



accompagner les entreprises

dans l'insertion professionnelle

Guide pratique des clauses sociales pour les entreprises

entreprises.nantesmetropole.fr



sommaire

P. **04** LE CADRE GÉNÉRAL

Qu'est-ce qu'une clause sociale ?

Les avantages

Des secteurs d'activités variés

P. **06** LES MODALITÉS PRATIQUES

Comment recruter et avec quels partenaires ?

Qui peut bénéficier d'une clause sociale ?

Le rôle de la Mission Clauses Sociales

P. **10** LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

Solliciter l'accompagnement de la Mission Clauses Sociales

Adapter votre démarche de recrutement

Accompagner la personne recrutée

P. **13** VOS TÉMOIGNAGES

P. **14** FOIRE AUX QUESTIONS

LE CADRE GÉNÉRAL

Qu'est-ce qu'une clause sociale ?

La clause sociale est un dispositif qui, dans le cadre d'un marché, permet à des personnes éloignées de l'emploi de bénéficier d'heures de travail et de s'engager ainsi dans un parcours d'insertion professionnelle durable. En effet, une partie du travail généré par un marché peut leur être réservée. Ce dispositif est, à la fois, un levier pour l'emploi au profit des personnes qui en sont les plus éloignées et un soutien à l'activité des structures inclusives / Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE).

Le cadre juridique

Ce dispositif est inscrit dans le Code de la commande publique*,

4 outils juridiques permettent d'intégrer de l'insertion dans un marché :

1

L'insertion est une condition d'exécution du marché

L'ENTREPRISE DOIT RÉSERVER DES HEURES DE TRAVAIL À DES PERSONNES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

(Art. L.2112-2 et 3)

3

L'insertion est l'objet du marché

C'EST UN ACHAT DE PRESTATION D'INSERTION DONT L'ACTIVITÉ SERT DE SUPPORT POUR ACCOMPAGNER DES PERSONNES VERS L'EMPLOI

(Art. R.2123)

2

L'insertion est un critère d'attribution du marché

L'ENTREPRISE DOIT RÉALISER DES HEURES D'INSERTION ET ELLE EST JUGÉE, LORS DE SA RÉPONSE AU MARCHÉ, SUR LA QUALITÉ DES ACTIONS D'INSERTION QU'ELLE PROPOSE

(Art.L.2112-2 et R. 2152-7)

4

Le marché est réservé à des structures d'insertion ou entreprises adaptées ou encore à des opérateurs économiques exerçant en établissement pénitentiaire

CES STRUCTURES EMPLOIENT DES PERSONNES EN PARCOURS D'INSERTION OU RECONNUES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS OU DES PERSONNES DÉTENUES

(Article L2113-12 à 14 et R2113-7)

* Il est issu de l'ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 et du décret n° 2018-1075 du 3 décembre 2018.

Les avantages

POUR LES ENTREPRISES

Élargir les sources de recrutement en créant de nouveaux partenariats

Transmettre un savoir par le biais du tutorat

Fédérer en interne, en impliquant les collaborateurs autour de valeurs de solidarité

Lutter contre les discriminations et favoriser la diversité

Valoriser l'image d'entreprise socialement engagée

POUR LES BÉNÉFICIAIRES

Développer ses expériences

Acquérir de nouvelles compétences

Accéder à une formation, notamment via l'alternance

Reprendre confiance en soi dans son parcours vers l'emploi durable

Avoir accès à un accompagnement socioprofessionnel

Des secteurs d'activités variés

Tous les types de marchés sont concernés pour offrir des opportunités d'emploi à des personnes aux profils plus divers.

**accueil
secrétariat**



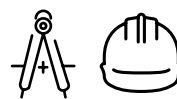
**réalisation
d'enquêtes**



**nettoyage
propreté**



**espaces
verts**



**ingénierie
maîtrise d'ouvrage**



**gestion des déchets
et recyclage**



**assistance
informatique**



sécurité



blanchisserie



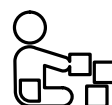
**transports
mobilité**



**création
graphique
et impression**



**restauration
collective
et traiteur**



**animation
petite
enfance**



**batiments
et travaux
publics**

LES MODALITÉS PRATIQUES

Comment recruter et avec quels partenaires ?

IL EXISTE 2 TYPES DE PARTENAIRES :

Les structures d'accompagnement vers l'emploi :

elles vous accompagnent techniquement et/ou financièrement dans vos recrutements et dans l'adaptation à l'emploi de vos futurs salariés.

