

**Observatoire Clauses d'Insertion  
2016**

**Résultats liés à la mise en œuvre  
des clauses sociales dans les marchés  
publics de la Métropole de Lyon**

*Sud-Ouest Emploi s'implique depuis plus de 10 ans dans la mise en œuvre des clauses sociales. C'est un véritable outil d'achat socialement responsable pour les donneurs d'ordres qui choisissent de s'appuyer sur leurs fournisseurs pour répondre aux problèmes d'emploi et d'insertion du territoire. Le dynamisme et la diversité du tissu économique métropolitain permettent ainsi à près de 1500 demandeurs d'emploi par an d'accéder ou de retrouver une activité sur des postes de plus en plus diversifiés.*

*Nous avons su acquérir une véritable expertise sur le métier de Facilitateur Clause Sociale en lien étroit avec la Maison Lyon pour l'Emploi et UNI-EST. Cette mission consiste à travailler avec la Métropole de Lyon, les villes, les bailleurs et les autres acheteurs pour permettre de développer les clauses. Notre objectif est de donner du sens aux objectifs portés par les entreprises titulaires des marchés. Pour transformer cette contrainte en opportunité d'emploi, nous sommes attachés au travail de sensibilisation et d'aide au recrutement visant à rassurer les entreprises, à permettre la réussite de l'intégration des publics en insertion.*

*Sud-Ouest Emploi porte la mission importante de publication de L'Observatoire des clauses sociales grâce au soutien de la Métropole de Lyon et de la Direccte. Chaque semestre nous valorisons les résultats liés à la mise en œuvre des clauses sociales. Pour encourager le développement des politiques d'achat socialement responsable nous expliquons les différentes possibilités offertes pour promouvoir l'emploi par la commande publique.*

*Pour l'année 2016, nous nous félicitons de constater que le recours aux clauses se généralise puisque le nombre de bénéficiaires augmente (1555 personnes) ainsi que le nombre d'heures d'insertion travaillées (500 000 heures) grâce à l'impulsion des différents acheteurs. La Métropole de Lyon et Grand Lyon Habitat génèrent 60 % des heures d'insertion faisant suite à une forte volonté de massifier et de diversifier le recours aux clauses sociales.*

*Chaque année nous innovons afin de rendre compte de la dynamique en marche pour multiplier les opportunités d'emploi par le biais des clauses. Cette année, vous trouverez des éléments détaillés sur les publics bénéficiaires, les secteurs d'activité concernés, la place des SIAE, les bonnes pratiques et les perspectives à venir.*

*Je remercie les multiples acteurs (élus, dirigeants et techniciens des collectivités, structures d'accompagnement des publics, acteurs de l'IAE, entreprises) participant à la mise en œuvre des clauses sociales sur le territoire de la Métropole de Lyon.*



**Karine GUERIN**  
Présidente de Sud-Ouest Emploi  
Conseillère Municipale en charge de l'Emploi, de la Formation  
et de l'Insertion, Ville de Saint-Genis-Laval

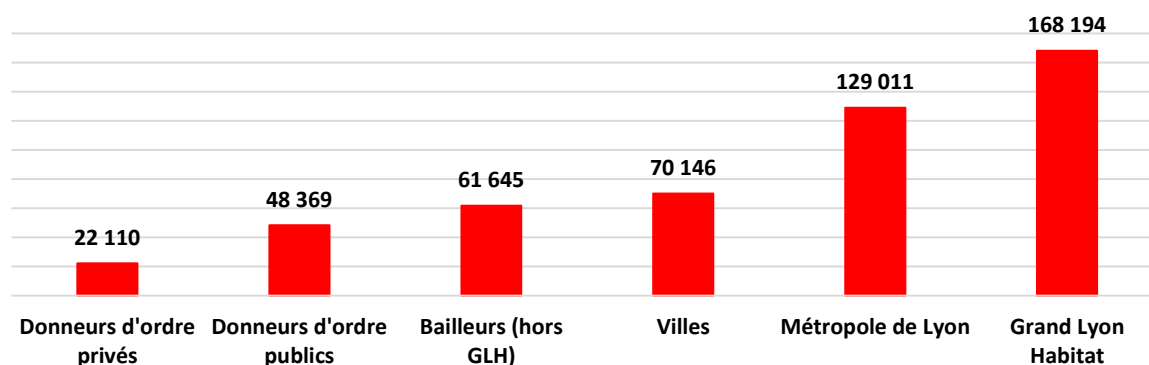
## CHIFFRES CLES de l'année 2016

	2015	2016	Cumul
<b>Personnes</b>	1 406	1 555	7780
<b>Contrats</b>	1 682	1 741	10 512
<b>Sorties positives / sorties totales</b>	370 Soit 29 %	412 Soit 32.5 %	3 435 Soit 34 %
<b>Heures</b>	451 003	499 473	4 406 321
<b>Opérations</b>	NC	212	1037

### ***Enfin, la reprise !***

En 2016, le volume d'heures d'insertion travaillées dans le cadre des clauses sociales est reparti à la hausse au regard du nombre d'heures global (+ 10.7 %). Sur près de 500 000 heures d'insertion, 50 % proviennent de la structure facilitatrice Maison Lyon pour l'Emploi, 26.2 % de Sud-Ouest Emploi et 23.8 % d'UNI-EST. 1555 personnes éloignées de l'emploi ont ainsi bénéficié d'un contrat clause dans le cadre de leur parcours d'insertion professionnelle. 1741 contrats ont été signés soit 287 heures / contrat en moyenne (c'est près de 20 h de plus qu'en 2015). Le constat de l'allongement des parcours en clause peut s'expliquer par différents facteurs : le recours à l'embauche directe en hausse, des entreprises qui cumulent plusieurs engagements d'insertion et qui mutualisent des parcours, des pérennisations d'emploi plus fréquentes... Ce chiffre doit être analysé dans le détail, notamment au regard des secteurs d'activité concernés. Même si l'embauche en CDI n'est pas une finalité exclusive de la clause d'insertion, 74 personnes étaient en CDI à la sortie de la clause ! Pour 2017, nous espérons pouvoir revenir à des volumes du niveau de l'année 2014 ayant généré 621 500 heures au vu de la massification des politiques d'achat socialement responsable à l'œuvre sur l'ensemble du territoire.

### **Heures réalisées par donneurs d'ordre en 2016**



### ***Les bailleurs sociaux restent les grands pourvoyeurs d'heures d'insertion dans leurs achats !***

Grand Lyon Habitat (33.7 % des heures) reste le maître d'ouvrage ayant généré le plus d'heures d'insertion juste après la Métropole de Lyon (25.8 %). 46 % des heures sont réalisées par les bailleurs (GLH, Alliade, LMH, EMH, IRA). Les villes sont également motrices au niveau local avec la Ville de Lyon (25 700 h), Villeurbanne, Vénissieux, Meyzieu, Vaulx en Velin, Feyzin... Certains opérateurs publics et parapublics sont largement impliqués tels que les Hospices Civiles de Lyon (17 500 h), SPL Lyon Confluence (4500 h), l'Université de Lyon (5500 h), le Foyer Notre Dame des Sans Abris (9000 h), la SERL (7400h).

