territoire nous permet de démontrer de manière concrète l'engagement sociétal qui est le nôtre auprès de nos partenaires et clients. Aujourd'hui, nous essayons d'aller plus loin dans notre réflexion en cherchant à diversifier les modalités d'insertion auxquelles nous avons recours et notamment en développant celle de l'alternance. »

Juliette C., responsable développement RH en charge de l'insertion (Spie batignolles)

LES ENJEUX

L'évolution des attentes de la société et des marchés, en lien notamment avec les enjeux en matière de RSE, conduit les entreprises générales à :

- rechercher la meilleure performance économique et sociale ;
- renforcer leurs démarches sociétales et l'ancrage territorial ;
- ▶ faire évoluer leurs processus manageriaux.

En France, 2 millions de personnes sont éloignées de l'emploi ; ce chiffre recouvre plusieurs réalités : les titulaires des minima sociaux, les demandeurs d'emploi de longue durée, les jeunes sans emploi, les personnes résidant dans un territoire défavorisé ou isolé, les personnes en situation de handicap, les personnes réfugiées...

Le saviez-vous?

Aujourd'hui, 84 % des candidats à l'embauche considèrent l'inclusion comme un critère déterminant dans le choix de leur futur employeur.

Pour pallier les pénuries de maind'œuvre sur le marché du travail, il est essentiel de diversifier les sources de recrutement et d'explorer de nouveaux viviers de candidats. Dans le secteur du BTP, particulièrement touché, le recours à l'insertion offre une opportunité précieuse : il permet d'élargir le recrutement à des profils souvent méconnus mais porteurs de potentiel, tout en renforçant l'engagement RSE des entreprises. Un accompagnement adapté peut parfois être nécessaire pour favoriser l'intégration de certains publics, comme les personnes réfugiées avec un faible niveau de français.

« L'insertion, autrefois perçue comme une contrainte, est aujourd'hui au cœur de notre culture d'entreprise. C'est une opportunité pour les bénéficiaires comme pour nous, notamment face au vieillissement de notre main-d'œuvre. En intégrant des profils peu qualifiés, nous leur offrons formation et évolution. Sur le chantier, l'insertion se passe bien, et j'espère que certains nous rejoindront à terme. »

Aline R., responsable de travaux (VINCI Construction)

EN QUOI L'INSERTION EST UNE OPPORTUNITÉ POUR LES ENTREPRISES GÉNÉRALES ?

1. VALEUR MORALE ET ENGAGEMENT VIS-À-VIS DE LA SOCIÉTÉ

Recruter par l'insertion, c'est s'engager moralement pour une société plus juste. Cela permet à l'entreprise de contribuer activement à la réduction des inégalités sociales en offrant des opportunités d'emploi aux personnes éloignées du marché du travail. Cet engagement renforce l'image de l'entreprise en tant qu'acteur responsable et solidaire.

2. CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DU TERRITOIRE

L'insertion soutient le développement social et économique local. En recrutant des personnes en insertion, l'entreprise participe à la cohésion sociale et à la réduction des inégalités, tout en renforçant l'économie locale. Ces travailleurs deviennent des acteurs intégrés à l'économie du territoire.

3. RÉPONDRE AUX BESOINS DE RECRUTEMENT AVEC DES **PROFILS** DIVERSIFIÉS

L'insertion offre une réponse concrète aux besoins de recrutement dans le BTP. Elle permet d'accéder à des profils diversifiés : certains déjà expérimentés, d'autres prêts à se former. Cette diversité enrichit l'entreprise et permet de répondre efficacement aux pénuries de main-d'œuvre tout en nourrissant l'innovation.

4. RÉPONDRE AUX POLITIQUES SOCIÉTALES ET RSE

Recruter par l'insertion s'intègre dans une politique RSE, démontrant l'engagement de l'entreprise pour l'inclusion sociale et le développement durable. Cela renforce l'image de l'entreprise



tout en répondant à des obligations légales et en motivant les équipes par des actions concrètes en faveur de la solidarité.



Les acteurs de la **démarche** d'insertion

es considérations sociales d'insertion induisent l'implication de tout un écosystème d'acteurs.

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

L'entreprise attributaire du marché peut également, selon le territoire, s'adresser aux acteurs de l'emploi, aux fédérations professionnelles et aux têtes de réseaux de l'économie sociale et solidaire (ESS). Tous les opérateurs économiques (publics ou privés) peuvent intégrer des clauses sociales d'insertion dans leurs marchés afin de contribuer au développement des territoires.

Écosystème de l'insertion

Enjeux globaux en matière de développement du territoire local



Le donneur d'ordre

le facilitateur ->

(assure la coordination et la mise en œuvre de la clause sociale d'insertion)



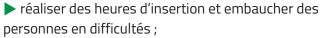
Appel d'offres

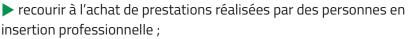
Un donneur d'ordre publie un marché public ou privé (travaux, nettoyage, traitement des déchets, etc.).



Clause sociale d'insertion

Elle définit le cadre global de l'action d'insertion. Le donneur d'ordre peut inscrire dans son marché une clause sociale d'insertion obligeant l'entreprise qui y répond à :





réserver le marché à des entreprises d'insertion, des structures d'insertion par l'activité économique ou des entreprises de l'économie sociale et solidaire.



L'entreprise attributaire et ses partenaires \rightarrow

L'entreprise qui répond au marché doit respecter cette clause sociale d'insertion

Une part de l'effectif prévu pour la réalisation du marché doit faire l'objet de :



CONTRAT

embauche directe



et/ou **sous-traitance**

La clause sociale d'insertion en quelques mots

Mise en œuvre de la clause sociale d'insertion dans les marchés de travaux : Rôle Liste des du facilitateur publics éligibles Un facilitateur aide Définit les groupes qui à activer et gérer bénéficient d'initiatives la clause sociale d'insertion. d'insertion sociale. Heures d'insertion Modalités de mise Permet la consolidation én œuvre des heures de travail Détaille les étapes et procédures pour les projets d'insertion. pour appliquer la clause sociale d'insertion.

a clause sociale d'insertion est un dispositif juridique permettant, à travers des marchés de travaux, de créer des opportunités d'emploi pour des publics qui en sont éloignés. Elle définit le cadre global de l'action d'insertion.

Elle consiste à réserver un certain nombre d'heures de travail sur les marchés publiés par les donneurs d'ordres, au profit d'un public en insertion répondant à des critères spécifiques.

L'objectif est de permettre à ce public de monter en compétences et d'aller vers l'emploi durable.

Pénalités pour non-conformité

Implique des sanctions pour ne pas respecter les directives d'inclusion.

