



# LA CLAUSE SOCIALE EN 2018

---



# Sommaire

2

<b>EDITO</b>	<b>3</b>
<b>LA CONSOLIDATION 2018</b>	<b>6</b>
- Les chiffres clés	7
- Les clauses sociales en régions	8
<b>LES RESULTATS DETAILLES 2018</b>	<b>12</b>
- Les donneurs d'ordre	12
- Les marchés	14
- Les articles du code des marchés publics/ les modalités	18
- Les entreprises	22
- Les participants	27
- Les contrats	33
- Les métiers	36
- Les sorties	38
- Synthèse de la consolidation de la clause sociale	40

Initiée dès 1994, sous l'impulsion d'élus de collectivités et de leurs outils territoriaux (PLIE), la clause sociale se situe à la **rencontre entre insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi et achat socialement responsable**, démarches dont elle **mobilise toutes les parties prenantes** : donneurs d'ordre, entreprises, acteurs de l'insertion et structures de l'accompagnement. Pour les acheteurs publics – mais aussi, et de plus en plus, privés – la clause constitue un levier puissant de développement de l'inclusion et de l'accès à l'emploi au bénéfice des personnes en difficulté sociale et professionnelle. Pour les entreprises (à 80% des TPE-PME de moins de 200 salariés), elle a pu et peut encore parfois être vécue comme une contrainte, mais c'est surtout une opportunité de renouveler leurs pratiques RH, en recrutant des collaborateurs motivés, formés et accompagnés dans leur montée en compétence et l'appropriation de leur poste de travail, et une modalité pertinente pour concrétiser les engagements RSE de l'organisation. Pour les personnes les plus en difficulté, la clause est souvent le premier contrat de travail obtenu depuis longtemps et une étape de parcours efficace pour retrouver durablement une place dans le monde du travail.

Cette mobilisation de toutes les parties prenantes autour de la clause sociale est soutenue par le travail de plus **450 facilitateurs et facilitatrices**. Portés selon les territoires par les PLIE, les Maisons de l'Emploi et les collectivités locales, ils et elles assurent un rôle d'**interface** entre donneur d'ordre (dès en amont de l'écriture du marché : appui à l'analyse des marchés potentiels, calibrage et rédaction de la clause, reporting), entreprises (pour les accompagner dans les modalités de réponse à leurs obligations contractuelles) et acteurs de l'insertion et de l'accompagnement (dans la mobilisation des publics bénéficiaires, la construction de parcours d'insertion et le suivi).

**2018** marque le franchissement de la barre des **100 millions d'heures d'insertion en cumulé** depuis que ces données sont compilées au sein du logiciel Clause. Sur l'année, ce sont près de **15,5 millions d'heures** qui ont été effectuées dans ce cadre, soit plus de **9 400 ETP**.

**Tous les marchés publics et privés sont susceptibles d'être dotés d'une clause sociale** ; les donneurs d'ordre en sont de plus en plus conscients. Ce qui se traduit notamment par un élargissement continu des champs d'activité concernés, avec une poursuite du tassement de la part des marchés de travaux, au profit des services, dont les prestations intellectuelles. Mais également par l'implication croissante des **donneurs d'ordre privés**, qui représentent désormais **10% des heures d'insertion** (1,5 millions d'heures en 2018).

Pour les années à venir, les **défis et opportunités** à saisir par les acteurs de la clause sociale sont nombreux :

- Amélioration de la **qualité des parcours**, pour permettre une insertion durable. Ce qui passe notamment par :
  - La diversification accrue des secteurs d'activité, pour faire bénéficier de la clause sociale des publics plus variés (notamment les femmes, qui ne représentent en 2018 que 16% des bénéficiaires, mais aussi les personnes handicapées, les séniors ou les habitants des QPV).
  - L'amélioration de la capacité à appréhender les suites de parcours, en lien avec les différents acteurs de l'inclusion, les SIAE et Pôle Emploi.
- Articulation avec les autres dimensions de **l'achat responsable**, notamment la question environnementale.
- **Engagement** en faveur de la clause sociale de la part des parties prenantes, en tant qu'acheteurs et en tant que cofinanceurs de cette politique publique.

## Nathalie DELATTRE

Présidente Alliance Villes Emploi,

Sénatrice,

Conseillère Municipale de Bordeaux

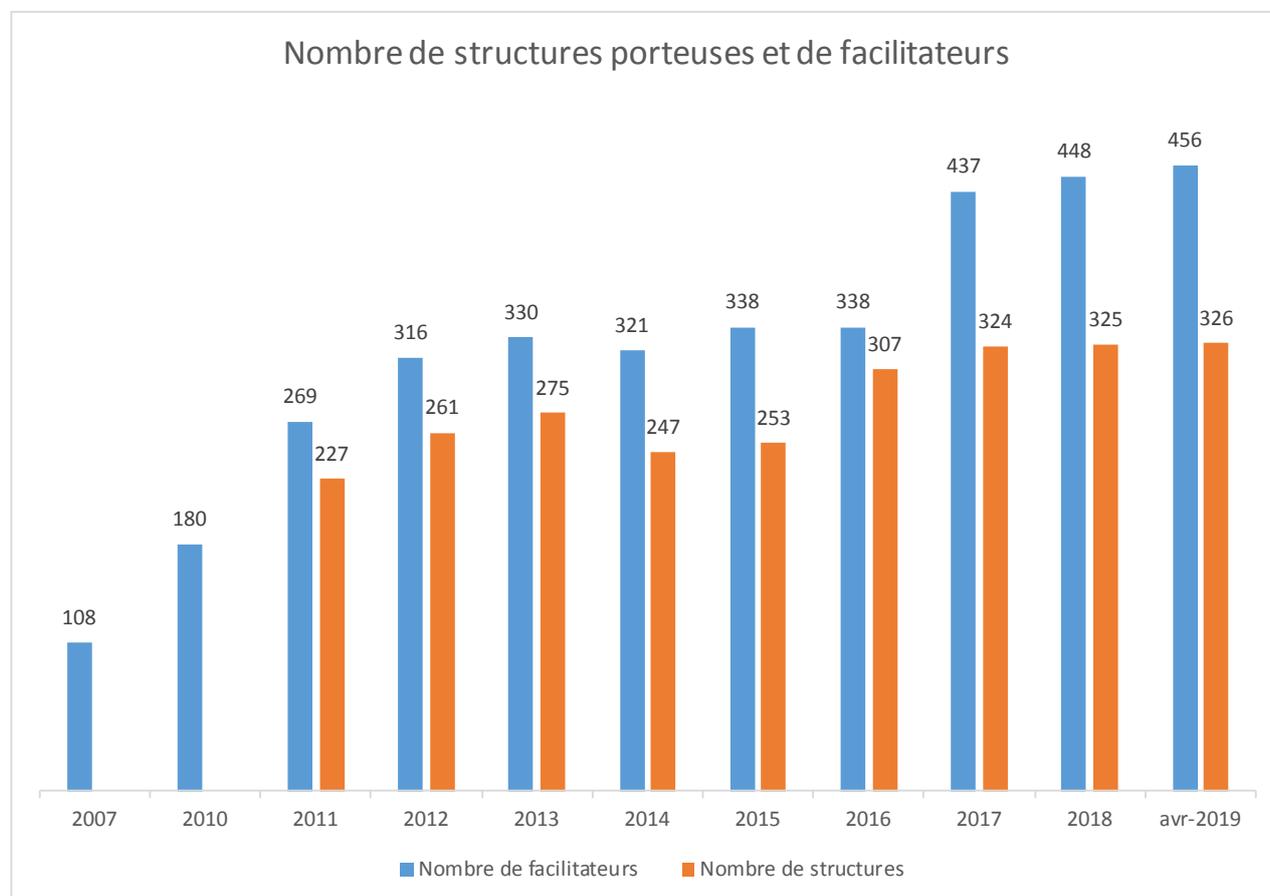
## Lucie BECDELIEVRE

Déléguée Générale Alliance Villes Emploi

# Les facilitateurs de la clause sociale

L'Alliance Villes Emploi recense 456 facilitateurs sur le territoire national en avril 2019.

4



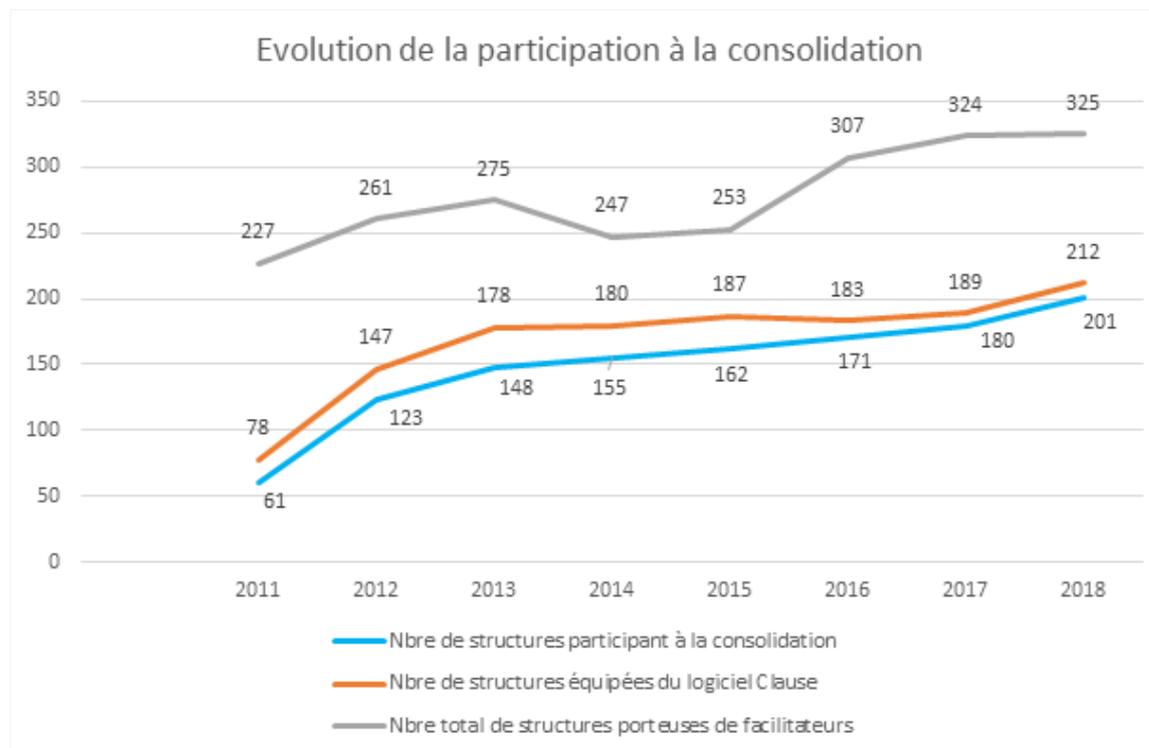
Le nombre de facilitateurs continue à augmenter, avec une part croissante de postes portés par des collectivités ou des Conseils Départementaux qui créent des réponses nouvelles ou reprennent la mission et les postes de facilitateurs quand d'autres structures (notamment les MDE) ferment.

La part des postes portés par des collectivités et des Conseils Départementaux était ainsi de 38% en début d'année 2017 (représentant 166 facilitateurs) et atteint 44,1% en avril 2019 (201 facilitateurs), dans la même période la part des PLIE et MDE est passée de 62% (271 postes) à 55,9% (255 postes).

**Un facilitateur a, en moyenne, suscité près de 56 000 heures d'insertion (près de 35 ETP) qui ont engendré près de 190 contrats de travail pour 137 participants auprès de 50 entreprises.**

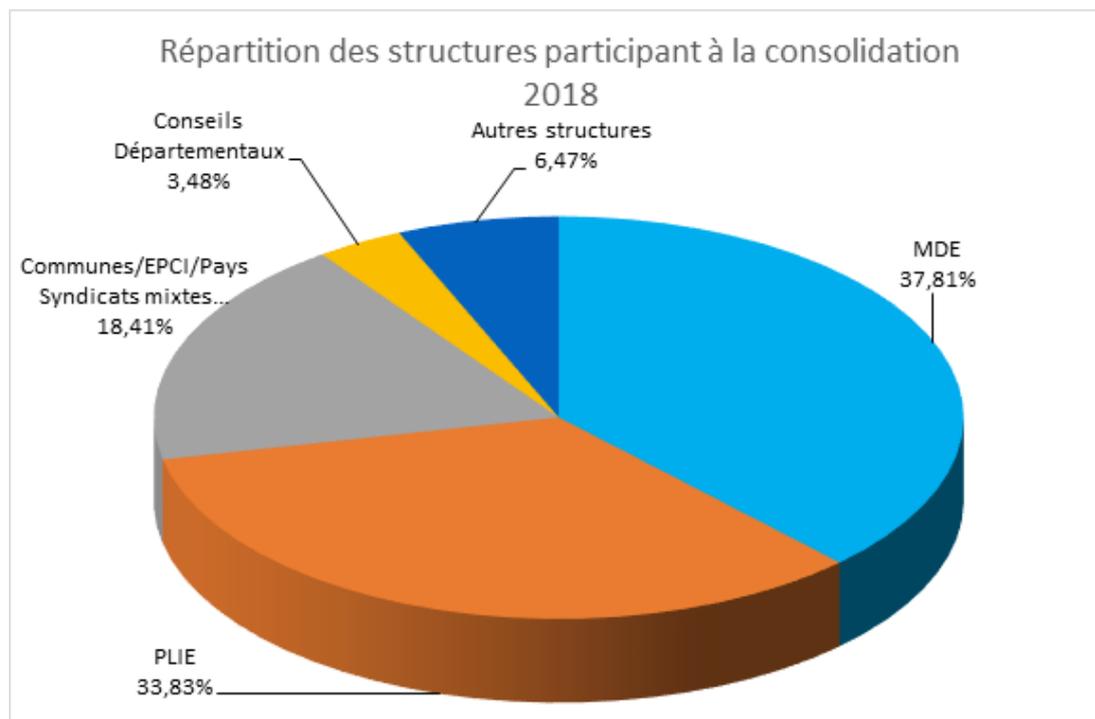
# LA CONSOLIDATION 2018

## RÉPARTITION DES STRUCTURES PARTICIPANT À LA CONSOLIDATION 2018



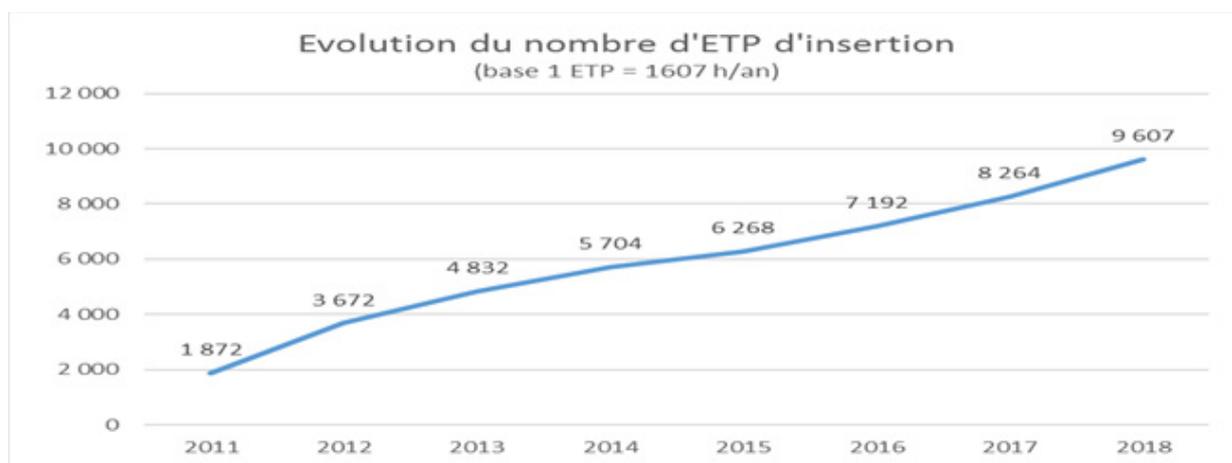
La participation à la consolidation est en augmentation chaque année ; la plupart des structures ayant saisi des données en 2018 ont accepté de les partager pour les agréger dans cette consolidation.

Il est à noter que toutes les Maisons de l'Emploi (équipées du logiciel Clause) ont accepté de partager leurs données.



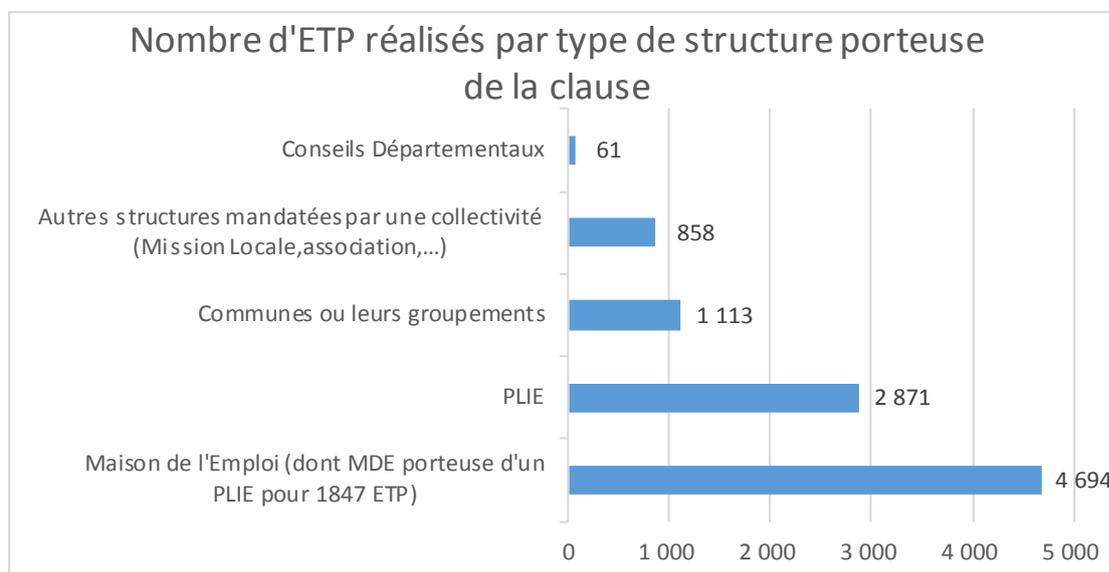
## LES CHIFFRES CLES

- **9 607 ETP annuels (base 1607h/an) ou 15 437 990,31 heures d'insertion** (soit + 16,25 % par rapport à 2017) ; le cumul des heures enregistrées sur le logiciel Clause s'élève à 100 585 614 (ou 62 592 ETP) depuis que les chiffres sont consolidés (2012).
- **52 780 contrats de travail** (soit + 8,6 % par rapport à 2017) ; le cumul des contrats de travail est de 427 583.
- **37 953 participants**, (soit + 10,7 % par rapport à 2017) ; le cumul des participants est de 255 642.
- **2 556 maîtres d'ouvrage** (soit + 6,5 % par rapport à 2017).
- **38 372 marchés** (soit +12,8 % par rapport à 2017) ; le cumul des marchés est de 357 504.
- **12 216 entreprises** (soit +6,2% par rapport à 2017).



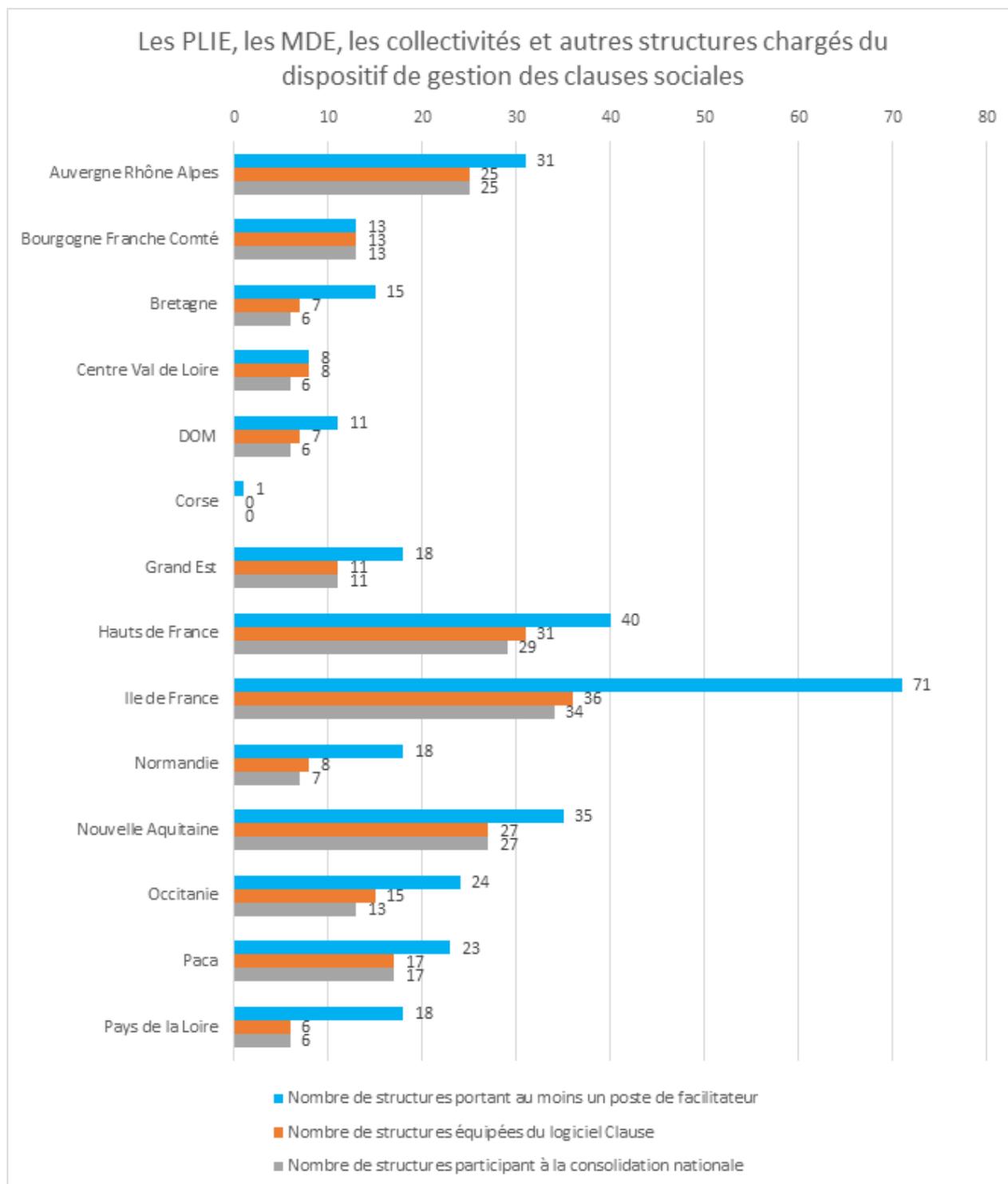
**78,7% des heures d'insertion réalisées en France le sont grâce aux facilitateurs positionnés au sein des PLIE et des MDE, alors qu'ils ne représentent que 71,6% des structures participantes à la consolidation. Les collectivités, qui représentent 18,71% des structures porteuses de facilitateurs, réalisent quant à elles 11,6% des heures.**

**Cette situation s'explique par le fait que les facilitateurs portés par des collectivités sont plus souvent à temps partiel et ne gèrent que les clauses générées par leurs structures porteuses. Les Conseils départementaux sont eux aussi dans cette situation (3,48% des structures et 6% des heures réalisées), d'autant qu'ils se positionnent souvent comme coordinateur territorial ou ne couvrent que les « zones blanches » du département.**



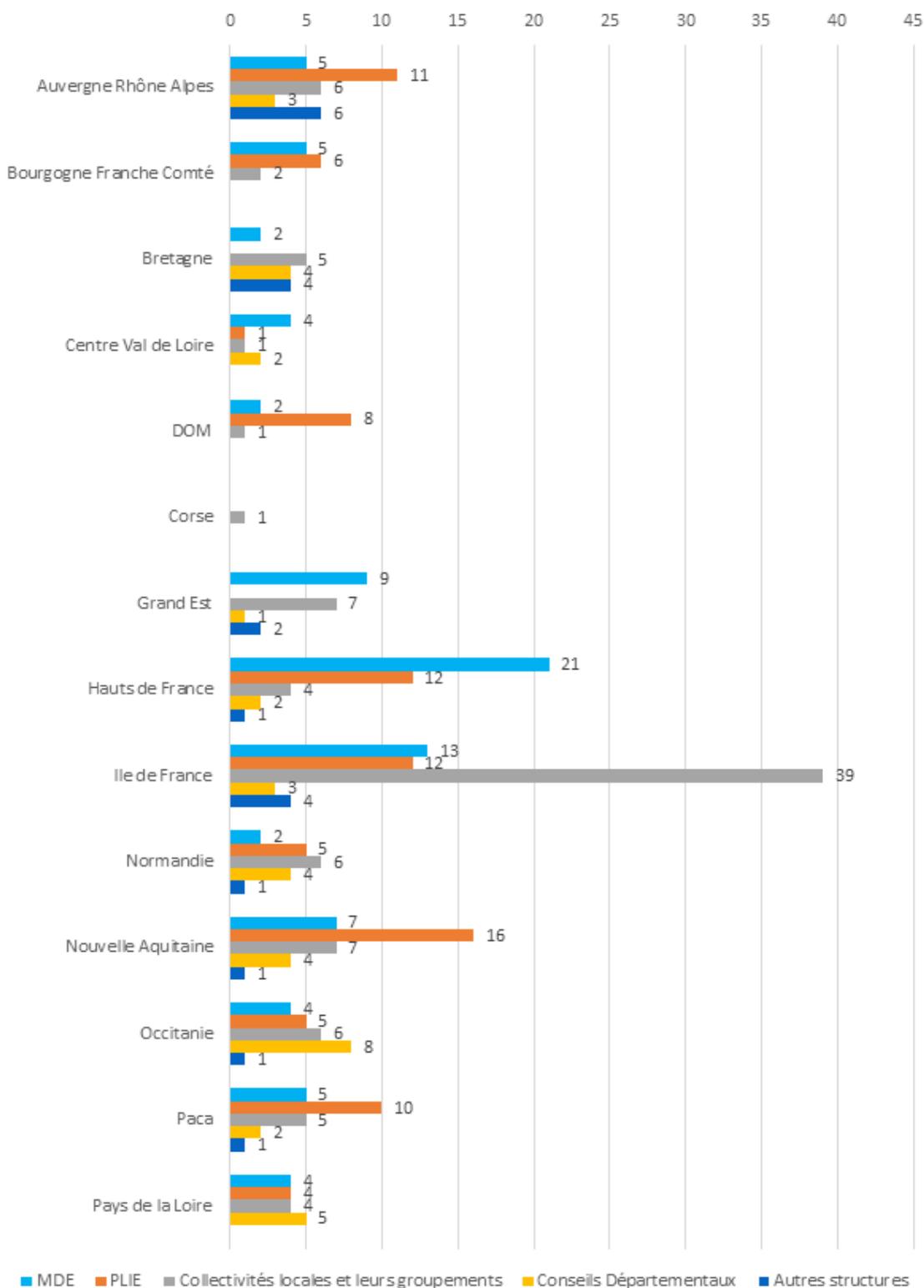
## LES CLAUSES SOCIALES EN REGION

Les données ci-dessous sont issues de la mise à jour permanente par l'Alliance Villes Emploi de la base informatique des facilitateurs salariés dans les MDE, les PLIE, les collectivités et les EPCI, adhérents ou pas au réseau, et du logiciel Clause.



