COMPTE-RENDU

Caf'Clauses#2 : Globalisation des heures d'insertion

jeudi 26 avril 2018
En partenariat avec FFB et FRTP.

Constats introductifs

Rappel sur l'Observatoire du BTP et de l'Insertion (OBTPI)

- Créé en 2012 avec émergence de la clause sociale. Réuni FRTP, SCOP BTP (Normandie, Centre, Ile-de-France) et FFB. Observatoire constitué de permanents des fédérations mais aussi d'élus, chefs d'entreprises. Observatoire pas en lien direct avec les facilitateurs mais plus un lieu d'échange des entreprises pour ensuite porter leur voix auprès des DO.
- Logique de trouver pistes de collaboration sur l'ensemble des territoires, essayer d'avoir des pratiques harmonisées car les entreprises subissent les différences de pratiques sur le sujet de l'insertion – sortir de l'insertion kleenex.
- Charte signée par FRTP avec SGP qui reprend la plupart des propositions de l'observatoire (5% d'insertion maximum, plateforme technique…)
- Attention à « l'insertion *kleenex* »

Rappel concernant les Caf'Clauses

- Constat de la MACS qui manque d'opérationnalité et forte demande de moment d'échanges entre les facilitateurs (alors qu'existant avant sa mise en place)
- n'ont pas vocation à prendre des décisions au niveau régional mais à être un lieu d'échange sur des sujets opérationnels.
- Seront utilisés dans le cadre de la MACS pour faire remonter les problématiques, les bonnes pratiques et les idées opérationnelles.
- Pointer les blocages, compris politiques, au sein de ces instances est un préalable pour travailler ensuite ces blocages au niveau régional.

Thématiques abordées lors des échanges

1- Nécessaire aperçu des divergences de pratiques au niveau régional (tableau)

- Grande diversité de pratiques issues du local puisque la clause sociale d'insertion est un dispositif à l'origine porté localement.
- Tentative d'harmonisation difficile car chaque territoire reste « souverain » dans sa mise en œuvre, via le conseil du facilitateur à l'acheteur basé sur les pratiques qu'il a développé selon la volonté politique locale
- Grands travaux multi-territoires et application de clauses sur des marchés à grande échelle entrainent une nécessaire harmonisation plus large des pratiques
- Multiplication des clauses sociales sur les marchés obtenus par les entreprises obligent aussi à harmoniser la pratique pour que les entreprises puissent recruter de manière pérenne, favorisant ainsi les parcours d'insertion longs.

- ⇨ Deux ans après le début des travaux de la MACS pour l'harmonisation régionale, il est intéressant de **dresser un tableau basique des pratiques** sur les territoires Celui-ci sera communiqué en même temps que ce compte – rendu aux coordinations départementales afin qu'elles renseignent les harmonisations sur leur territoire.
- ⇨ Ce tableau permettra de **dresser un état des lieux d'étape**, à ce jour sur les harmonisations en cours sur les territoires afin de **tendre vers une pratique commune régionale.**
- ⇨ Cette harmonisation est un **préalable indispensable à la globalisation des heures d'insertion pour permettre des parcours d'insertion durables** et des recrutements pérennes aux entreprises.

2- Pointer les freins à la globalisation des heures d'insertion

- FRTP et FFB se sont associées au Caf'Clauses pour **mettre en évidence les freins** rencontrés par les entreprises et les facilitateurs à la globalisation des heures.
- **L'absence de règles claires au niveau régional** (et plus largement national) est un blocage.
- Plusieurs facilitateurs rappellent que les **Fondamentaux d'AVE travaillés de manière collégiale avec l'ensemble des partenaires sont la meilleure base** afin d'assurer une homogénéité, à minima sur les publics.
- **L'adoption par certains territoires de nouvelles politiques** vis-à-vis de certains publics compliquent l'homogénéisation (séniors, apprentis, publics QPV, …)
- **Les élus locaux et leur volonté de valoriser les publics issus de leurs territoires** pour lesquels ils financent notamment le dispositif clause sociale d'insertion.