« À travers mon expérience de travaux tournée vers le logement social neuf ou réhabilité, l'insertion a toujours été partie intégrante de mes chantiers et de ceux de mes équipes avec, comme valeur essentielle, la qualité des parcours d'insertion en sus de l'engagement de quantité. Ainsi, et il faut le rappeler, de par notre énergie et notre envie de transmettre, nous avons la fierté de compter dans les équipes de Léon Grosse Iris plusieurs collaborateurs issus de l'insertion et qui ont découvert le bâtiment en tant que chargé relation locataire pour évoluer vers le poste de conducteur de travaux.

De belles réussites qui nous donnent à tous envie d'en vivre d'autres! » Pierre-Olivier R., directeur d'agence (Léon Grosse)



Cf. la fiche technique « Exemples de clauses sociales d'insertion »

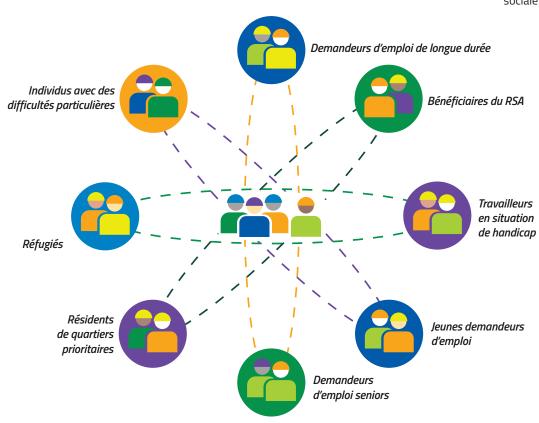
QUI EST ÉLIGIBLE A LA CLAUSE SOCIALE D'INSERTION?

Les publics éligibles aux clauses sociales d'insertion sont strictement définis. Il s'agit des publics considérés en difficulté d'insertion professionnelle, éloignés de l'emploi.

Encourager le pluralisme et promouvoir la diversité dans le recrutement et la gestion des carrières constituent des leviers de progrès pour les entreprises du BTP. Elles accordent une attention particulière aux candidats issus des

quartiers prioritaires ainsi qu'aux femmes, aux jeunes, au séniors et aux personnes en situation de handicap.

> Cf. la fiche technique « Qui est éligible a la clause sociale d'insertion ? »



COMMENT RÉPONDRE AUX ENGAGEMENTS DE LA CLAUSE SOCIALE D'INSERTION?

Trois solutions sont proposées aux entreprises attributaires pour réaliser leur engagement dans le cadre de la clause sociale d'insertion:

► l'embauche directe par l'entreprise titulaire ou ses soustraitants, en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD), ou en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage);

▶ la mise à disposition de salariés en insertion via le recours à une association intermédiaire (AI), une entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), une entreprise adaptée de travail temporaire (EATT), une entreprise adaptée (EA), un établissement et service d'aide par le travail (ESAT), un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) ou 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 et chantier d'insertion (ACI), une entreprise adaptée (EA), un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), une entreprise d'insertion par le travail indépendant (EITI) ou un travailleur indépendant en situation de handicap (TIH).

Embauche directe

Permet des contrats variés, offrant flexibilité et sécurité pour les employés.



Implique des partenaires pour gérer les obligations d'insertion, favorisant la collaboration.

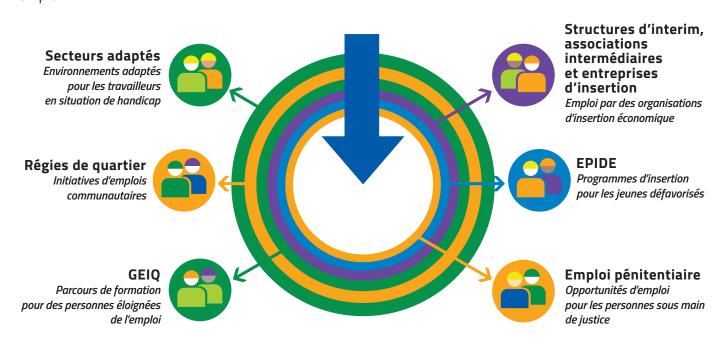
Mise à disposition de salariés

Facilite l'accès aux travailleurs en insertion via des organisations intermédiaires.

LES PARTENAIRES QUI ACCOMPAGNENT LES ENTREPRISES

De nombreux organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle et l'emploi sont pleinement associés aux process de recrutement des entreprises du BTP. Leur travail et leurs ressources complémentaires permettent la mise en place d'une véritable synergie au profit de l'emploi. Chacun d'entre eux, dans leur cœur de métier respectif, accompagne les entreprises du BTP localement pour proposer des candidatures, conseiller sur les méthodes au regard des problématiques locales voire individuelles.







EXÉCUTION DE LA CLAUSE SOCIALE D'INSERTION

L'entreprise générale titulaire du marché est responsable de l'entièreté des heures d'insertion.

La globalisation des heures d'insertion ne peut se faire que dans le cadre des marchés conclus par un seul et même acheteur dans un même bassin d'emploi. Cette globalisation doit nécessairement avoir été prévue initialement dans les documents particuliers du marché et n'est mise en œuvre par la suite qu'à la demande du titulaire.

L'entreprise peut utilement se référer aux documents contractuels du marché pour retrouver notamment :

- les coordonnées du facilitateur, le cas échéant ;
- l'obligation pour l'entreprise générale de désigner un correspondant et de transmettre périodiquement des informations de suivi ;
- les modalités de suspension ou de suppression de la clause sociale d'insertion en cas de difficultés économiques ;
- les obligations de transmission au donneur d'ordre d'un bilan quantitatif et qualitatif sur l'action d'insertion et l'échéance du bilan final.

« L'insertion est une opportunité vertueuse sur nos chantiers de favoriser l'accès à l'emploi pour des personnes éloignées des entreprises ; c'est ce que nous avons fait sur le projet du centre Aquatique Olympique, et que nous continuons sur nos principales opérations, et qui permettent souvent une intégration dans un emploi plus durable, »

Bernard D., responsable maîtrise (Bouygues Construction)



PÉNALITÉS POUR NON-RESPECT DE LA CLAUSE SOCIALE D'INSERTION

La clause sociale d'insertion prévoit généralement le principe de pénalités forfaitaires en cas d'heures d'insertion non réalisées, d'absence injustifiée à une réunion de suivi ainsi que de non-transmission, de transmission partielle ou retard de

transmission des documents et attestations exigés.

Le montant de la pénalité doit être fixé par les documents particuliers du marché pour chacun des cas prévus par les documents contractuels.



Le montant de pénalité fixé dans les documents contractuels du marché est censé présenter un caractère à la fois dissuasif et proportionné.

Il doit par conséquent être bien pris en considération en amont de la signature du marché.