Les structures inclusives :

elles favorisent le retour à l'emploi et l'insertion par le travail de personnes éloignées de l'emploi ou en situation de handicap, en développant des activités économiques et en proposant un accompagnement social adapté :

- **Les structures de l'IAE** (Insertion par l'Activité Économique) aident les publics éloignés de l'emploi à retrouver le chemin du travail. Ce sont les ACI, AI, EI, ETTI et EITI.
- **Le secteur du Handicap** est composé de structures qui accompagnent un public en situation de handicap dans l'emploi. Ce sont les EA, ESAT et EATT.

IL EXISTE 3 MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE :

1 LE RECRUTEMENT DIRECT (CDI, CDD, ALTERNANCE...)



Exemples de recrutements directs :

- Un agent de gardiennage recruté en CDD pour un marché de sécurité
- Un dessinateur projeteur et une assistante de travaux recrutés en CDI pour des marchés de génie électrique et climatique

Vos partenaires sont les structures d'accompagnement vers l'emploi :

- France Travail (anciennement Pole Emploi) : **tout public**
- Mission Locale : **public jeune (16-25 ans)**
- Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) : **personnes éloignées de l'emploi**
- Unité Emploi du Département de Loire-Atlantique : **allocataires du RSA**
- Cap Emploi : **personnes en situation de handicap.**

Bon à savoir

PARTICULARITÉ SUR LE TERRITOIRE DE NANTES MÉTROPOLE

L'Association territoriale pour le développement de l'emploi et des compétences (ATDEC) réunit les activités de la Mission locale, de la Maison de l'emploi et du dispositif du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE).

2 LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL



Vos partenaires sont les structures inclusives mettant à disposition des salariés à titre onéreux :

- Les GEIQ : Groupements d'Employeurs pour l'insertion et la Qualification
- Les ETTI : Entreprises de Travail Temporaire d'insertion
- Les EATT : Entreprises Adaptées de Travail Temporaire
- Les AI : Associations Intermédiaires

Exemples de mises à disposition :

- Des agents de distribution de documents mis à disposition par une AI pour un marché de communication
- Un chargé de relation locataires mis à disposition par une ETTI pour un marché de rénovation de logements
- Une électricienne en contrat de professionnalisation mise à disposition par le GEIQ BTP pour un marché de réhabilitation de logements

3 LA SOUS-TRAITANCE OU LA COTRAITANCE



Vos partenaires sont les structures inclusives produisant des biens et services :

- Les Entreprises d'Insertion (EI)
- Les Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI)
- Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT)
- Les Entreprises Adaptées (EA)
- Les Entreprises d'Insertion par le Travail Indépendant (EITI)

Exemples de sous-traitance ou cotraitance :

- Une sous-traitance avec un ESAT pour un marché de maintenance de matériel informatique
- Une sous-traitance avec une EI ou un ACI pour le tri et la valorisation des déchets

Bon à savoir

**POUR CHOISIR LA MODALITÉ LA PLUS ADAPTÉE À VOTRE BESOIN
OU POUR ÊTRE MIS EN RELATION AVEC LES PARTENAIRES LOCAUX,
FAITES APPEL À LA MISSION CLAUSES SOCIALES (+ D'INFO PAGE 8)**

Les structures agréées sont identifiables sur :
metropole.nantes.fr/clauses-sociales,
lemarche.inclusion.beta.gouv.fr,
unea.fr,
reseau-gesat.com.



Qui peut bénéficier d'une clause sociale ?

Seules les personnes qui rencontrent des difficultés d'accès ou de retour à l'emploi peuvent en bénéficier.

Elles doivent répondre à l'un des critères de la liste ci-dessous :

- 
 - **Demandeurs d'emploi de longue durée** (plus de 12 mois d'inscription à France Travail, anciennement Pole Emploi)
- 
 - **Personnes prises en charge par une structure inclusive**
- 
 - **RSA** : Allocataires des **minimas sociaux**
- 
 - **QPV** : Demandeurs d'emploi **résidant en quartier prioritaire de la Politique de la Ville**
- 
 - Demandeurs d'emploi reconnus **Travailleur Handicapé** en difficulté d'insertion professionnelle
- 
 - Demandeurs d'emploi de **plus de 50 ans en difficulté** d'insertion professionnelle
- 
 - **-26** : Jeunes demandeurs d'emploi de **moins de 26 ans ayant un faible niveau de qualification** (niveau inférieur au CAP/BEP) OU diplômés, justifiant d'une période d'inactivité de 6 mois depuis leur sortie du système scolaire et en difficulté d'insertion professionnelle
- 
 - Demandeurs d'emploi ayant le **statut de réfugié ou bénéficiant d'une protection temporaire ou subsidiaire ou demandeurs d'asile.**