3- Bonnes pratiques permettant de globaliser des heures d'insertion

- **Validation de suites de parcours entre facilitateurs sur des territoires différents, voire entre départements** : pratique courante de contacter en appui à l'entreprise concernée le facilitateur du territoire sur lequel se situe la seconde opération afin de valoriser le parcours déjà entamé précédemment
- Echange entre l'entreprise et le facilitateur au moment du recrutement sur des contrats longs **avec une trace écrite de la raison de l'entrée sur le dispositif clause sociale**.
- Travail de sensibilisation des entreprises à mener pour compréhension de la durée d'éligibilité d'un candidat, y compris sur un parcours pérenne (24 mois maximum).
- **Comptabiliser les heures d'insertion sur les sites de production**, et pas uniquement sur les chantiers, comme dans les fonctions supports si le besoin de l'entreprise est par exemple dans son siège.

4- <u>Clarifier les justificatifs de l'éligibilité du public pour sécuriser les entreprises</u>

- Justificatifs qui actent l'éligibilité du public – phénomène de lourdeur administrative de recherche de justificatifs pour les entreprises.
- Travail à mener sur une liste de justificatif à demander au moment de l'entrée dans le dispositif.
- RAPPEL : **fiche IAE qui n'est pas un justificatif d'éligibilité au dispositif clause sociale**. Nécessaire travail avec SPE pour sensibiliser leurs réseaux à l'utilisation de cette fiche. La clause sociale n'est pas un dispositif IAE (contrairement à SIAE).
- Sensibilisation des facilitateurs franciliens à la non-acceptation de ce simple document comme preuve d'éligibilité au dispositif clause sociale.

⇨ L'URTIE et les Fédérations du bâtiment en lien avec les facilitateurs pourraient travailler à la rédaction d'un document indiquant clairement quels justificatifs sont exigibles afin d'acter le statut en insertion des publics.

5- <u>Intervenir auprès de tous les acteurs de la clause pour une meilleure information</u>

- **Travail** du facilitateur auprès des entreprises pour démystifier la clause et en déconstruire les a-prioris.
- **Travail avec les prescripteurs/orienteurs** sur la bonne préparation des publics et l'adaptation des candidatures (compétences et motivation) à ce qui est attendu.
- **Travail avec les accompagnateurs.** C'est à eux de **préparer le public et communiquer avec le facilitateur**. Un facilitateur (sauf si sa fiche de poste comporte d'autres missions) n'est pas un accompagnateur, il a un rôle de mise en relation.

6- <u>Poser la question du RGPD (Protection des données) en lien avec la globalisation</u>

- La globalisation des heures entraine un passage de données numériques sur les participants et notamment beaucoup d'information personnelles ;
- Pour rentrer dans les règles il faudra que le participant soit au courant de cette utilisation de ses données personnelles
- Le passage d'information numérique devra néanmoins se faire afin que les heures globalisées et les acteurs entrant dans le bon déroulement de la clause d'insertion soient tous bien informés

⇨ RGPD est un sujet qui va devoir être rapidement mis sur la table avec les différentes parties prenantes comme les utilisateurs et modérateurs d'ABC Clauses, les entités qui prescrivent et suivent le public mas aussi les entreprises employeuses qui devront justifier des heures auprès des donneurs d'ordre avec des documents personnels

Pistes d'actions envisageables

- Travail sur un vivier commun de candidats porté par l'URTIE au niveau régional en lien avec les coordinations départementales (repérage et préparation des publics)

- BONNE PRATIQUE REPEREE SUR : 91/78/95 Généraliser l'idée **d'une fiche de prescription unique régionale entre les facilitateurs et les prescripteurs** pour comprendre les raisons de l'orientation et de l'inscription dans le dispositif clauses sociales et permettant de retracer les parcours et les interlocuteurs.
- **Améliorer la prise en main du logiciel ABC Clauses et de toutes ces fonctionnalités** pour permettre le meilleur suivi des publics et donc favoriser les parcours longs et durables entre le dispositif clause e les autres dispositifs (session de remise à jour, formation, etc…)
- **Travailler à une liste de documents communs au niveau régional** que l'on demande pour la validation d'un profil (en sachant que chacun n'est pas porté par la même structure, n'est pas financé de la même manière, n'a pas les mêmes comptes à rendre).
  Inconvénients : mais du fait des situations différentes, la liste est-elle utile ?

Prochain Caf'Clauses
sur les Chartes locale d'insertion ANRU
courant juin