Portraits de femmes et d'hommes recrutés



Aminata K., coffreuse – VINCI Construction

« Après quatre ans comme serveuse, un congé maternité et une longue période de chômage, j'ai découvert par hasard une formation dans le bâtiment. Un stage d'un mois m'a convaincue, puis le GEIQ m'a permis d'intégrer une formation en coffrage chez VINCI Construction.

Pendant 18 mois, j'ai alterné chantier et formation, obtenu mon titre professionnel et décroché un CDI comme coffreuse. D'abord sceptique, j'ai été très bien intégrée et je m'épanouis depuis deux ans dans ce métier. Dans 10 ans, j'espère devenir cheffe de chantier, avec une équipe mixte, reflet d'un secteur plus ouvert

aux femmes. »

Abdul A., compagnon - Bouygues Construction

« J'ai 26 ans et suis afghan d'origine ; j'ai dû quitter mon pays et suis arrivé en France comme « réfugié », sous « protection subsidiaire ». Grâce à une ETT d'insertion, j'ai pu intégrer l'opération d'insertion chez

Bouygues Construction, sur le super chantier de l'Arena, porte de La Chapelle, avec une formation de coffreur-bancheur.

l'ai découvert un nouveau monde professionnel, où j'ai été accompagné et suivi par un compagnon du Minorange-tuteur et par mon chef Manuel F. Ils sont ma nouvelle « famille »! l'ai été embauché en CDI et même promu compagnon professionnel depuis! »

Samra B., aide-conductrice de travaux en insertion – Fayat Bâtiment

À l'occasion de la journée internationale des Droits des femmes en mars 2024, la Fédération du BTP 13, en collaboration avec les missions locales, les centres sociaux et les associations des quartiers Nord de Marseille, organise une matinée d'échanges dédiée aux métiers du bâtiment. L'objectif : encourager les vocations féminines et montrer que le secteur est accessible à toutes.

C'est lors de cet événement que Fayat Bâtiment fait une rencontre inspirante : celle de Samra, une jeune femme de 23 ans, passionnée par le BTP et titulaire d'un BTS Bâtiment. Venue avec l'ambition de trouver une entreprise pour réaliser son alternance en licence « Chargée d'affaires BTP », elle s'inscrit dans une démarche proactive en rejoignant le GEIQ. Dès juillet 2024, elle intègre un chantier de gros œuvre de Fayat Bâtiment. Elle saisit l'opportunité de commencer son alternance deux mois avant sa rentrée scolaire, lui permettant ainsi d'acquérir une expérience terrain précieuse. Curieuse et impliquée, elle échange avec les équipes et approfondit ses connaissances au contact des professionnels.

Aujourd'hui, Samra évolue au sein du même chantier en tant qu'aide-conductrice de travaux en contrat d'alternance en insertion. Pleine d'enthousiasme et d'ambition, elle aspire à une embauche en CDI à l'issue de son parcours.



Ibrahim N., coffreur-bancheur – Cari Méd

En 2021, à 22 ans, Ibrahim décide de prendre son avenir en main et de s'orienter vers un métier porteur. À la recherche d'opportunités, il se tourne vers un mentor de son quartier, qui l'oriente vers la Mission Locale. Cette première étape lui permet d'être accompagné dans son projet professionnel et de découvrir le GEIQ Méditerranée, une structure dédiée à l'insertion dans le secteur du bâtiment.

Après plusieurs entretiens, dont un avec le maître compagnon et la responsable Ressources humaines de Cari Méd, Ibrahim intègre un contrat de professionnalisation d'un an pour préparer le titre professionnel coffreur bancheur. Dès le début, il fait preuve de motivation et d'adaptabilité. Si l'entrée dans le monde du travail est un défi, il relève chaque étape avec sérieux et engagement.

Curieux et impliqué, il n'hésite pas à commencer comme manœuvre pour mieux apprendre les rouages du métier. Rapidement, sa détermination et son envie d'évoluer lui permettent d'intégrer une équipe de bancheurs, où il gagne la confiance de ses collègues et de son encadrement.

Tout au long de son parcours, il bénéficie du suivi du GEIQ

Méditerranée et des conseils

bienveillants de ses encadrants, qui l'aident à progresser. Grâce à son travail et à sa persévérance, il obtient son titre professionnel et décroche un CDI en iuillet 2022. Son engagement ne s'arrête pas là. En janvier 2025, après plusieurs formations en lecture de plan et une solide expérience sur le terrain, il



Ibrahim accompagné de son 1er tuteur, Amaral, maître compagnon au sein de l'agence Cari Méd à Marseille.

est promu coffreur. Désireux de partager son expérience et d'encourager d'autres jeunes à suivre cette voie, il témoigne en mai 2024 lors de la 1^{ère} édition des assises de la Clause sociale, organisée par la Fédération française du Bâtiment de Marseille. Son message est clair : « On peut réussir grâce au travail, tant que l'envie est là. »

Mamadou-Lamine D., réfugié primo-arrivant – Eiffage Construction

« J'ai 39 ans, je suis chez Eiffage depuis 2011 en tant que coffreurboiseur. Je suis sénégalais d'origine, arrivé en 2009. J'étais déjà dans le bâtiment donc une fois que l'association CREPI m'a pris, elle m'a mis en relation avec Eiffage. Ils ont assuré le suivi avec l'entreprise et j'ai fait des essais et au bout des 6 mois, j'ai eu une embauche chez Eiffage. Tout se passe sur chantier, donc humainement, ils sont là. Eiffage, c'est une boîte où le respect de l'humanité est là. Je veux bien être chef. Pour être chef, il faut connaître certaines choses, certaines bases. Donc ces bases-là, je veux les connaître et je pense que je vais y arriver en persistant, en faisant des formations. Et pourquoi pas, chef, maître compagnon. »



Moussa K., alternant en insertion – Léon Grosse



Moussa accompagné de Adérito, maître compagnon confirmé et tuteur en insertion pour Léon Grosse.

En janvier 2023, Moussa, 21 ans a rejoint l'équipe Ouvrages fonctionnels grands projets en tant qu'apprenti maçon sur le chantier de réhabilitation du campus de l'Université Paris Dauphine. Adérito a accompagné ce jeune suivi par la fondation des Apprentis d'Auteuil tout au long de son alternance en mettant un point d'honneur à assurer la transmission de son savoir-faire. Depuis janvier

2024, Moussa a rejoint le groupe Léon Grosse en CDI sur le poste d'aide maçon finisseur.