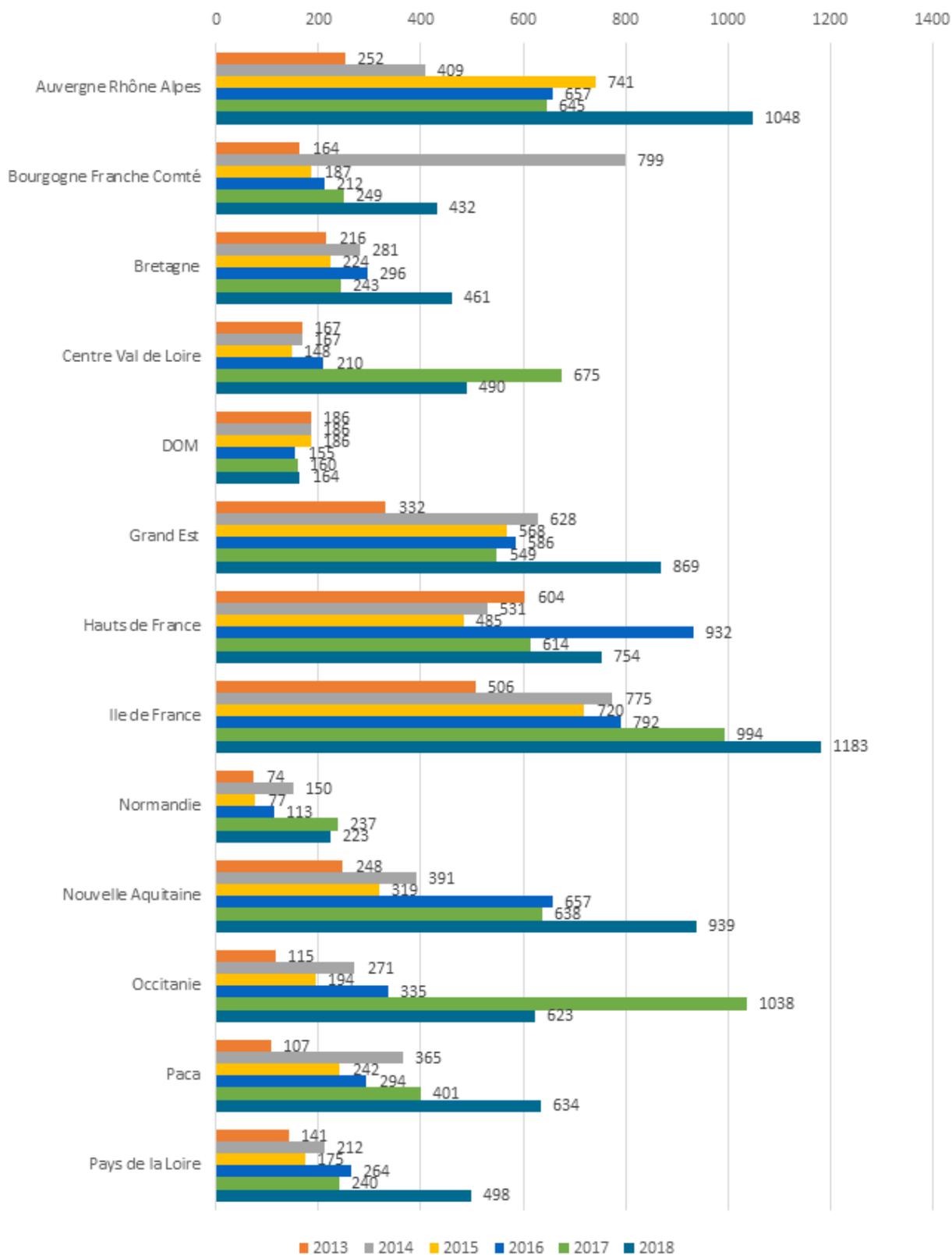
Il est à noter que seule la Bourgogne Franche Comté est totalement équipée et que 6 régions sur douze participent à 100% à la consolidation. Les trois régions sur lesquels une attention particulière devra être portée pour améliorer l'équipement dans le logiciel sont la Bretagne, l'Ile de France et les Pays de la Loire, et ce afin d'obtenir une meilleure visibilité quant au développement de la clause sociale sur ces territoires.

## Répartition des structures porteuses de facilitateurs par région



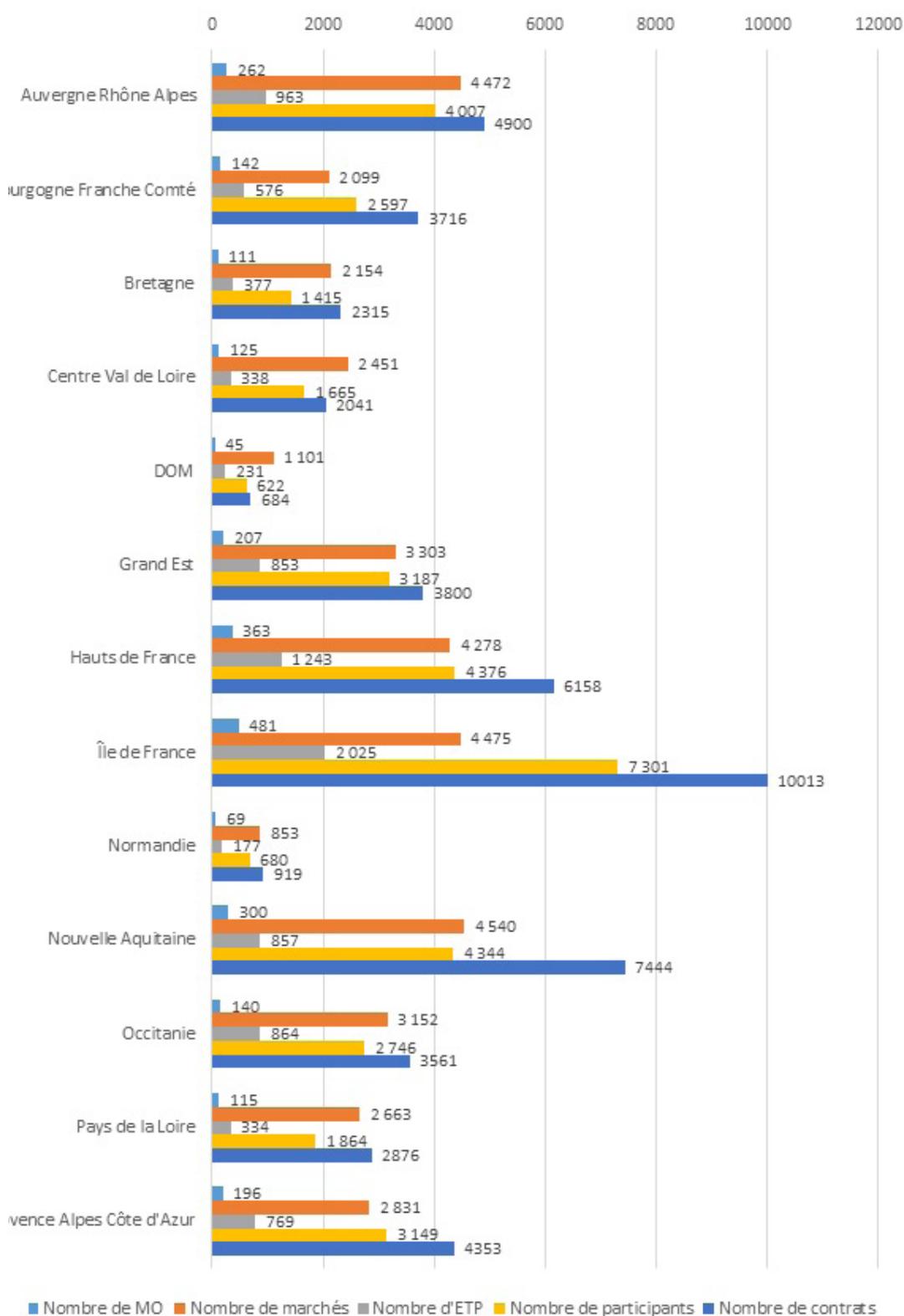
La spécificité de l'Ile-de-France est directement visible sur ce graphique : elle compte à elle seule 43 % des collectivités porteuses de facilitateurs. Les Conseils Départementaux sont très représentés dans les régions Occitanie, Pays de la Loire et dans une moindre mesure PACA et Ile-de-France. Pour autant, les PLIE et MDE restent majoritaires dans 7 régions sur douze.

## Evolution du nombre d'opérations saisies par région



7 région sur douze voit les résultats 2018 être les meilleurs depuis que la consolidation est réalisée. Les chiffres de la région Pays de la Loire sont à considérer avec précaution, car seules 1/3 des structures porteuses de facilitateurs sont équipées et participent à la consolidation.

## Vision d'ensemble de la clause par région en 2018

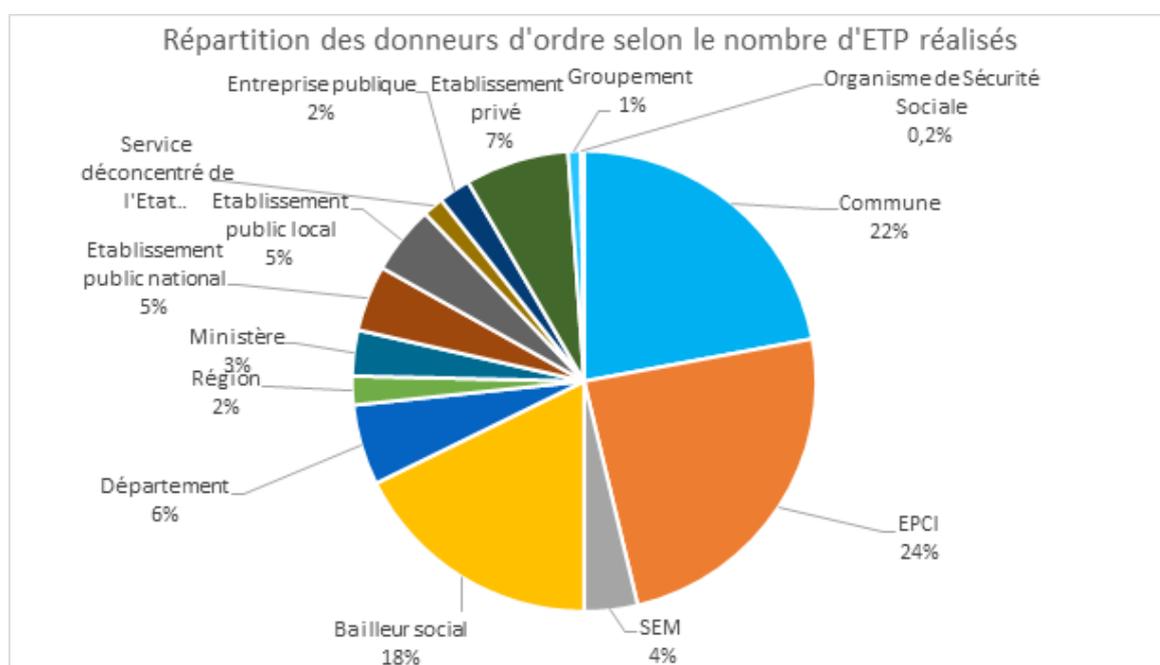
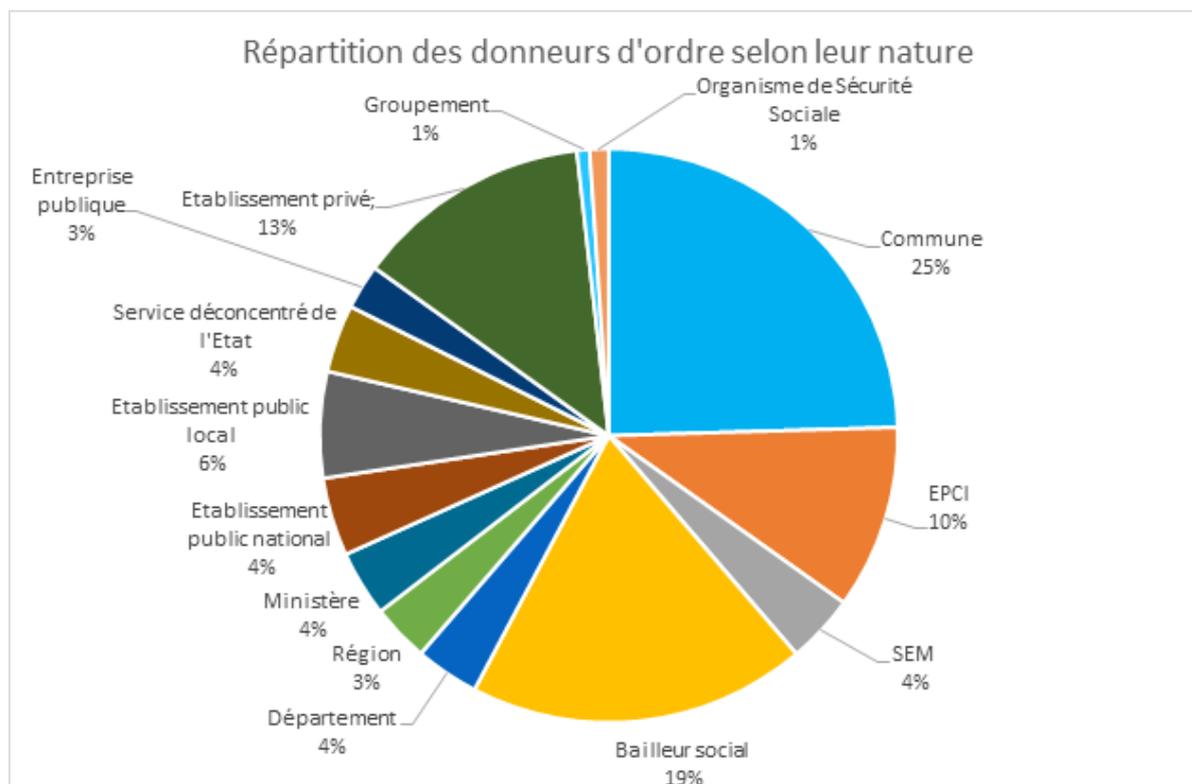


Le rapport entre le nombre de participants et le nombre de marchés se situe sensiblement autour de 2, et dans certaines régions plus proche de 1,5 sauf en Ile-de-France, où le rapport est de 3,5 participants pour 1 opération. Ceci est dû à une sur-représentation de très gros marchés, notamment dans le domaine des TP avec les travaux du Grand Paris et la construction de très grosses infrastructures ou bâtiments.

L'autre point notable est le temps de travail moyen par bénéficiaire de la clause (obtenu en calculant le rapport entre le nombre de participants et le nombre d'ETP). Il s'élève au niveau national à 0,25 ETP (3 mois), avec certaines régions comme l'Occitanie où cette moyenne monte à 4 mois.

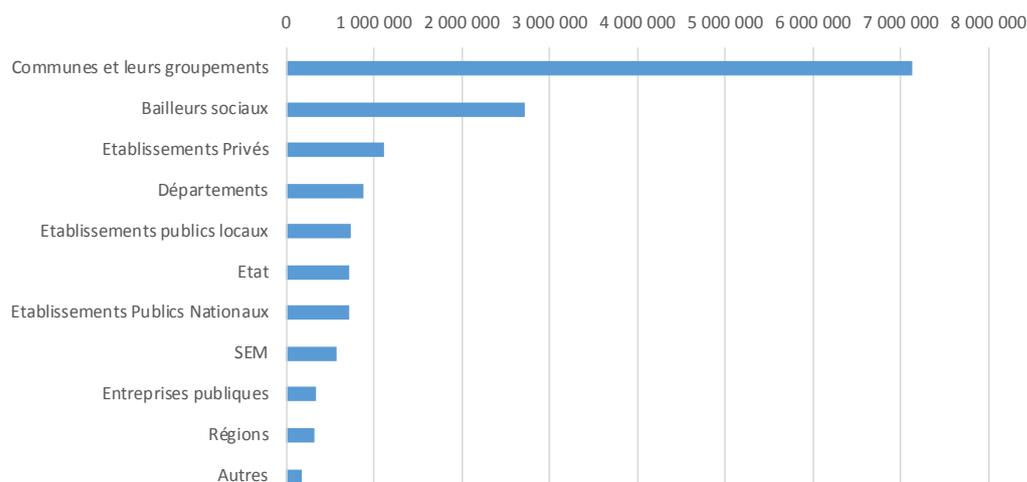
# LES RESULTATS DETAILLES 2018

## LES DONNEURS D'ORDRE

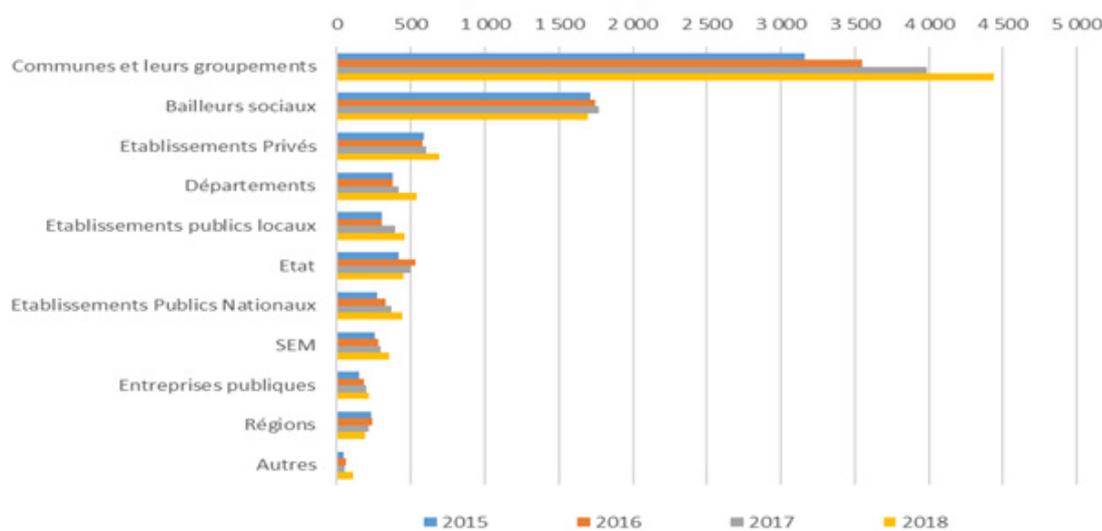


La répartition des donneurs d'ordre nous montre cette année une nette augmentation des Collectivités locales, leurs groupements et leurs SEM qui réalisent à eux seuls plus de 55% des ETP (c'est la première fois qu'ils représentent à eux seuls la majorité), quand dans le même temps les bailleurs sociaux sont en baisse (18% des heures en 2018, 20,7% en 2017). Cette baisse est constante depuis la fin des projets de renouvellement urbain ANRU 1 mais devrait fortement remonter dans les prochaines années, avec l'ANRU 2. L'Etat, avec 12% des ETP est en faible augmentation.

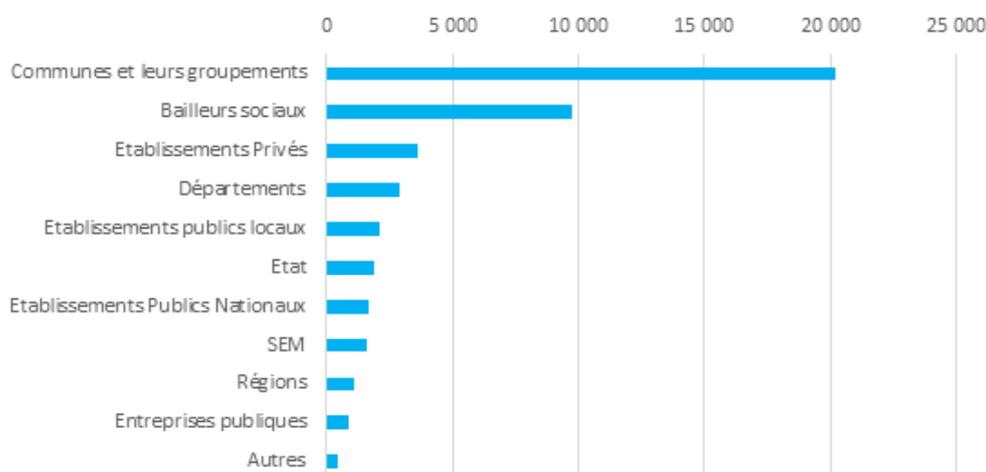
## Répartition des DO selon le nombre d'ETP en 2018



## Evolution des ETP (2015-2018) par Donneur d'Ordre

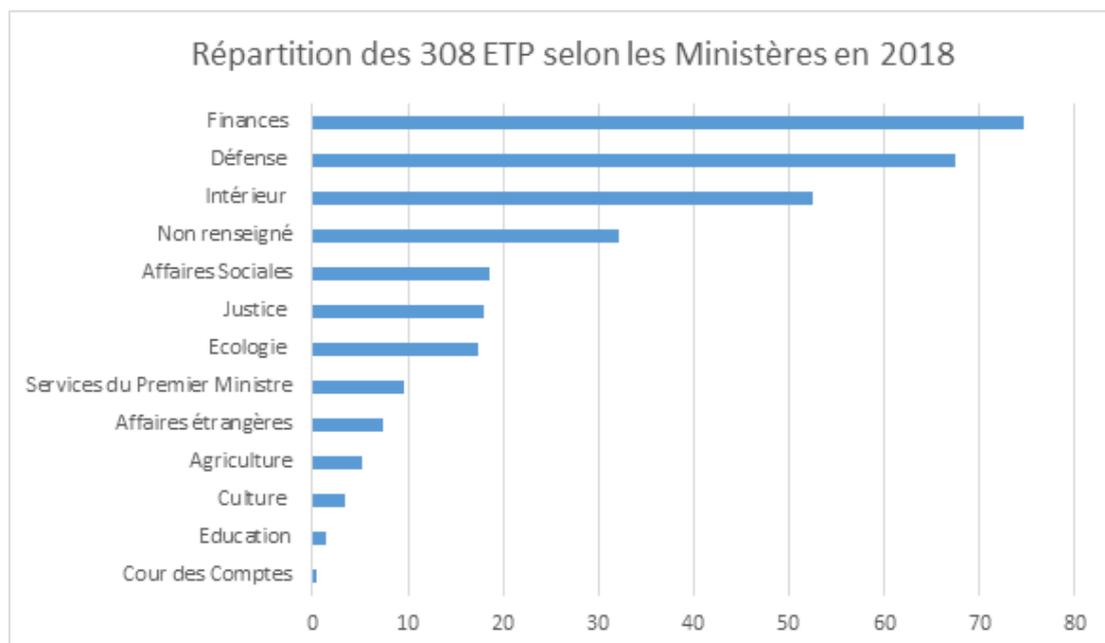


## Répartition des 37 953 bénéficiaires de la clause en 2018 selon les Donneurs d'ordre



Les marchés des collectivités génèrent en moyenne 353 heures de travail (2,33 mois) par participant, ceux des bailleurs 271 heures (1,79 mois) et ceux de l'Etat 385 heures (2,55 mois). Nous observons que la durée d'heures travaillées pour les marchés de l'Etat est presque similaire à celles des collectivités territoriales, d'où la pertinence à davantage "cluser" les marchés de l'Etat et à développer le lieu avec les bailleurs.

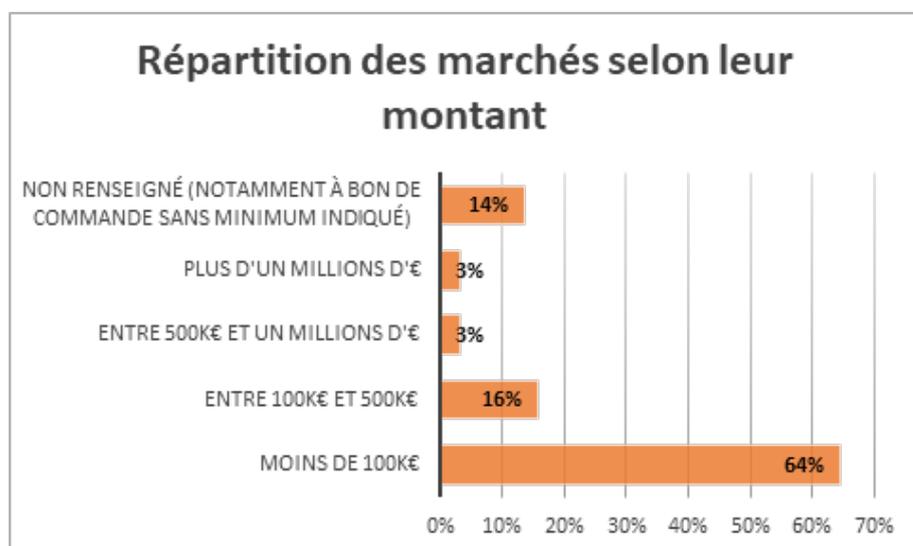
Le tableau ci-dessous vient préciser le nombre d'heures d'insertion des différents ministères et services de l'Etat.



## LES MARCHES

On comptabilise 38 372 marchés saisis sur le logiciel Clause en 2018 soit 12,8% d'augmentation par rapport à 2017.