On peut citer l'opération emblématique engagée en 2015 : le Grand Hôtel Dieu (Eiffage Construction) avec 14 000 h réalisées (fin en 2018).

NB : La Métropole de Lyon comptabilise 154 564 heures d'insertion au global (près de 27 000 heures correspondant aux marchés d'insertion non intégrés à la base de données de SOE – 255 personnes dont 93 BRSA !). Grand Lyon Habitat compte également 9030 heures supplémentaires correspondant à un marché d'insertion (travaux de peinture) soit 177 224 heures au global.

## Focus sur les clauses d'insertion du Sytral (données non intégrées à l'observatoire en 2016)



L'engagement du SYTRAL en matière de clauses d'insertion sociale se traduit de la manière suivante :  
Pour les 7 projets concernés par l'appel à projets : objectif de 10% du nombre d'heures travaillées consacrées à l'insertion,

Pour les autres projets, le nombre d'heures d'insertion préconisées est adapté au dimensionnement et particularités des opérations.

De février 2016 à février 2017, 69 259h d'insertion ont été préconisées et 4 623,25h réalisées (démarrage des clauses en janvier 2017).

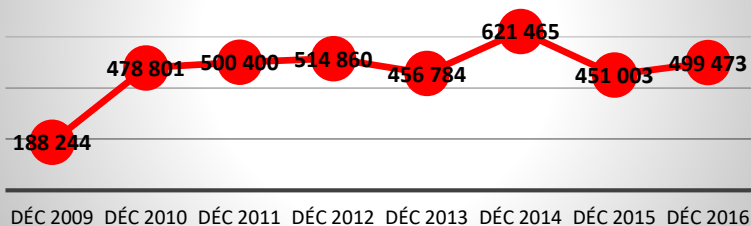
Les modalités de mise en œuvre retenues sont des embauches directes (CDD et CDI), des contrats PRO (4 GEIQ), de l'intérim d'insertion (6 ETTI), et un contrat de prestations passé avec une entreprise d'insertion.

D'octobre 2016 jusqu'au 28 février 2017, 36 personnes ont été positionnées sur les différents marchés (2 femmes, des jeunes de moins de 26 ans sans qualification, des personnes de 32 à 43 ans sans qualification et/ou rencontrant des difficultés socioprofessionnelles, des personnes sous main de justice, DELD, des seniors et des bénéficiaires des minimas sociaux.

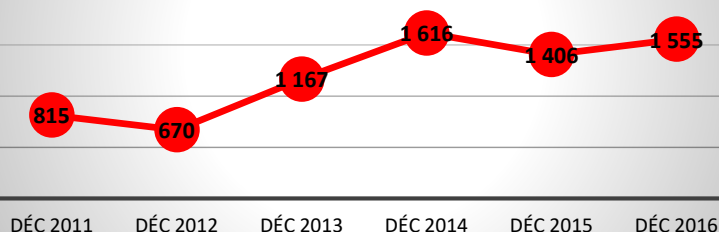
Ces personnes résident dans des quartiers QPV (12), hors QPV (13) et en foyer (6).

## Evolution des heures d'insertion et du nombre de bénéficiaires

### Evolution du nombre d'heures d'insertion



### Evolution du nombre de personnes bénéficiaires



### L'évolution des résultats liés aux clauses d'insertion...

Le rythme d'évolution des heures et du nombre de bénéficiaires semble stagner après une hausse significative en 2016. Depuis 2010, les volumes annuels avoisinent les 500 000 heures par an, c'est considérable (274 ETP !). L'année 2014 a cumulé le plus gros volume d'heures d'insertion (621 465 h) avant de chuter en 2015 pour des raisons liées à des facteurs économiques (fin de programmations pluriannuelles d'investissement impactant le BTP notamment). En parallèle, on peut constater une évolution progressive du nombre de bénéficiaires (notamment entre 2012-2014) traduisant un phénomène de développement du dispositif qui n'est plus réservé aux grandes opérations (aménagement urbains, rénovation urbaine, ouvrages structurants) mais à « tous » types de marchés sur des secteurs diversifiés, notamment les opérations courantes de services et de maintenance.

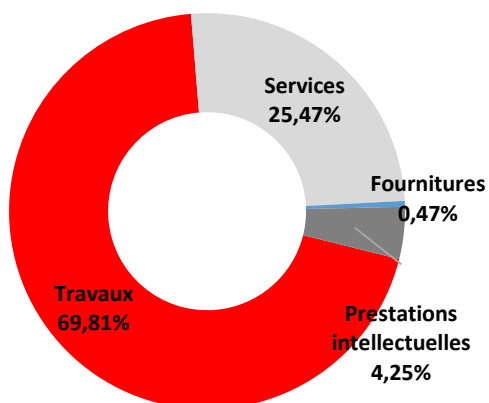
**L'ACHAT SOCIALEMENT RESPONSABLE n'est plus réservé aux travaux de construction, ni aux prestations requérant principalement de la main d'œuvre peu qualifiée... Il s'agit d'un véritable outil revendiqué par les acheteurs souhaitant s'appuyer sur l'ensemble du tissu économique pour favoriser l'accès à l'emploi des publics les plus en difficulté.**

**On trouve des clauses d'insertion dans des marchés en prestation intellectuelle, dans des prestations techniques (maintenance informatique), dans des prestations de services de blanchisserie, d'assurances, de gardiennage...**

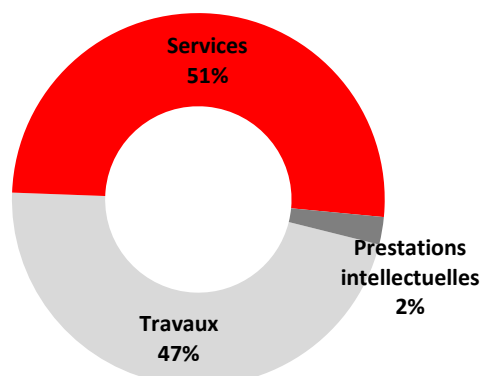
**Seul l'objectif initial des clauses sociales perdure dans le ciblage des marchés éligibles : répondre aux besoins des demandeurs d'emploi en difficulté en cohérence avec la capacité des entreprises qui s'engagent dans cette démarche d'insertion !**

## 212 opérations ont été concernées en 2016 – quels sont les types de marchés concernés ?

Type de marché en nombre de marchés



Type de marché en nombre d'heures réalisées

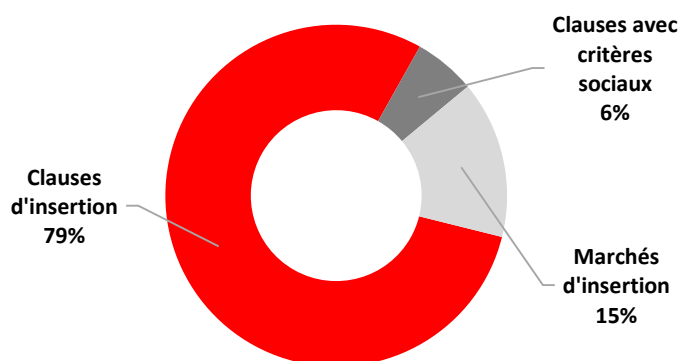


Ces chiffres illustrent et corroborent l'idée qu'il ne faut pas s'appuyer uniquement sur le secteur des travaux qui représente 70 % des marchés mais seulement 47 % des heures générées (221 000 heures). A contrario, les marchés de services qui représentent 25.5 % des marchés ont permis à des publics de travailler près de 250 00 heures.