Les **bonnes pratiques** en faveur de l'insertion professionnelle

LES BONNES PRATIQUES POUR GÉRER LES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION

- 1. En phase d'attribution du marché : anticiper
- Lire attentivement la clause sociale d'insertion dans le contrat : le nombre d'heures ou le coefficient demandé, la population bénéficiaire de la clause, le facilitateur identifié...
- Informer et sensibiliser en interne sur l'existence d'une clause sociale d'insertion : la réponse aux clauses sociales d'insertion est un partenariat commercial, études de prix, travaux et RH.
- ▶ Prendre contact avec la structure missionnée pour gérer la clause sociale d'insertion.
 - Identifier les attentes du client et définir les modalités de mise en œuvre de la clause sociale d'insertion.
- La qualité de la relation avec le facilitateur et son implication dans le projet s'avèrent essentiels dans la réussite d'une clause sociale d'insertion.
- ▶ Désigner un référent interne pour la mise en œuvre et le suivi de la clause sociale d'insertion.
 Il assure l'interface client facilitateur chantier.
- Impliquer les équipes chantier pressenties et la direction du chantier.
- Leur présenter le dispositif et les associer à la démarche (recrutement, évaluation).
- Développer le tutorat : accueillir et intégrer les personnes en insertion.
- 2. En phase de travaux : piloter la clause sociale d'insertion
- ➤ Rencontrer dès la phase de préparation de chantier les acteurs de l'emploi local et nouer des relations durables.
- Définir les besoins de recrutement.
- Identifier les postes réservés à l'insertion et définir les modalités d'insertion à privilégier (embauche directe, mise à disposition...).

- Rédiger les fiches
 de poste. Organiser le
 sourcing en partenariat avec
 le facilitateur et les acteurs locaux de
 l'emploi et de l'insertion.
- Guider les sous-traitants dans la mise en œuvre du volume d'heures attribuées.
- ➤ Vérifier la bonne compréhension et le respect des règles de sécurité.
- Associer la direction du chantier lors des réunions avec les facilitateurs.
- Organiser le suivi des heures d'insertion réalisées sur le chantier et en rendre compte au maître d'ouvrage.
- Assurer le reporting des heures réalisées.
- 3. En phase de réception : évaluer l'impact de l'action d'insertion
- Communiquer auprès de votre client à l'occasion du décompte général définitif (DGD) et partager l'expérience au sein de l'entreprise.
- Réaliser une revue du personnel « insertion » avec le service RH afin de créer des suites de parcours. Certains profils parmi les publics en insertion peuvent répondre à un besoin de recrutement en interne.



Plusieurs outils sont à disposition des entreprises. Le marché de l'inclusion met à disposition des entreprises :

- le répertoire des structures de l'inclusion, comprenant leurs secteurs d'activités et leurs coordonnées ;
- le répertoire des facilitateurs présents sur leur territoire afin de les accompagner dans la définition des clauses sociales d'insertion de leurs marchés.

Le marché de l'inclusion permet également d'estimer la valeur des achats inclusifs des entreprises et de mesurer leur impact social, pour ainsi valoriser les bonnes pratiques au sein des entreprises.

LES BONNES PRATIQUES POUR QUE LES CLAUSES SOCIALES D'INSERTION SOIENT UNE OPPORTUNITÉ POUR LES RECRUTEMENTS INTERNES

1. Impliquer le facilitateur dans le recrutement par l'insertion

Informer en amont, le facilitateur de la clause sociale d'insertion, de la volonté de créer un cercle vertueux, en faisant de l'insertion une véritable passerelle vers l'entreprise. Durant la clause sociale d'insertion, effectuer une revue des profils positionnés en insertion avec le facilitateur et les équipes encadrantes.

2. Identifier les profils à potentiel

Lors de l'application d'une clause sociale d'insertion, identifier les profils à potentiel et informer les RH pour leur recrutement à l'issue

du parcours d'insertion.

3. Tester les profils avant recrutement

À l'issue de l'application de la clause sociale d'insertion, utiliser des dispositifs d'immersion facilitée (contrat mis en place par France Travail), pour tester la motivation et l'adaptabilité des candidats avant leur recrutement.

4. Adapter les processus de recrutement

Simplifier les critères de sélection et privilégier des entretiens axés sur les compétences comportementales et la motivation, plutôt que sur les qualifications formelles.

5. Mettre en place un tutorat ou mentorat interne Assurer le suivi des profils en insertion avec un tuteur pour garantir une intégration réussie et renforcer les compétences sur le terrain.

6. Identifier et communiquer en interne sur les avantages de l'insertion Sensibiliser les managers et les équipes RH sur les avantages de l'insertion pour faciliter l'adhésion et améliorer l'intégration des profils.

7. Proposer des formations adaptées

Offrir des formations spécifiques aux profils en insertion pour répondre aux besoins immédiats de l'entreprise et les préparer efficacement aux postes.

8. Développer une culture d'entreprise inclusive
Promouvoir une culture d'inclusion et de bienveillance, en sensibilisant l'ensemble des collaborateurs-trices à la richesse des profils en insertion.

« Depuis 2008, nous nous engageons de façon globale en faveur de l'insertion au travers des clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi. S'agissant d'Eiffage, l'entreprise est très impliquée dans la démarche de l'insertion, via l'école Eiffage et via les établissements partenaires spécialistes de l'insertion, comme les facilitateurs ou l'intérim d'insertion. Accompagnée ou pas, Eiffage respecte systématiquement ses engagements contractuels de recrutement et de formation, mais aussi de reporting. Cette entreprise a bien compris le sens de la clause sociale d'insertion et de promotion de l'emploi. Cela s'est démontré notamment sur le chantier emblématique de la gare Rosa-Parks (75) pour lequel elle a dépassé son engagement contractuel. »

> Martine T., responsable achats solidaires maîtrise d'ouvrage (partenaire d'Eiffage Construction)





Quelles sont les personnes éligibles à **l'insertion** par **l'emploi ?**

LISTE DES PUBLICS ÉLIGIBLES INSCRITE DANS LES CCAG* À RETRANSCRIRE DANS LE CCAP**

Sont éligibles aux clauses sociales d'insertion les personnes suivantes :

- 1. Personnes recrutées et accompagnées dans une structure reconnue par l'État
- ▶ Personnes prises en charge dans les secteurs adaptés ou protégés : salariés des entreprises adaptées (EA), des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT) ou usagers des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT).
- Personnes prises en charge dans les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) mentionnées à l'article L. 5132-4 du code du travail, c'est-àdire :
 - 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).
- ➤ Personnes employées par une régie de quartier ou de territoire agréée.