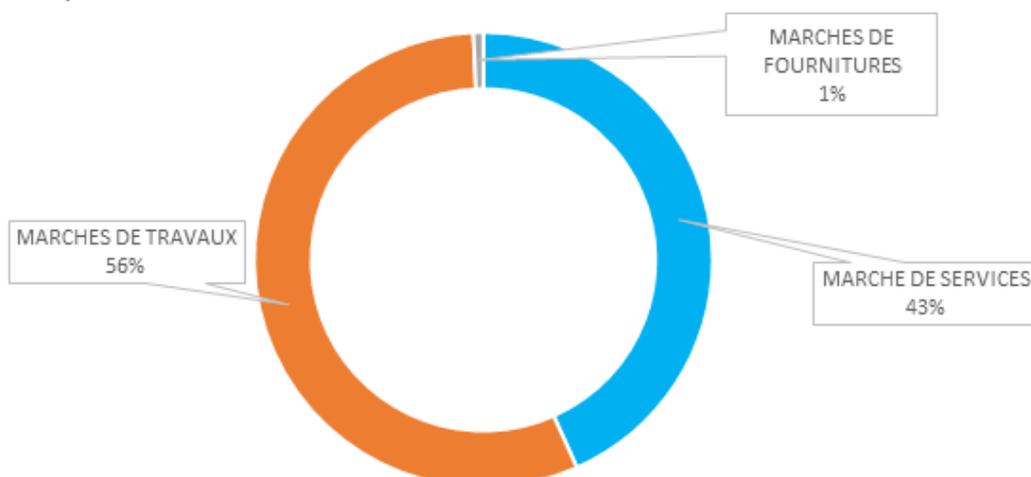
**En moyenne, 1 marché bénéficie à au moins un participant (les participants peuvent bénéficier de plusieurs marchés), engendre 1,37 contrat de travail et 0,25 ETP annuel (un peu plus de 2,6 mois de travail).**



Nous avons fait le choix d'indiquer cette année les marchés dont le montant n'est pas renseigné, car il ne s'agit pas dans la plupart des cas, d'une absence de saisie par les facilitateurs, mais soit de marchés à bon de commande dont le montant n'est pas connu à l'avance, soit de marchés dont les donneurs d'ordre n'ont pas communiqué aux facilitateurs toutes les caractéristiques en amont de la passation du marché (cette situation représente près de 15% des marchés).

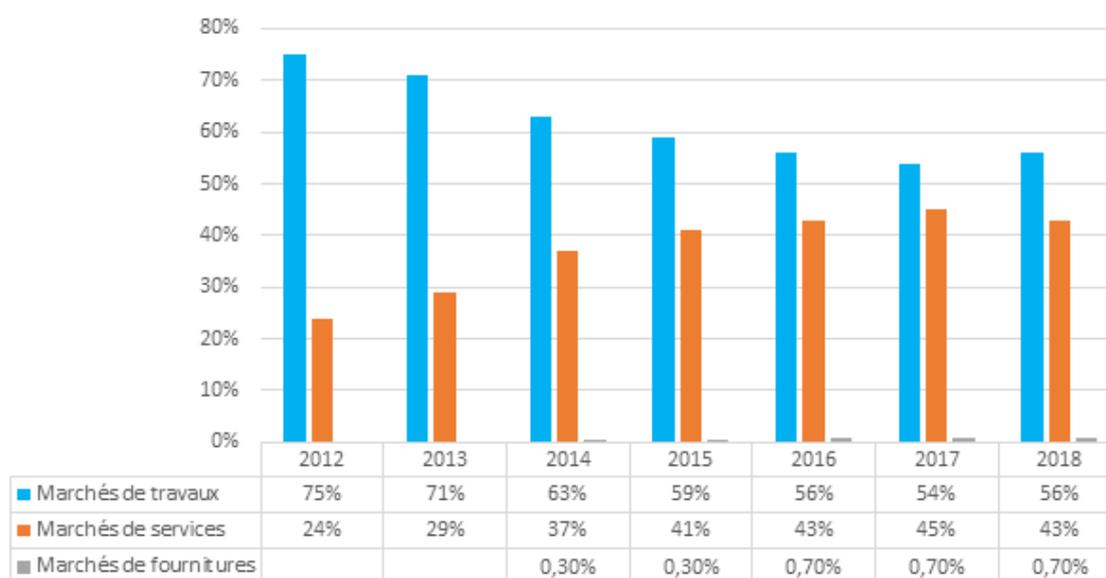
Cette information est à croiser avec les durées de contrats dans la clause. En effet, des marchés de moins de 100 K€ vont permettre 80 à 100 heures de travail au titre de la clause. Certains territoires (notamment de très grosses collectivités) vont dès lors faire le choix, car ils peuvent se le permettre au regard de leur volumétrie globale d'achat public, de ne pas « clausurer » ces marchés, quand sur d'autres territoires, 100% de l'activité va se faire sur ces petits marchés.

## Répartition des ETP d'insertion réalisés selon la nature des marchés



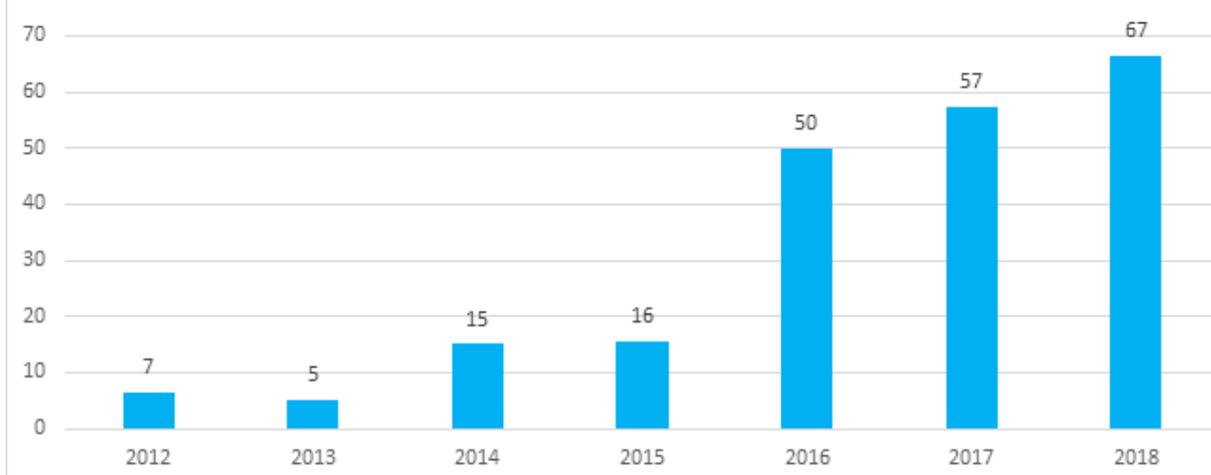
Les marchés de services, qui depuis que la consolidation est réalisée, se rapprochaient chaque année un peu plus de la parité avec les marchés de travaux, sont pour la première fois en baisse de près de 2 % par rapport à l'année précédente. Nous pouvons penser que cela est dû à la relance de marchés de travaux sur de nombreux territoires et non à la baisse des marchés de services. Néanmoins, dans certaines régions, les marchés de services sont majoritaires.

## Evolution de la répartition des ETP réalisés selon le type de marchés



En donnée brute, les marchés de services **sont en augmentation** de 302 ETP en 1 an, soit 8% d'augmentation ; les marchés de travaux sont eux, en augmentation de 15%, soit 698 ETP et les marchés de fournitures, qui semblent stables représentant 0,7% des marchés avec une augmentation de 16%, soit 10 ETP en 1 an.

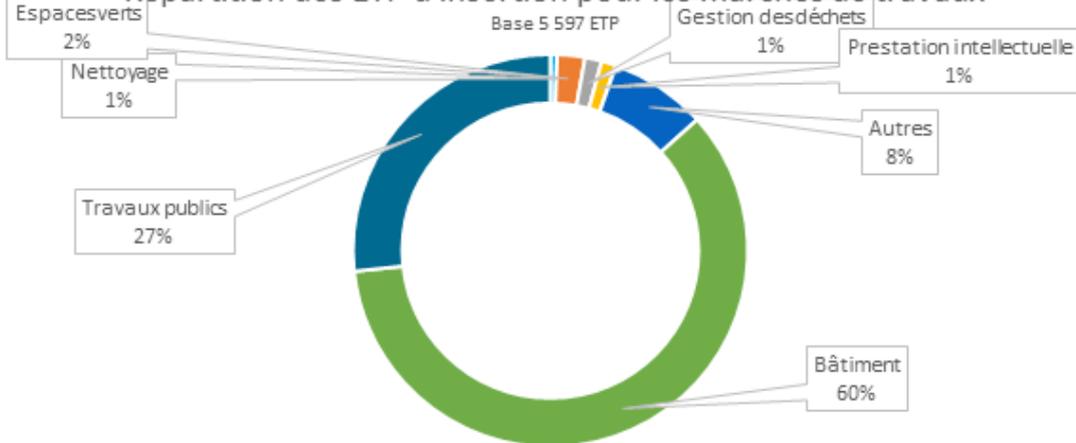
### Evolution du nombre d'ETP réalisé sur les marchés de fournitures



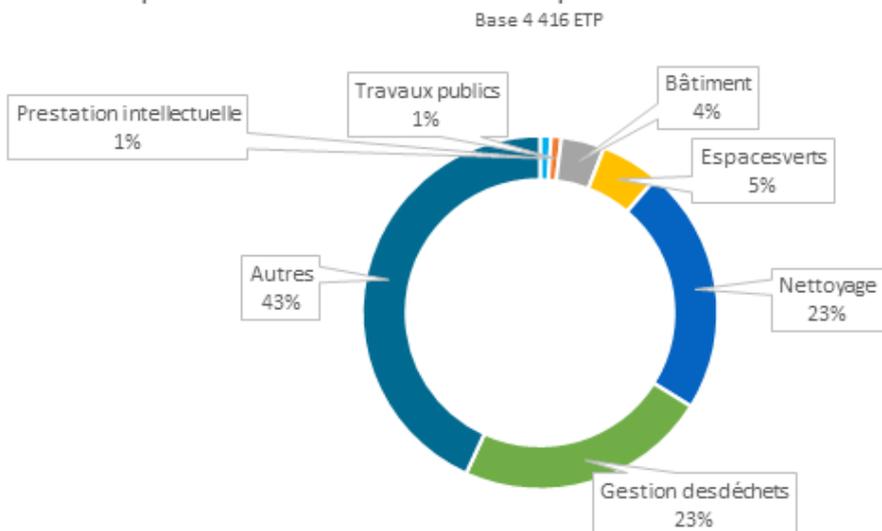
Malgré le faible nombre d'ETP dans les marchés de fournitures, nous pouvons constater une évolution positive de ces marchés entre 2017 et 2018.

Dans ce cadre, nous avons aussi souhaité observer les secteurs impactés dans les trois différentes catégories de marchés.

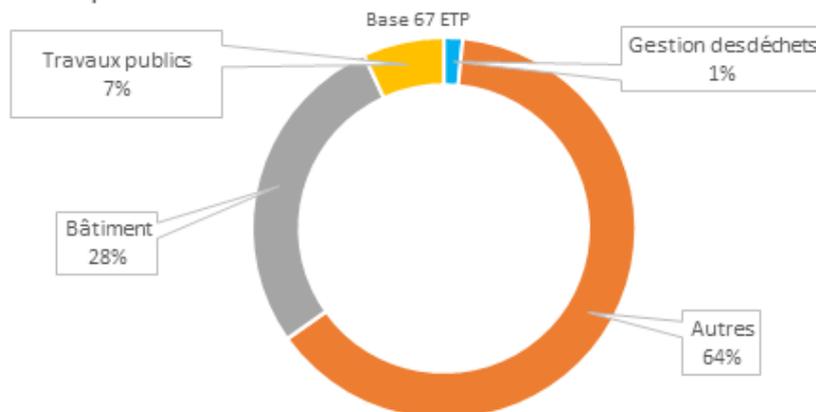
### Répartition des ETP d'insertion pour les marchés de travaux



### Répartition des ETP d'insertion pour les marchés de services



## Répartition des ETP sur les marchés de fournitures



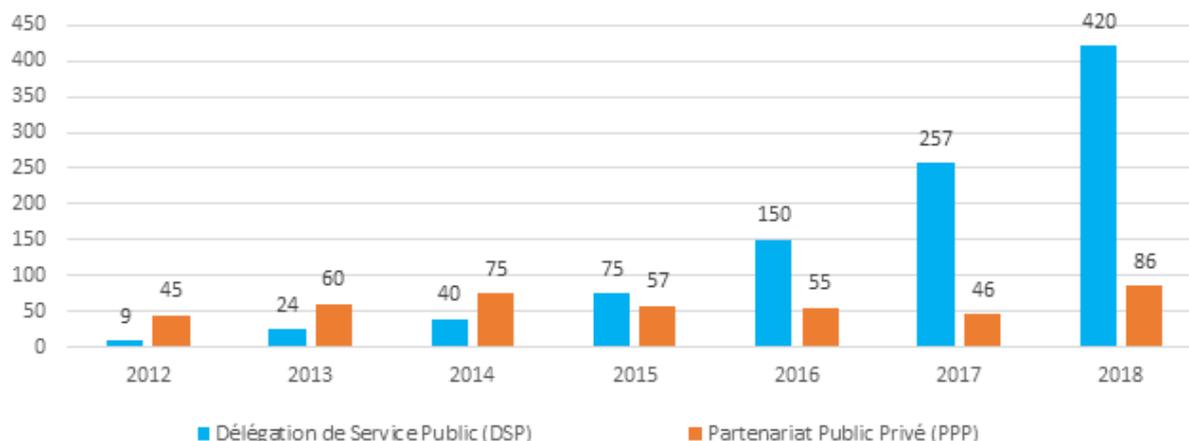
Dans les différentes catégories de marchés (travaux, services et fournitures) nous retrouvons, sans surprise, dans des proportions différentes, les secteurs habituels du bâtiment, des travaux publics, des espaces verts, du nettoyage et de la gestion des déchets.

Les **prestations intellectuelles**, longtemps exclues des clauses, sont à présent et sur de nombreux territoires mobilisées pour réaliser des heures d'insertion, même si cela reste faible.

La nouveauté est la percée importante de la catégorie « Autres ». Pour le moment, le logiciel de saisie n'a pas anticipé cette diversification alors qu'elle représente 8% des marchés de travaux (en troisième position après le bâtiment et les travaux publics), 43% des marchés de services et 64% des marchés de fournitures (en 1<sup>ère</sup> position dans ces deux types de marchés). Cette fonctionnalité devrait être développée avec l'éditeur du logiciel, Up Cityzen, afin d'avoir une visibilité plus fine de cette évolution dans les prochaines années.

La diversification des marchés incluant des clauses vers de nouveaux secteurs professionnels ouvre de nouvelles opportunités pour les bénéficiaires.

## DSP et PPP Evolution des ETP d'insertion réalisés



L'inscription des clauses dans les marchés de Délégation de Service Public se développe avec des entreprises attributaires qui s'impliquent de plus en plus dans les résultats obtenus. Leur image en terme de RSE en dépend et, surtout, leur capacité à conserver ces marchés, dans des secteurs très concurrentiels, qui peut parfois aussi partiellement se jouer sur la qualité de leurs résultats et leurs engagements futurs en matière d'insertion.

DSP et PPP représentent 5,3% des ETP réalisés au titre de la clause sociale en 2018 (dont 4,4% uniquement pour les DSP), soit une augmentation de 1,6% de la part des ETP annuels par rapport à 2017. L'augmentation du nombre d'ETP est lui de 63% en une année.

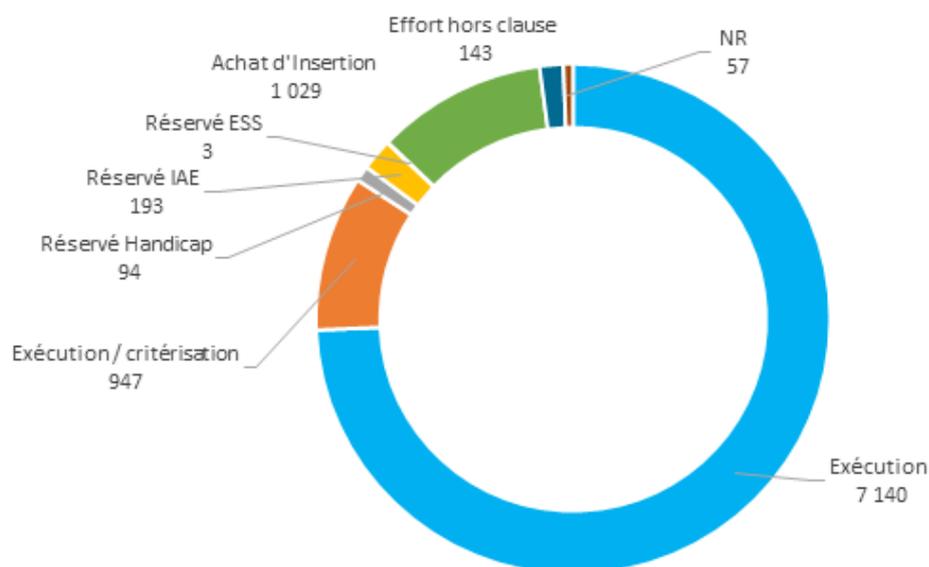
## LES ARTICLES DU CODE DES MARCHES PUBLICS / LES MODALITES

Les références d'articles ayant changé en 2019 avec le nouveau code de la commande publique (entré en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019), nous avons fait le choix de simplifier la lecture et la compréhension de ce chapitre de la consolidation en classant les modalités en :

- Exécution (cette modalité représente 74,32% des marchés enregistrés en 2018) ;
- Exécution et attribution (9,61%) ;
- Marché réservé Handicap (0,98%) ;
- Marché réservé IAE (2%) ;
- Marché réservé ESS (0,03%) ;
- Achat d'insertion (10,7%) ;
- Effort d'insertion hors clause (1,5%).

17

Répartition des 9 607 ETP selon les modalités mobilisées

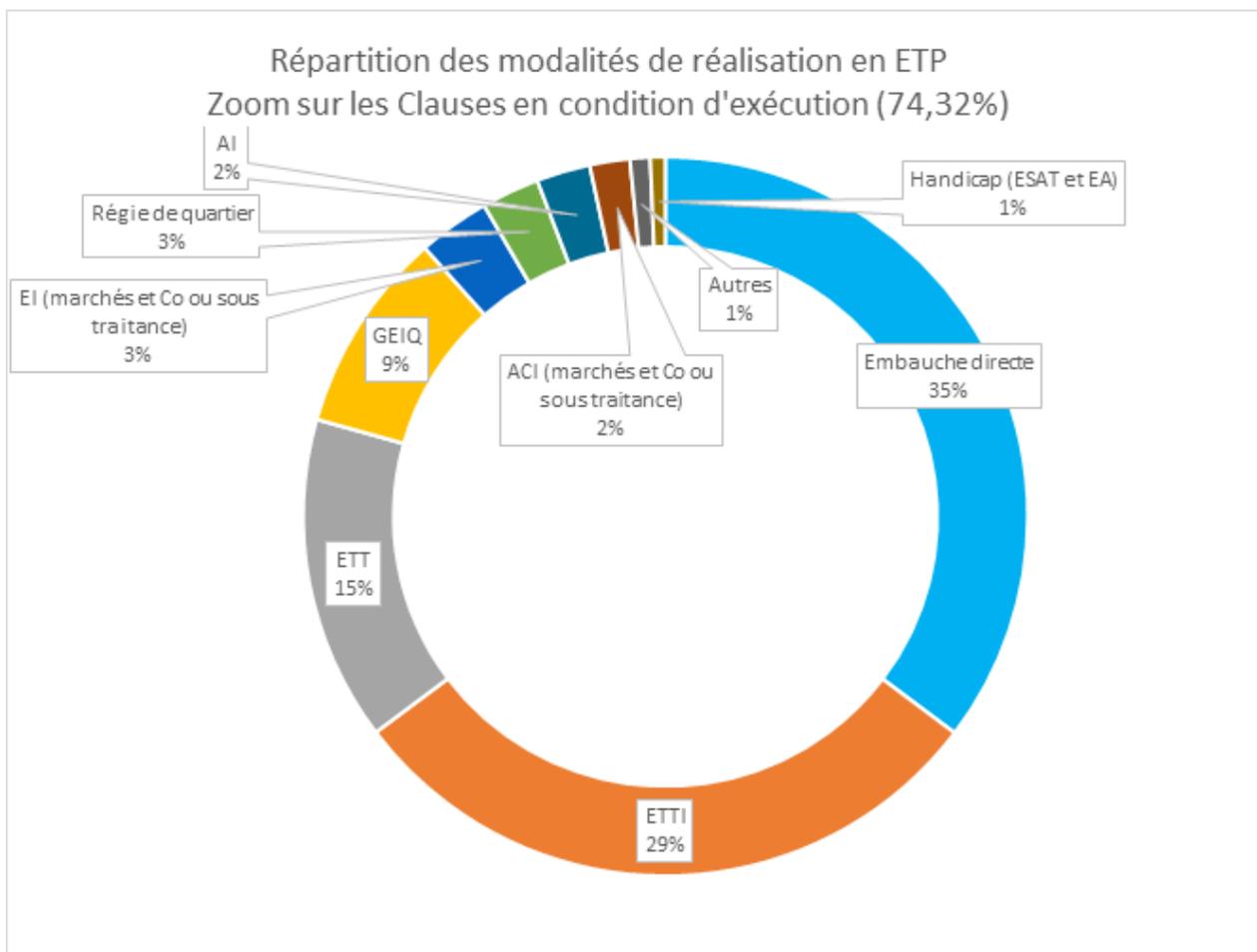


La répartition entre les différentes modalités reste stable depuis plusieurs années.

Cependant, nous souhaitons apporter un éclairage particulier aux marchés réservés. La possibilité de réserver un marché pour les structures du handicap existe depuis des années alors que la possibilité de réserver un marché aux structures de l'IAE ou de l'ESS, n'existe que depuis 2015 dans la loi et ne produit ses effets que très lentement. Ces marchés réservés peinent à trouver leur place dans les pratiques des acheteurs publics et des donneurs d'ordre.

En effet, certains réseaux de l'IAE ne sont pas favorables à l'inscription de marchés réservés pour leurs structures car ils considèrent que ces marchés concernent de petits volumes financiers et des parties d'opérations ou d'activités peu intéressantes. Ils préfèrent nouer des liens avec les entreprises attributaires pour assurer un rôle de co traitants ou sous-traitants, mais surtout, quand les structures en ont les compétences, de repérer des marchés non réservés à leur taille et de répondre afin d'en assurer l'intégralité. Elles démontrent ainsi leur capacité à assurer des marchés de plus grande envergure et à se positionner dans la compétition tarifaire avec les entreprises classiques.

Sur les marchés réservés à l'ESS, les niveaux de restriction posés par la transcription française des textes européens à des secteurs professionnels précisés en annexe du code, la limite de durée du contrat à 3 ans, ainsi que l'impossibilité de pouvoir bénéficier d'une attribution au même titre au cours des trois années suivantes, peut limiter l'usage de cette modalité. D'autres pays européens n'ont pas réduit ainsi la possibilité de réserver des marchés à l'ESS, ce qui a permis leur essor de manière plus importante.

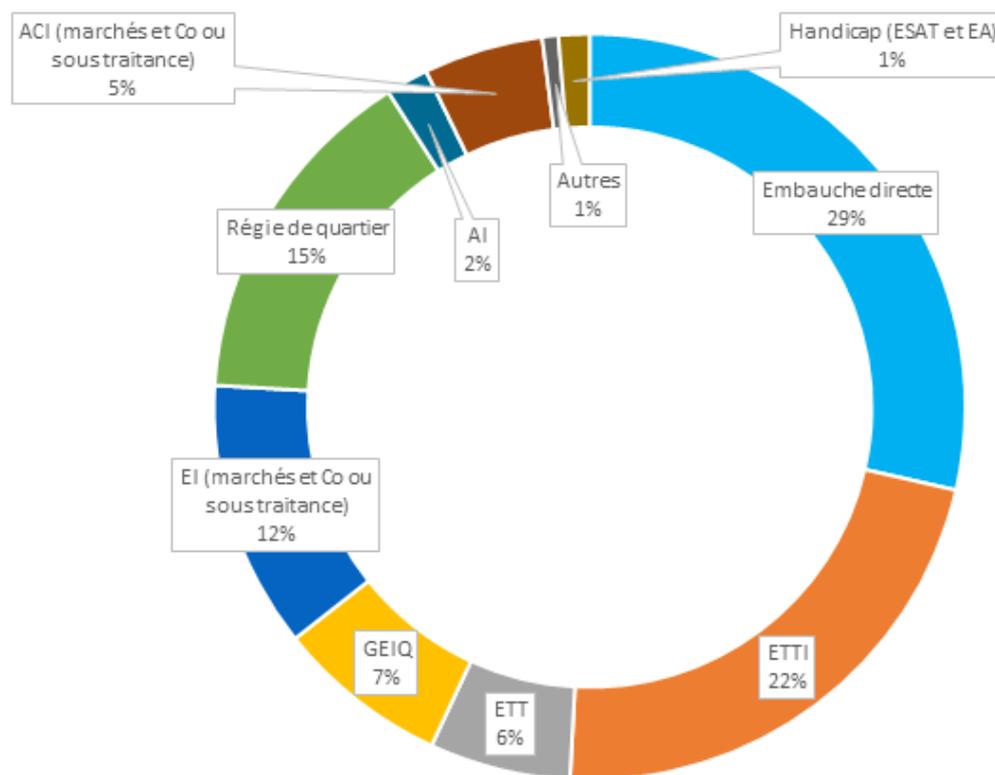


Dans les marchés comprenant une clause sociale en condition d'exécution (modalité la plus simple), le recours à l'embauche directe par les entreprises représente 33% des modalités de réalisation et 2 373 ETP, soit 25% du total des ETP réalisés en 2018 au titre de la clause sociale.

Le travail temporaire, quant à lui représente 2 964 ETP (31% du total), dont 1 982 en structure d'insertion (ETTI) (21% du total).

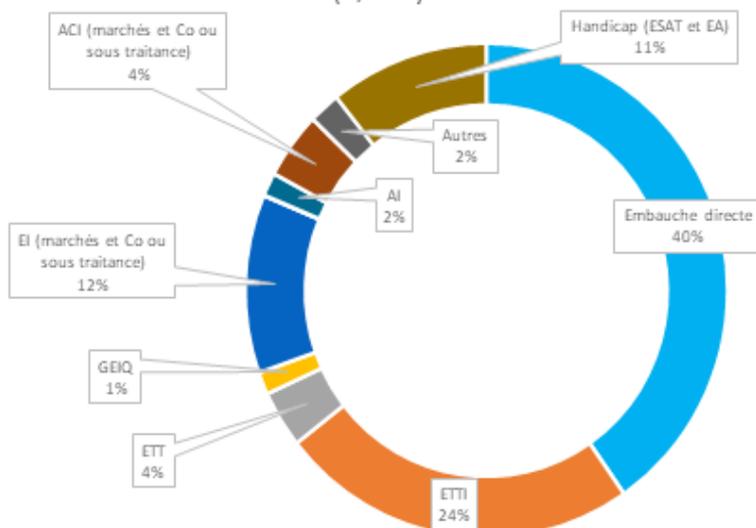
Si on additionne toutes les modalités de recours aux structures de l'IAE (tous dispositifs confondus AI, ETTI, ACI et EI), cela représente 2 480 ETP. Le recours à ce secteur occupe la première place parmi les différentes possibilités offertes aux entreprises attributaires pour remplir leurs obligations en matière de clause sociale. Ce chiffre atteint même 3 309 ETP en y intégrant les structures du handicap, les GEIQ et les Régies de quartier, pour représenter alors près de 46% des modalités retenues en condition d'exécution.