Quelques exemples de marchés de services en 2016 : Restauration collective et scolaire (12 500 heures), conduite d'enquêtes (5500 h), sécurité et gardiennage, maintenance technique/réparation/ techniciens qualifiés/informaticiens (16 300 heures).

A noter que, sur les marchés de travaux, de plus en plus d'entreprises recrutent des publics éligibles à la clause pour répondre à des besoins sur des fonctions support (assistance administrative/secrétariat) avec près de 5000 heures valorisées dans ce cadre.

Article concerné en nombre d'heures réalisées



**La clause d'insertion « classique » (l'entreprise doit effectuer un nombre d'heures d'insertion) reste majoritaire.**

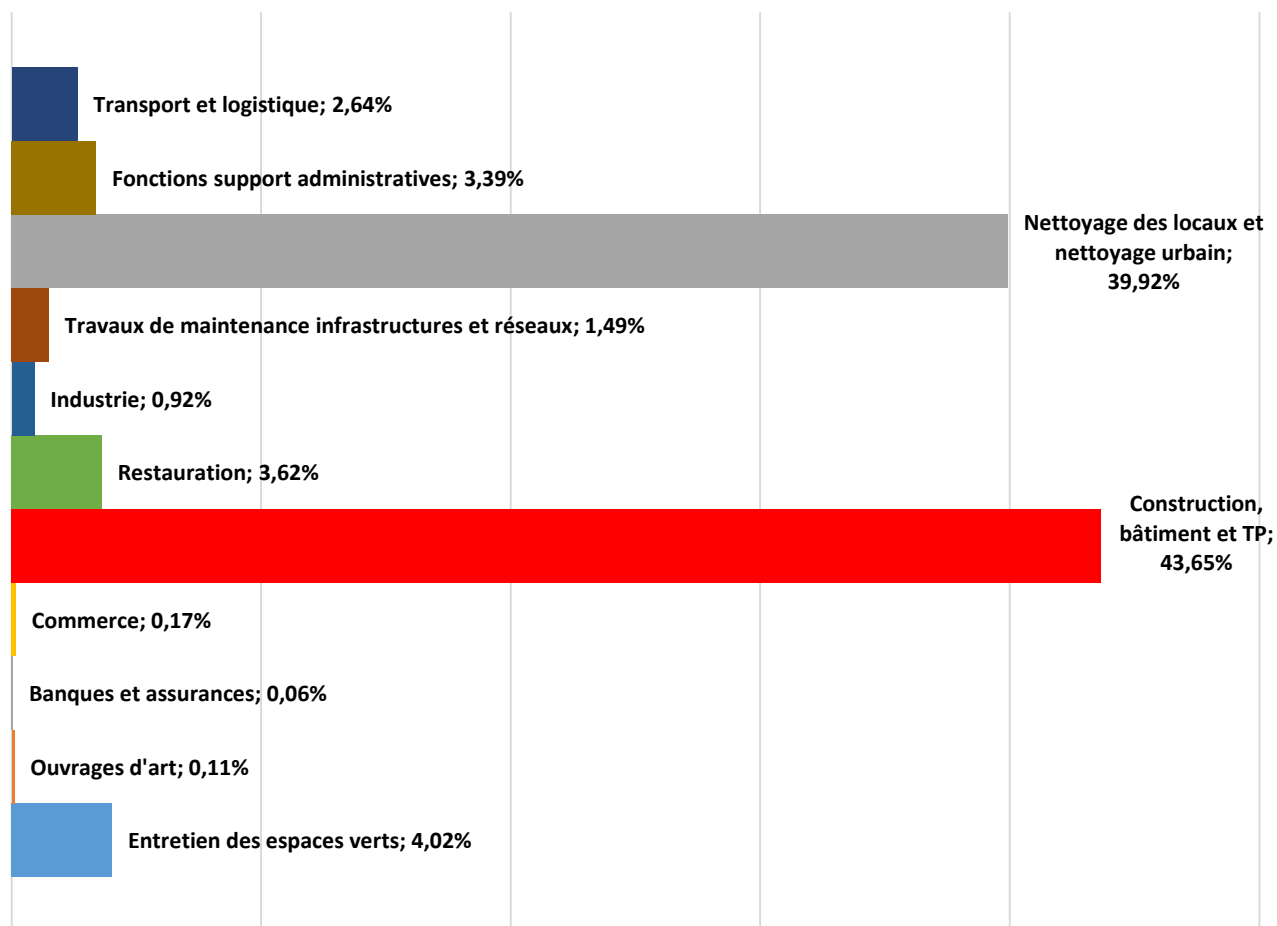
**Les marchés d'insertion restent des outils mobilisés par les collectivités et notamment les villes.**

**Les SIAE (ELITS PROPLETE, REED, Entreprise Ecole, AIJE, MSD, BUERS SERVICES, les Régies de Quartier ...) interviennent sur les marchés de nettoyage des locaux, d'entretien des espaces publics, dans le second œuvre et la restauration collective.**

**Une Entreprise Adaptée et un ESAT (Etablissement de Services d'Aide par le Travail), Artibois et Messidor sont intervenus sur des clauses en 2016.**

Les critères sociaux restent mobilisés à la marge avec des engagements qualitatifs autour de l'encadrement des publics, de la formation et de l'accompagnement socioprofessionnel proposés aux publics en insertion recrutés. La Métropole de Lyon a lancé une démarche visant à s'appuyer davantage sur ces critères de choix tout en diversifiant le type d'engagements (diversification des postes...)

## Secteurs d'activités concernés (part des contrats clause)



Les secteurs d'activités du BTP et de la propreté prédominent en nombre de contrats (83 %).

### Métiers concernés :

Propreté : ripeur, lancier, agent de nettoyage polyvalent, chef d'équipe, gardien d'immeuble...