- Personnes prises en charge dans des dispositifs particuliers, notamment les établissements publics d'Insertion de la Défense (EPIDE) et les Écoles de la deuxième Chance (E2C).
- Personnes en parcours d'insertion au sein des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).
- 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
- ▶ 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).
- ▶ Bénéficiaires du RSA en recherche d'emploi.
- ▶ 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.
- * CCAG : cahier des clauses administratives générales
- ** CCAP : cahier des clauses administratives particulières Les clauses sociales d'insertion dans les CCAG 2021 :

CCAG-Travaux : article 20 ;

CCAG-FCS: article 16; CCAG-PI: article 16;

CCAG-TIC : article 16 ; CCAG-MI : article 17 ;

CCAG-MOE : article 18



- ▶ 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.
- ▶ Jeunes de moins de 26 ans en recherche d'emploi :
 - sans qualification (soit 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.
- Demandeurs d'emploi seniors (plus de 50 ans).
- ▶ Jeunes en suivi renforcé de type PACEA*, SMA**, SMV***, en sortie de dispositif Garantie Jeunes.

- ► Habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville éloignés de l'emploi.
- Personnes ayant le statut de réfugié ou bénéficiaires de la protection subsidiaire.
- Personnes rencontrant des difficultés particulières sur proposition motivée de France Travail, 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 vérifiée préalablement à la mise en œuvre du dispositif et à la réalisation des heures d'insertion par le facilitateur concerné.

* PACEA : parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie

** SMA : service militaire adapté

*** SMV : service militaire adapte

Exemples de clause sociale d'insertion

Clause type

Afin de prendre connaissance des engagements en matière d'insertion, il convient de consulter le cahier des Clauses (CCTP ou CCAP), ainsi que l'acte d'engagement.

En général, la clause sociale d'insertion est incluse dans le réglement de consultation ou une de ses annexes. Elle comprend :

le nombre d'heures d'insertion à réaliser, soit en volume, soit en pourcentage des heures travaillées réparties (ou non) entre entreprises générales et sous-traitants, parfois TPE et PME locales ;

- les publics éligibles (jeunes sans qualification, titulaires du RSA, demandeurs d'emploi longue durée...);
- les dispositifs à utiliser : CDI, CDD, intérim...
- les acteurs : France Travail, GEIQ, ETT,

ETT Insertion... divers acteurs de l'emploi local;

le suivi mis en place : reporting des heures, facilitateurs...

Exemples concrets

Modalités de calcul des heures travaillées et des heures d'insertion

Formule de calcul à appliquer pour connaître le nombre d'heures d'insertion à réaliser, au global, sur un programme (à retranscrire obligatoirement dans les documents contractuels):

▶ en maîtrise d'ouvrage directe : montant HT du marché de travaux x indice de masse salariale x 6 %

prix unitaire de la masse salariale avec : indice de masse salariale = 35 % prix unitaire de la masse salariale = 32 €

▶ en VEFA :

x % du montant HT du prix VEFA x indice de masse salariale x 6 % prix unitaire de la masse salariale

avec : indice de masse salariale = 35 % prix unitaire de la masse salariale = 32 €

Clause sociale d'insertion

L'attention du soumissionnaire est attirée sur le fait que le « client » s'est engagé dans une démarche de développement durable et d'achat public responsable

Principes : en application de l'article L2112-2 du code de la commande publique, l'entreprise choisie, quelle qu'elle soit, devra, pour l'exécution de son offre, intégrer une action d'insertion professionnelle visant à promouvoir l'emploi de personnes considérées comme prioritaires au regard des politiques publiques de l'emploi.

Il leur sera obligatoirement réservé, à l'occasion de l'exécution du marché, au minimum XX heures d'insertion ou XX% du temps total de main d'œuvre nécessaire à la production des prestations.

Insertion professionnelle à l'issue du marché

Avant l'échéance du marché, l'entreprise titulaire s'engage à étudier toutes les possibilités d'embauches ultérieures des personnes en insertion.

Pour de plus amples informations sur la démarche d'insertion intégrée dans la présente consultation, les soumissionnaires peuvent prendre contact avec : XX

Présentation des documents

Apres l'attribution du marché, le « client » avertira l'entreprise attributaire du marché afin qu'elle produise un mémoire, daté et signé, où sera exposée la démarche envisagée.



À retenir

Rôles des équipes travaux :

- identifier et comprendre les attentes spécifiques mentionnées dans les contrats ;
- mettre en œuvre les actions nécessaires pour atteindre les objectifs d'insertion (ex. : recrutement via des partenaires locaux d'insertion);
- assurer un suivi régulier des heures réalisées et les consigner dans les outils dédiés (tableaux de bord ou reporting).

Préjudices pour l'entreprise générale en cas de nonconformité:

- image de l'entreprise : impact négatif sur la réputation auprès des donneurs d'ordre et les parties prenantes;
- > sanctions financières : risques de pénalités significatives pour non-respect des quotas d'heures d'insertion définis contractuellement ;
- relations commerciales : risques de détérioration des relations avec les donneurs d'ordre et perte de crédibilité sur les appels d'offres futurs.

Bonnes pratiques pour garantir la conformité :

- collaborer étroitement avec des structures spécialisées dans l'insertion;
- anticiper et surveiller les indicateurs de suivi pour éviter tout retard ;
- la former les équipes à l'importance des clauses sociales d'insertion et aux attentes spécifiques.

Exemples de réponses

Objet de la consultation :

Nom de la société :

1. Savoir-faire en matière de clause sociale d'insertion

Le titulaire du marché est invité à préciser sa pratique des clauses sociales d'insertion concernant les points suivants :

1.1. Connaissance des organismes aptes à adresser des soumissionnaires répondant aux conditions d'éligibilité des publics XXXXXXXX

La nature des activités de l'entreprise générale et le maillage fort du territoire ont fait de l'entreprise un acteur de référence de l'emploi local. Désormais l'ambition de l'entreprise générale est de mobiliser dans des actions concrètes ses partenaires, ses collaborateurs et la société civile, transformant ainsi toute opportunité en l'accès durable à l'emploi des personnes défavorisées ou en situation de précarité.

1.2. Outils et démarches mis en œuvre pour le recrutement et l'accompagnement (formation, tutorat, etc.) du personnel en insertion à l'occasion de marchés réalisés ayant inclus une clause sociale d'insertion.

Une formation spécifique sur l'insertion est accessible à tous les collaborateurs de toutes les filières.

Les tuteurs sont formés à l'accueil, à l'accompagnement et la formation des nouveaux embauchés et alternants. Initiées dès l'appel d'offres, les actions d'insertion se déclinent au plus près des territoires grâce à des partenariats nationaux et locaux permettant de proposer des actions différenciées avec les différents acteurs.

2. Propositions liées au présent marché

2.1. Modalités de consommation des heures d'insertion inscrites au présent marché

✓ 1ère option embauche directe en CDI ou en CDD ✓ 2° option mutualisation des heures d'insertion

✓ 3° option sous-traitance ou cotraitance à une entreprise d'insertion

✓ 4^e option solution mixte

2.2. Profils des soumissionnaires recherchés Sont éligibles aux clauses sociales d'insertion et de promotion de l'emploi : les personnes prises en charge dans des dispositifs particuliers.

