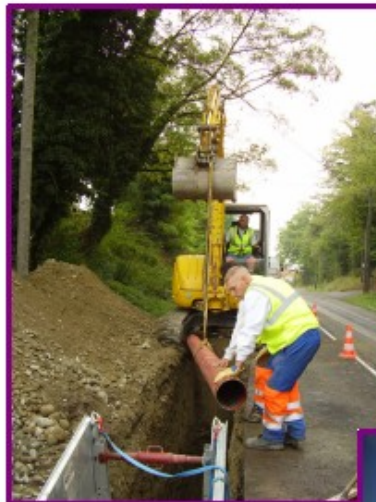


ENVIRONNEMENT & INSERTION DANS LES MARCHÉS DE TRAVAUX

JEUDI 31 MAI 2018

RESTITUTION DES ATELIERS



Atelier : LES CLAUSES SOCIALES : UN LEVIER OU UNE CONTRAINTE ?

Atelier animé par Julien LEPREUX, chargé de mission assistant maître d'ouvrage insertion Maison Lyon pour l'Emploi et Délégué régional Auvergne Rhône Alpes des facilitateurs de la clause sociale

Julien LEPREUX a demandé à l'ensemble des participants de noter un levier et une contrainte de la clause sociale, afin d'enclencher le débat.

Les échanges ont porté sur les thèmes suivants :

Les clauses sociales pour les entreprises, c'est :

« aider l'autre »

« développer le lien entre le monde de l'insertion et les entreprises du bâtiment »

« fédérer les équipes et participer à la culture d'entreprise »

« avantage concurrentiel »

« RSE »

« mise en concurrence des entreprises sur les appels d'offres »

Les entreprises du bâtiment **ont toujours fait plus ou moins de l'insertion**, bien avant les clauses sociales. A l'époque, un recrutement pouvait s'effectuer directement sur le chantier, une personne se présentait le matin et pouvait travailler.

Il semble plus facile pour de grandes entreprises de réaliser les clauses sociales, car pour une PME, chaque embauche est cruciale. Il est **difficile pour une PME** de recruter sur un CDD pour réaliser la clause sociale : elle est donc considérée comme une contrainte. Un mauvais recrutement peut compliquer la réalisation d'un chantier (des retards, des pénalités financières, désordre dans l'équipe, etc.) voire mettre en péril la pérennité de l'entreprise.

Quand la situation économique est compliquée, une entreprise de taille moyenne peut difficilement se permettre d'embaucher une nouvelle personne ; de plus, les autres employés ne comprennent pas forcément pourquoi l'entreprise recrute alors que celle-ci rencontre des difficultés financières. Les chargés de mission clauses sociales peuvent reconsidérer la clause lorsque l'entreprise est en faible activité.

Les entreprises rencontrent des difficultés du fait du **manque de compétences et de qualifications** des candidats. Sur certains postes, le recrutement est difficile du fait des exigences de sécurité. Les personnes doivent être formées à **la sécurité sur chantier**. L'idéal serait de réaliser des formations en amont, mais les recrutements sont souvent réalisés dans l'urgence, ce qui rend impossible toute formation préalable.

Les entreprises qui sont structurées sur leurs actions en faveur de l'insertion professionnelle peuvent communiquer sur leurs démarches **Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)** et bénéficier d'un avantage concurrentiel sur les appels d'offres.

Les chargés de mission clauses sociales négocient avec les entreprises pour que **le dispositif ait du sens**, notamment sur les chantiers très importants.

Exemple : *Le chantier fibre optique sur le département*

Le département a inséré dans son cahier des charges 200 000 heures d'insertion. Il ne serait pas cohérent d'imposer un type de recrutement sur un chantier d'une telle ampleur.

Les entreprises aiment beaucoup parler de leurs métiers, il ne faut pas hésiter à organiser **des présentations d'entreprises et de métiers**, favoriser les échanges, le partage d'expérience, ce qui permettra de mieux comprendre les problématiques inhérentes aux chantiers, aux postes, etc.