## Répartition des modalités de réalisation en ETP Zoom sur les Clauses en condition d'exécution/Critérisation (9,61%)



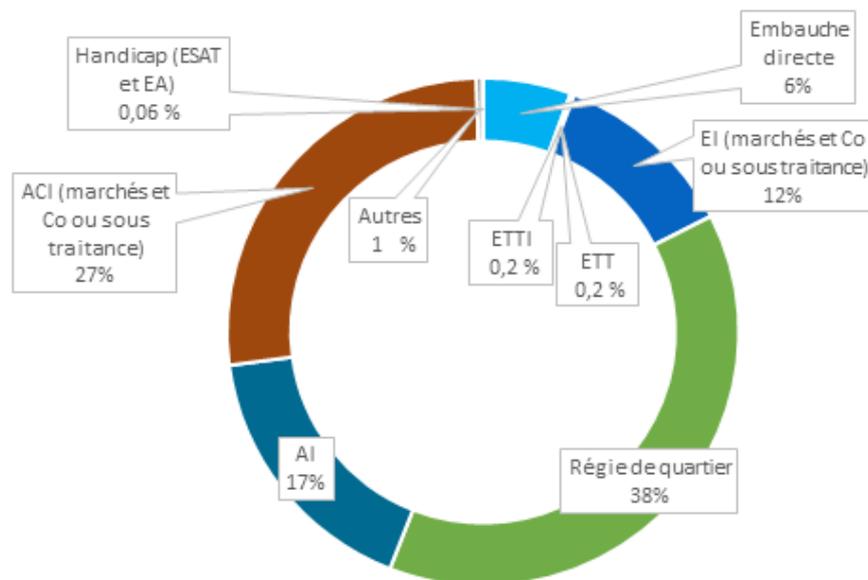
Pour rappel, la possibilité de poser des critères d'évaluation de la qualité de la réponse d'insertion n'est possible légalement que si elle est associée à une condition d'exécution du marché. Nous attirons l'attention sur cette obligation inscrite dans les textes et notamment dans le Code de la Commande Publique. Ces marchés se développent peu alors qu'ils peuvent permettre de travailler avec les entreprises sur des solutions plus qualitatives. Dans ces marchés, le recours à des modèles s'appuyant sur les SIAE mais aussi sur les autres structures territoriales (Régies de quartier) et les GEIQ pour des parcours qualifiants sont les plus représentés.

## Répartition des modalités de réalisation en ETP Zoom sur les Clauses en marché réservé Handicap (0,98%)



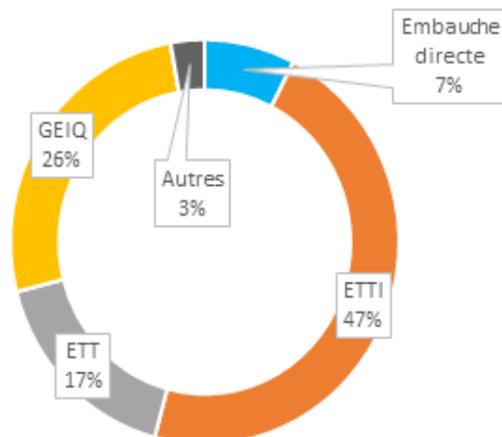
Les structures du handicap bénéficient peu des marchés réservés. En effet, les entreprises vont majoritairement recruter ou rechercher une mise à disposition des personnes ayant une reconnaissance de leur handicap (RQTH) afin de répondre à deux objectifs en même temps, celui lié au marché et celui lié au taux de salariés en situation de handicap au sein de l'entreprise (6%).

Répartition des modalités de réalisation en ETP  
Zoom sur les Clauses en marché réservé IAE (2%)



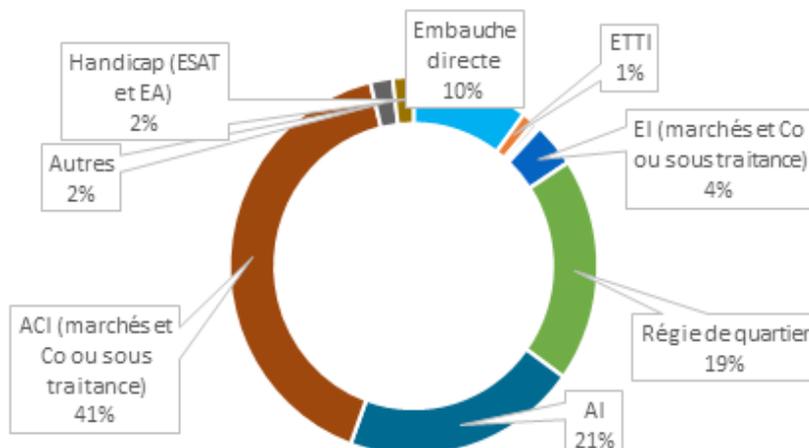
Les marchés réservés IAE ont un impact direct sur les structures et leur permettent avec les Régies de quartier de développer leur activité avec des donneurs d'ordre. Pour certains donneurs d'ordre, ces marchés viennent se substituer aux subventions versées jusque-là.

Répartition des modalités de réalisation en ETP  
Zoom sur les Clauses en marché réservé ESS (0,03%)



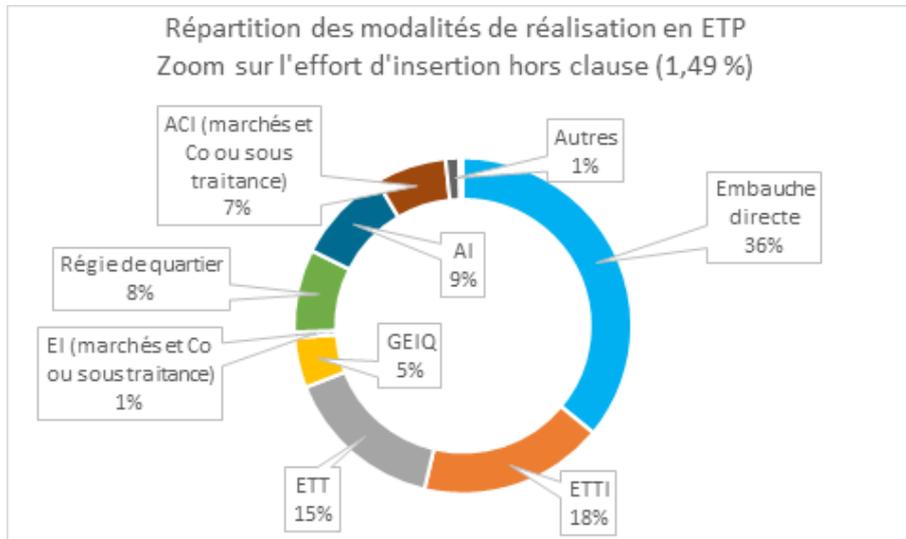
Les marchés réservés ESS sont encore très rarement mobilisés.

Répartition des modalités de réalisation en ETP  
Zoom Achat d'insertion / Marché de services de qualification et insertion professionnelle (10,72%)



L'achat d'insertion est l'outil qui permet à un territoire d'acheter une prestation d'insertion en s'appuyant sur une réalisation technique et non l'inverse.

La part des Associations Intermédiaires (AI) sur les marchés d'achat d'insertion, correspond à un type de besoin qui se développe de plus en plus au sein des collectivités, qui travaillent avec ces structures au remplacement des agents de catégorie C pendant les congés ou les absences de longue durée. Cette modalité présente l'avantage de qualifier des personnes en insertion sur des métiers du nettoyage, de la restauration, de l'accueil, ... sur lesquels ils pourront se repositionner après la période de clause mais aussi de constituer un vivier pour les collectivités en cas de recrutement.



L'effort hors clause est diversement utilisé (en terme de saisie sur le logiciel Clause) suivant les territoires et son évaluation peut être améliorée. Certains territoires s'en servent aussi pour saisir des marchés privés, alors que d'autres les saisissent indifféremment en fonction des modalités inscrites par le donneur d'ordre privé (exécution, critérisation,...).

Il a été initialement prévu pour permettre de suivre des marchés qui ont été publiés sans inscrire de clause sociale et sur lesquels par un travail conjoint du donneur d'ordre et du facilitateur, l'entreprise est accompagnée dans ses besoins en personnel dans le cadre des travaux à effectuer pendant le marché. La volumétrie d'heures ainsi obtenue est souvent plus faible que dans le cadre de la clause, mais les recrutements effectués répondant souvent davantage à des besoins récurrents de l'entreprise, la qualité est souvent au rendez-vous.

## LES ENTREPRISES

### Les entreprises concernées par la clause sociale

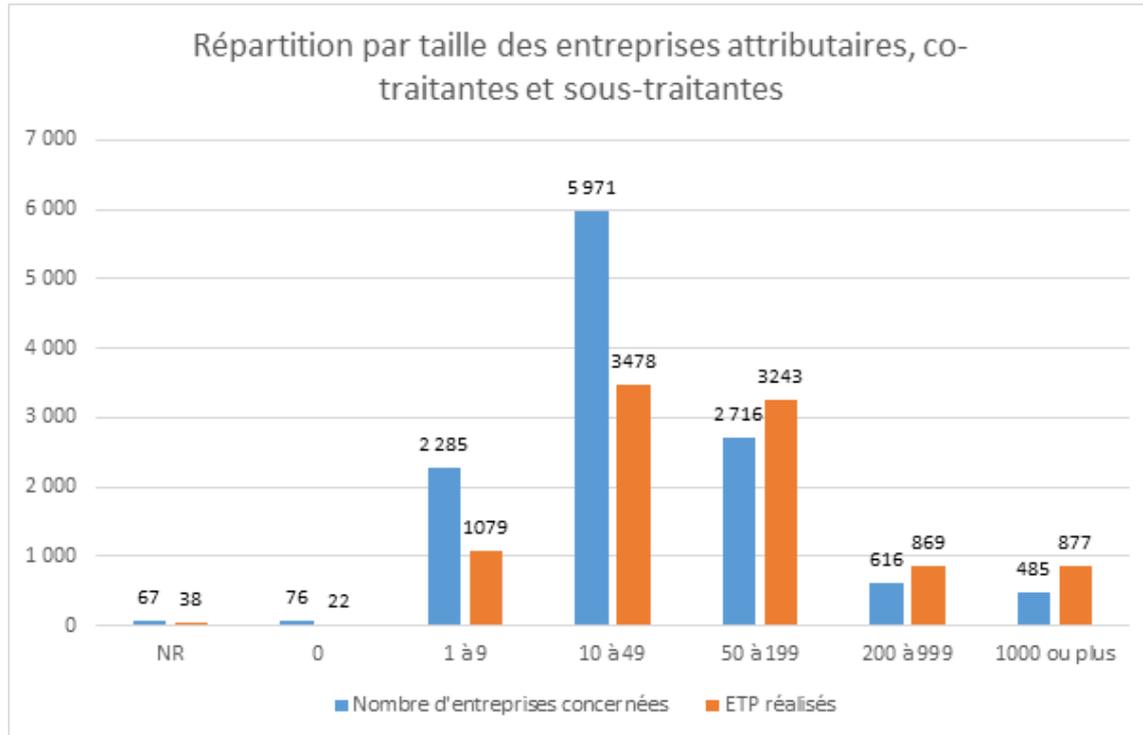
Jusqu'à présent, nous avons essayé de rendre compte de l'éventail très large d'acteurs économiques qui interviennent dans le cadre des clauses sociales. Qu'il s'agisse de structures qui relèvent du secteur marchand (tous statuts et tailles d'entreprises), de structures de l'Insertion par l'Activité Economique, du secteur associatif, ...

Afin de fiabiliser les données et de les rendre davantage lisibles, nous avons fait le choix de procéder différemment pour cette consolidation et de ne comptabiliser que les entreprises attributaires, co traitantes ou sous traitantes d'au moins un marché dans l'année et ayant réalisé des heures d'insertion dans ce cadre. L'entreprise ainsi comptabilisée peut avoir été directement l'employeuse de la personne en insertion ou avoir sollicité le portage du contrat par tous les intermédiaires possibles (ETTI, AI, ETT et GEIQ, ACI, EI, RQ).

Pour l'année 2018, **12 216 entreprises sont attributaires, co-traitantes ou sous-traitantes** d'au moins un marché ayant généré des heures d'insertion travaillées au cours de l'année. Ce chiffre est en augmentation de 6,2% par rapport à 2017.

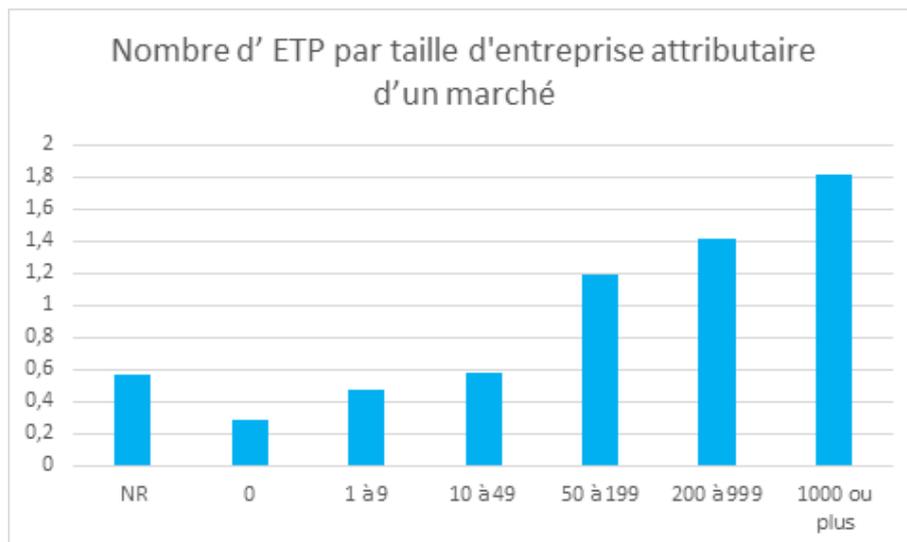
**En moyenne, une entreprise va être titulaire de 3,14 marchés, faire travailler 2,29 participants et mobiliser 4,3 contrats de travail.**

## Les entreprises attributaires, co-traitantes ou sous-traitantes des marchés

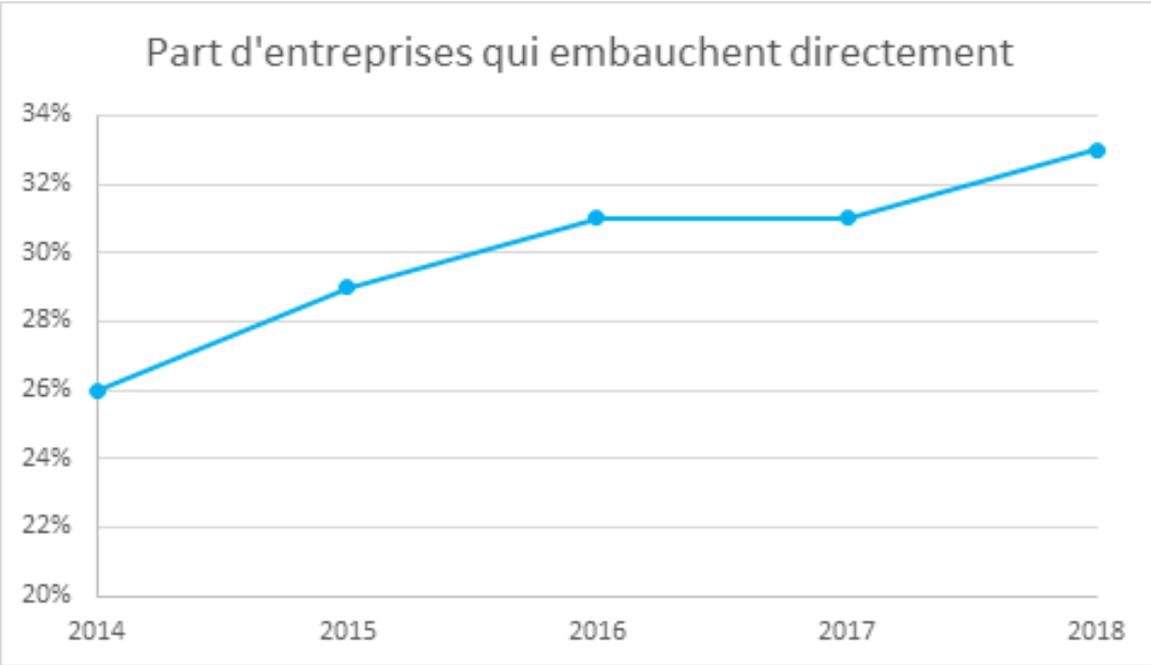
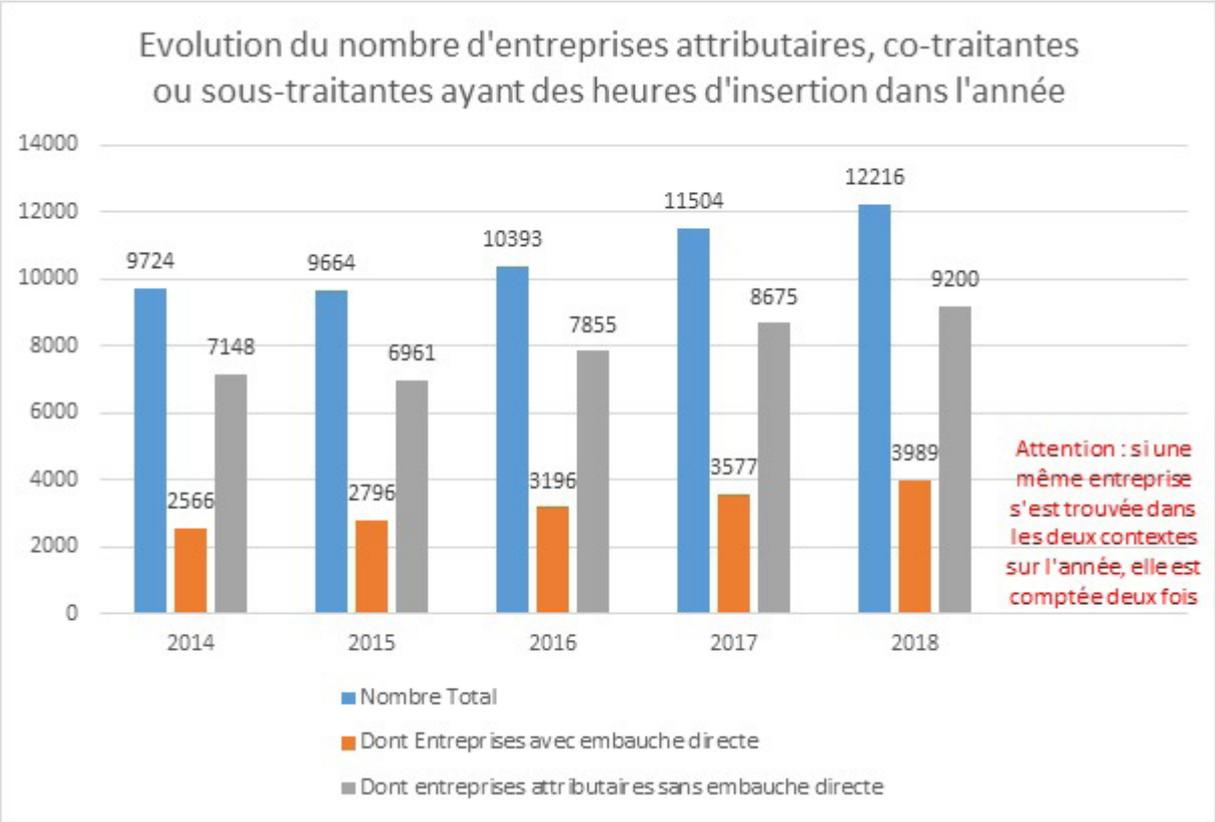


81 % des ETP d'insertion sont réalisés dans des **PME de moins de 200 salariés** : 11% dans les TPE de moins de 10 salariés, 36% dans des petites entreprises de moins de 50 salariés et 34% dans les moyennes entreprises de moins de 200 salariés. Ce sont donc les entreprises de petite et moyenne taille qui interviennent sur les marchés avec une clause. Ces entreprises sont souvent implantées sur le territoire et vont donc avoir un impact direct sur l'emploi local.

Le volume moyen d'activité annuelle lié à la clause est de 0,79 ETP par entreprise au national, soit 1 269 heures, c'est-à-dire soit un peu plus de 8 mois d'activité par entreprise. Il est à noter que plus la taille de l'entreprise est importante, plus celle-ci répond à de gros marchés et plus le nombre d'ETP Clause réalisé sera important.



Le nombre d'ETP réalisé par entreprise est directement lié à la taille de l'entreprise, cela se répartit de 0,29 ETP (3 mois) pour les indépendants sans salarié, à 1,81 ETP (19 mois) pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.



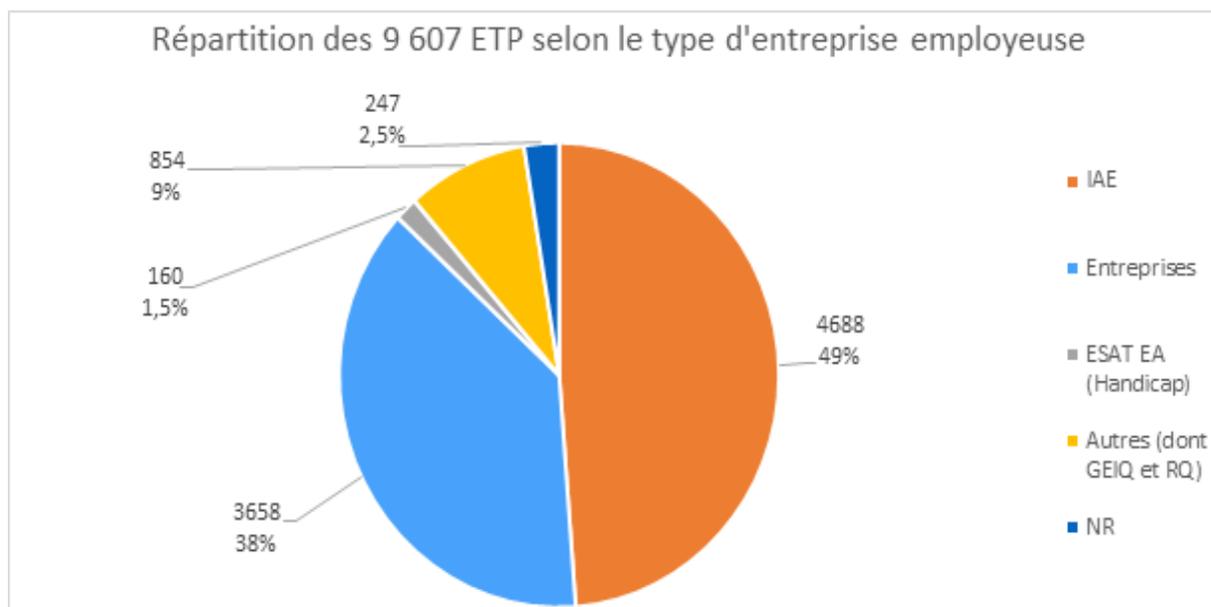
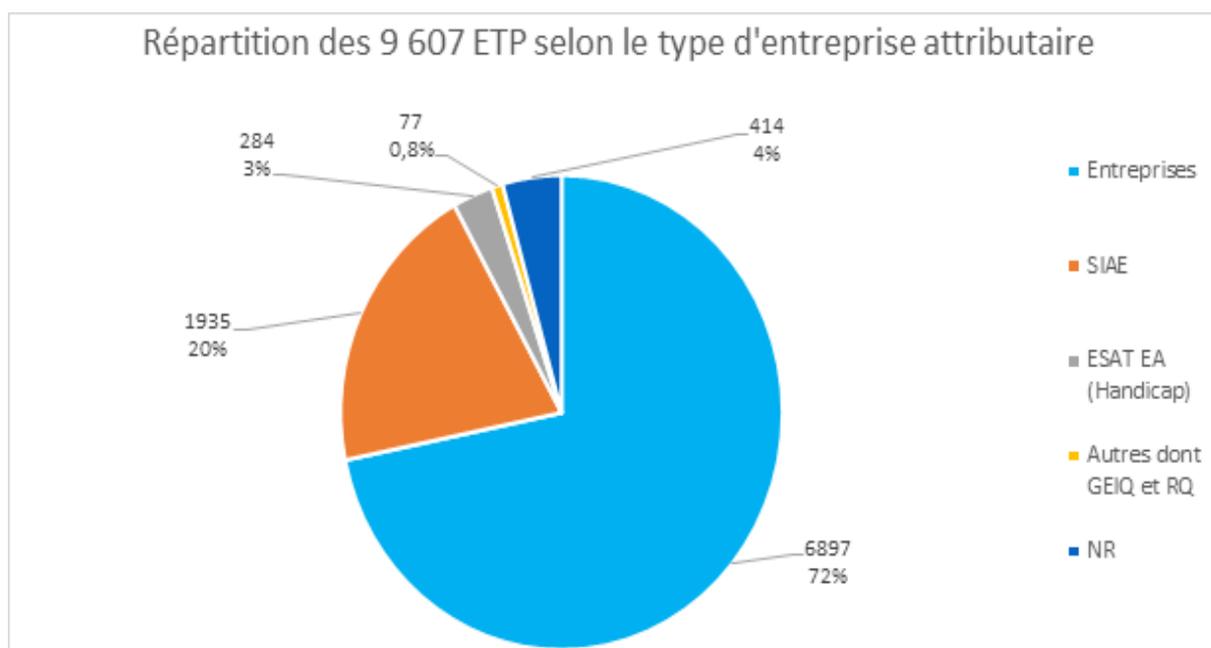
La part des entreprises qui embauchent directement croît chaque année passant de un quart à un tiers des entreprises attributaires de marchés en 5 ans.

Cette dynamique est liée au fait que de nombreuses entreprises ne ressentent plus la clause comme une contrainte supplémentaire mais comme un canal complémentaire de recrutement.