Tous les publics décrits ci-dessus sont éligibles quelle que soit la structure qui porte leur contrat de travail. L'éligibilité des publics doit être établie préalablement à leur mise à l'emploi.



Que contient la clause sociale d'insertion?

a clause sociale d'insertion définit le cadre global de l'action d'insertion : lorsque les documents particuliers du marché prévoient que le titulaire réalise une action d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles, leur mise en œuvre s'effectue dans les conditions prévues au présent article, ils précisent a minima :

- le périmètre de l'action à réaliser,
- les coordonnées du facilitateur le cas échéant,
- les profils de publics éligibles à la clause sociale d'insertion,
- le volume horaire d'insertion à la charge du titulaire.

L'action d'insertion définie dans les documents particuliers du marché est mise en œuvre dans les conditions qui y sont prévues. Sont déjà prévus dans les CCAG et ne nécessitent donc pas de précisions les « modalités de mise en œuvre de l'action d'insertion professionnelle du titulaire », prévoyant la prise en compte des heures de formation, et inventoriant les différents dispositifs dont peuvent bénéficier les personnes en insertion (embauche directe, mise à disposition, sous-traitance ou groupement d'opérateurs économiques...).

Sont, en revanche, à prévoir dans les documents particuliers du marché :

- ▶ le périmètre de l'action à réaliser : la description de l'action d'insertion professionnelle spécifique au marché ;
- le volume horaire d'insertion à la charge du titulaire (en heures de travail à réaliser) ;
- les coordonnées du facilitateur mandaté pour le suivi de l'exécution de cette clause sociale d'insertion (si l'acheteur décide de recourir à un facilitateur);
- le public éligible, détaillant les profils des personnes concernées par l'action d'insertion.

L'éligibilité des publics **doit être établie préalablement à la mise en œuvre du dispositif** et à la réalisation des heures d'insertion : pour s'en assurer, il convient de contacter directement le facilitateur identifié dans le marché pour vérifier l'éligibilité du public choisi.





FRANCE TRAVAIL

France Travail a pour mission de faciliter le retour à l'emploi des demandeurs et offrir aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement, en lien avec un réseau de partenaires sur l'ensemble du territoire national.

Missions principales

Sur le plan de l'insertion professionnelle, elle propose un accompagnement renforcé aux personnes les plus éloignées de l'emploi. À ce titre, elle :

- ▶ peut intervenir pour définir le potentiel de ces personnes (profil, formation, etc.) qui pourraient être concernées par les clauses sociales d'insertion ;
- ▶ prospecte les offres d'emploi auprès des entreprises et aide aux recrutements ;
- ▶ délivre les agréments nécessaires aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE), notamment pour obtenir des aides financières de l'État.

Public concerné

Les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de France Travail seront orientées vers leur organisme référent (France Travail, Missions locales, Cap emploi, Conseil départemental et délégataires). À l'issue d'un diagnostic avec un conseiller de leur situation et de leurs besoins, ils élaborent ensemble un contrat d'engagement qui prévoit un « plan d'action précisant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle ».

Site:

https://www.francetravail.org

Modalités

Afin de faciliter le retour à l'emploi, France Travail adapte son offre de services aux besoins des demandeurs en termes de fréquence des contacts et de nature du suivi. Ses prestations se déclinent ainsi suivant quatre modalités d'intervention :

- ▶ l'accompagnement renforcé,
- ▶ l'accompagnement guidé,
- le suivi et l'appui à la recherche d'emploi,
- ▶ l'accompagnement global.

Services aux entreprises et aux salariés informations pratiques

France Travail dispose de conseillers « relation entreprises » spécialisés dans l'accompagnement des employeurs. Ils sont chargés de guider ces derniers à travers la gamme de solutions proposées par France Travail et de les conseiller en partageant des diagnostics nourris par une connaissance approfondie des bassins d'emploi locaux. France Travail peut proposer aux entreprises d'accueillir des demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle dans le cadre d'une mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Ce dispositif vise à leur permettre d'accéder à un emploi, grâce à une période d'observation pratique en entreprise.



CAP EMPLOI

Réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes en situation de handicap et des employeurs, il travaille en partenariat avec France Travail, mais aussi d'autres acteurs économiques, institutionnels et associatifs au niveau national et local.

Missions principales

Améliorer l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap et les accompagner vers une insertion durable et de qualité.

Public concerné

Personnes en situation de handicap.

Modalités

- L'accompagnement vers l'emploi : les missions des Cap emploi s'effectuent en complémentarité d'expertises avec l'opérateur de droit commun France Travail, afin de répondre plus efficacement aux besoins des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs.
- L'accompagnement dans l'emploi : les missions des Cap emploi sont complémentaires à celles des

acteurs de droit commun comme les services de santé au travail et les organismes de Sécurité sociale.

Services aux entreprises et aux salariés informations pratiques

- Recueillir et identifier les besoins en matière de recrutement.
- ► Rechercher des candidatures ciblées.
- Soutenir dans la mise en œuvre des aides et adaptations au poste.
- ► Faciliter l'accueil du collaborateur et sa prise de fonction dans l'entreprise.
- Accompagner pour l'obtention d'aides financières le cas échéant.
- Assurer un suivi après l'embauche.
- Informer, conseiller.

Site:

www.capemploi.info





MISSIONS LOCALES

Les missions locales faisant partie du service public de l'emploi, elles bénéficient d'un partenariat renforcé avec France Travail et s'appuient sur des dispositifs mis en place par l'État et les collectivités territoriales.

Missions principales

- ➤ Repérer et accompagner les jeunes dans un parcours personnalisé vers l'emploi.
- ► Mobiliser l'offre d'insertion disponible sur un territoire avec les partenaires locaux.
- Accompagner les jeunes dans leurs démarches tant citoyennes que professionnelles de l'offre d'emploi au post emploi.
- ► Services aux entreprises et aux salariés
- Aider au recrutement.
- ► Élaborer une réponse individualisée adaptée (contrat, aides, formation).
- Assurer l'accompagnement et le suivi dans l'emploi.
- ➤ Valoriser les entreprises locales par l'information des jeunes et des professionnels sur le secteur et les métiers exercés.

Public concerné

Personnes de 16 à 25 ans sorties du système scolaire.

Sitos

https://travail-emploi.gouv.fr/les-missions-locales https://www.unml.info/

Modalités

Pour remplir leur fonction d'accompagnement des jeunes pour une insertion durable, les missions locales développent des partenariats et les contractualisent avec les services et les institutions en charge des questions relatives à l'orientation, à la formation, à l'emploi, à la santé, au logement, à la mobilité, à la citoyenneté, aux sports, aux loisirs et à la culture.