Les clauses sociales et le recrutement :

« **Véritable appui RH** »

« **découverte de profil et de futur collaborateurs** »

« **voie alternative face aux difficultés de recrutements que connaissent les entreprises actuellement** »

« **repérer des compétences dans un parcours parfois éloigné de l'emploi** »

« **trouver du personnel qui se forme qui leur permet d'accéder à des postes** »

« **permet de trouver du personnel sur des postes « basics** »

« **la mise en œuvre des exigences « environnementales** » est-elle une opportunité pour les clauses sociales ? »

La clause sociale peut être un outil de recrutement, pour les employeurs. Cependant, les clauses sociales ne doivent pas servir qu'aux personnes peu qualifiées. Certains postes nécessitent des niveaux de qualification plus élevés. Pour répondre aux besoins des entreprises, des dispositifs de **formation** peuvent être mis en place.

Exemple : *Le projet fibre optique du département Isère*

Afin de remplir leurs objectifs d'insertion, les entreprises attributaires souhaitaient recruter des monteurs-raccordeurs fibre optique. En lien avec le chargé de mission du Département, les entreprises ont participé au projet de formation préalable sur des postes de dessinateurs/projeteurs d'un niveau de qualification plus élevé (minimum bac). Ainsi une dizaine de recrutements sur ces postes ont été réalisés, en plus des recrutements de monteurs-raccordeurs.

Les clauses sociales permettent aux employeurs de **modifier leur processus de recrutement** habituel, basé exclusivement sur le CV. Ils font confiance aux partenaires emploi qui accompagnent les candidats et ainsi repèrent des candidats qui possèdent les compétences en adéquation avec les missions de l'entreprise.

Une contrainte soulevée par les entreprises est **la lourdeur administrative** du dispositif. Les entreprises sont réticentes à l'idée d'effectuer des recrutements directement car elles devront effectuer les démarches administratives et envoyer les heures réalisées par le bénéficiaire sur le chantier. Ainsi, les entreprises attributaires préfèrent recruter via des entreprises de travail temporaire qui seront chargées du suivi administratif.

Les entreprises hésitent également à effectuer une embauche directe par manque de confiance vis à vis de ces publics. Les entreprises préfèrent **passer par les entreprises de travail temporaire (ETT)** ou les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) dans un premier temps afin de vérifier les compétences, les aptitudes et le savoir-être des bénéficiaires avant de les intégrer au sein de leur entreprise.

La contrainte géographique complique également les recrutements. Les entreprises attributaires n'appartiennent pas toujours au territoire et ont des temps d'intervention sur le chantier ponctuels. Elles ont des chantiers sur différents territoires, qui ne collaborent pas forcément entre eux, ce qui empêche la mutualisation des heures d'insertion. Les entreprises ne voient pas l'intérêt de recruter des personnes en insertion si elles ne peuvent pas les faire intervenir sur des chantiers d'autres territoires. Cette difficulté tient du fait que les élus locaux, qui insèrent des clauses sociales dans leurs marchés souhaitent que les entreprises recrutent leurs administrés.

Le développement des chantiers prenant en compte la préservation de l'**environnement** permet de valoriser les salariés en insertion. Ces exigences environnementales obligent les entreprises à s'adapter en développant de nouvelles compétences. Les salariés en insertion ont l'opportunité d'accéder à ces nouveaux métiers et monter en compétences.

Les acteurs locaux doivent **développer l'intérêt des métiers du bâtiment**, en insistant sur les valeurs humaines, en montrant des parcours de vie de bénéficiaires de la clause sociale.

Les entreprises ont besoin de personnes ayant **un moyen de locomotion** or de nombreux candidats sont sans emploi car ils ne possèdent pas le permis et/ou le véhicule.

Il faudrait développer, **la sous-traitance avec les structures d'insertion par l'activité économique** (SIAE) et ainsi ne pas réaliser les heures d'insertion exclusivement sur des postes de manœuvre bâtiment.