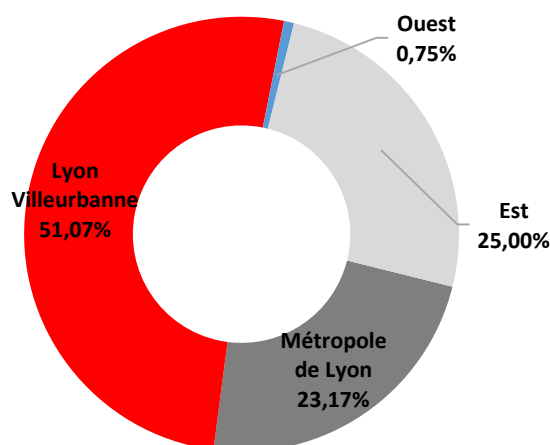
BTP : manœuvre, peintre, aide-électricien, aide-plombier, ouvrier VRD, canalisateur, maçon, chargé d'étude BTP...

Les espaces verts représentent 4% des contrats clause : il s'agit de postes d'entretien des espaces verts, de terrains de sports, de plantation d'arbres...

On peut noter des secteurs secondaires tels que la logistique et le transport (manutention, conduite d'engins ou de véhicules), les postes administratifs, la restauration collective.

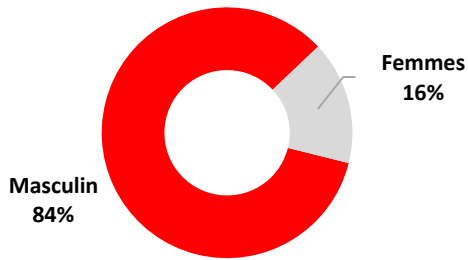
Selon le nombre d'heures travaillées, les marchés sont situés à Lyon ou Villeurbanne à 51 %, 25 % se déroulent dans l'Est lyonnais et une minorité à l'Ouest. 23 % sont des marchés se déroulant sur plusieurs communes ou sur l'ensemble de l'agglomération (collecte des déchets, travaux sur le réseau d'assainissement...)

### Localisation de l'opération (heures)

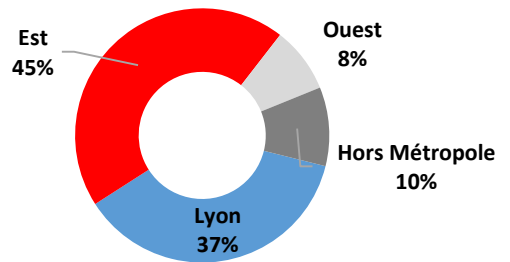


## Qui bénéficie des contrats clause ?

**Répartition par sexe**



**Provenance des personnes**



### Les profils des publics :

16 % des publics sont des femmes ! Quelle progression !

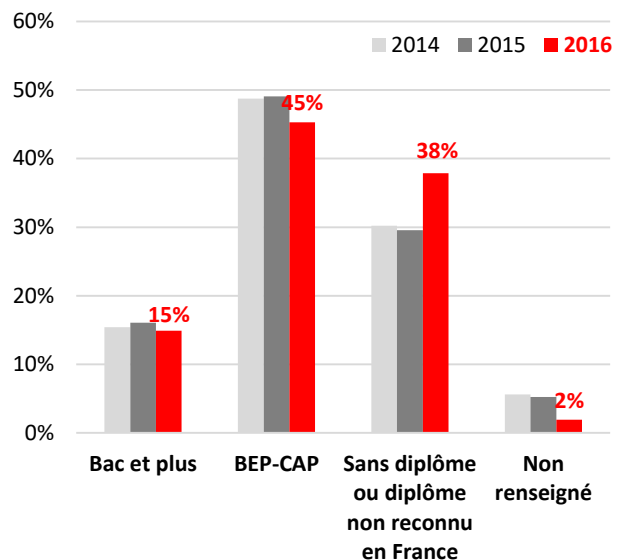
En effet, la diversification des types de marchés, et notamment dans les marchés de services, permet de continuer à rééquilibrer la part de femmes dans les clauses.

Les publics sont majoritairement originaires de l'Est ou de Lyon. Les 10 % de publics ne provenant pas du territoire sont souvent ceux qui sont embauchés par des entreprises domiciliées dans les départements voisins.

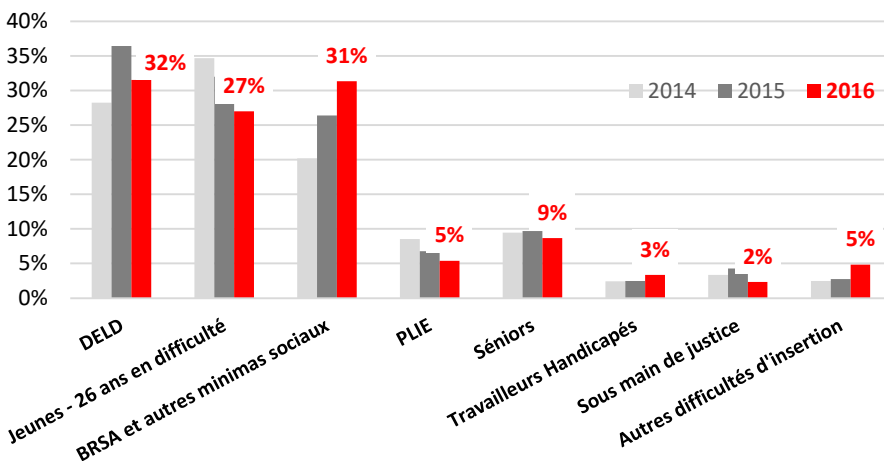
Le niveau de qualification des publics stagne pour les BAC et plus alors que les personnes ayant un niveau BEP-CAP sont moins représentées au profit des publics n'ayant aucun diplôme (+ 8 %).

Dans ce cadre, le parcours d'insertion vise à permettre une montée en compétence par la formation « sur le tas » ou via l'alternance. La posture de l'entreprise est alors fondamentale dans l'accompagnement des publics, notamment les jeunes.

**Niveau de qualification des publics**



**Critères d'éligibilité**



Les publics bénéficiaires cumulent parfois plusieurs critères.

La part des DELD baisse largement en 2016. Les jeunes en difficulté sont également moins nombreux (35 % en 2014). Les BRSA sont de plus en plus nombreux à bénéficier des contrats clause. Les autres catégories de publics sont moins représentées.

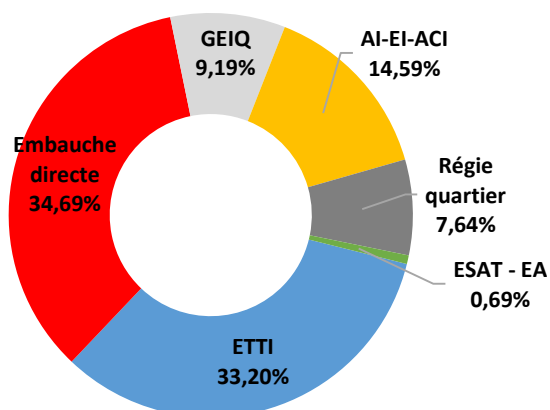
Les demandeurs d'emploi ayant d'autres difficultés (5%) sont validés par les facilitateurs, souvent après échange avec le référent de parcours, au regard de la situation globale de la personne (personne non inscrite au Pôle Emploi, rencontrant des difficultés particulières d'insertion).