La clause peut être un moyen notamment **de casser et de prévenir les phénomènes de discrimination à l'embauche.**

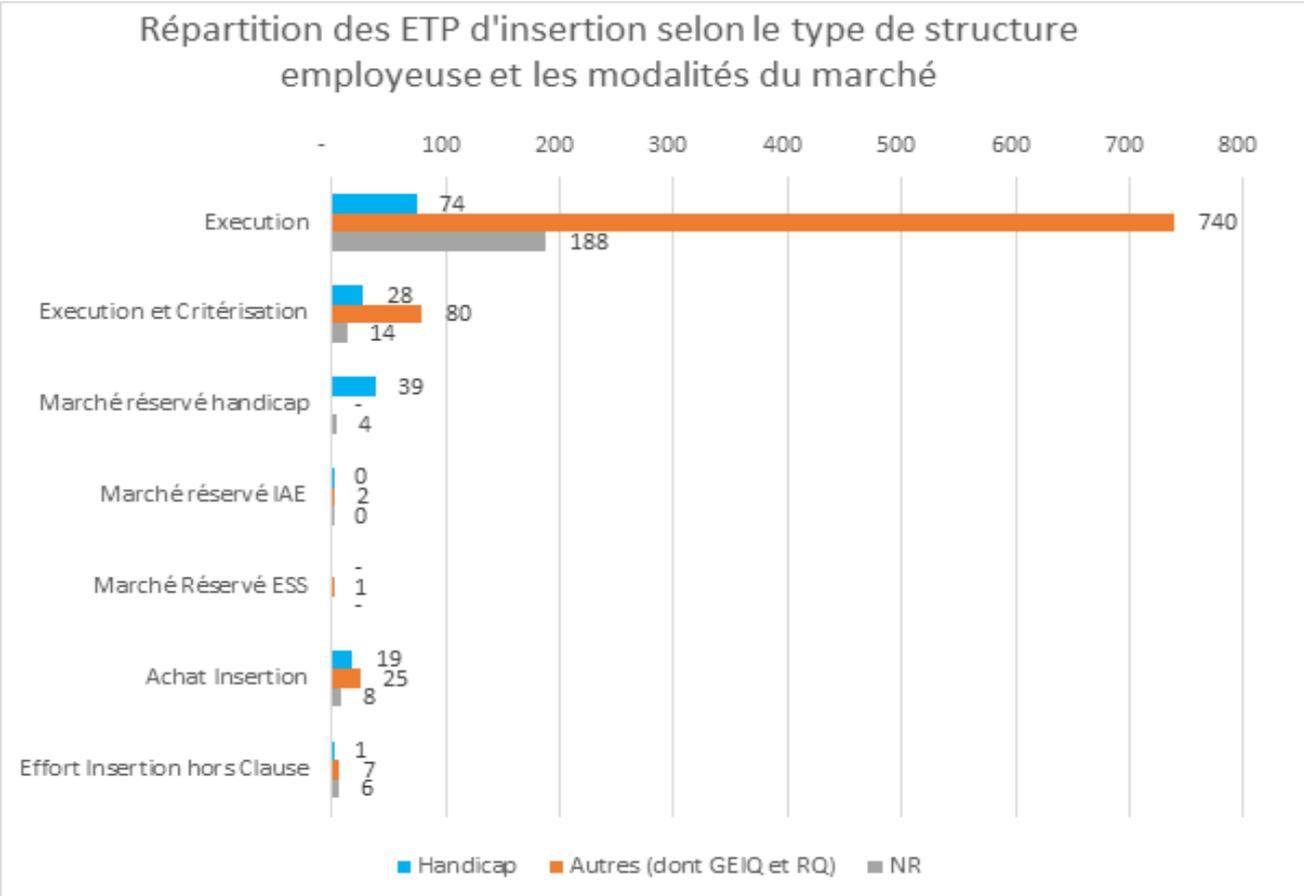
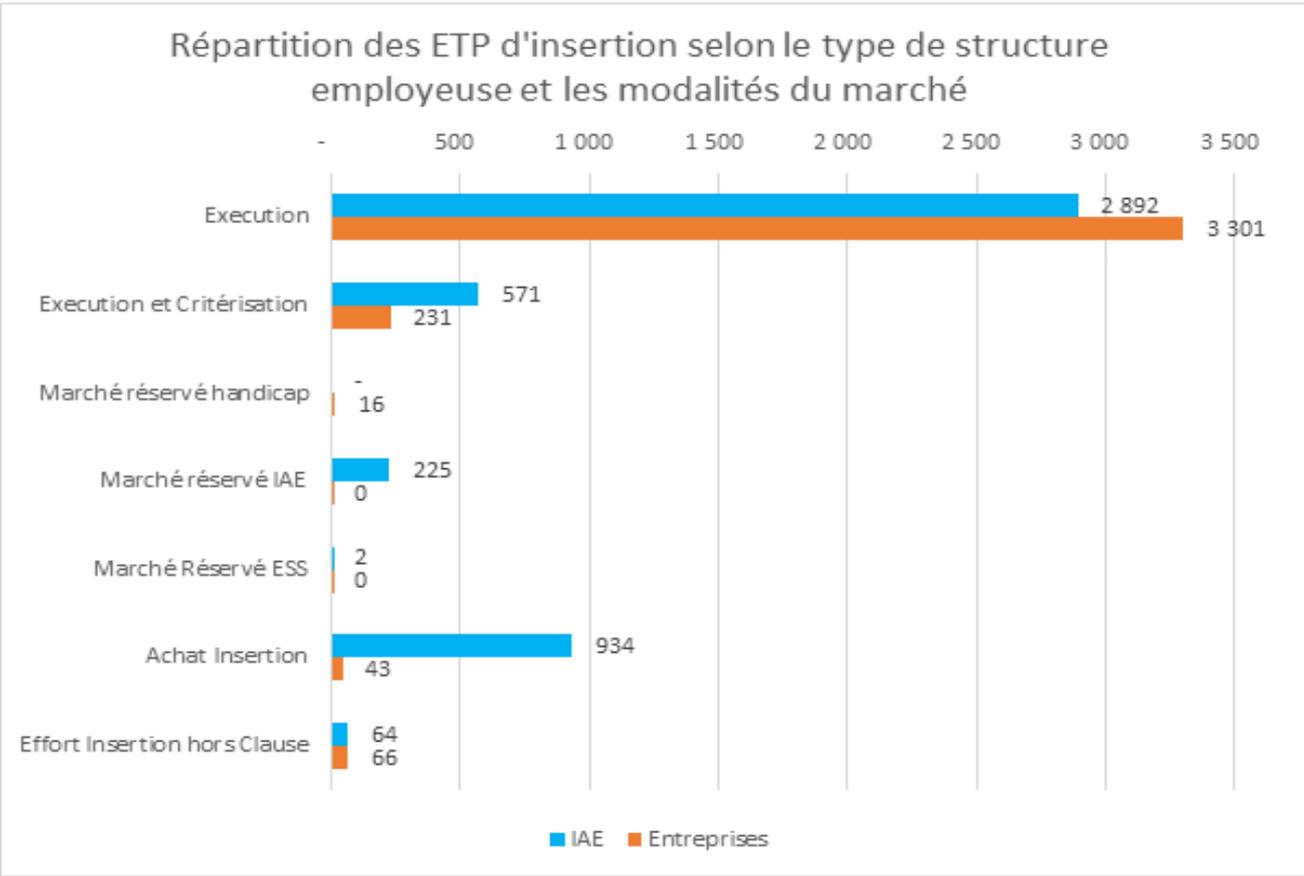
## Répartition des ETP d'insertion entre entreprises attributaires et employeurs

24



Les structures de l'IAE, en tant qu'employeurs des bénéficiaires de la Clause, seules, représentent presque 50% des ETP portés ; associées aux GEIQ et aux Régies de quartier, elles représentent 58%, alors qu'elles ne représentent que 20% des ETP des entreprises attributaires, co-traitantes et sous-traitantes.

La très grosse majorité de ces ETP sont portés par les ETTI et dans une moindre mesure, les Associations Intermédiaires et enfin les GEIQ. Ces trois structures ont pour mission la mise à disposition de personnels, les AI uniquement dans la limite de 480 heures, souvent en début de parcours d'insertion, les GEIQ uniquement pendant les périodes de qualification et les ETTI en préparation à la sortie vers l'emploi.



Les entreprises recrutent en direct principalement lorsque la clause est établie sur un critère d'exécution, dans tous les autres cas elles vont déléguer la réalisation de la clause aux structures de l'IAE, aux Régies de quartier et aux GEIQ. Quelle que soit la modalité, l'IAE, les Régies de quartier et les GEIQ sont les principaux employeurs des bénéficiaires.

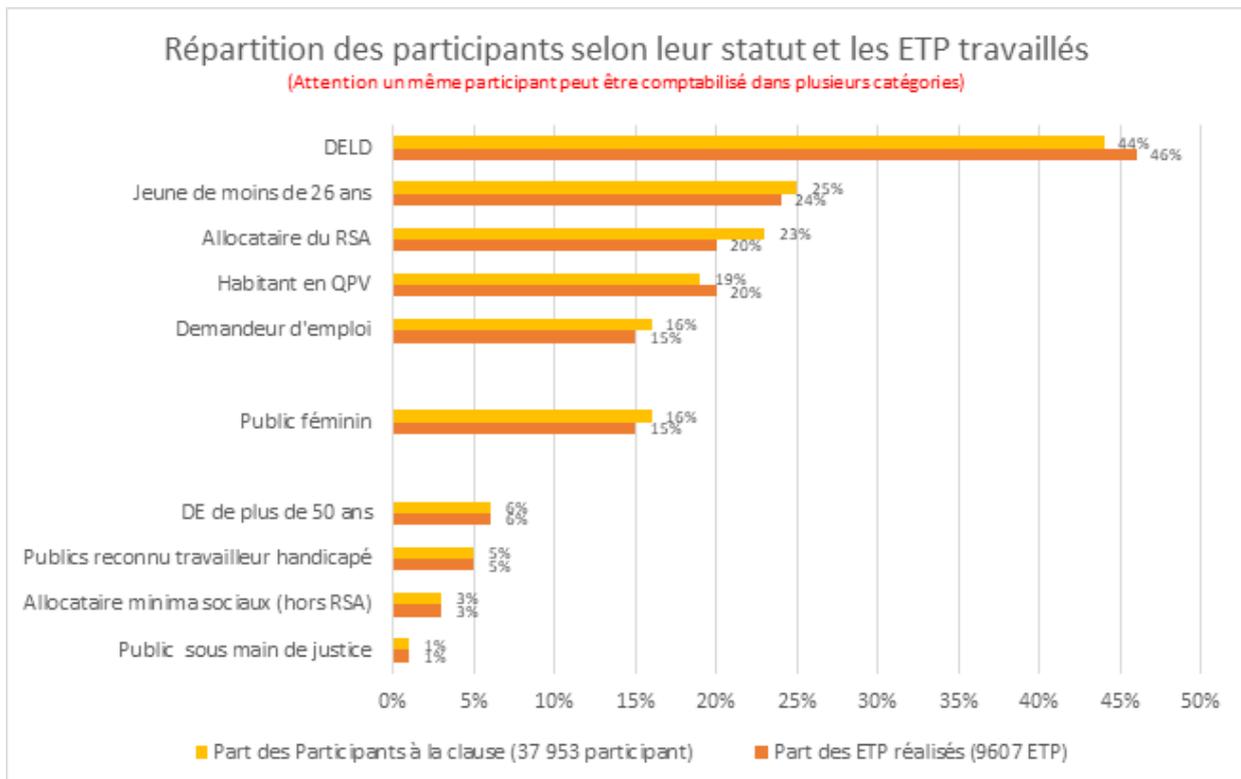
## LES PARTICIPANTS

**37 953 personnes** (34 271 en 2017) ont bénéficié des clauses sociales en 2018, soit une augmentation de 10,7% ; cela correspond à 9 607 ETP, soit une moyenne de 0,25 ETP par participant en 2018 (en augmentation de 5% en un an alors que cette donnée est depuis des années assez stable).

### Le statut

**Les statuts de ces participants se répartissent comme suit à l'entrée du dispositif des clauses sociales :**

Un participant peut cumuler plusieurs statuts, mais l'ensemble des statuts concernant un participant ne sera pas forcément saisi de manière exhaustive. C'est le cas particulièrement des jeunes et des demandeurs d'emploi de + de 50 ans (qui peuvent être aussi bénéficiaires de minima sociaux, public reconnu TH...). Ainsi pour avoir des informations plus représentatives sur les tranches d'âge (moins de 26 ans et plus de 50 ans), il est préférable de se reporter au tableau « La répartition par âge des 37 953 participants ».



Sexe	Nombre ETP	% ETP	Nombre Participants	% Participants
Homme	8 160,80	84,95%	31 807	83,81%
Femme	1 445,91	15,05%	6 146	16,19%
<b>Total</b>	<b>9 606,71</b>	<b>100,00%</b>	<b>37 953</b>	<b>100,00%</b>

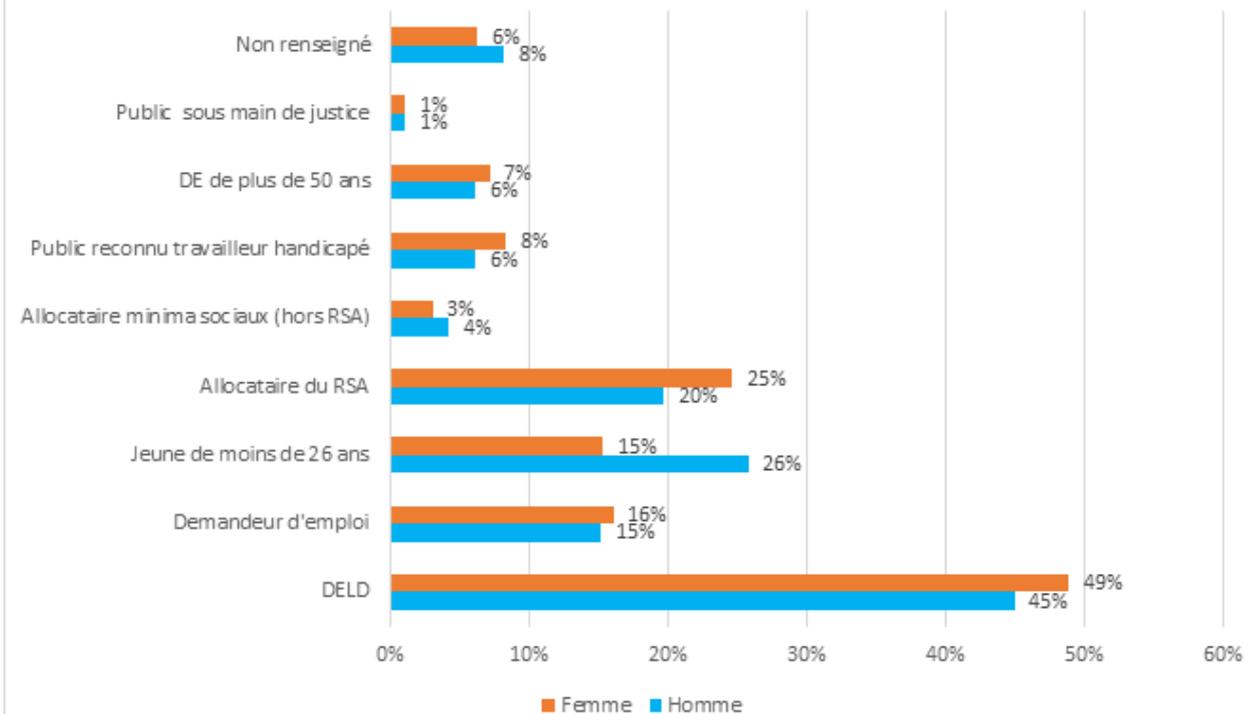
### Zoom sur les femmes

Le pourcentage de femmes ayant bénéficié de la clause reste stable à 16% mais toujours bas et à développer, ce qui se traduit cependant en valeur brute par une augmentation de 12,1%, soit 661 femmes en plus en une seule année.

De même, la part des heures travaillées par des femmes n'augmente que de 1%, mais cela représente **286 ETP** en plus en une année, soit une augmentation de 24,7%.

Par ailleurs, la durée moyenne du temps de travail des femmes dans le cadre de la clause s'élève à 0,23 ETP annuel quand il est de 0,26 ETP annuel pour les hommes.

## Comparatif Homme/Femme selon le statut des bénéficiaires



La répartition des hommes et des femmes est très différente dans trois catégories.

Les moins de 26 ans où les hommes sont beaucoup plus représentés. On peut penser, que comme pour beaucoup de dispositifs d'insertion, cela est lié au fait que les hommes sortent plus tôt du système scolaire et en étant moins qualifiés, donc plus impactés par les offres proposées et les secteurs professionnels les plus représentés sur la clause sociale.

Les femmes se distinguent à l'inverse par une part plus importante dans d'autres catégories : les bénéficiaires du RSA et les DELD. Davantage d'entre elles rencontrant une forte précarité, notamment les femmes en situation mono parentale et des durées de chômage plus longue. Mais aussi, de manière plus anecdotique, dans les publics RQTH.

## Les quartiers prioritaires

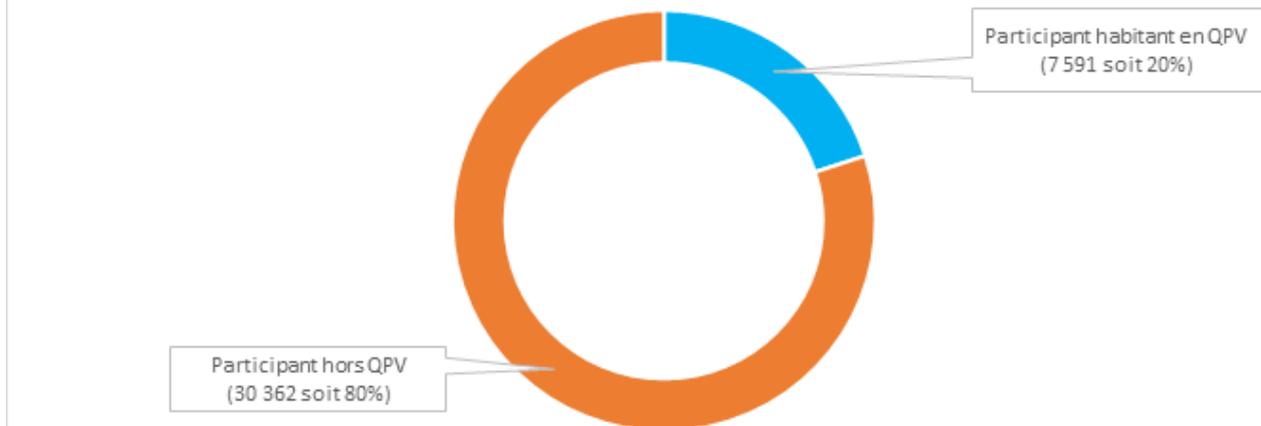
Les participants résidant en Quartiers Prioritaires de la politique de la Ville (QPV) bénéficient particulièrement des opérations de rénovation urbaine. Depuis la fin des grandes opérations de rénovation de l'ANRU 1, la part des publics en QPV avait eu tendance à baisser.

Cependant, alors que la part des publics en QPV dans la population globale des demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B et C, était de 13,3% au 31 décembre 2018, **la part des habitants de QPV ayant bénéficié de la clause est de 20% (19% des heures réalisées).**

Ceci est notamment dû au travail spécifique réalisé par de nombreux PLIE, MDE et collectivités, à la demande des élus locaux.

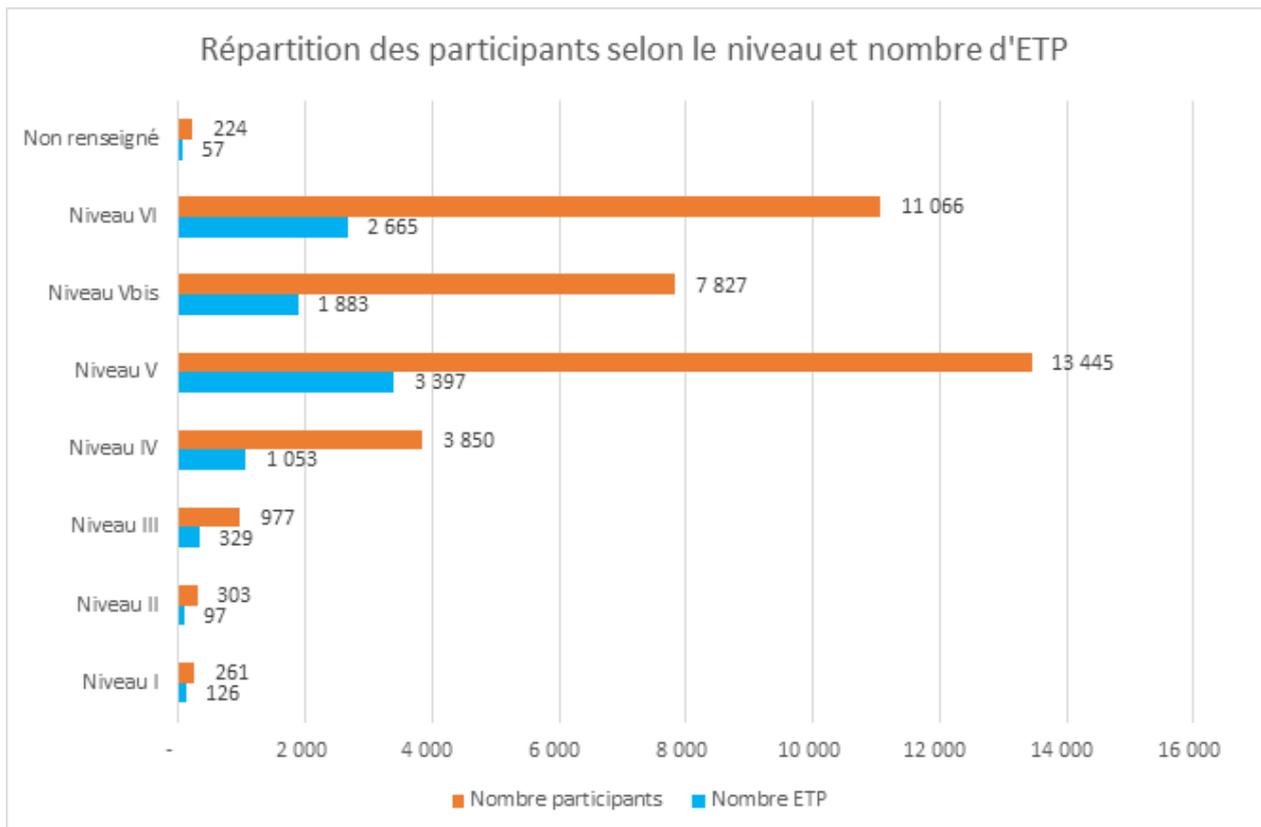
**Favoriser la mobilisation et le sourcing des personnes en difficultés résidant en QPV est un réel enjeu face à un constat de 80% de public bénéficiaire de la clause sociale hors QPV.**

## Répartition des publics selon leur lieu d'habitation



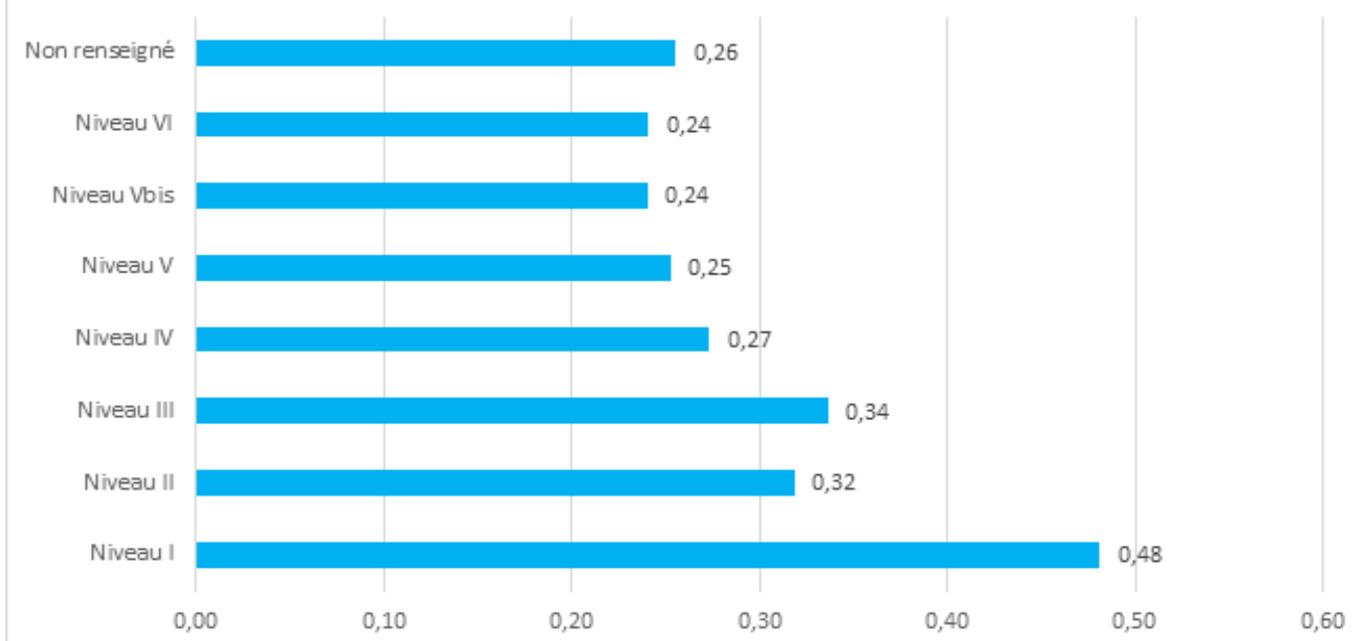
## Les niveaux de qualification pour l'ensemble des participants

La répartition par niveau de qualification des 37 953 participants est la suivante :



Les niveaux VI, V bis et V, qui sont la cible prioritaire des clauses sociales, représentent 85% des participants et 83% des heures. Une attention particulière peut se poser sur les publics diplômés (près de 5000 personnes en 2018).