Exemple : *Chantier du tramway de Grenoble*

Un lot très technique, nécessitant l'intervention d'ingénieurs, avait fait l'objet de clauses sociales. Après concertation, l'entreprise adjudicataire a fait appel à un sous-traitant, une SIAE spécialisée dans l'industrie. La SIAE a été chargée du montage des coffrets métalliques qui devaient accueillir les bornes électriques du tramway. Les heures d'insertion ont été réalisées grâce à la sous-traitance avec la SIAE.

Accompagnement et intégration des bénéficiaires au sein des équipes

« **gérer l'employabilité, les compétences, l'intégration durablement** »

Plusieurs intervenants notent **un manque d'accompagnement** des personnes éligibles aux clauses sociales. Il serait intéressant de travailler avec les personnes **en amont** du recrutement afin de stabiliser leurs projets, les préparer à retrouver un emploi.

L'accompagnement devrait également se poursuivre lorsque la personne est **en poste**, afin de l'aider à s'adapter à un nouveau mode de vie, à de nouvelles exigences... Malheureusement, une fois le recrutement réalisé, l'accompagnement par les partenaires emploi cesse, et le salarié peut se sentir seul ; il ne voit pas d'évolution dans sa carrière et a peur que la mission ne se poursuive pas.

Une fois la personne recrutée, Pôle-emploi ne connaît pas forcément l'entreprise, ce qui complique le suivi, l'échange avec le bénéficiaire. Il pourrait être intéressant d'améliorer la communication entre les entreprises et les partenaires de l'emploi afin d'être transparent, d'harmoniser le discours des acteurs pour chercher de la cohérence dans les parcours.

En **développant les synergies entre les parties prenantes** (entreprises, partenaires emploi, publics en insertion), les personnes seraient rassurées en sachant que les structures qui l'encadrent peuvent collaborer. Cela faciliterait également le suivi des personnes en poste, afin de connaître les besoins de formations et les possibilités de recrutements des entreprises.

Les conseillers emploi souhaiteraient avoir **une information plus détaillée des postes**, développer les relations avec les entreprises, ce qui permettrait de pouvoir cibler l'accompagnement ainsi que les recrutements.

En développant les relations entre tous les acteurs, l'accompagnement pourrait se poursuivre même après le recrutement. Le développement de parcours cohérents pour les personnes en insertion serait favorisé.

L'entreprise doit effectuer l'**intégration du bénéficiaire** lors de la prise de poste, le former. Cet accompagnement prend du temps et l'entreprise doit trouver le bon tuteur pour réaliser cet accompagnement. Mais cela peut être très valorisant pour la personne qui l'accompagne, car cette dernière aura le sentiment d'aider une personne en difficulté.

Parfois le **manque de savoir-être** du salarié en insertion ou de l'équipe déjà en place, peut fragiliser l'intégration d'une nouvelle personne au sein de l'équipe.

Le bénéficiaire a souvent « **une étiquette insertion** » par les autres membres de l'équipe, ce qui rend son intégration difficile. Les missions de courtes durées ne favorisent pas ce processus d'intégration et les chefs d'équipe ne comprennent pas l'intérêt de ces recrutements.

Pour remédier à cela, il serait intéressant de proposer **des formations aux chefs d'équipe**, afin qu'ils comprennent les enjeux des clauses sociales, pour les personnes en insertion et pour les entreprises. Des **actions de sensibilisation** pourraient également être réalisées à destination des ouvriers, afin de travailler sur ces préjugés. Une solution envisagée serait le développement de parrains ou « mentors » pour faciliter l'intégration de ces publics.

Il est compliqué d'attirer les jeunes sur des métiers du bâtiment car les carrières ne font plus rêver ; les jeunes d'aujourd'hui ne se voient plus forcément faire une longue carrière dans le bâtiment. Les **parrainages** peuvent être une option pour que ces jeunes aient un modèle, un mentor avec qui ils peuvent communiquer, poser des questions et même s'inspirer des parcours de leurs parrains.

Les parrains doivent être formés, car il est parfois difficile de communiquer sur un chantier, surtout avec des personnes venues d'horizons différents.