Ce tableau prend en compte le cumul des statuts

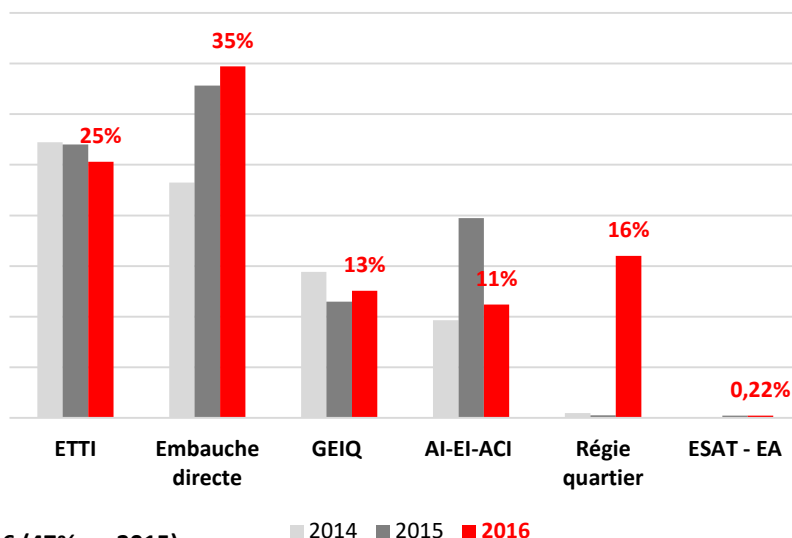
« Autres difficultés... » : Personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle dont l'éligibilité a été validée par un facilitateur

## En 2016, 1741 contrats ont été signés dans le cadre de clauses sociales...

### Modalité d'embauche (en contrats)



### Modalité d'embauche (en heures)



### Les SIAE représentent 52 % des heures d'insertion en 2016 (47% en 2015) :

La proportion d'embauche directe avoisine les 35% des heures globales (+ 12% depuis 2014). Le recours aux AI, EI et ACI (Mise à disposition, soustraction...) baisse en 2016 avec 11 % des heures (- 9%) et 15% des contrats.

23 600 h ont été réalisées via des Régies de Quartier (1075h en 2015) dont + de 85 % sur le marché de nettoyage des parties communes du parc locatif (Lyon 3<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> arrondissements) de Grand Lyon Habitat.

Les 15 Entreprises d'Insertion concernées ont réalisé 30 500 h (131 CDDI) sur du nettoyage des locaux, des chantiers ou des bases vie, sur de la propreté urbaine ou dans le second œuvre bâtiment. 5 Associations Intermédiaires ont effectué 8300 heures (bâtiment, remplacement d'agents publics, nettoyage, restauration collective). 2 ACI valorisent 16 500 h (nettoyage des locaux et second œuvre).

#### QU'EST-CE QU'UNE REGIE DE QUARTIER ?

Ce sont des associations relevant de l'ESS, fortement ancrées sur des quartiers prioritaires. Elles ont vocation à accompagner les habitants, notamment sur le volet de l'insertion professionnelle, en créant des emplois et en proposant un accompagnement des publics. Portés par différents types d'acteurs (Collectivité, bailleurs, SIAE...) elles interviennent pleinement dans les démarches de Gestion Sociale et Urbaine de Proximité.

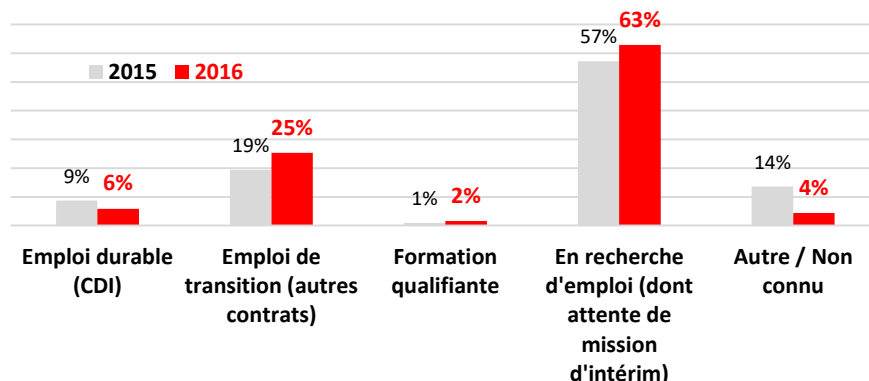
Sur les 1720 contrats clause de 2016, 484 se poursuivent en 2017. 1257 personnes ont donc terminé un contrat en clause en 2016.

412 personnes poursuivent leur parcours en contrat (CDD, CTTI, Contrat de professionnalisation...) ou en formation qualifiante (20 personnes) soit 33 % de sorties positives.

74 personnes ont eu accès à un CDI (ou poursuivent un CDI engagé dans le cadre de la clause).

63 % des fin de contrats clause correspondent à des personnes qui n'ont pas enchaîné directement sur un contrat de travail. Certains sont en attente de mission d'intérim, d'autres ont abandonné leur poste. Pour certains il s'agit d'une rupture de contrat par l'employeur.

### Motifs de fin de contrats



**A retenir : La clause sociale n'est pas un dispositif visant uniquement l'emploi pérenne ! Certes, il est très positif de constater l'embauche durable des publics ayant intégré les entreprises via la clause mais il s'agit plus généralement (parce que le marché a une durée limitée), de permettre aux publics d'avoir accès à une expérience valorisable par la suite dans le cadre d'un parcours d'insertion.**



## Les clauses sociales et la Politique de la Ville

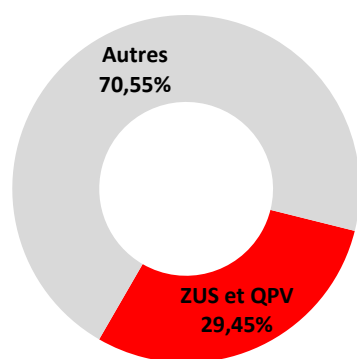
Les clauses d'insertion ont été impulsées par la politique de la ville au travers des Programmes de Restructuration Urbaine financés par l'ANRU (Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine) depuis 2003. Ces territoires cumulent des difficultés sur le plan de la cohésion sociale et sont identifiés comme de grands ensembles souvent stigmatisés en périphérie des grandes villes. Ces quartiers font l'objet de projets d'investissements partenariaux autour de travaux de « démolition - reconstruction - réhabilitation » couplés à des politiques d'intervention sociales ciblées visant à réduire les inégalités entre les populations au sein des agglomérations.