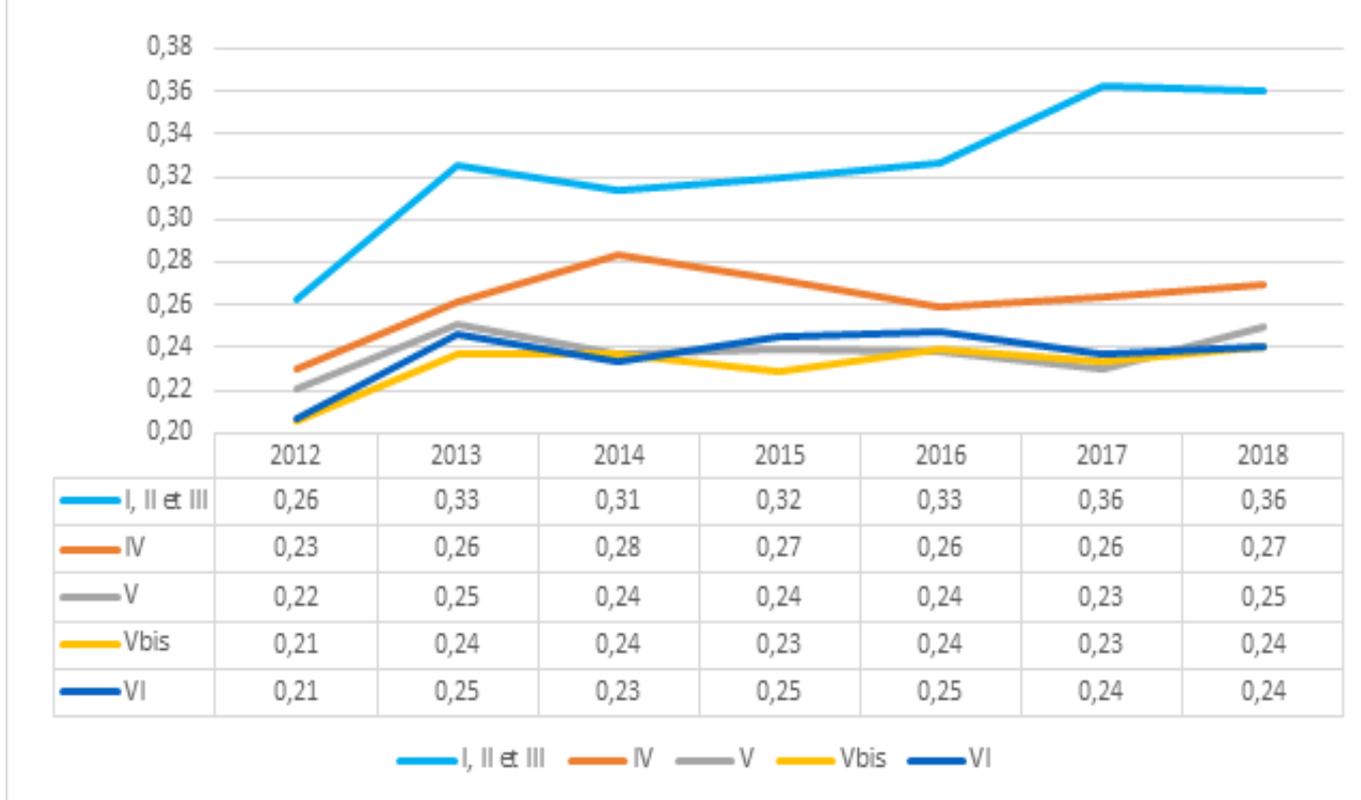
### Moyenne des ETP travaillés par participants selon leur niveau



Les participants de niveau I, II et III bénéficient de durées de parcours plus importantes que les autres catégories et bénéficient notamment des clauses qui se développent sur les marchés ou lots de prestations intellectuelles. Ces marchés sont souvent très longs, car s'étendent sur toute la durée des chantiers depuis la conception jusqu'à la livraison pour les prestations de MO ou d'AMO lancées par les collectivités.

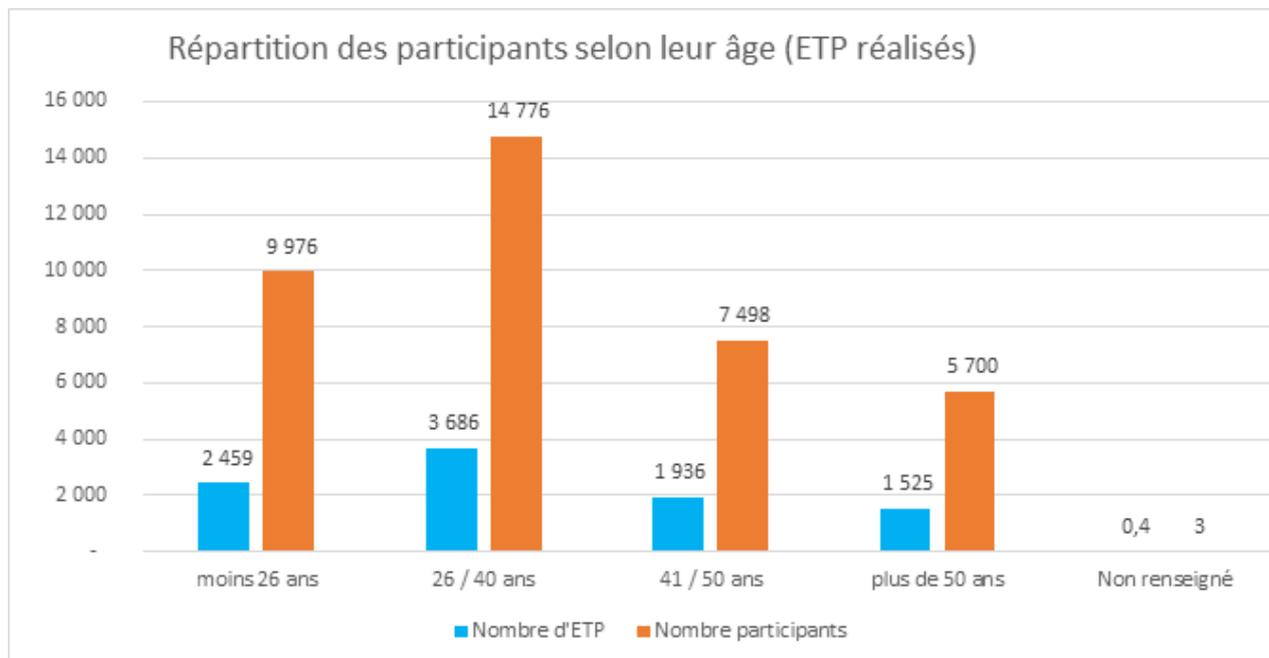
De manière globale, la durée des contrats par participant augmente pour toutes les catégories sur la période 2012-2017 et reste stable sur la dernière année.

### Durée moyenne des contrats selon le niveau des participants (ETP annuel)



## Les tranches d'âge

La répartition par âge des 37 953 participants est la suivante :



**En un an**, les deux catégories qui évoluent le plus sont :

- Les séniors de + de 50 ans qui voient leur nombre augmenter de 2,3% (+ 1 100 participants) et leurs ETP de 2,3% (+ 400 ETP) ;
- Les jeunes de - de 26 ans, - 0,8% en nombre de jeunes (mais à relativiser car + 710 jeunes) et -1,5% en nombre d'ETP (là aussi, les données brutes indiquent + 220 ETP).

Les deux autres catégories (26/40 ans et 41/50 ans) restent stables en terme de répartition d'une année sur l'autre. Par ailleurs, l'âge n'a aucun impact sur la répartition des ETP. En effet, dans toutes les catégories, la moyenne est de 0,25 ETP/participant.

## Les prescripteurs

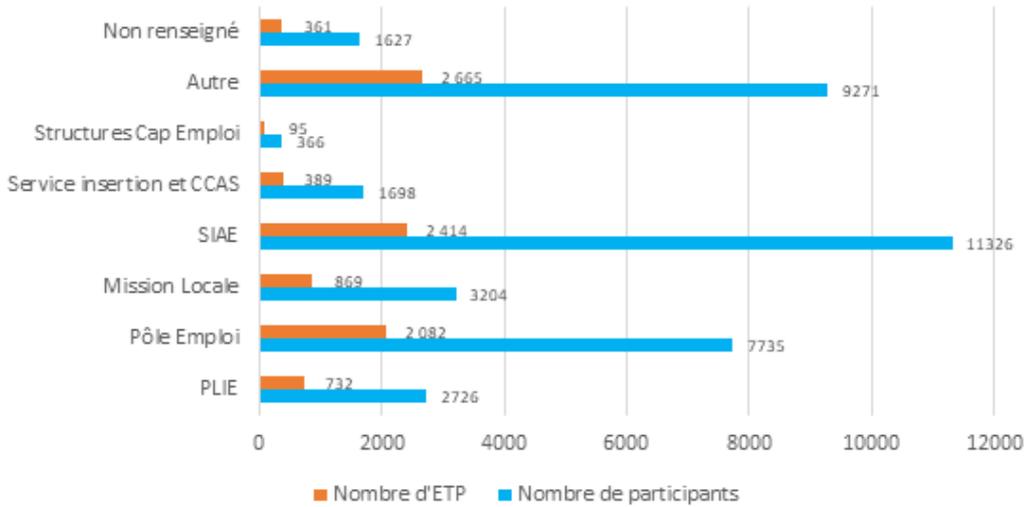
La répartition des prescriptions par type de structure évolue peu d'une année sur l'autre. Cette année, nous avons choisi de faire figurer la catégorie « non renseignée » qui représente un peu plus de 4%, ce qui fait que toutes les autres catégories subissent une baisse apparente de 1% par rapport à 2017.

Le terme « Autres » correspond le plus souvent soit à des prescriptions effectuées directement par les entreprises, soit à des prescriptions réalisées directement par le facilitateur pour des suites de parcours Clause. Le poids de cette catégorie est très important, près d'1/4 des bénéficiaires, en deuxième position, après les « SIAE » qui représentent 30%. (Cela pose la question du suivi "global" pendant le parcours « Clause », des possibilités de construire des suites de parcours avec l'écosystème ou de connaître l'évolution dans l'emploi au-delà de la période en clause).

La répartition des ETP/bénéficiaire, en fonction des structures prescriptrices est peu significative pour toutes les catégories qui sont très proches de la moyenne (pour rappel, la moyenne se situe à 0,25 ETP par bénéficiaire).

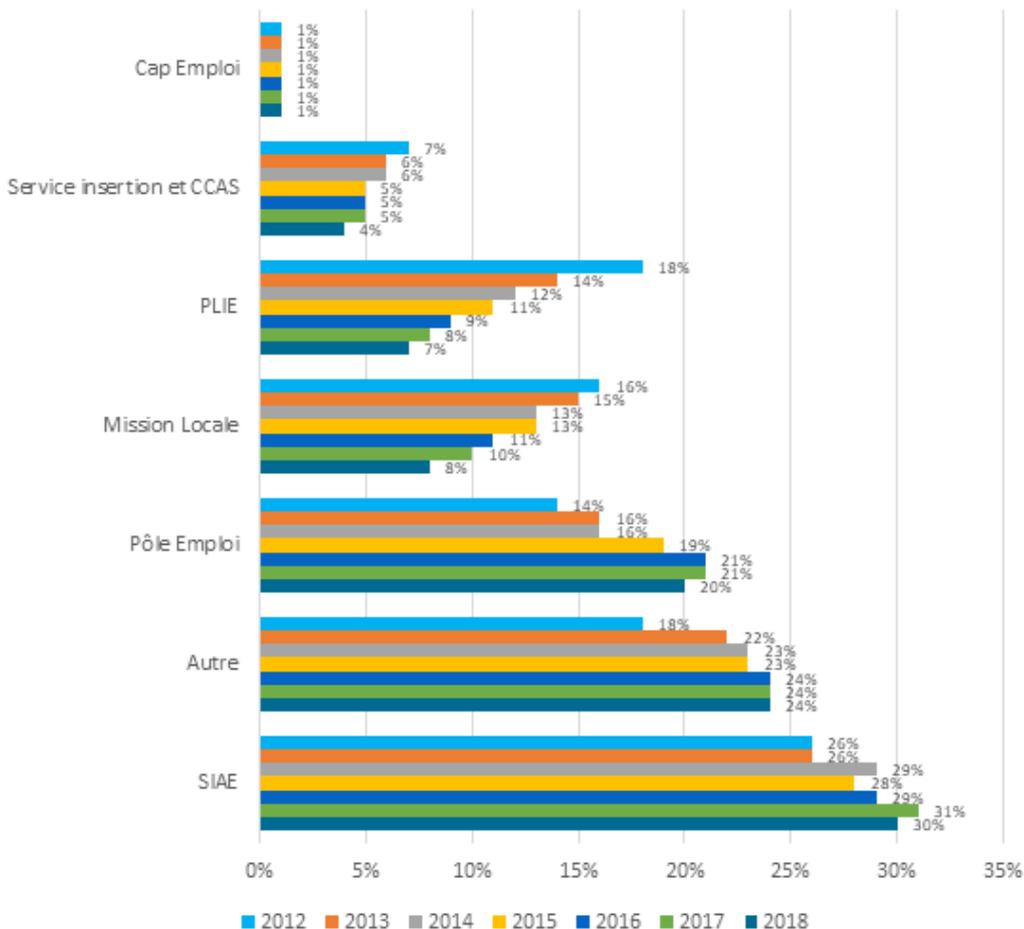
Seules deux catégories se distinguent : 0,29 ETP/ bénéficiaire (466 heures) pour la catégorie « Autres » et 0,21 ETP pour les SIAE (337 heures).

### Participants et ETP par prescripteur



### L'évolution des typologies de prescripteurs

#### Evolution de la répartition des prescripteurs



Il est à noter que la nature de la structure qui porte le facilitateur n'impacte pas les prescriptions. Ainsi, si 28% des facilitateurs sont portés par des PLIE et que les actions de mobilisation, sourcing du public sont mis en place, seuls 7 % des bénéficiaires de la clause sont accompagnés par un PLIE. Les prescripteurs principaux sont les SIAE et les "autres" (notamment les associations locales et les "auto-orientations").

## LES CONTRATS

Durant l'année 2018, on a compté **52 780 contrats de travail** (48 585 en 2017) signés au titre de la réalisation de la clause sociale, soit une augmentation de 8,64%.

Contrats selon leur modalité	Nombre d'ETP	Nombre de Contrats de travail	Rapport ETP/contrat
Intérim (ETT et ETTI) et MAD (AI et GEIQ)	4 571	33 519	0,14
Embauche directe Entreprise	2 871	8 857	0,32
Sous-traitance et co-traitance IAE	1 422	7 173	0,2
Autres et NR	742	3 231	0,23

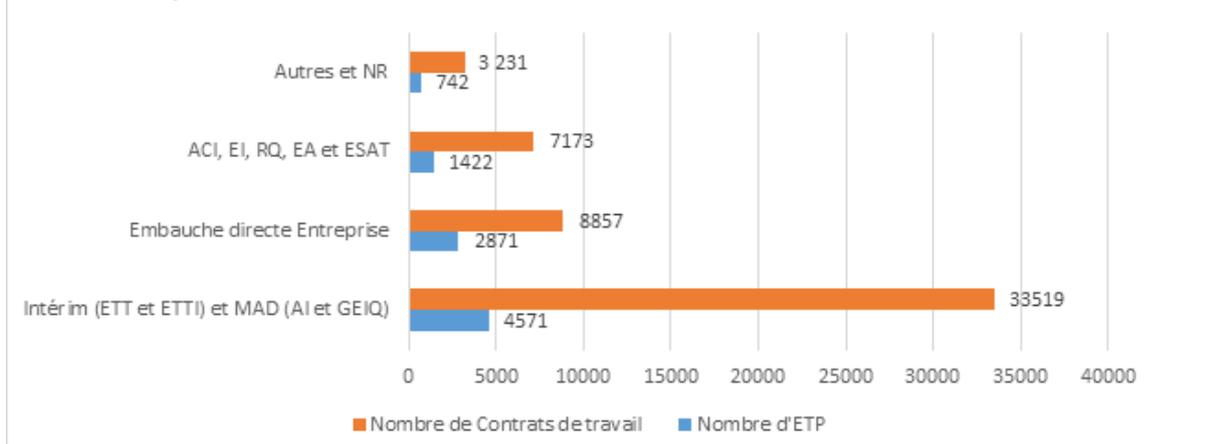
La modalité de portage des contrats reste stable entre 2017 et 2018 mais va avoir un impact sur la durée du contrat.

La moyenne de la durée des contrats est de 0,18 ETP (1,9 mois par contrat).

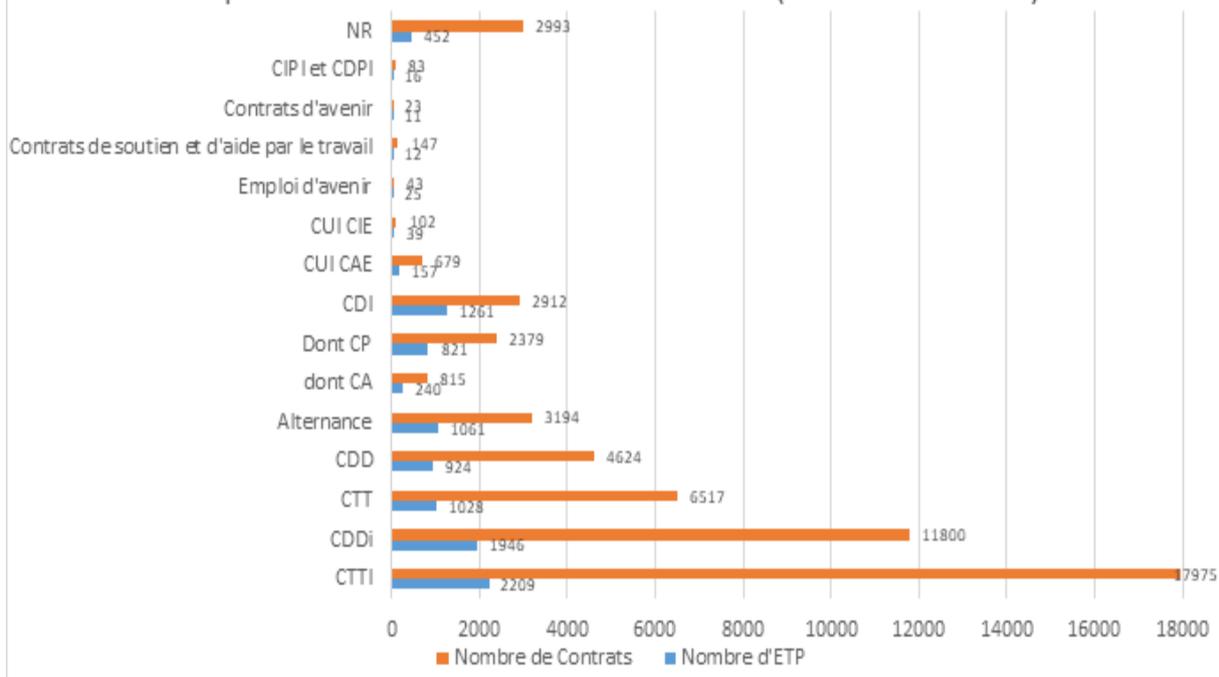
Les mises à disposition et l'intérim représentent les durées les plus courtes à 0,14 ETP (1,5 mois par contrat).

A l'opposé, les contrats les plus longs sont liés aux embauches directes par les entreprises sous forme de CDI ou CDD fin de chantier d'une durée moyenne de 0,32 ETP (3,4 mois par contrat).

Répartition des contrats de travail selon la nature de l'embauche



Répartition détaillée des contrats de travail (en ETP et Nombre)



## Les types de contrats mobilisés par les participants

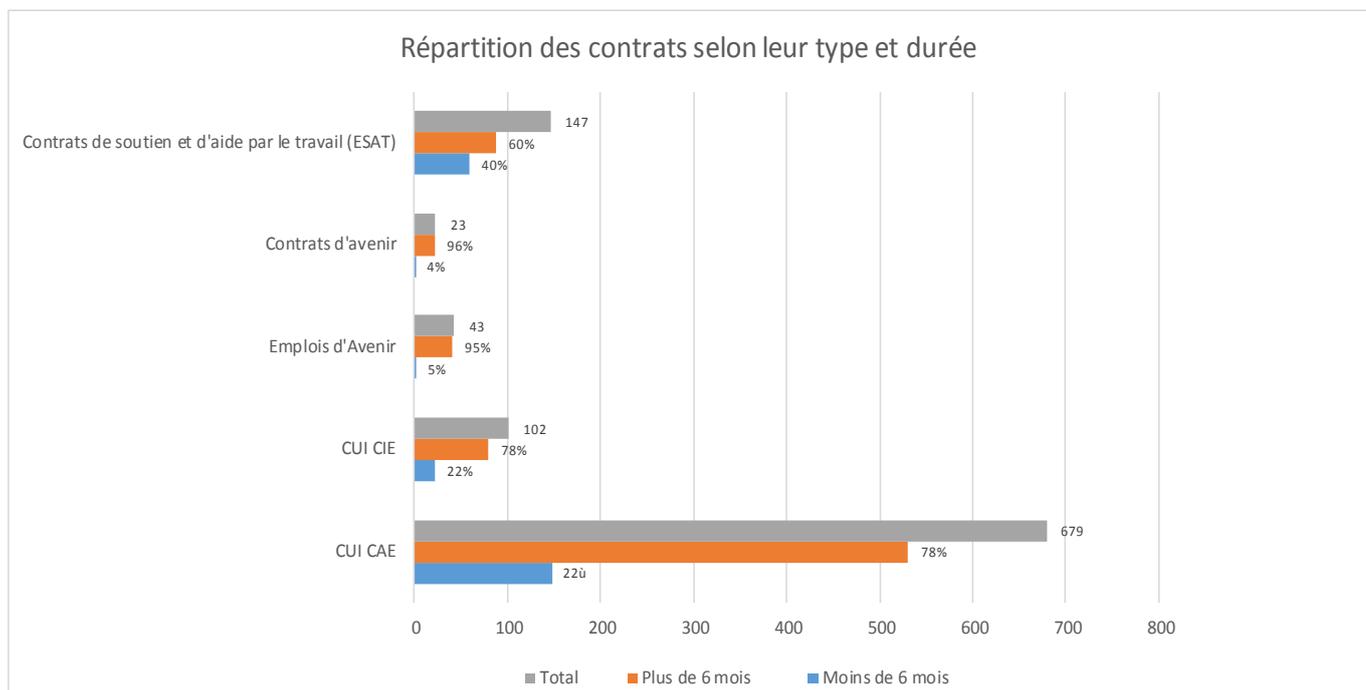
Type de contrats (hors non renseignés)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
CTTI	33%	38%	36%	38%	39%	26,7%	25,4%
CDDI	14%	13%	16%	20%	23%	22,4%	22,4%
CTT	21%	21%	19,40%	18%	15%	12%	11,8%
CDD	9%	9%	9%	9%	9%	10,8%	10,6%
Alternance	9%	7%	6,20%	6%	5%	10,8%	12,2%
dont Contrat d'Apprentissage	NC	NC	NC	1,5%	1,45%	2,8%	2,7%
dont Contrat de Professionnalisation	NC	NC	NC	4,5%	3,55%	7,9%	9,4%
CDI	5%	4%	4,50%	4,20%	4,44%	12,6%	14,5%
CUI - CAE	8%	7%	7%	3,38%	2,57%	2,7%	1,8%
CUI - CIE	1%	1%	1%	0,86%	1,03%	0,3%	0,5%
Emploi d'Avenir	0%	0,19%	0,24%	0,36%	0,11%	0,3%	0,3%
Contrat de soutien et d'aide par le travail (ESAT)	0,06%	0,12%	0,03%	0,24%	0,23%	0,3%	0,1%
Contrat d'Avenir	0%	0,12%	0,06%	0,15%	0,37%	0,3%	0,1%
CIPI et CDPI	0,57%	0,32%	0,06%	0,08%	0,07%	0,1%	0,2%

33

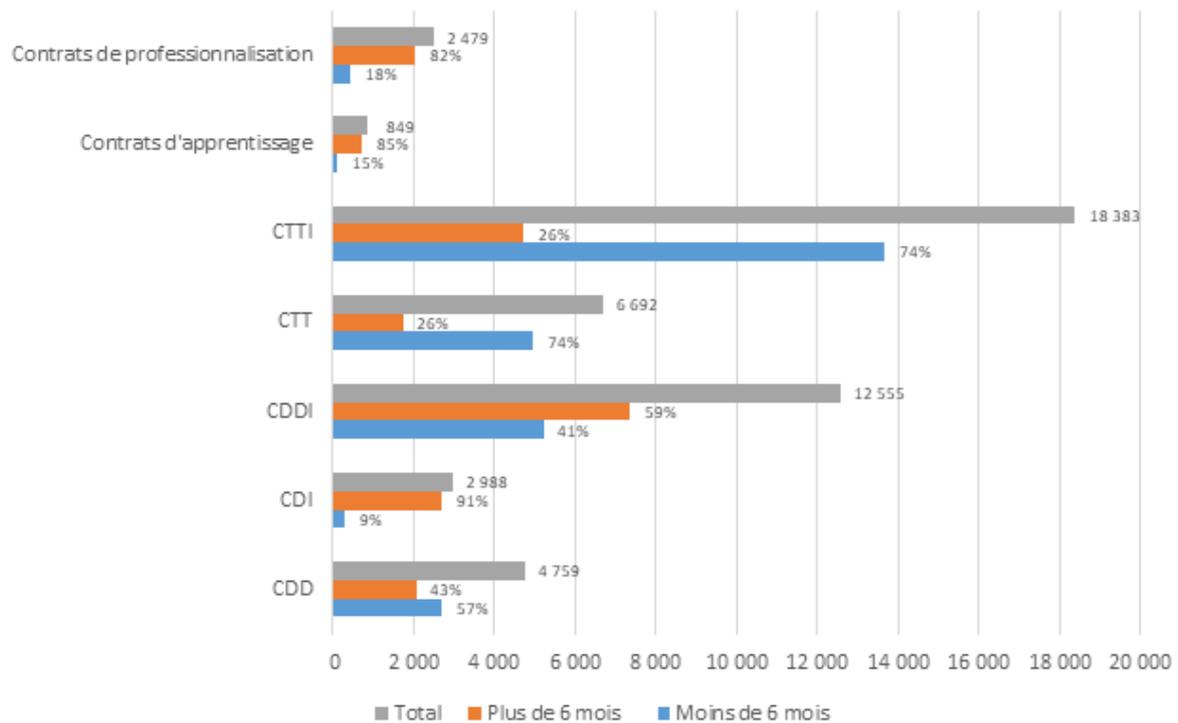
Ce sont les modalités d'insertion durable ou qui vont y contribuer par l'acquisition de compétences par la formation qui augmentent. En effet, les catégories en progression sont les CDI, les contrats en alternance et plus spécifiquement les contrats de professionnalisation, ainsi que les CIPI et les CDPI qui sont les modalités de formation préalable à l'embauche ou en cours d'emploi de l'intérim.

Les contrats uniques d'insertion et dans une moindre mesure les contrats d'avenir sont en forte baisse du fait de l'évolution législative des dispositifs.

Les CDDi et tous les contrats (CTT, CTTi, CDD) et CUI CIE (secteur marchand) sont stables.



## Répartition des contrats selon leur type et durée

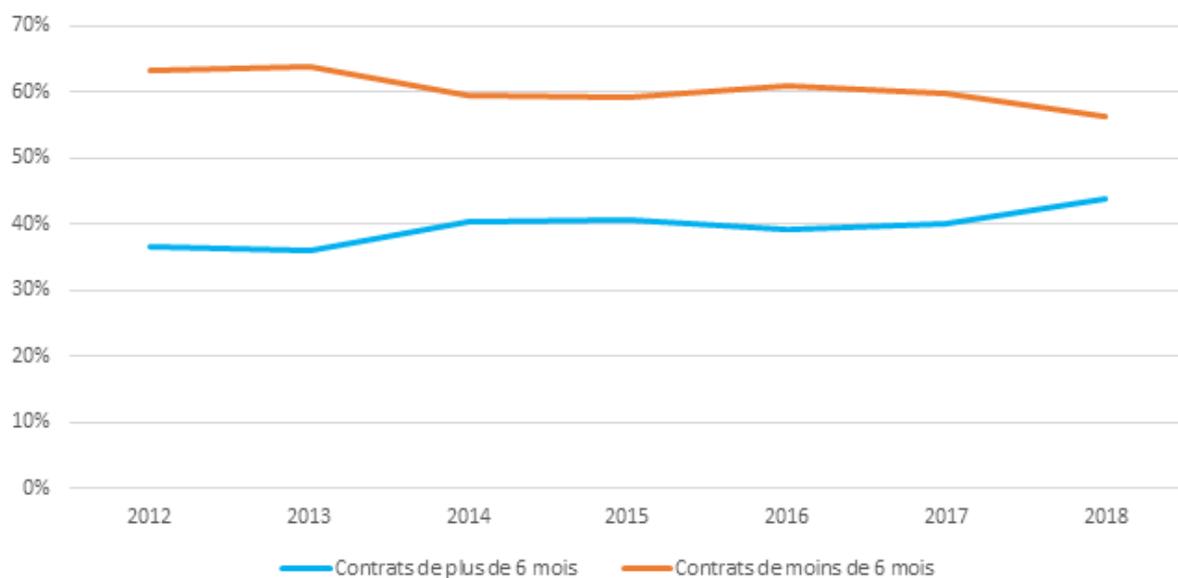


Le choix entre plus et moins de 6 mois est lié aux modalités de comptabilisation des contrats de plus de 6 mois, reconnus comme une insertion durable car cela va avoir un réel impact sur le parcours de la personne.