L'apport des clauses sociales pour les publics en insertion

« placement des publics éloignés de l'emploi »

Il est nécessaire d'insister sur les valeurs humaines : grâce aux clauses sociales, les entreprises donnent la chance à quelqu'un de retrouver un emploi, une rémunération, de retrouver la vie active, C'est la possibilité de rencontrer des personnes différentes, de nouveaux collaborateurs qui peuvent apporter un savoir-faire, une autre vision. Les entreprises peuvent avoir un rôle de **révéléateur de talents** grâce aux clauses sociales.

Parfois les recrutements ne **donnent pas satisfaction aux entreprises**. C'est le cas notamment lorsque le bénéficiaire se rend compte que ce métier ne lui correspond pas ; il se démotive, veut changer de postes ou même ne plus se rendre sur le chantier.

Il est nécessaire de **favoriser des parcours longs**, en mutualisant les heures. Proposer des contrats plus longs, ou enchaîner des contrats de travail avec différentes entreprises sur un même chantier par exemple, permet aux personnes en insertion de développer une réelle montée en compétences.

Les candidats en insertion ont des profils très différents. Parmi eux, les publics les plus fragiles ne sont pas en capacité d'occuper un emploi durable. Le **Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)** aide ces personnes à identifier un projet, un parcours professionnel ou des métiers qui pourraient les intéresser. De plus, le GEIQ propose aux candidats d'effectuer des contrats de professionnalisation plus ou moins longs, afin de reprendre confiance et de développer de réelles compétences sur un ou plusieurs métiers. Ces salariés sont accompagnés par le GEIQ et ont la possibilité de travailler au sein de différentes entreprises, sur différents métiers.

Il faut tenter d'innover et **intégrer des clauses sociales sur d'autres marchés** que les marchés de travaux et ainsi cibler d'autres métiers que ceux du bâtiment.

Développement de l'emploi des femmes

Les clauses sociales dans les marchés de travaux limitent le nombre de femmes bénéficiaires des clauses sociales.

Pourtant de plus en plus de femmes s'orientent sur ces métiers, notamment sur des postes de conductrices d'engins, peintres, électriciennes, conductrices de travaux etc.

Une des contraintes d'emploi des femmes dans le secteur du bâtiment, est l'obligation d'**équipements sanitaires** séparés Homme/Femme, ce qui représente un investissement conséquent qui freine les entreprises.

Par ailleurs, les entreprises peuvent répondre à leur obligation en recrutant des personnes sur des **métiers supports** notamment administratifs.

La diversification des marchés contenant des clauses sociales est une solution d'augmentation du nombre de femmes bénéficiaires des clauses sociales.

Le développement local

« **ressource primordiale pour le futur** »

« **partenariat sur le territoire local** »

« **lien avec les habitants des quartiers en restructuration urbaine** »

« **développement local/ parcours économique/trajectoire** »

A travers les clauses sociales, les maîtres d'ouvrage ont pour objectifs de **dynamiser l'emploi local**. C'est le cas, notamment des bailleurs sociaux présents sur les quartiers politique de la ville (QPV). Sur les chantiers de **restructuration urbaine**, les exigences en matière de recrutement sont plus contraignantes car les entreprises doivent recruter des personnes domiciliées sur les QPV. Les bailleurs notent que ces personnes, une fois recrutées sur le chantier, semblent plus impliquées et soucieuses d'améliorer les conditions de vie du quartier. Le chantier est moins vandalisé car le travail effectué par des habitants du quartier est respecté. C'est ainsi un outil qui permet de créer du lien avec les habitants du quartier et de favoriser le retour à l'activité d'un public fragilisé. En même temps, des situations conflictuelles peuvent exister si la personne recrutée en insertion n'est pas issue du territoire.

En 2017, 46 % des personnes qui travaillent sur des chantiers « clausés » du centre Isère ne sont pas issues du territoire mais du bassin grenoblois essentiellement.

L'impact local des clauses sociales, ou comment trouver **un ancrage local**, favorisant le développement du territoire sans pour autant contraindre et limiter les possibilités des entreprises ou des personnes en insertion.