Dans le prolongement de la précédente Charte d'insertion, les porteurs d'opérations financées par l'ANRU, conformément à la **Nouvelle Charte Nationale d'Insertion (2014-2024)**, « s'engagent réserver à l'insertion des habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville éloignés de l'emploi :

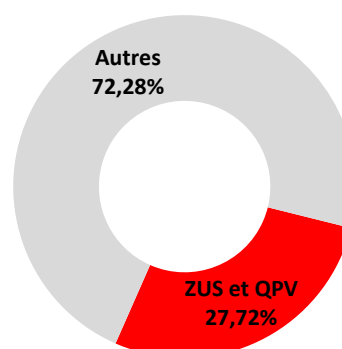
- au moins 5% des heures travaillées dans le cadre des opérations (travaux et ingénierie nécessaire aux travaux) financées par l'Agence ;
- au moins 10 % des heures travaillées dans le cadre des marchés liés à la gestion urbaine de proximité ;
- une partie des embauches liées à l'ingénierie des projets (équipe projet...), au fonctionnement des équipements et aux actions d'accompagnement (relogement...).

NB : « **Les personnes visées par ces démarches sont prioritairement les habitants de l'ensemble des quartiers prioritaires de la politique de la ville** (et non uniquement les habitants du quartier concerné par le projet) rencontrant des difficultés sociales et professionnelles spécifiques d'accès à l'emploi ». Sur le territoire de la Métropole de Lyon, on « considère également comme éligibles les publics habitant en foyer et les publics ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté, quelle que soit leur localisation, lorsque ces publics répondent aux critères d'éligibilité à la clause d'insertion » (Convention modificative à la charte de 2006 – sept 2010).

### Personnes issues de quartiers prioritaires



### Heures réalisées par des personnes issus de quartiers prioritaires



61 personnes ayant travaillé dans le cadre d'opérations ANRU sont des publics résidant en foyer ou sous-main de justice soit 56 % des publics. Cela représente 80 contrats et 15 800 heures au global.

On constate que les publics résidant en quartier prioritaire bénéficient des clauses d'insertion « hors ANRU » avec près de 30 % des publics et des heures profitant à ces publics.

En 2016, 458 personnes bénéficiaires résidaient en ZUS (parcours engagés sous l'ancienne cartographie prioritaire) ou en QPV. 138 400 heures ont bénéficié à des publics résidant en quartier politique de la ville tous types de marchés confondus.

26 opérations ANRU ayant généré des heures d'insertion ont été comptabilisées en 2016 avec 29 600 heures au global (6% de la totalité des heures du territoire). C'est peu ! Ce chiffre s'explique par la période de transition entre l'ancienne et la nouvelle programmation des travaux. En 2016 (3<sup>ème</sup> trimestre) seuls les marchés d'études pré- opérationnelles (volet ingénierie) de la Métropole de Lyon ont débuté. Il faudra attendre 2017 voire 2018 pour ressentir l'impulsion importante générée par l'ANRU en matière d'emplois liés aux clauses sur le territoire.

ZUS : Zone Urbaine Sensible (cartographie prioritaire ANRU 1)

QPV : Quartier Prioritaire de la Ville (cartographie prioritaire ANRU 2 : 2014-2024)

## L'activité clauses des ETTI et des GEIQ (données 2015)



Rhôninsertim BTP



Les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion et les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification sont largement mobilisées par les entreprises qui souhaitent s'appuyer sur des structures de mise à disposition de personnel pour réaliser leurs engagements d'insertion.

Les ETTI : ce sont des Structures d'Insertion par l'Activité Economique conventionnées par la DIRECCTE. Ces entreprises sont soumises aux règles relatives au travail temporaire avec une spécificité : leur activité est **centrée sur l'insertion professionnelle de personnes en difficulté**. Ainsi, elles proposent des missions d'intérim aux entreprises en garantissant un suivi et un accompagnement socio-professionnel. Les personnes bénéficiaires de postes conventionnés doivent être agréés par le Pôle Emploi (durée de 24 mois). Sur la Métropole de Lyon, les ETTI sont les seules structures intermédiaires pouvant mettre à disposition des intérimaires dans le cadre des clauses, selon la posture des Maîtres d'Ouvrages du territoire. Les missions d'intérim d'insertion peuvent répondre à des besoins ponctuels mais aussi à une étape de parcours de durée variables pouvant déboucher sur des embauches plus pérennes.

Les GEIQ : sont des structures permettant à un collectif d'entreprises de se réunir pour recruter, former, qualifier et porter les contrats de travail des salariés mis à disposition. Les GEIQ ne sont pas des SIAE, bien que fortement engagées dans l'accompagnement de publics éloignés de l'emploi. 3 GEIQ sont impliqués dans les clauses sur les territoires sur 3 secteurs d'activité (Bâtiment, Espaces Verts, Travaux Publics). Généralement, les salariés sont embauchés en contrats de professionnalisation. L'alternance est une modalité qui permet d'inscrire les salariés dans un parcours professionnalisant avec l'acquisition d'un socle de compétences théoriques donnant lieu à une qualification.

Ces 2 modalités permettent à l'entreprise :

- de déléguer la partie accompagnement socio-professionnel des publics (ce qui ne l'exonère pas de sa responsabilité d'accueil et de tutorat des publics en insertion),
- de sécuriser les embauches via des échanges réguliers avec les chargés d'accompagnement des ETTI et des GEIQ dans le cadre du suivi de l'intégration des publics dans l'entreprise,
- de s'assurer du respect des procédures administratives demandées par le Facilitateur clauses sociales qui se met en lien direct avec les structures pour le suivi des parcours des publics (tableaux d'heures, validation de candidatures).

En 2016, 38 % des heures à l'échelle de toute la Métropole de Lyon, ont été réalisées via les GEIQ et les ETTI soit respectivement 13 % des heures via les GEIQ (62 728 h) et 25% via les ETTI (126 350 h).

On comptabilise :

- 413 personnes ayant effectué des parcours en intérim d'insertion via les 7 ETTI (généralement sur plusieurs missions consécutives ou non) soit 306 heures en moyenne par personne.
- 188 personnes ont eu un parcours en contrat de professionnalisation via 4 GEIQ (dont le GEIQ Isère Drôme Ardèche) soit 333 heures en moyenne (24 personnes ont terminé avant mars 2016 et 27 personnes ont commencé leur contrat à compter de septembre 2016)

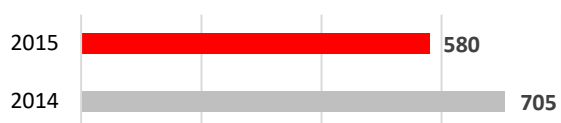
## Bilan de l'activité des GEIQ et des ETTI - ANNEE 2015

Chaque année, Sud-Ouest Emploi organise une rencontre entre les acteurs intervenant sur les clauses (Facilitateurs, Service Publics de l'Emploi, Métropole de Lyon...) permettant aux structures du territoire (ETTI et GEIQ) de présenter leurs activités de l'année passée, particulièrement sur les clauses d'insertion, les éventuelles difficultés rencontrées et les perspectives à venir.

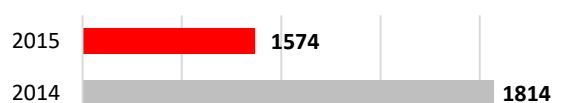
Au-delà de l'échange sur les « résultats » liés au nombre d'heures de mise à disposition au entreprises, du nombre de salariés bénéficiaires, de contrats, les formations proposées... il s'agit de partager, de manière collective, sur le contexte, le partenariat entre les structures, la lisibilité des missions de chaque acteur, les actualités sur le dispositif clauses sociales, les secteurs d'activité.