Bon à savoir

- Pour valider l'éligibilité au dispositif des clauses sociales, des pièces justificatives doivent être étudiées par la Mission Clauses Sociales. Cela peut être un avis de situation France Travail, une attestation de versement des minimas sociaux, une attestation de RQTH, etc. Le parcours de la personne, avant sa prise de poste, doit être vérifié.
- D'autres personnes rencontrant des difficultés particulières peuvent être considérées comme relevant des publics éloignés de l'emploi par la mission clauses sociales après avis motivé des partenaires de l'emploi et de l'insertion.

Point de vigilance :

L'**Agence Nationale pour la Rénovation Urbaine (ANRU)** est un établissement public qui finance et accompagne la transformation de quartiers de la Politique de la ville dans toute la France. Il s'agit du **Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain (NPNRU)**.

En contrepartie, une priorité doit être donnée à l'emploi des personnes résidant en Quartier Politique de la Ville (QPV). Pour vérifier qu'une adresse se situe en quartier prioritaire : sig.ville.gouv.fr

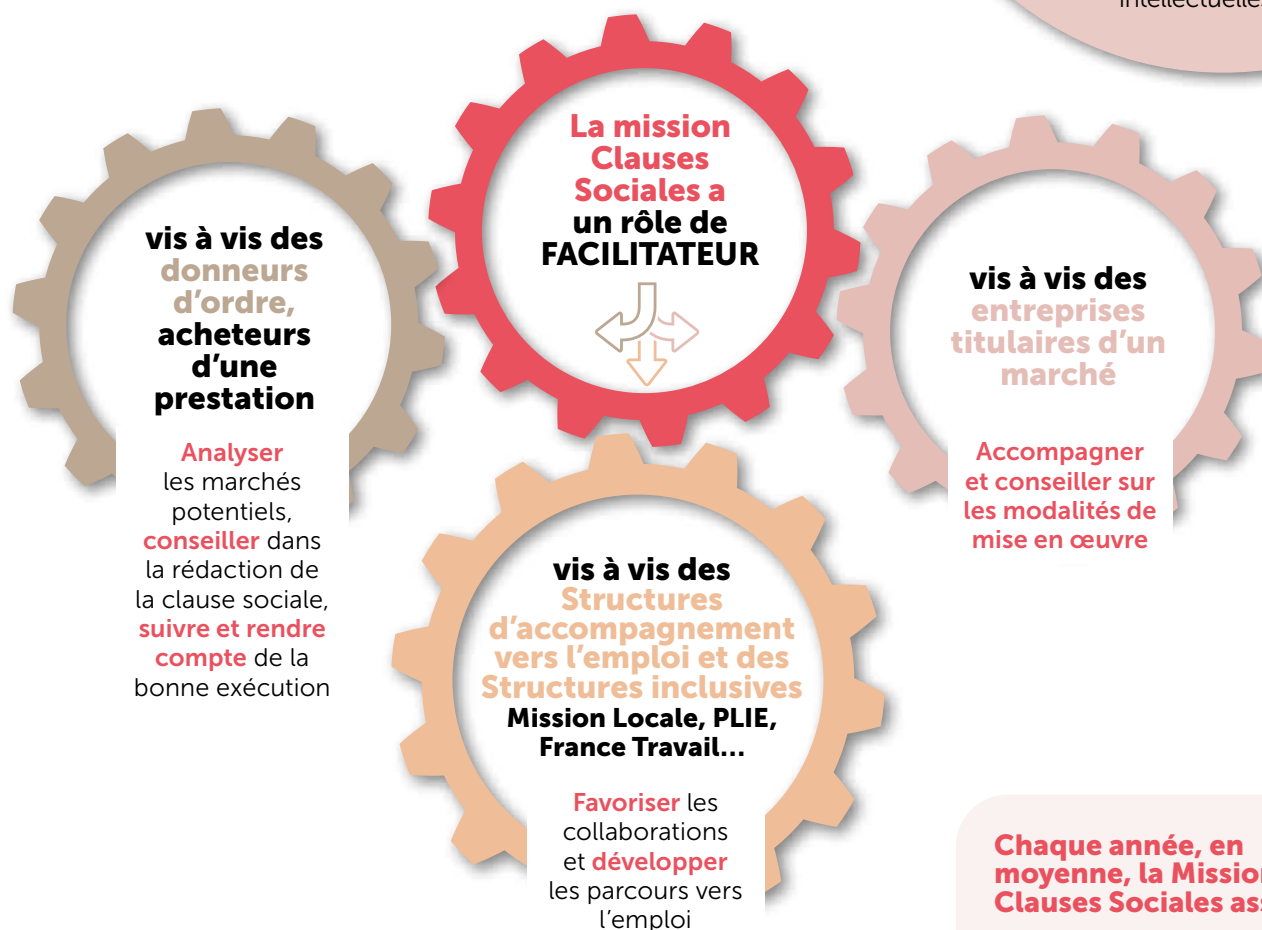


Le rôle de la Mission Clauses Sociales

Une équipe à vos côtés !

Avec la volonté d'avoir un dispositif cohérent sur le territoire, Nantes Métropole met à disposition sa Mission Clauses Sociales auprès de l'ensemble des acheteurs publics du territoire et des entreprises.

Lauréat du **Trophée de la Commande publique responsable** en 2023 catégorie Clauses sociales. Lauréat de 3 distinctions lors des Trophées de l'achat socialement responsable (promotion des structures inclusives, marchés réservés et marchés de prestations intellectuelles).



Notre équipe est aux côtés des entreprises pour :

- Informer et conseiller sur les actions d'insertion professionnelle possibles.
- Orienter vers les acteurs de l'emploi et de l'insertion.
- Répondre aux questions et trouver des solutions adaptées en cas de difficultés.
- S'assurer que les actions d'insertion prévues correspondent aux objectifs fixés par le marché.
- Valoriser les actions d'insertion des entreprises auprès des acheteurs publics.
- Réaliser des bilans quantitatifs et qualitatifs de la clause d'insertion pour chaque marché.