Les chargés de mission clauses sociales sont en train d'**harmoniser leurs pratiques** afin de permettre plus de souplesses du dispositif et ainsi favoriser les parcours des personnes en insertion. En Isère, les heures sont déjà mutualisées sur les différents territoires.

En développant des partenariats locaux entre entreprises et partenaires de l'emploi, les profils des candidats seront mieux ciblés et les entreprises pourront optimiser les recrutements. C'est tout un **processus de collaboration, de maillage** entre les acteurs locaux, afin de développer l'emploi, les compétences et l'activité économique du territoire.

La priorité actuelle des pouvoirs publics est l'insertion des publics les plus éloignés, les plus fragiles, comme les **allocataires des minima sociaux**.

**Atelier : PRISE EN COMPTE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
DANS LES MARCHÉS : FACTEUR CLÉ POUR LES ACTEURS
PUBLICS ET LES ENTREPRISES**

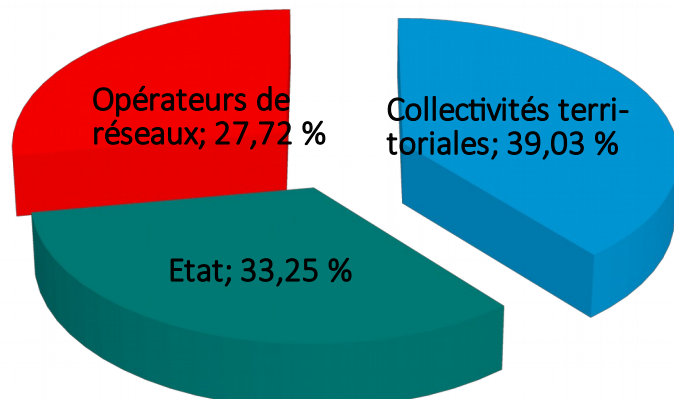
Atelier animé par Laurent Cogérino, chargé de mission développement durable AREE (Agence Auvergne Rhône Alpes Énergie Environnement, centre de ressources et aide à l'ingénierie de projet, donne des conseils aux collectivités pour mutualiser la réflexion et éviter de débiter un projet à partir de zéro) *Powerpoint de présentation disponible*

La commande publique en auvergne-rhône-alpes ¹

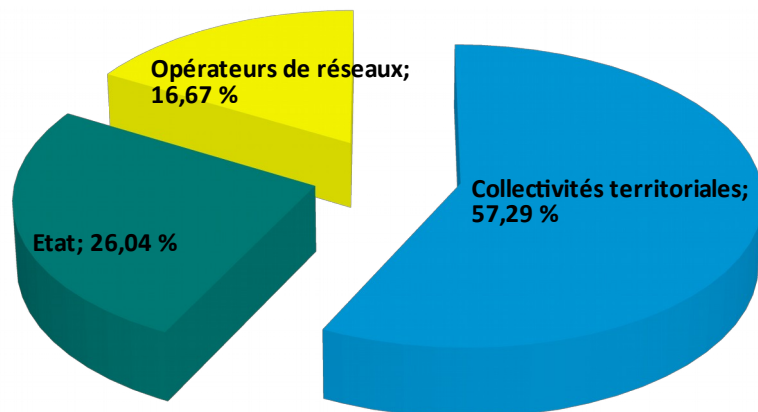
Environ 8 000 M € de marchés supérieurs à 90 000€ répartis entre les opérateurs de réseaux (EDF, Engie), l'État et les Collectivités territoriales.

Le nombre de marchés est d'environ 11 000 sur le territoire. Plus de la moitié est porté par les collectivités territoriales (57,29%). 50 % des marchés réalisés par les collectivités sont des marchés de travaux (le reste se partage entre marchés de fournitures et marchés de services).

Montant des marchés supérieurs à 90 000 € HT



Nombre de marchés



¹Source : AURA-EE d'après Caisse des dépôts 2013

L'environnement dans la rédaction du cahier des charges

Le **développement durable** doit être **pris en compte dans les marchés publics** depuis 2006, mais depuis 2015, l'ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics précise des seuils de marchés pour lesquels existent des obligations de publicité et de consultation.