Services aux entreprises et aux salariés informations pratiques

- Aider au recrutement grâce à l'analyse des besoins de l'entreprise, à la proposition de candidats et à la construction d'une réponse individualisée (type de contrat, aides mobilisables, formation...).
- Accompagner dans l'emploi : suivi du jeune dans la phase d'intégration sur son poste de travail, bilans réguliers dans l'entreprise, médiation si nécessaire.
- ➤ Valoriser les entreprises locales grâce à l'information des jeunes et des professionnels sur le secteur et les métiers exercés (visites, stages découverte des métiers, etc.) et la communication des bonnes pratiques de recrutement sur le territoire.



ÉCOLES DE LA DEUXIÈME CHANCE (E2C)

L'école de la 2^e chance a pour objectif de lutter contre le décrochage scolaire.

Missions principales

Elle s'appuie sur les qualités et les compétences de chaque stagiaire pour les révéler à eux-mêmes et dégager des pistes de réussite.

L'école de la 2^e chance a pour objectif de lutter contre le décrochage scolaire. Elle aide le jeune à accéder à une formation qualifiante et à intégrer le marché du travail.

Le jeune participe à l'élaboration de son projet de formation et d'insertion sociale et professionnelle. La formation comprend une remise à niveau des savoirs de base (mathématiques, français, informatique).

Public concerné

Pour intégrer une école de la 2° chance, il faut remplir les 3 critères suivants (quelle que soit la nationalité) :

- avoir entre 16 et 25 ans ;
- ▶ avoir quitté le système scolaire depuis au moins un an, avec ou sans diplôme ;
- ètre sans emploi.

Modalités

Dès l'intégration du jeune, les entreprises sont associées à l'effort de formation professionnelle, le jeune devant consacrer 30 à 40 % de sa formation sous forme de stage en entreprises.

Le parcours de formation dure, en général, de 4 à 18 mois. Cela dépend du temps nécessaire à l'acquisition des savoirs et des compétences suffisants pour s'insérer dans la vie active.

Services aux entreprises et aux salariés informations pratiques

Une rémunération financée par la région est versée au jeune durant la formation.

À l'issue du parcours, le jeune peut se voir proposer un contrat d'insertion, d'apprentissage, de professionnalisation ou une formation qualifiante mais aussi un CDD ou CDI.

Site:

https://reseau-e2c.fr





ETABLISSEMENT POUR L'INSERTION DANS L'EMPLOI (EPIDE)

L'EPIDE est un établissement public national de l'État pour faciliter l'insertion professionnelle de jeunes éloignés de l'emploi.

Missions principales

Ces établissements proposent un accompagnement en internat en vue d'obtenir une qualification professionnelle.

Public concerné

Pour suivre une formation au sein d'un EPIDE, il faut remplir quatre critères quelle que soit la nationalité (en situation régulière depuis au moins un an):

- avoir entre 17 et 25 ans ;
- avec peu ou pas de diplôme ni qualification ;
- avoir ou être sur le point de suivre la journée de défense et citoyenneté;
- ètre en perte de repères.

Modalités

S'agissant d'un parcours en internat de huit mois à un an, dans un cadre réglementaire strict, les jeunes doivent être volontaires et motivés pour intégrer le programme.

C'est un contrat de volontariat entre le jeune et l'EPIDE, et non un contrat de travail.

Les jeunes bénéficient d'une prise en charge complète par l'EPIDE, leur permettant de développer leur projet professionnel et d'avenir :

- vie en collectivité,
- restauration, logement en internat, tenue fournie,
- encadrement adapté pour leur redonner des repères,
- transmission de valeurs de savoir-vivre et de savoir-être,
- accompagnement médico-social,
- remise à niveau,
- > sport,
- citoyenneté,
- culture numérique,
- orientation professionnelle, stages professionnalisants,
- indemnité mensuelle.

Services aux entreprises et aux salariés informations pratiques

Pour les entreprises partenaires d'un EPIDE, il s'agit de recruter des jeunes volontaires à l'insertion en stage (2 mois maximum), en alternance, en CDD ou CDI. L'EPIDE assure un suivi post-embauche de 3 mois.

Site:

https://www.epide.fr





ENTREPRISES D'INSERTION (EI)

Association, SARL... aucune forme juridique n'est imposée à l'entreprise d'insertion, laquelle produit des biens ou des services comme n'importe quelle entreprise.

Missions principales

Elle propose l'accès à l'emploi et un accompagnement socioprofessionnel à des personnes éloignées de l'emploi : demandeurs d'emploi de longue durée, allocataires de minima sociaux, jeunes sans qualification, etc.

Public concerné

Peuvent être embauchées par une entreprise d'insertion, les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et notamment:

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,
- les bénéficiaires de minima sociaux (RSA...),
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale.

Modalités

Les personnes recrutées par une entreprise d'insertion sont des salariés, disposant de tous les droits attachés à ce statut (congés payés, rémunération au moins égale au SMIC, etc.). Le recrutement se fait dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à 20 heures. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire.

La durée de ces contrats ne peut être inférieure à 4 mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de 24 mois (sous réserve de dérogations).

Sites:

https://travail-emploi.gouv.fr/les-entreprises-dinsertion-eihttps://www.lesentreprisesdinsertion.org/





ASSOCIATIONS INTERMÉDIAIRES (AI)

Associations Loi 1901. Convention signée avec l'État ou France Travail.

Missions principales

Associations qui œuvrent pour l'insertion professionnelle durable en faveur des personnes en recherche d'emploi, confrontées à des problèmes professionnels et sociaux. Elles mettent à disposition des personnes pour des tâches non couvertes par le secteur marchand.

Public concerné

- Les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,
- les bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS),
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les personnes en situation de handicap.

Modalités

Type de contrat : CDD, CDD d'insertion et exceptionnellement CDI à temps partiel entre l'Al et le salarié. Entre l'Al et l'entreprise, il s'agit alors d'un contrat de mise à disposition.

Durée de mise à disposition : l'exécution d'une tâche ne peut excéder 16 heures, sauf agrément par France Travail.

La durée totale de(s) mise(s) à disposition d'un même salarié ne peut dépasser 480 heures pour une durée de 24 mois.

Services aux entreprises et aux salariés informations pratiques

- ➤ Recrutement de personnes en difficulté et leur mise à disposition de l'entreprise,
- ▶ accueil des salariés, ainsi que l'accompagnement et le suivi du parcours d'insertion,
- organisation du parcours de formation professionnelle,
- information des intéressés sur leurs droits.

Site

https://travail-emploi.gouv.fr/les-associations-intermediaires-ai





GEIQ - GROUPEMENT D'EMPLOYEURS POUR L'INSERTION ET LA QUALIFICATION

Association loi 1901 à but non lucratif réunissant des entreprises ou associations adhérentes au groupement d'employeurs, obtenant chaque année l'appellation groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification au regard de son activité. Il est piloté et géré par les entreprises qui sont adhérentes.