Ci-après quelques éléments de restitution des données fournies en 2016 pour l'année 2015.

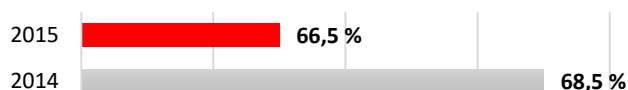
**Nombre de salariés en 2015**



**Nombre de contrats en 2015**



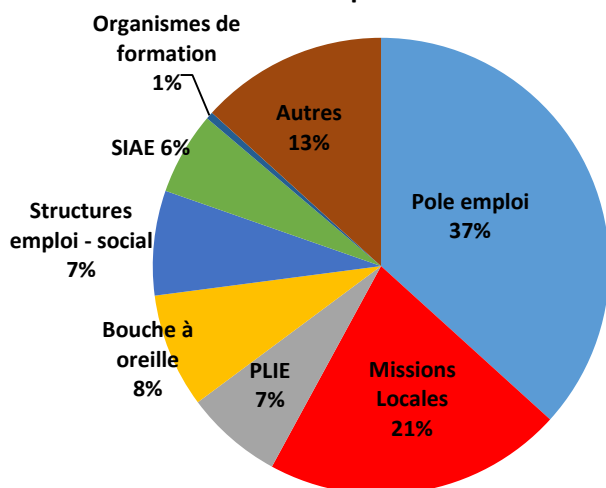
**Part de l'activité clauses dans le CA**



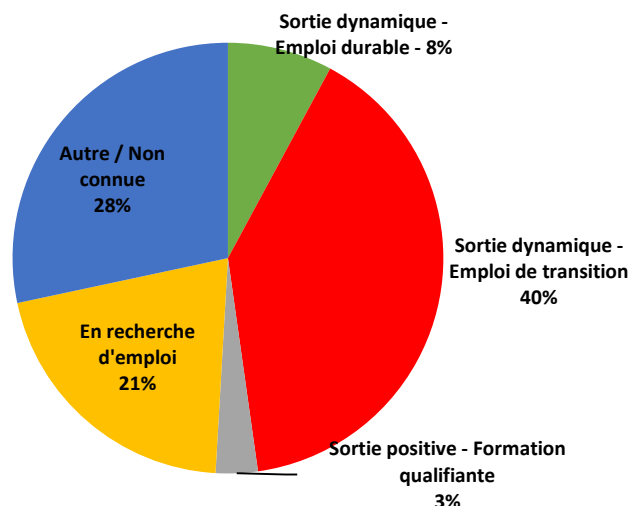
**Nombre d'heures d'insertion**



**Prescripteurs en 2015**



**Situations de sortie des contrats en 2015**



Après une année 2015 marquée par une baisse de l'activité clause (cohérente avec les données globales toutes modalités d'embauches confondues), on constate que les volumes d'heures générés restent moins importants (près de 190 000 heures déclarées- sachant que certaines heures ne sont pas intégrées dans le bilan détaillé pour 2016.). En terme de sorties, le volume global de sorties positives est très satisfaisant (51 %), prenant en compte que pour les ETTI, les personnes en attente de mission d'intérim sont comptabilisées en tant que demandeurs d'emploi.

L'année 2017 annonce une reprise de l'activité des structures ETTI et GEIQ avec un regain du dynamisme des marchés publics ressenti et un impact sur les secteurs phares de la clause : le bâtiment, les Travaux publics et les espaces verts. D'autre part, ces structures (notamment) les ETTI, s'adaptent aux nouveaux besoins des entreprises liés aux clauses intégrées dans de nouveaux secteurs d'activité et notamment les prestations intellectuelles et de manière plus générale sur les métiers du tertiaire.

# La coopération des ETTI sur le champ des Emplois Verts :

Le lien entre insertion socio-professionnelle et métiers d'avenir !

## « Actions de formation sur la Rénovation Energétique des Bâtiments et clauses d'insertion »



Depuis 2013, dans le cadre du Plan Climat Energie Territorial de la Métropole de Lyon, avec le soutien de l'ADEME, la Maison Lyon pour l'Emploi anime le volet « Emplois compétences bâtiment durable ».

Françoise Rolland, chargée de mission à la Maison Lyon pour l'Emploi, coordonne la mobilisation d'un collectif composé d'Organismes de Formation (Compagnons du Devoir, Greta, OIKOS, AFPA) et d'acteurs de l'emploi insertion.

Plusieurs ETTI se sont impliquées sur ce projet depuis 2012 à 2014, en partenariat avec des Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion : GIROL (Groupe ICARE), INTERVALLE INTERIM (Groupe ESTIME), EST EMPLOI (Unis Vers l'Emploi), RHONINSERIM, ENERGIE EMPLOI.

### Les formations suivies par les candidats

**Encadrants / Coordinateurs**

**OIKOS**

- Réaliser les principaux pathologies d'un bâtiment avant de procéder à sa rénovation
- Réaliser les réparations adaptées avec des matériaux adaptés
- Comprendre le fonctionnement thermique et hygrométrique
- Préconiser des solutions d'amélioration énergétique des parois
- Mettre en œuvre tout type de solutions techniques d'isolation des murs, des toits et des fenêtres en utilisant des matériaux biosourcés, par l'intérieur et par l'extérieur
- Assurer la mise en œuvre des dispositifs assurant l'étanchéité à l'air du bâtiment
- Réaliser des finitions à base de matériaux biosourcés

**AFPA**

- Savoir établir le diagnostic thermique d'un bâtiment
- Adapter le projet aux contraintes d'urbanisme dans le cadre de la démarche HQE
- Mettre au point des solutions conformes à la Réglementation Thermique pour une approche globale d'économie d'énergie
- Organiser un chantier et coordonner les différents corps d'état
- Savoir gérer un chantier d'isolation thermique en respect des exigences de la RT 2012

### Qualifications, habilitations et labels

- Attestation PRAP (gestes et postures)
- Formation Gestes et Postures
- Habilitation Amiante Opérateur Sous-Section IV
- Attestation Habilitation électrique BS
- Habilitation travail en hauteur
- Habilitation SST (Sauvetage-Secourisme du travail)
- Titre professionnel Façadier peintre (AFPA)
- Techniques de montage et démontage d'un échafaudage fixe-risques-électriques
- Attestation équivalent FEE Bat Renove permettant aux employeurs d'obtenir le label RGE (AFPA et OIKOS)

### Métiers préparés

Formations réalisées en privilégiant la mise en situation pratique, sur chantiers ou plateaux techniques

- Facadier avec TTE (Risques sèche et humide)
- Conducteur de travaux en rénovation thermique, pilote de chantier
- Plaquiste avec étanchéité à l'air
- Aide étancheur, étancheur / bardeur

### Centres de formations

- AFPA Saint-Priest** : Rénovation thermique des bâtiments – opérateurs et Encadrants : 440 heures
- AFPA Saint-Priest** : peintre façadier spécialiste en isolation extérieure : 840 heures
- Oikos** : rénovation énergétique et sanitaire de l'habitat : 350 heures
- Compagnons du devoir** : ETANCHEUR – bardeur : 385 heures

### Des personnes formées et disponibles pour une embauche




## **Parcours de découverte et de professionnalisation sur les métiers de l'étanchéité, l'isolation thermique par l'extérieur, le bardage a été expérimenté** (depuis 2011/2012 à 2014).