Il est possible d'intégrer le développement durable à toutes les étapes d'élaboration d'un marché.

La Loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, encourage ***l'utilisation des matériaux biosourcés dans les constructions ou rénovations des bâtiments***. Les **aides publiques** destinées aux **travaux d'amélioration de la performance énergétique** dans les bâtiments existants sont maintenues lorsqu'il y a obligation de travaux, cela peut donc être l'opportunité d'être ambitieux afin d'obtenir des financements.

La loi impose-t-elle ou incite-t-elle ?

La loi demande de définir le besoin en développement durable, sans niveau minimum réglementaire. Parfois, la prise en compte du développement durable dans un marché peut être minime si le maître d'ouvrage ne joue pas le jeu.

Une des principales difficultés dans la rédaction d'un cahier des charges ambitieux en matière de protection de l'environnement est le manque de temps. La contrainte du temps pousse les donneurs d'ordre à reproduire ce qui a déjà été fait dans la plupart des cas. Certains maîtres d'ouvrage manquent de compétences techniques en matière de développement durable, et reproduisent les exigences qu'ils ont l'habitude d'insérer dans les cahiers des charges.

Aujourd'hui, de plus en plus de collectivités et d'autres donneurs d'ordre se structurent, avec des services plus compétents en matière juridique pour rédiger des CCAP. Pour continuer ce mouvement de perfectionnement des donneurs d'ordre, il est important de **développer les relations de collaborations entre maîtrises d'ouvrage et maîtres d'œuvre**.

Quand elles sont inscrites dans le cahier des charges, **les exigences environnementales** sont plus performantes, car elles sont explicites et peuvent déterminer la sélection d'une entreprise.

Le poids des critères de développement durable, inscrits dans le cahier des charges, va dépendre de la volonté du maître d'ouvrage et de sa connaissance du sujet ; il va fixer un objectif que l'ouvrage devra atteindre.

Dans un marché de travaux, il existe deux autres niveaux d'interventions en faveur de l'environnement :

- Lors de la phase de **conception du projet**, l'architecte ou maître d'œuvre, va rechercher des moyens techniques pour répondre voire même dépasser les objectifs du maître d'ouvrage.
- Lors de la réalisation, l'entreprise peut encore améliorer la part durable de l'ouvrage, pour proposer des innovations et rendre l'ouvrage encore plus performant. L'entreprise peut agir aussi en proposant un **chantier « vert »** (exemple, prise en charge du recyclage des déchets solutions pour réduire les nuisances).

Autres recours

Si la protection de l'environnement n'est pas écrite directement dans le cahier des charges, le maître d'ouvrage dispose d'autres recours :

- **La protection de l'environnement comme critère de sélection** : Il est possible de définir des critères de sélection sur une pluralité de critères non-discriminatoires et liés à l'objet du marché, notamment la qualité, le prix, la valeur technique, les performances en matière de protection de l'environnement, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, le coût global d'utilisation, le caractère innovant.
 - Le maître d'ouvrage peut choisir les performances en matière de protection de l'environnement comme critère déterminant dans la réponse des entreprises. Habituellement le prix ou le poids technique de l'ouvrage proposé sont les critères principaux de sélection, cela reste encore assez anecdotique que la protection de l'environnement passe au premier plan.
- **Les conditions d'exécution d'un chantier peuvent comporter des éléments à caractère environnemental** : Ce n'est pas inscrit dans le cahier des charges mais dans les conditions d'exécution de l'ouvrage. Ce sont des exigences du donneur d'ordre, comme : réduire les nuisances sur le chantier (pollution sonore, visuelle, etc.), limiter les consommations des ressources (par exemple : eau, électricité), effectuer des livraisons avec un véhicule non polluant, etc.
- **Le recours aux variantes** : La variante consiste en une modification, à l'initiative du soumissionnaire, de certaines spécifications des prestations décrites dans le cahier des

charges ou plus généralement dans le dossier de consultation. Le Conseil d'État a précisé que les « *variantes constituent des modifications, à l'initiative des candidats, de spécifications prévues dans la solution de base décrite dans les documents de la consultation* ». Parfois complexe à manier pour des non-techniciens, le recours aux variantes n'est pas souvent proposé par les donneurs d'ordre, beaucoup d'entreprises souhaitent que ce levier au développement durable se généralise, car **les variantes permettent aux entreprises de proposer des solutions innovantes en matière de protection de l'environnement**, solutions que les donneurs d'ordre ne connaissent pas forcément.