Missions principales

Le GEIQ organise des parcours d'inclusion adaptés aux besoins des salariés et des entreprises adhérentes en favorisant l'insertion et la qualification de publics éloignés de l'emploi.

Public concerné

- ▶ Jeunes ou moins jeunes, avec ou sans diplôme, avec ou sans expérience professionnelle,
- chômeurs de longue durée, allocataires des minima sociaux,
- ➤ travailleurs en situation de handicap ou réfugiés. Les seules conditions de recrutement sont la motivation et l'assiduité à se former pour acquérir les compétences professionnelles indispensables à l'exercice du futur métier.

Site :

www.lesgeiq.fr

Modalités

Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sous double tutorat GEIQ et entreprise d'accueil. Durée du parcours : 6 à 24 mois.

Services aux entreprises et aux salariés informations pratiques

- Recrutement et mise à disposition des salariés en contrat en alternance,
- ingénierie de formation : montage de parcours de formation en alternance adaptés aux besoins des entreprises adhérentes au GEIQ,
- > suivi des salariés tout au long du parcours (compétences, intégration),
- ➤ accompagnement socio-professionnel des salariés recrutés afin de sécuriser les parcours et la montée en compétence.

Le salarié bénéficie également d'un accompagnement social afin de lever les freins périphériques à l'emploi (problèmes juridiques et sociaux liés à la vie quotidienne comme la recherche de logement ou la mobilité dont le passage du permis de conduire).

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION (ETTI)

Missions principales

Mettre à disposition des entreprises utilisatrices du personnel en insertion pour des missions temporaires.

Public concerné

Peuvent effectuer des missions d'intérim pour le compte d'une entreprise de travail temporaire d'insertion, les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et notamment:

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA),
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les personnes prises en charge au titre de l'aide sociale.

Modalités

Entreprise d'intérim, l'entreprise de travail temporaire d'insertion a ceci de particulier que son activité est entièrement centrée sur l'insertion professionnelle des personnes en difficulté. Elle leur propose des missions auprès d'entreprises utilisatrices, mais également un suivi et un accompagnement social et professionnel, pendant et en dehors des missions. L'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) est soumise à l'ensemble des règles relatives au travail temporaire. La durée des contrats de mission peut toutefois être portée à 24 mois, renouvellement compris, au lieu de 18 mois dans le cas général. L'entreprise doit conclure une convention avec l'État, notamment pour pouvoir bénéficier d'une aide financière.

Services aux entreprises et aux salariés informations pratiques

Avantages:

- la flexibilité dans la gestion des ressources humaines,
- ➤ accompagnement socio-professionnel pour les salariés en insertion.

Suivi:

- évaluation régulière des missions et des performances des salariés,
- ajustement des missions et des formations en fonction des besoins.

Sites:

https://www.francetravail.fr

https://travail-emploi.gouv.fr/les-directions-regionales-de-leconomie-de-lemploi-du-travail-et-des-solidarites-dreets



ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION (ACI)

Missions principales

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) proposent un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Les salariés des ACI bénéficient d'une rémunération au moins égale au SMIC. Les ACI sont conventionnés par l'État et bénéficient d'aides pour accomplir leurs missions.

Public concerné

Peuvent être embauchées en ACI, les personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,
- les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...),
- les demandeurs d'emploi de longue durée,
- les personnes en situation de handicap.

Modalités

Les ACI, quel que soit leur statut juridique, peuvent conclure avec les personnes en difficulté sociale et professionnelle qu'elles recrutent des contrats à durée déterminée, dits d'insertion (CDDI).

La durée de ce contrat ne peut pas être inférieure à 4 mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. Il peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de 24 mois sauf dérogations.

La durée hebdomadaire de travail du salarié ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque le contrat le prévoit pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser 35 heures.

Les salariés en insertion perçoivent une rémunération horaire au moins égale au SMIC.

Services aux entreprises et aux salariés informations pratiques

Les recrutements réalisés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) et ouvrant droit au versement de l'aide de l'État donnent lieu, sur la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC, pendant la durée d'attribution de cette aide, à une exonération :

- la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales,
- de la taxe sur les salaires,
- de la taxe d'apprentissage,
- ▶ des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Sites:

https://www.francetravail.fr https://dreets.gouv.fr/





RÉGIES DE QUARTIER (RQ)

Associations qui regroupent des habitants, des collectivités locales et des bailleurs sociaux pour intervenir ensemble dans la gestion de leur territoire.

Missions principales

Ancrée dans la réalité sociale de son territoire, l'intervention de la Régie de quartier a pour but de :

- recomposer un service cohérent qui répond aux demandes des différents acteurs publics tels que les collectivités locales, bailleurs sociaux et habitants du/ des quartier(s) qui composent son territoire;
- intervenir sur la gestion urbaine de cet espace, par des actions d'entretien des espaces publics, rénovation des parties communes d'immeuble, etc.;
- ▶ faire de ces activités un support de médiation pour améliorer les relations sociales et encourager la participation citoyenne dans le quartier.

Public concerné

Résidant en situation précaire.

Modalités

Le salarié est recruté sous un contrat de droit commun : CDD, CDI, contrat de Professionnalisation, CUI ou CDDI.

N.B. : le CDDI n'est possible que lorsque la régie de quartier est conventionnée par l'État.

Services aux entreprises et aux salariés informations pratiques

- ► Embaucher des personnes en difficulté et les mettre à disposition d'utilisateurs.
- Recevoir, traiter les offres d'emploi.
- Assurer le suivi personnalisé des personnes embauchées.
- Organiser leur parcours de formation.

Site:

http://www.regiedequartier.org/

Rédaction : Sophie **Bedard** (Fayat Bâtiment), Paulo **Carvalho** (Eiffage Construction), Jacques **Crémer** (Bouygues Construction), Ophélia **Duval** (VINCI Construction), Vanessa **de Labarre** (Léon Grosse), Séverine **Marchand** (Spie batignolles), Aude **Neveu Varjabédian** (EGF), Roubin **Voyvodov** (VINCI Construction)

et la contribution des membres du Comité stratégique RSE-RH d'EGF et de son président Thierry **Roulet** (Bouygues Construction) Ce guide est édité par EGF pour ses adhérents - Mai 2025

EGF est l'organisation professionnelle des entreprises générales du bâtiment et des travaux publics, reconnues pour leur capacité à innover et leur approche globale et durable de l'acte de construire.



contact

Entreprises Générales de France BTP 9 rue La Pérouse 75784 Paris Cedex 16 tél : 01 40 69 52 77 contact@egfbtp.com www.egfbtp.com