Pour tous les types de contrat, en dehors des mises à disposition en Contrat de Travail Temporaire (classique ou insertion) et des CDD classiques en entreprise, la durée des contrats est en nette augmentation.

La part des contrats de plus de 6 mois évolue de manière significativement positive depuis 2012 pour atteindre son meilleur niveau en 2018.

## Evolution de la répartition des contrats (+ ou - de 6 mois)



Répartition	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Contrats de plus de 6 mois	37%	36%	41%	41%	39%	40%	44%
Contrats de moins de 6 mois	63%	64%	59%	59%	61%	60%	56%
Total des contrats	27 111	29 441	37 450	40 480	43 899	48 584	52 775

## LES METIERS OCCUPES PAR LES PARTICIPANTS DANS LE CADRE DES CONTRATS CLAUSE 35

### Les métiers occupés par les participants dans le cadre des contrats clause

Famille de code ROME	Nombre de contrats	%	Nombre d'ETP	%	Évolution du nombre de contrats en 1 an
F- Construction, bâtiment et travaux publics	27 444	52%	4 747	49%	+ 14%
K- Services à la personne et à la collectivité	13 753	26%	2 840	30%	+ 3%
A - Agriculture, pêche, espaces naturels et espaces verts, soins des animaux	4 135	8%	605	6%	0%
N - Transports et logistique	1 886	4%	405	4%	+ 12%
G - Hôtellerie, restauration, tourisme et loisirs	1 548	3%	114	1%	+ 176%
9 - Métiers non définis	1 157	2%	168	2%	-44%
M - Support à l'entreprise	1 031	2%	337	4%	+ 22%
H - Industrie	869	2%	159	2%	-11%
I - Installation et maintenance	758	1%	166	2%	+ 5%
D - Commerce, vente, et grande distribution	67	0,1%	29	0,3%	+ 56%
J - Santé	53	0,1%	15	0,2%	+ 1 225%
E - Communication et multimédia	35	0,1%	9	0,1%	+ 119%
B - Art et façonnage d'ouvrage d'art	29	0,1%	5	0,1%	-62%
C - Banque, assurance et immobilier	15	0,03%	8	0,09%	-21%
TOTAL	52 780	100%	9 607	100%	9%

Le classement des secteurs professionnels évolue peu d'une année sur l'autre, mais de réelles évolutions sont visibles notamment avec l'émergence de secteurs qui étaient peu ou pas représentés comme l'Hôtellerie, la restauration, le tourisme et les loisirs, la santé et la communication et dans une moindre mesure le commerce/vente/distribution et le support à l'entreprise.

Cette ouverture vers de nouveaux secteurs est une occasion d'attirer de nouveaux publics qui n'auraient pas répondu sur des offres dans les secteurs du BTP, des services à la personne et des espaces verts.

Elle a aussi une incidence sur l'accueil du public féminin et des personnes avec un plus haut niveau de qualification.

## Zoom sur les métiers de la construction, du bâtiment et des travaux publics

- 49% des métiers occupés par les participants concernent le secteur de la construction, du bâtiment et des travaux publics, chiffre stable depuis deux ans.
- Les métiers de travaux et gros-œuvre qui avaient une tendance à la baisse depuis la création de la clause repartent légèrement à la hausse avec les grosses opérations de travaux qui se lancent notamment autour des grands aménagements en Ile-de-France et avec l'ANRU 2 sur tout le territoire national.
- Par ailleurs, tous les métiers mobilisant plus de compétences sont en augmentation. Les entreprises ne réservent plus les postes sur la clause aux métiers ne réclamant pas ou peu de qualification et les donneurs d'ordre inscrivent la clause sur de nombreux lots.
- Enfin, le second œuvre, est en faible baisse mais on peut anticiper une hausse quand ces premières phases d'opération seront terminées.

Zoom sur les métiers de la construction	2016	2017	2018
F11 - Conception et études	0,53%	0,78%	1,61%
F12 - Conduite et encadrement de chantier	1,21%	1,16%	2,33%
F13 - Engins de chantier	0,86%	0,87%	1,25%
F14 - Extraction	0,06%	0,10%	0,58%
F15 - Montage de structures	2,34%	2,07%	0,84%
F16 - Second œuvre	33,64%	33,99%	30,06%
F17 - Travaux et gros œuvre	61,36%	61,04%	63,34%

## Zoom sur les métiers des services à la personne et à la collectivité

- 27,61% (17% en 2013) des métiers occupés par les participants concernent le secteur des services à la personne et à la collectivité, soit une légère baisse de 0,39 points par rapport à 2017, et une augmentation de 11,39 points par rapport à 2013. Cela représente 13 417 contrats.
- Cela concerne principalement les métiers en lien avec le nettoyage et la propreté industrielle et la propreté et l'environnement urbain. Cet élément est à pondérer avec le fait qu'associés avec la propreté urbaine, ces deux secteurs concentrent plus de 88% de l'activité. Nous notons également une émergence rapide des métiers de la sécurité privée.

Zoom sur les métiers des services à la personne	2016	2017	2018
K11 - Accompagnement de la personne	0,01%	0,01%	0,04%
K12 - Action sociale, socio-éducative et socio-culturelle	0,73%	0,94%	2,07%
K13 - Aide à la vie quotidienne	3,16%	2,86%	0,55%
K16 - Culture et gestion documentaire	0,02%	0,02%	0,11%
K17 - Défense, sécurité publique et secours	0,57%	0,46%	1,95%
K18 - Développement territorial et emploi	0,06%	0,07%	0,15%
K21 - Formation initiale et continue	0,03%	0,01%	0,12%
K22 - Nettoyage et propreté industrielle	52,18%	55,88%	49,12%
K23 - Propreté et environnement urbain	39,79%	36,34%	39,18%
K24 - Recherche	0,02%	0,01%	0,00%
K25 - Sécurité privée	0,00%	3,38%	6,71%

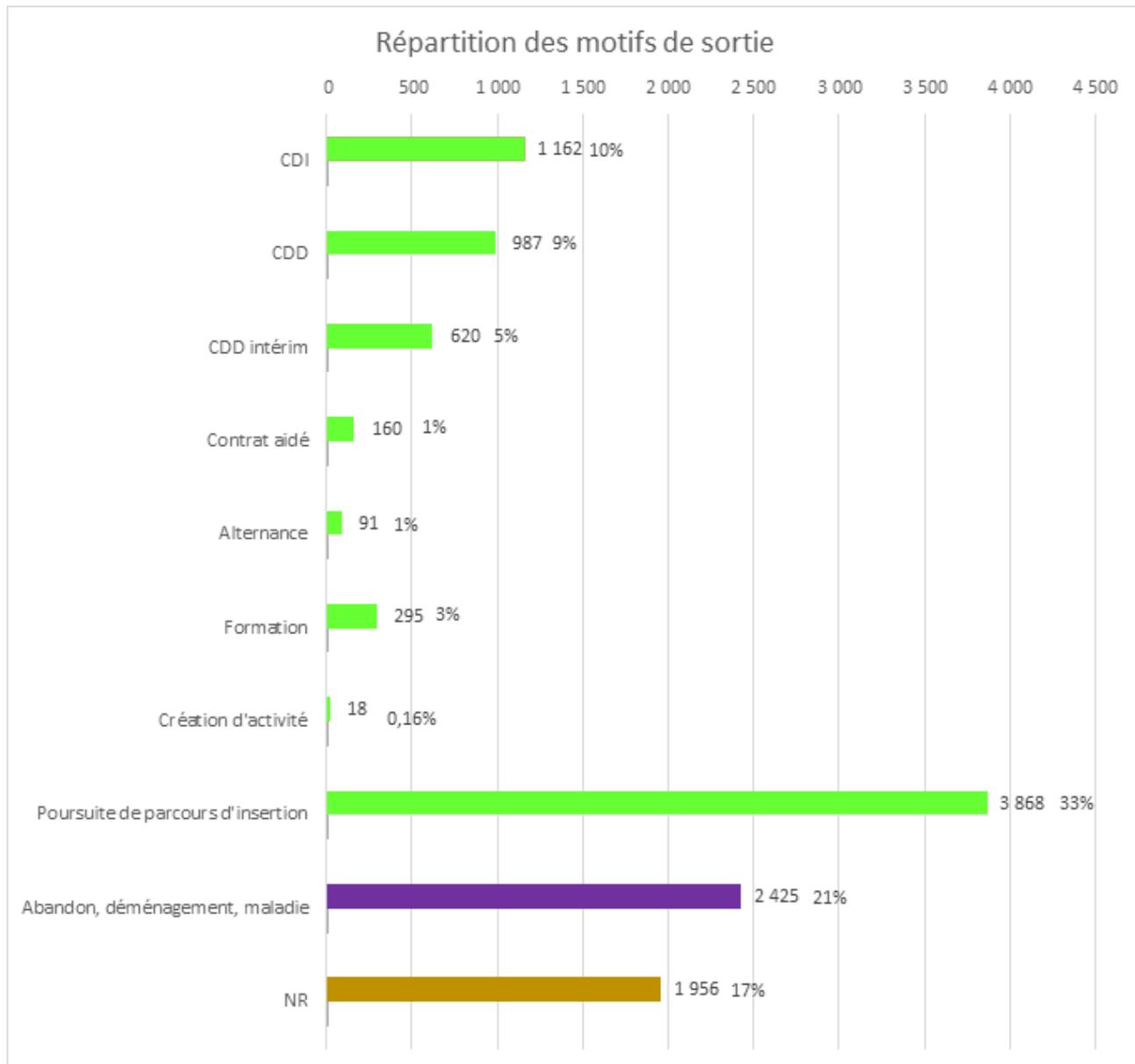
Les autres secteurs sont assez anecdotiques, même si une diversification est aussi à l'œuvre.

## LES SORTIES

### Les motifs de fin de période clause

Chaque participant, lorsqu'il intègre la clause sociale, comme "étape de parcours d'insertion vers l'emploi durable"- démarre une période « clause » à la date de son premier contrat de travail. Cette période correspond à la durée d'éligibilité du participant aux clauses (2 ans généralement comme pour le parcours PLIE, en moyenne) et peut comprendre plusieurs contrats clause successifs. Elle sera clôturée lorsque le participant n'est plus mobilisable ou éligible à ce dispositif (fin de contrat clause ou fin de période clause), ou pour d'autres motifs (emploi, formation, abandon, etc.).

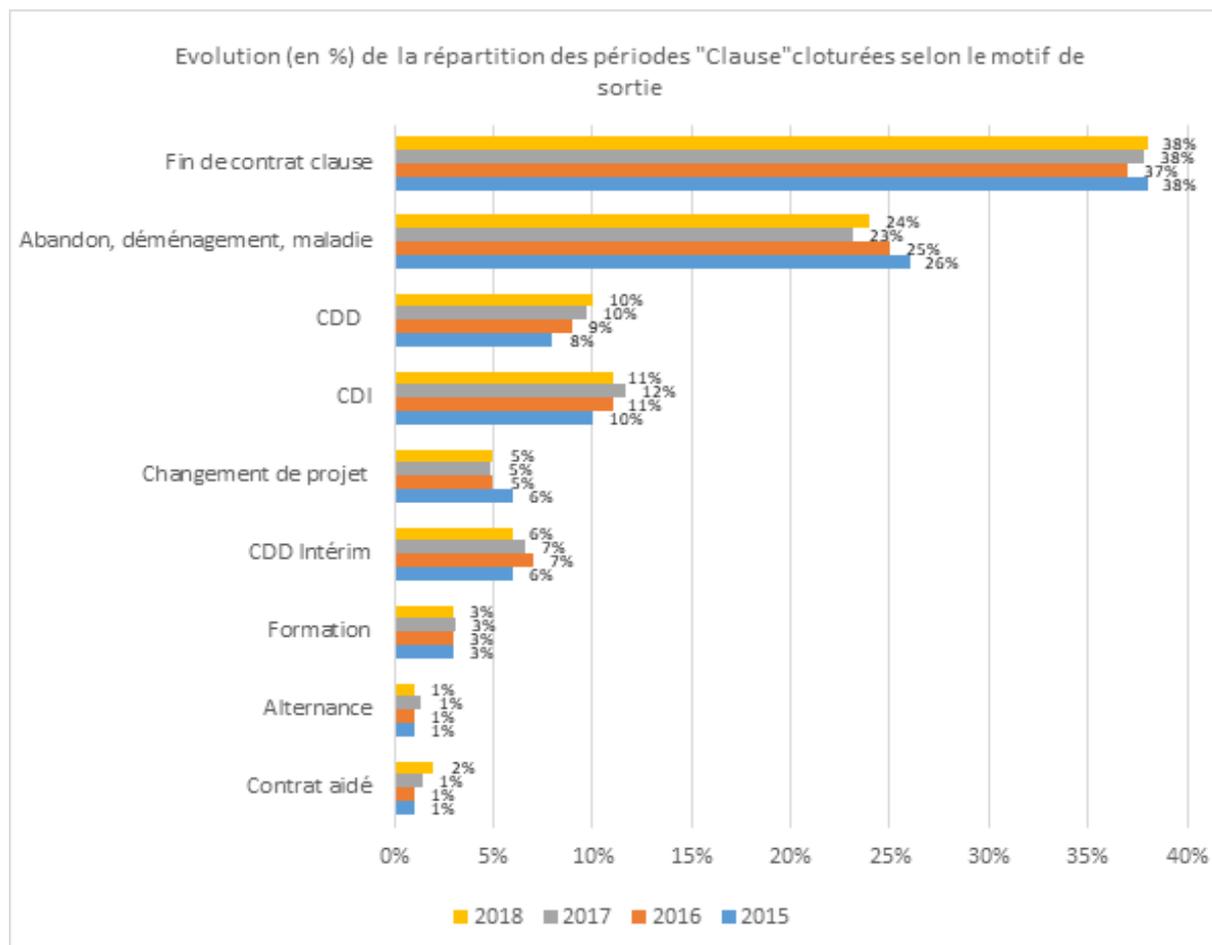
Le tableau ci-dessous présente les motifs de sortie en 2018.



Les contrats en clause s'inscrivent bien comme une étape du parcours d'insertion vers l'emploi durable.

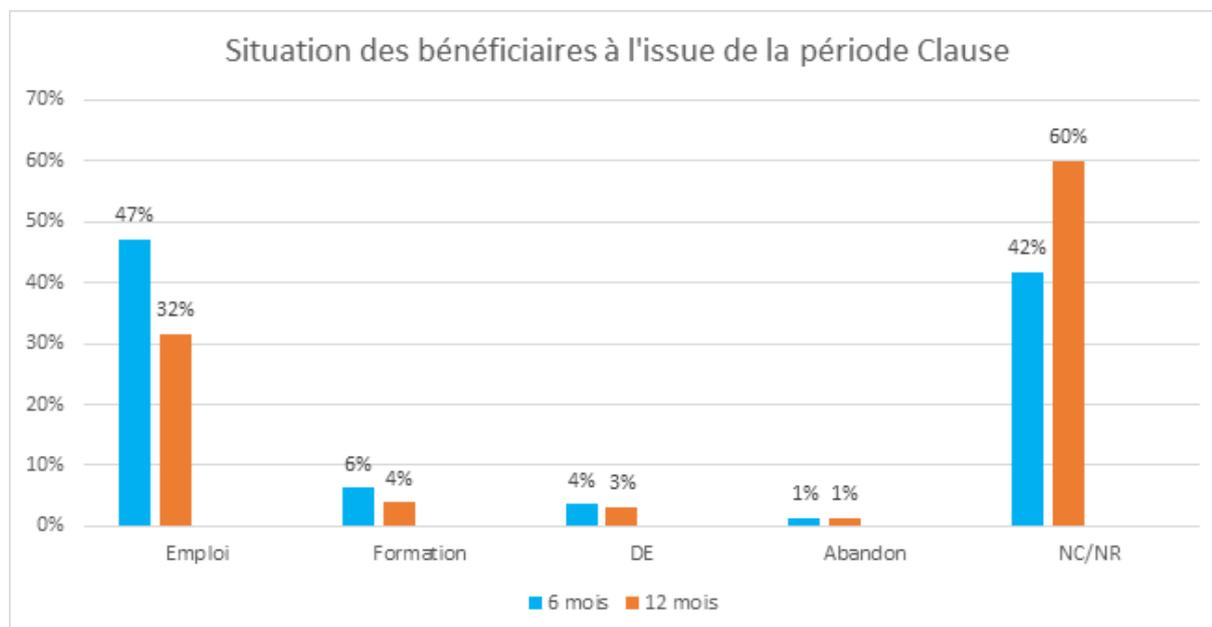
Il est à noter que les sorties en emploi se font majoritairement en CDI et CDD de plus de 6 mois.

L'évolution sur 5 ans de ces motifs de sortie, hors « non renseignés » est la suivante :



La part de sorties relative à la fin de la période clause et à l'abandon-déménagement-maladie du public représentent plus de 50% des sorties. Néanmoins, ces chiffres sont à manier avec prudence compte tenu de la partie importante de motifs de sortie "non renseignés" (soit 17% du total de sorties).

### Situation après le 1<sup>er</sup> contrat clause



Au titre de la situation des bénéficiaires de la clause dans les mois qui suivent le premier contrat, nous avons fait le choix de rendre visible les situations non connues (NC) et non renseignées (NR).

En effet, de nombreux facilitateurs n'ont pas pour mission de suivre les publics au-delà de leurs périodes de clause, car cet accompagnement est du ressort des structures prescriptrices missionnées à cet effet (Missions Locales, PLIE, Pôle Emploi, Cap Emploi, ...). **La collaboration avec l'ensemble des acteurs est un enjeu, afin d'avoir une visibilité plus précise du devenir des bénéficiaires de la clause et de leur insertion durable.**

**A 6 mois, au moins 51% du public ayant bénéficié de la clause est en emploi ou en formation. Le dispositif des clauses sociales est pertinent et efficient dans sa capacité à intégrer les participants dans les parcours d'insertion, à maintenir en situation active une grande majorité de ses participants et permettre l'accès et le maintien dans l'emploi durable.**

Même si de nombreux territoires s'attachent à mesurer l'insertion dans l'emploi des publics au-delà des étapes de parcours et notamment de la clause, cette donnée n'est pas fiable au-delà de 12 mois et nous avons fait le choix de ne pas la faire figurer.

# SYNTHESE DES RESULTATS DE LA CLAUSE SOCIALE 2018

325 structures portent 456 facilitateurs sur le territoire national, PLIE (28%), Maisons de l'Emploi (25%), collectivités territoriales (29%), Conseils départementaux (11%) ou autres porteurs (7%) de facilitateurs, au 30 avril 2019.

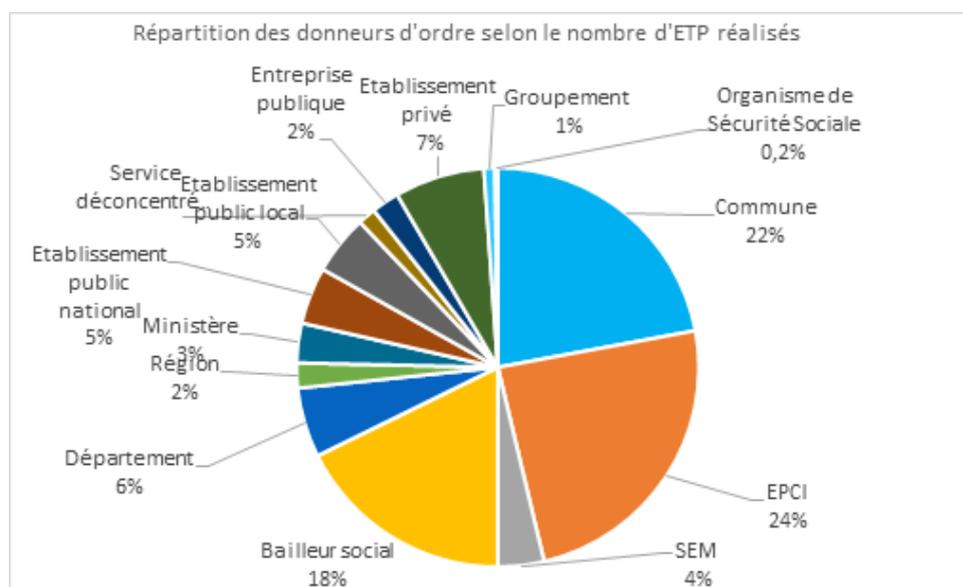
61,5 % d'entre elles utilisent à ce jour le logiciel Clause. 201 structures parmi les 212 structures équipées du logiciel participent à la consolidation 2018, soit 94,8 % des structures équipées du logiciel Maisons de l'Emploi (38%), PLIE (34%), les collectivités locales et les départements (22%) et d'autres porteurs (6%).

En 2018, un facilitateur a pu, en moyenne, par son action, susciter près de 56 000 heures d'insertion qui ont engendré près de 190 contrats de travail pour 137 participants auprès de 50 entreprises.

## Chiffres clés 2018

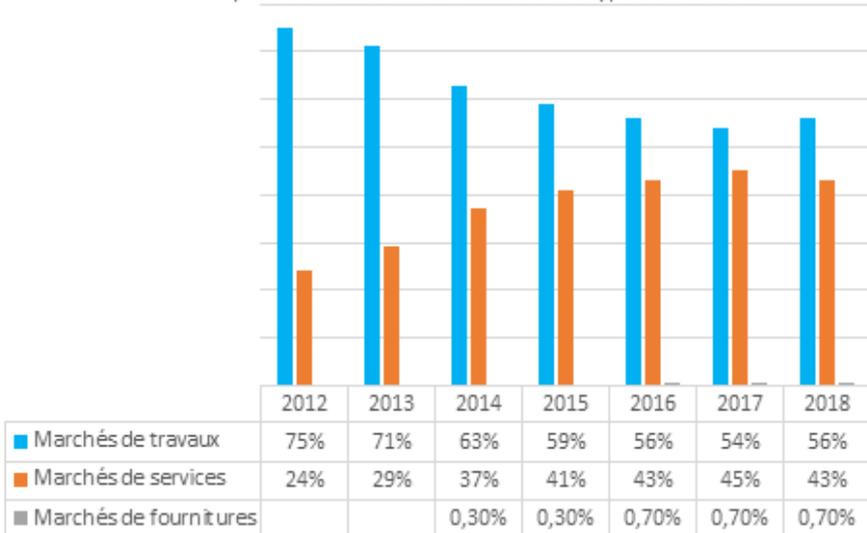
- 9 607 ETP annuel (base 1607h/an) ou 15 437 990 heures d'insertion (soit + 16,25 % par rapport à 2017). Le cumul des heures enregistrées sur le logiciel Clause depuis sa création (en 2011) est de 100 585 614 ou 62 592 ETP.
- 52 780 contrats de travail (soit + 8,6 % par rapport à 2017), le cumul des contrats de travail enregistrés sur le logiciel Clause est de 427 583.
- 37 953 participants, (soit + 10,7 % par rapport à 2017), le cumul des participants enregistrés sur le logiciel Clause est de 255 642.
- 2 556 maîtres d'ouvrage (soit + 6,5 % par rapport à 2017).
- 38 372 marchés (soit +12,8 % par rapport à 2017), le cumul des marchés sur le logiciel Clause est de 357 504.
- 12 216 entreprises (soit +6,2% par rapport à 2017).

## Zoom sur les donneurs d'ordre, marchés et employeurs



Nette augmentation des Collectivités locales, leurs groupements et leurs SEM qui réalisent à eux seuls plus de 55% des ETP. C'est la première fois qu'ils représentent à eux seuls la majorité.

Evolution de la répartition des ETP réalisés selon le type de marchés

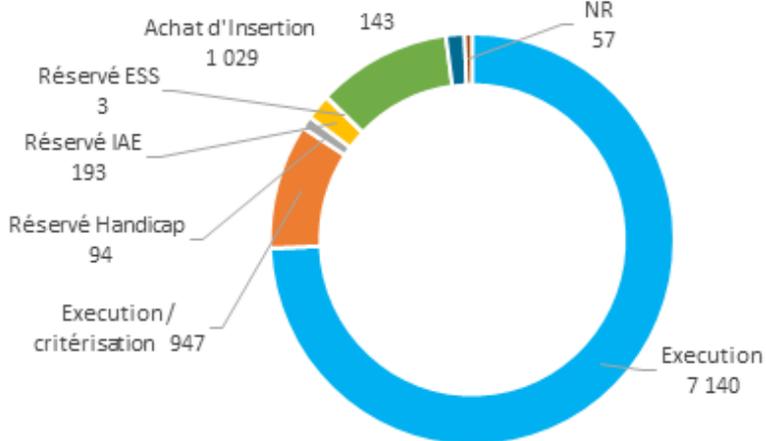


Les marchés de travaux sont en augmentation de 15%, + 698 ETP.

Les marchés de services sont en augmentation de 8%, + 302 ETP.

Les marchés de fournitures sont en augmentation de 16%, +10 ETP.