Les labels : Un label est un document, certificat ou attestation confirmant que les ouvrages, les produits, les services, les procédés ou les procédures concernés par la délivrance de ce label remplissent certaines exigences. **Ecolabel de type 1 :** peut être délivré par un organisme certificateur ex : NF Environnement ou Blue Angel. **Ecolabel de type 2 :** l'entreprise peut présenter une **auto-déclaration** ne portant que sur une caractéristique environnementale du produit ou ne concernant qu'une seule étape du cycle de vie du produit. Lorsque le donneur d'ordre souhaite un ouvrage présentant certaines caractéristiques d'ordre environnemental, il peut, dans les spécifications techniques, les critères d'attribution ou les conditions d'exécution du marché public, exiger un label particulier en tant que moyen permettant de prouver que les travaux correspondent aux caractéristiques requises, sous certaines conditions. **Ecolabel de type 3 :** le donneur d'ordre doit accepter tous labels qui confirment que les travaux remplissent des exigences équivalentes en matière de protection de l'environnement. Parfois, une entreprise n'a pas la possibilité d'obtenir le label spécifié par l'acheteur ou un label équivalent dans les délais fixés pour des raisons qui ne lui sont pas imputables. Le donneur d'ordre doit alors accepter d'autres moyens de preuves tels que, le dossier technique du fabricant, pour autant que l'entreprise prouve que les réalisations qu'il doit fournir correspondent aux exigences concernant le label particulier.

Les labels permettent aux acheteurs d'identifier qu'une entreprise a engagée une démarche environnementale, qu'elle a les moyens de le prouver (par l'un des trois types d'écolabels) et que l'ouvrage que l'entreprise propose va respecter les exigences environnementales demandées par le maître d'ouvrage.

Le sourcing :

Comment faire pour progresser et proposer des innovations en terme de protection de l'environnement dans les marchés de travaux ?

Il est interdit d'imposer dans le cahier des charges que le maître d'ouvrage privilégie une entreprise locale pour son marché. Pourtant ce sont les entreprises locales qui connaissent l'environnement et ses contraintes, et ont la capacité à s'adapter à la réalité sociale et économique du territoire.

Le sourcing est présenté notamment dans les **procédures des marchés négociés**, il permet à l'acheteur de préparer la passation d'un marché public en mettant en œuvre les actions suivantes : consulter les acteurs du bâtiment pour vérifier la capacité de ces derniers à répondre aux besoins du maître d'ouvrage, réaliser des études de marché, solliciter les acteurs du bâtiment pour obtenir leur avis sur les projets et exigences des maîtres d'ouvrage en amont de la consultation.

La réalisation du sourcing est délicate, car les réunions par exemple, doivent être ouverte à tous professionnels désireux de collaborer. Il est nécessaire de ne pas fausser la concurrence. Le sourcing permet de **créer une veille sur les pratiques, les procédures et les innovations des acteurs du bâtiment**. Cela permet aux maîtres d'ouvrage de parfaire leurs connaissances et d'être capable de connaître l'offre en matière de développement durable faites par les entreprises.

Le sourcing permet également aux entreprises de proposer les innovations qu'elles développent. Le maître d'ouvrage peut alors être plus ambitieux lors de la rédaction des cahiers des charges.

Le sourcing permet par exemple d'aider les entreprises les plus modestes à obtenir des labels ou au moins les moyens techniques d'obtenir les compétences équivalentes.