- Une cinquantaine de personnes ont réalisé à ce jour des missions de travail temporaire d'insertion en entreprise (étanchéité à l'eau (membranes bitumineuses et PVC), étanchéité à l'air (parois opaques et parois humides), pose d'isolants, pose de menuiseries / bardage), **en partie dans le cadre de clauses sociales**.
- La **formation de près de 400 heures** via les Compagnons du Devoir, GRETA Industriel, OÏKOS. Elle est prise
- Dispositifs spécifiques : Contrat d'Aide et de Retour à l'Emploi Durable (CARED), Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).

En décembre 2015 : formation ciblées sur les entreprises artisanales sur de la rénovation énergétique du bâti ancien /maison individuelle (matériaux bio-sourcés) via OÏKOS.

Les entreprises participent au montage des actions et s'impliquent :

- ✓ dans la formation et en contribuant à leur évaluation ;
- ✓ en participant à des sessions d'aide au recrutement avec les personnes formées.

En 2016, **3 organismes de formation** mobilisés pour des sessions en 2016 visant une quarantaine de demandeurs d'emploi, avec un financement assuré par Pôle Emploi :

### **AFPA Saint-Priest**

#### **Rénovation thermique des bâtiments –Opérateurs**

**1 session de 350 heures (de mars à juin 2016) pour 11 demandeurs d'emploi**

**1 session débutée mi-décembre 2016 pour 12 places.**

### **AFPA Saint-Priest**

#### **Rénovation thermique des bâtiments – Encadrants**

**2 sessions de 350 heures réalisées de janvier à septembre 2016 (22 demandeurs d'emploi)**

**1 session de 350 heures a débuté en septembre pour 9 demandeurs d'emploi.**

### **AFPA Saint-Priest**

**Peintre façadier spécialiste en Isolation Thermique par l'Extérieur (formation qualifiante) : une session de 735 heures a débuté en septembre pour 9 demandeurs d'emploi, une autre session est programmée à partir de mi-décembre 2016 pour 12 places.**

#### **Les Compagnons du Devoir**

##### **Etancheur - Isolateur – Bardeur**

**1 session de 350 heures programmée à partir de mi-décembre 2016 pour 12 places.**

### **OÏKOS**

#### **Rénovation énergétique et sanitaire de l'habitat**

**1 session de 385 heures a débuté en septembre 2016 pour 7 demandeurs d'emploi.**

## **Anticipation et accompagnement des publics formés à la mise en lien avec des entreprises exprimant des besoins en recrutement sur les métiers de la Rénovation Energétique des Bâtiments**

Plusieurs outils ont été mis en place afin de poursuivre la collaboration post-formation :

Un **flyer à destination d'entreprises du bâtiment** : promotion des compétences acquises par les demandeurs d'emploi formés sur des métiers du bâtiment durable (rénovation énergétique, construction performante).

**L'échange permanent sur les demandeurs d'emploi formés** et prêts pour une mission de travail, une prise de poste. Afin de donner l'accès aux acteurs de l'emploi et de l'insertion aux publics disponibles afin de les positionner vers des entreprises intéressées pour accueillir des publics apportant de nouvelles capacités techniques et pouvant leur permettre de répondre à leurs engagements dans le cadre de clauses d'insertion.

#### **Contact :**

Françoise ROLLAND, chef de projet Emploi, Climat, Energie

Maison Lyon pour l'Emploi

[francoise.rolland@mdef-lyon.fr](mailto:francoise.rolland@mdef-lyon.fr) / 04 78 62 57 11

Document réalisé par Sud-Ouest Emploi  
en collaboration avec UNI-EST et la Maison Lyon pour l'Emploi

Contact pour toute question :

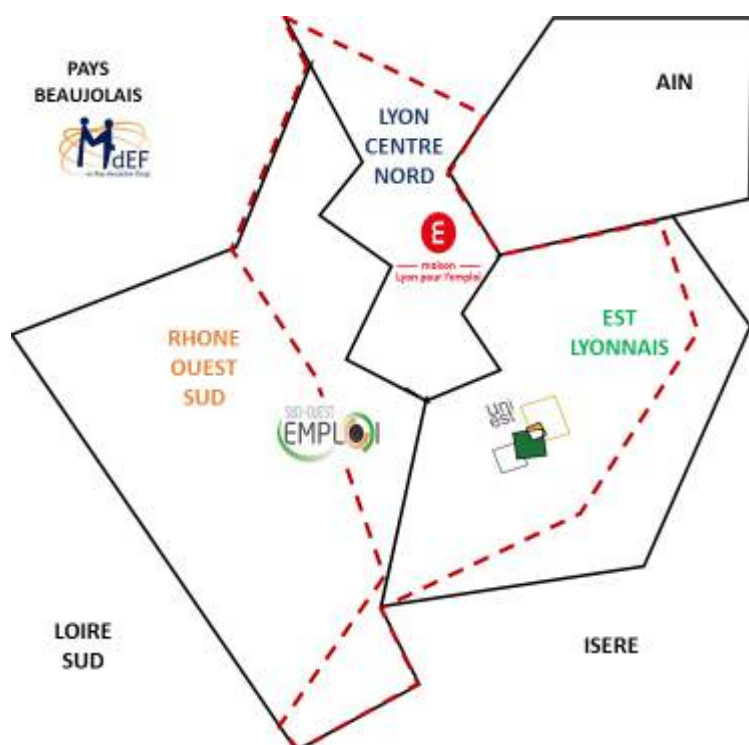
Sandra BERGER, Chargée de mission clauses sociales

SUD-OUEST EMPLOI

8 rue des Ecoles, 69 230 Saint Genis Laval

[sandra.berger@sudouestemploi.org](mailto:sandra.berger@sudouestemploi.org) - 04 78 56 70 52

**Vos interlocuteurs Facilitateurs clause sociale :**



**Sud-Ouest Emploi:** Rhône Ouest Sud  
Animation métropolitaine – Sandra Berger

**Maison Lyon pour l'Emploi :** Lyon Centre – Nord  
Réfèrent régional et national « Alliance Ville  
Emploi » - Julien Lepreux

**UNI-EST :** Est Lyonnais - Mission emploi de l'Est  
Lyonnais – Florian Lepelletier

**Maison de l'emploi Pays Beaujolais Elargi :**  
Nadège Greppo.



**Métropole de Lyon**