Répartition des 9 607 ETP selon les modalités mobilisées Effort hors clause



Execution 74,32%

Execution et attribution 9,61%

Marché réservé Handicap 0,98%

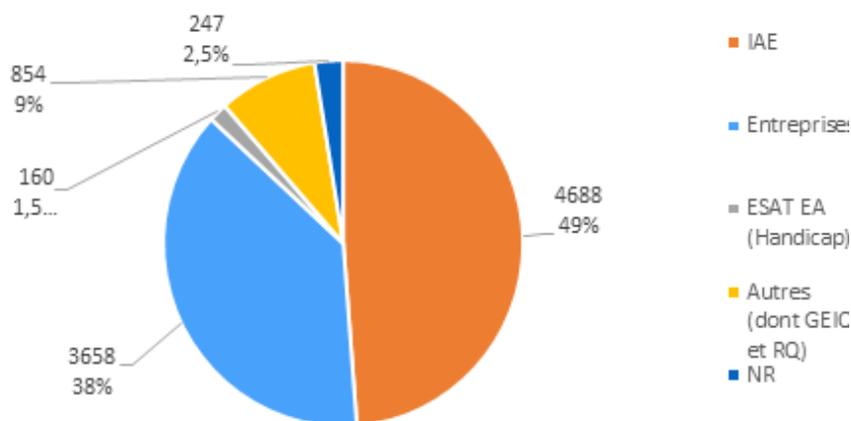
Marché réservé IAE 2%

Marché réservé ESS 0,03%

Achat d'insertion 10,7%

Effort insertion hors clause 1,5%

Répartition des 9 607 ETP selon le type d'entreprise employeuse

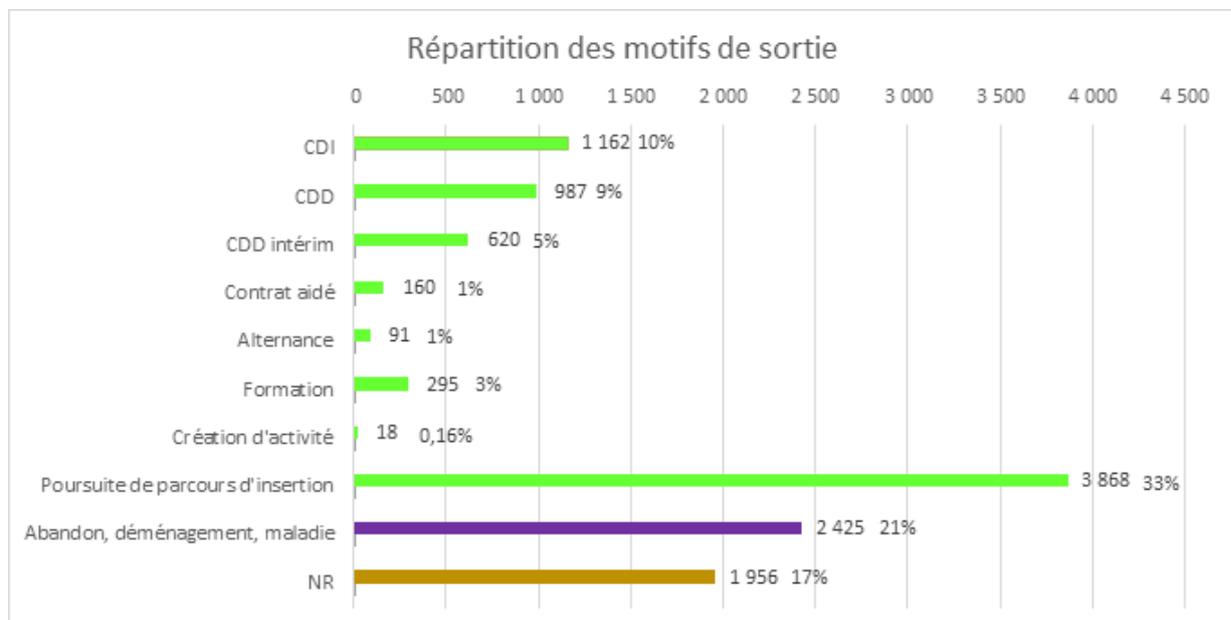
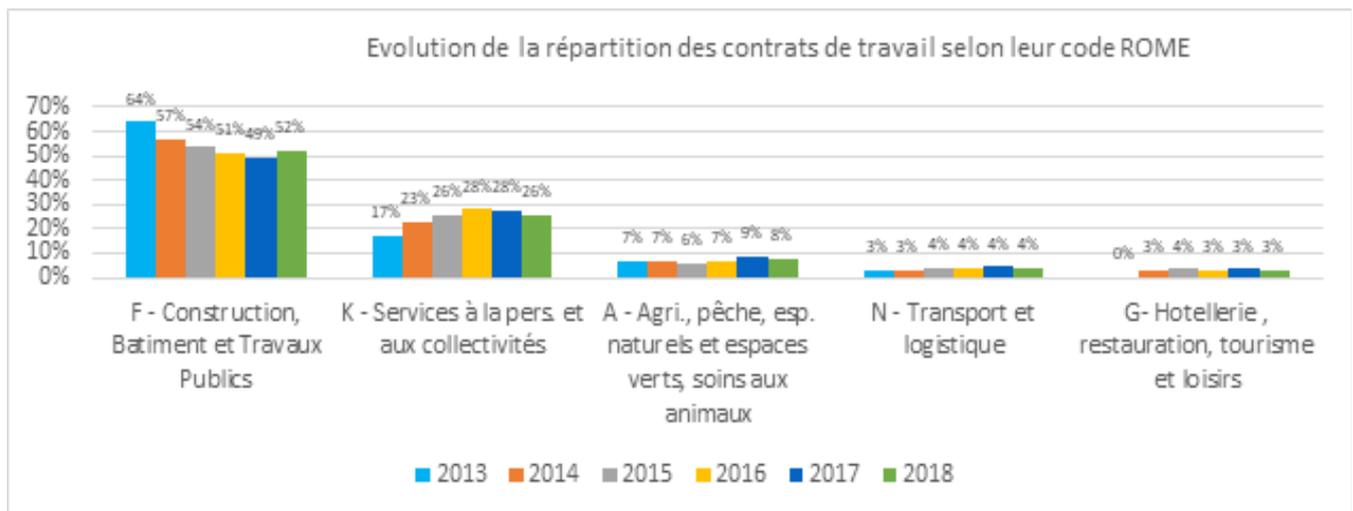
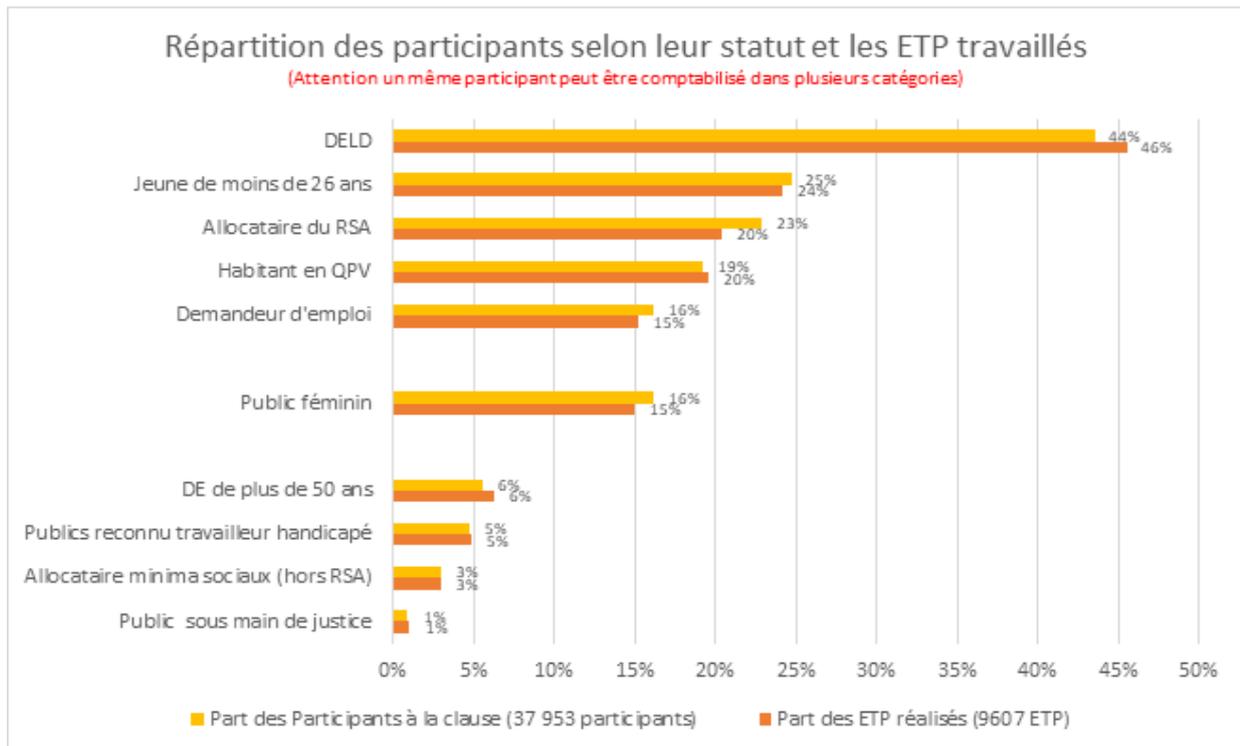


Les structures de l'IAE, en tant qu'employeurs des bénéficiaires de la Clause, représentent presque 50% des ETP portés.

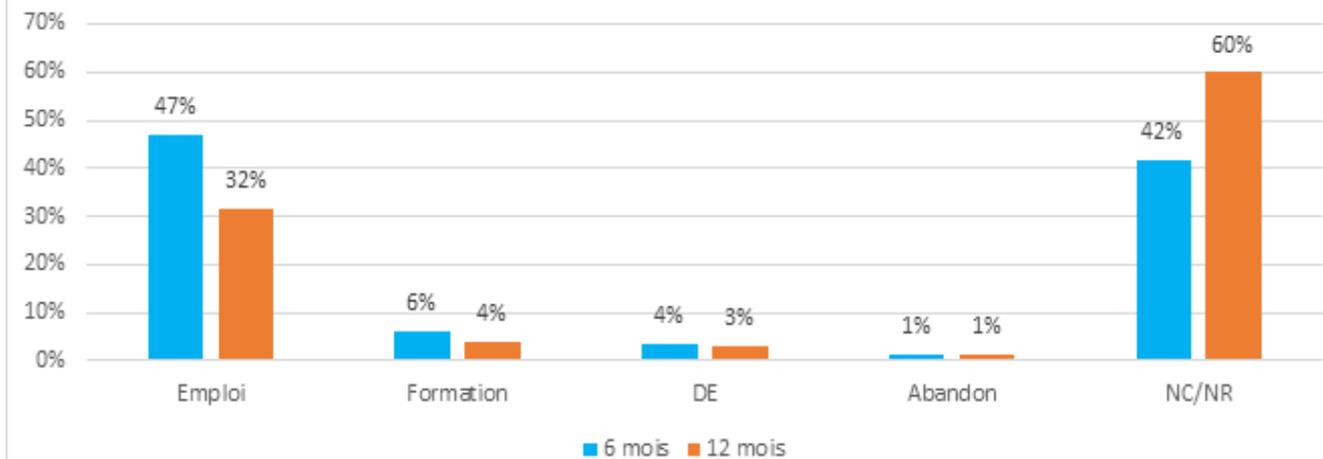
Associés avec les GEIQ et RQ, ils représentent 58%, alors qu'ils ne représentent que 20% des ETP des entreprises attributaires, co-traitantes et sous-traitantes.

## Zoom sur les participants

42

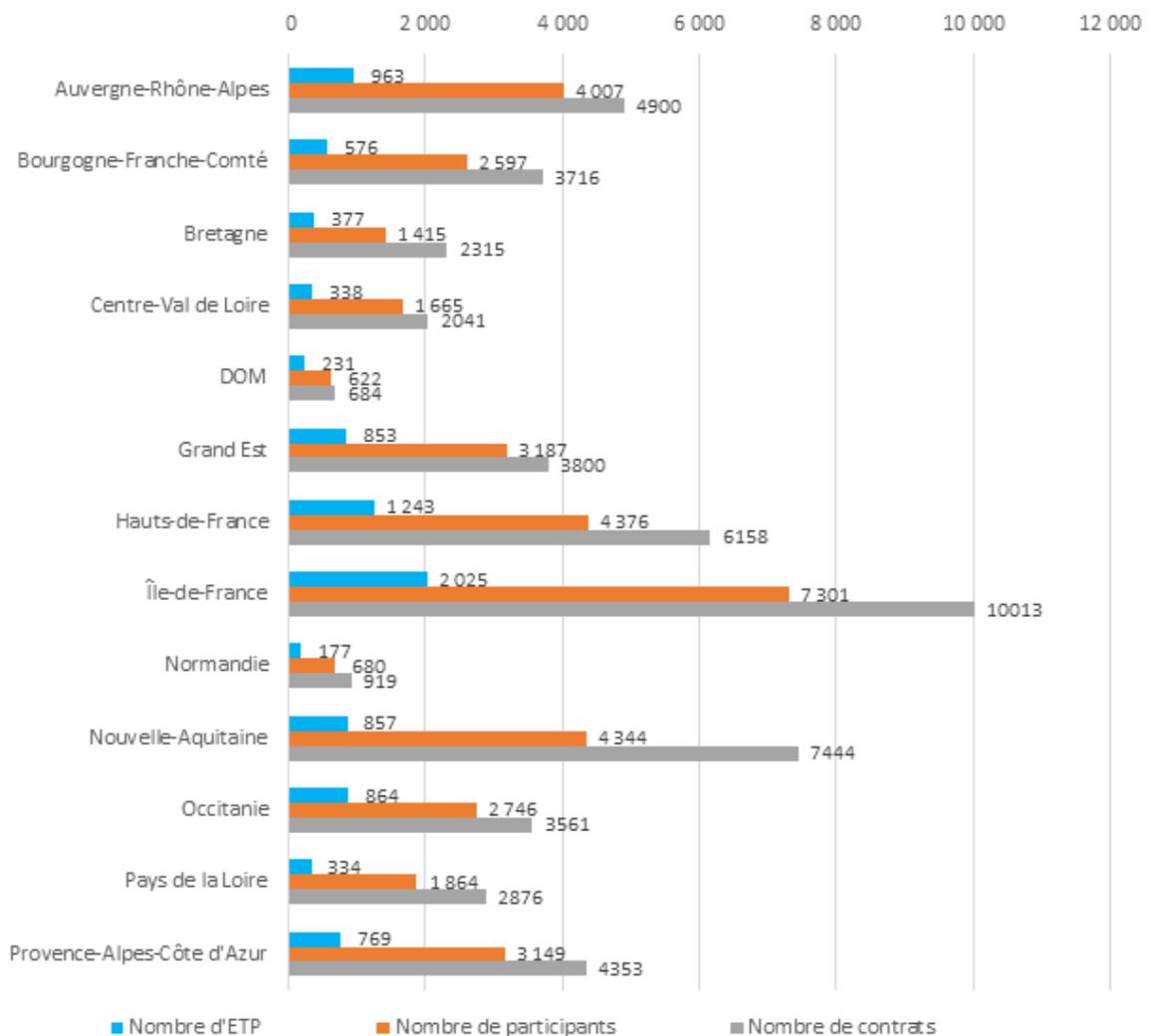


### Situation des bénéficiaires à l'issue de la période Clause



### Zoom sur les territoires (structures ayant participé à la consolidation 2018)

#### La clause en région en 2018



# Liste des Maisons de l'emploi, des PLIE et des collectivités ayant participé à la consolidation 2018

44

<b>AUVERGNE-RHÔNE-ALPES</b>	PLIE DE VIENNE CONDRIEU AGGLOMERATION
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LYON
	PLIE DE CLERMONT AUVERGNE METROPOLE
	PLIE DU VALENTINOIS
	PLIE DU GRAND ROANNE AGGLOMERATION
	PLIE DU GRAND CHAMBERRY
	PLIE DU FOREZ
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DU RHÔNE
	PLIE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION BASSIN D'AURILLAC
	PLIE DE GRENOBLE ALPES METROPOLE
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DES PORTES DE L'ISERE
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES PAYS VOIRONNAIS ET SUD GRESIVAUDAN
	MAISON DE L'EMPLOI ARDECHE MERIDIONALE
	CCAS DE LA VILLE D'AIX LES BAINS
	MISSION LOCALE D'OYONNAX-BELLEGARDE-GEX
	CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA SAVOIE
	PLIE SUD OUEST EMPLOI
	PLIE DE SAINT ETIENNE METROPOLE
	MAISON DE L'EMPLOI, DE L'ENTREPRISE ET DE LA FORMATION "UNE DYNAMIQUE AU COEUR DE DROME-ARDECHE"
	COMMUNAUTE DE COMMUNES DU GRESIVAUDAN
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU BASSIN DE BOURG EN BRESSE
	ALFA 3A
	CIPRO 43
INNOVALES	

<b>BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE</b>	PLIE DU TERRITOIRE DE BELFORT
	ASSOCIATION DE DEVELOPPEMENT DU CANTON D'HERICOURT
	PLIE DE LA COMMUNAUTE CREUSOT-MONCEAU
	PLIE DU GRAND CHALON
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU GRAND DOLE
	PLIE INTERCOMMUNAL DU SENONAI
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU GRAND BESANCON
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE L'AUXERROIS
	PLIE DE L'AUTUNOIS MORVAN
	CREATIV DU BASSIN DIJONNAIS
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA NIEVRE
	PLIE DU PAYS D'HERICOURT
	IDEIS ASSOCIATION

<b>BRETAGNE</b>	MEDEFI MAISON DE L'EMPLOI ET DU DEVELOPPEMENT, DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DE PAYS DE REDON BRETAGNE SUD
	MISSION LOCALE RESEAUX POUR L'EMPLOI - PAYS DE LORIENT
	ATOUT CLAUSE RESO SOLIDAIRE
	PLIE DU PAYS DE BREST
	MORLAIX COMMUNAUTE
CONSEIL DEPARTEMENTAL DES CÔTES D'ARMOR	

<b>CENTRE-VAL DE LOIRE</b>	MAISON DE L'EMPLOI DU BLAISOIS
	MAISON DE L'EMPLOI ET DES ENTREPRISES DU DROUAI
	MAISON DES ENTREPRISES ET DE L'EMPLOI DE L'AGGLOMERATION CHARTRAINE
	PLIE DE TOURS METROPOLE - VAL DE LOIRE (2)
	MAISON DE L'EMPLOI DU BASSIN D'ORLEANS

<b>CORSE</b>	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU PAYS AJACCIEN
--------------	---

<b>DOM</b>	PLIE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE L'ESPACE SUD DE LA MARTINIQUE
	PLIE CAP NORD MARTINIQUE
	PLIE DE GUYANE
	PLIE INTERCOMMUNAL DE L'EST REUNIONAIS
	MAISON DE L'EMPLOI DU NORD DE LA REUNION
PLIE GRAND SUD DE LA REUNION	

<b>GRAND-EST</b>	RELAIS CHANTIERS STRASBOURG (2)
	MAISON DE L'EMPLOI DE TERRES DE LORRAINE
	MAISON DE L'EMPLOI MEUSIENNE
	LA PLATEFORME MAISON DE L'EMPLOI DU PAYS DE THUR DOLLER
	MAISON DE L'EMPLOI DU GRAND NANCY
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION MULHOUSE - SUD ALSACE
	VILLE DE METZ
	MAISON TERRITORIALE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION DU VAL DE LORRAINE
	ARDENNE METROPOLE
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION GRAND TROYES

<b>HAUTS DE FRANCE</b>	PLIE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SOISSONNAIS
	PLIE DE FLANDRE LYS
	PLIE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LA PORTE DU HAINAUT
	PLIE VAL DE MARQUE (HEM)
	PLIE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE VALENCIENNES METROPOLE
	MAISON DE L'EMPLOI DE LILLE
	PLIE DU DOUAISIS
	MDE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU BOULONNAIS "REUSSIR ENSEMBLE L'EMPLOI DU BOULONNAIS"
	PLIE DU DISTRICT DE L'AGGLOMERATION DE LENS LIEVIN HENIN CARVIN (2)
	PLIE DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DES TROIS RIVIERES
	PLIE DE L'AUDOMAROIS - PAYS DE SAINT OMER
	PLIE DU SUD DE L' AISNE
	PLIE REUSSIR EN SAMBRE AVESNOIS
	PLIE DE VILLENEUVE D'ASQ - MONS EN BAROEUL
	PLIE DE ROUBAIX LYS-LEZ-LANNOY
	MAISON DE L'EMPLOI LYS - TOURCOING
	PLIE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE SAINT QUENTIN

<b>HAUTS DE FRANCE</b>	PLIE DES 7 VALLEES
	PLIE DU CAMBRESIS
	PLIE DE L'ARRONDISSEMENT DE BETHUNE
	PLIE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION GRAND CALAIS TERRES ET MERS
	MDE/PLIE DE DUNKERQUE - ENTREPRENDRE ENSEMBLE
	PLIE DU PAYS D'ARTOIS
	PLIE METROPOLE NORD OUEST
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DU PAYS DU GRAND BEAUVAISIS
	PLIE DE PICARDIE MARITIME
	METROPOLE DE LILLE
	PLIE SUD DE L' AISNE

<b>ILE-DE-FRANCE</b>	ENSEMBLE PARIS EMPLOI COMPETENCES
	IINO 77
	MAISON DE L'EMPLOI DU TERRITOIRE DE PLAINE COMMUNE
	PLIE DE MELUN
	PLIE DU BLANC MESNIL
	MDE DE RUEIL MALMAISON
	MDE DE NANTERRE
	PLIE DE MEAUX
	PLIE INTERCOMMUNAL SEINE ESSONNE - ENSEMBLE VERS L'EMPLOI
	PLIE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION D'EVRY - CENTRE ESSONNE (2)
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION VAL DE BIEVRE
	EPT GRAND PARIS GRAND EST
	PLIE INTERCOMMUNAL NORD ESSONNE (2)
	PLIE NORD-OUEST 91 - ATOUT PLIE
	PLIE GRAND PARIS SUD EST AVENIR
	MAISON DE L'EMPLOI, DE L'INSERTION, DE LA FORMATION ET DE L'ENTREPRISE D'AULNAY SOUS BOIS
	REFLEXE 95 HUB DE LA REUSSITE
	PLIE DE CHOISY LE ROI, ORLY, VILLENEUVE LE ROI
	MAISON DE L'EMPLOI ROISSY PAYS DE FRANCE
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION ROISSY PAYS DE FRANCE
	VILLE DE VILLEPINTE
	MAIRIE DE VILLENEUVE SAINT GEORGES
	VILLE DE GENNEVILLIERS
	GIP PLIE IVRY-VITRY
	MAISON DE L'EMPLOI SENART DEVELOPPEMENT MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE SENART
	MAIRIE DE FONTENAY SOUS BOIS

<b>ILE-DE-FRANCE</b>	VILLE DE CERGY
	ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL EST ENSEMBLE
	ACTIVIT'Y (3)
	MAIRIE D'ARGENTEUIL
	MAIRIE DE DRANCY
	MAISON DES ENTREPRISES ET DE L'EMPLOI SEINE OUEST ENTREPRISE ET EMPLOI

<b>NORMANDIE</b>	PLIE DU GRAND EVREUX AGGLOMERATION
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE L'AG- GLOMERATION CAENNAISE - MEFAC
	PLIE DU PAYS D'AUGE NORD
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DU CO- TENTIN
	PLIE DE DIEPPE MARITIME
	CAUX SEINE DEVELOPPEMENT
	CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA MANCHE

<b>NOUVELLE AQUITAINE</b>	GIP DSU DE BAYONNE
	CBE DU NIORTAIS
	PLIE DES PORTES DU SUD
	MAISON DE L'ECONOMIE ET DE L'EMPLOI DU GRAND PERIGUEUX
	PLIE DE HAUTS DE GARONNE
	MAISON DE L'EMPLOI SUD PERIGORD
	MAISON DE L'EMPLOI DE BORDEAUX
	PLIE DU GRAND POITIERS
	PLIE DE L'AGENAIS
	CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA CORREZE
	PLIE DES SOURCES
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DU PAYS THOUARSAIS
	VILLE DE TALENCE
	PLIE DE ROCHEFORT OCEAN
	PLIE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE BRIVE LA GAILLARDE
	PLIE DE PAU PYRENEES
	PLIE DU PAYS LIBOURNAIS
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE LA ROCHELLE
	PLIE DES GRAVES
	PLIE DE LIMOGES METROPOLE
	PLIE ESPACE TECHNOWEST
	PLIE DU BERN ADOUR
	MAISON DE L'EMPLOI DE LA HAUTE SAINTONGE
CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA CHARENTE - MARITIME	
CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA CREUSE	

<b>NOUVELLE AQUITAINE</b>	MAISON DE L'EMPLOI ET DES ENTREPRISES DE PARTHENAY ET GATINE
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU GRAND CHATELLERAUX

<b>OCCITANIE</b>	PLIE EST HERAULTAIS
	PLIE DE BEZIERS
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU GRAND MONTAUBAN
	PLIE HAUT LANGUEDOC ET VIGNOBLES
	PLIE CEVENOL
	MAISON DE L'EMPLOI DE TOULOUSE METROPOLE EMPLOI (2)
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE LA COHESION SOCIALE DE LA LOZERE
	PLIE DU PAYS COEUR D'HERAULT
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU GRAND NARBONNE
	COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE CARCASSONNE
	MONTPELLIER MEDITERRANEE METROPOLE
	PLIE HERAULT MEDITERRANEE

<b>PROVENCE - ALPES - COTE D'AZUR</b>	MAISON DE L'EMPLOI D'OUEST PROVENCE
	PLIE DE TOULON PROVENCE MEDITERRANEE (2)
	PLIE DU PAYS D'AIX
	PLIE DE LA METROPOLE NICE COTE D'AZUR
	PLIE DE GRASSE
	PLIE MARSEILLE PROVENCE METROPOLE OUEST MARIGNANE
	MAISON DE L'EMPLOI ET DE L'ENTREPRISE DU SUD VAUCLUSE
	VILLE DE VITROLLES
	PLIE CANNES DES PAYS DE LERINS
	PLIE DE MARTIGUES - PORT DE BOUC - SAINT MITRE LES REMPARTS
	PLIE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION D'ARLES - CRAU - CAMARGUE MONTAGNETTE (2)
	PLIE DE MARSEILLE PROVENCE METROPOLE EST - CIOTAT EMPLOI INITIATIVES
	PLIE DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DE SOPHIA ANTI-POLIS
	CONSEIL DEPARTEMENTAL DU VAR
	MISSION LOCALE GRAND AVIGNON

<b>PAYS - DE - LA - LOIRE</b>	PLIE LE MANS METROPOLE - MAISON DE L'EMPLOI LE MANS METROPOLE
	MAISON DE L'EMPLOI SAUMUR LOIRE VALLEES D'ANJOU
	PLIE ANGERS LOIRE DEVELOPPEMENT
	MAISON DE L'EMPLOI DU PAYS DE CHATEAUBRIANT - Derval
	LA ROCHE-SUR-YON AGGLOMERATION
	MAISON DEPARTEMENTALE DE L'EMPLOI ET DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE DE LA VENDEE



# ALLIANCE VILLES EMPLOI

28, rue du Quatre Septembre - 75002 Paris

Tél. : 01.43.12.30.40

Fax : 01.43.12.32.46

[www.ville-emploi.asso.fr](http://www.ville-emploi.asso.fr)

[ave@ville-emploi.asso.fr](mailto:ave@ville-emploi.asso.fr)



Ce guide est cofinancé par l'Union Européenne