Le bâtiment durable

La construction d'un bâtiment durable allonge la durée de vie de ce bâtiment ; en choisissant des matériaux durables, l'ouvrage devient un investissement sur le long voire très long terme, ce qui dégage des capacités d'investissement futures qui peuvent permettre de financer d'autres projets.

L'analyse du cycle de vie permet de mieux apprécier la rentabilité d'un ouvrage sur le long terme. L'acheteur doit pouvoir construire son budget dans une logique d'**investissement durable**. Il est difficile de chiffrer l'économie réelle sur des produits durables, il existe des outils d'analyse du cycle de vie, **d'analyse en coût global...** proposés par des bureaux d'études, mais les indicateurs ne font pas consensus au niveau international. Il est nécessaire de former les élus sur ces questions. La durée de vie des bâtiments doit être prise en compte dès la phase de projet de construction. Malheureusement, tous les territoires n'ont pas les moyens d'investir durablement pour construire des bâtiments durables. Dans les premières années, le coût peut être plus élevé, mais le retour sur investissement se concrétise plus rapidement que sur une construction classique. Une réflexion sur la **mutualisation des usages d'un bâtiment** peut être intégrée.

Démantèlement : le coût du démantèlement est très différent entre un bâtiment 100 % recyclable et un bâtiment non recyclable. Il faut donc intégrer l'hypothèse qu'une construction d'un « bâtiment durable » va coûter plus cher sur la phase de construction mais que ce coût supplémentaire sera amorti lors de la phase démantèlement, car les matériaux pourront être recyclés ou réutilisés. Cela permettra également de réduire les déchets, d'engager un réel processus d'optimisation des ressources et de permettre de dégager des fonds qui ne seront plus utilisés à l'avenir (mise en décharge, nettoyage, traitement des déchets dangereux). En favorisant **une circularité de l'économie territoriale**, les acteurs du bâtiment durable peuvent créer un cercle vertueux où les pratiques en faveur de la protection de l'environnement seront essentiels.

Le cas des PME / TPE

Le maître d'ouvrage peut faciliter et simplifier la procédure administrative pour aider les PME / TPE à répondre aux marchés :

- Proposer des dossiers types de réponse à destination des entreprises, simplifier les dossiers de candidature, proposer des conditions de paiement et d'avances
- Faciliter l'accès à des groupements d'entreprises, en acceptant que plusieurs entreprises répondent sous un seul dossier.

Il est souvent complexe pour un donneur d'ordre de sélectionner plusieurs petites entreprises, car l'interlocuteur est mal défini, elles ont parfois moins de pratiques en matière de protection de l'environnement, une démarche peu structurée, des procédures pas toujours claires...

Sur les grands projets, un professionnel est affecté au suivi du chantier, dans un rôle d'**assistant maître d'ouvrage**. Ce dernier travaille en collaboration avec l'architecte, optimise les échanges entre les différents intervenants d'un chantier et s'assure pour le compte du maître d'ouvrage que les exigences techniques sont respectées par les entreprises.

Il faut faire preuve de **bon sens** dans une démarche environnementale ; par exemple : les acheteurs doivent faire le choix entre acheter des matériaux labellisés qui viennent de loin ou acheter des matériaux locaux non labellisés, mais pouvant avoir un meilleur impact environnemental. Ainsi, ils peuvent favoriser **la filière locale**, en permettant aux entreprises du territoire de participer à des temps d'échange sur les bonnes pratiques environnementales par exemple. **Les collectivités territoriales peuvent proposer des formations**, des initiatives pour intéresser les entreprises à mettre en place des démarches de montée en compétences de leurs équipes.

CONTACTS



Maison de l'Emploi des Pays Voironnais Sud Grésivaudan – 04 76 93 17 18

Corinne LECLERC - chargée de mission clauses sociales- corinne.leclerc@paysvoironnais.com

Thomas FAURE - chargé de mission développement durable- thomas.faure@paysvoironnais.com



Ce projet est cofinancé par le **Fonds social européen** dans le cadre du programme opérationnel national « **Emploi et Inclusion** » 2014-2020