N'hésitez pas à nous solliciter !

Mission Insertion Professionnelle par les Clauses Sociales
Service Emploi et Insertion

Nantes Métropole

Tél : **02 40 99 32 91**

courriel : clausesociale@nantesmetropole.fr

Chaque année, en moyenne, la Mission Clauses Sociales assure :

L'assistance auprès de plus de
80 ACHETEURS

Le suivi de près de
800 MARCHÉS

L'accompagnement de
600 ENTREPRISES

Le suivi de plus de
700 000 HEURES D'INSERTION
au bénéfice de près de
2000 PERSONNES
éloignées de l'emploi

LES CONDITIONS DE RÉUSSITE

Solliciter l'accompagnement de la Mission Clauses Sociales

Pour faciliter la mise en œuvre de votre engagement contractuel, nous vous accompagnons à chaque étape d'un marché comportant une clause sociale.

1 EN PHASE DE CONSULTATION DES ENTREPRISES



En cas de besoin, demandez-nous un complément d'information sur la clause sociale via la plateforme dématérialisée de l'acheteur.



2 AU DÉMARRAGE DU MARCHÉ



Demandez-nous conseil sur :

- le choix des modalités, des partenaires de l'emploi et de l'insertion, ...

Informez-nous :

- de vos co-traitants ou sous-traitants concernés par la clause sociale,
- du planning d'intervention prévisionnel.

3 EN COURS D'EXÉCUTION DU MARCHÉ



En cas de difficultés, de chômage partiel ou de licenciement économique, contactez-nous rapidement pour trouver des solutions adaptées à votre situation.



4 EN FIN DU MARCHÉ



Assurez-vous de nous avoir transmis l'intégralité des documents de suivi pour :

- permettre la réalisation du bilan quantitatif et qualitatif de la clause sociale.
- éviter l'application de pénalités pour non respect de vos engagements contractuels d'insertion ou non transmission répétée des documents justificatifs.

Adapter votre démarche de recrutement



Pour que cette clause sociale se transforme en une réussite pour votre entreprise et la personne recrutée, nous vous conseillons d'adopter une posture de recrutement inclusif. Cela vous permettra de toucher des candidat·es aux profils plus diversifiés.

Ouvrir les portes de votre entreprise

En amont du recrutement, vous pouvez accueillir des personnes en **stage** :

- Vous permettez au candidat de découvrir votre entreprise et vos métiers,
- Vous sécurisez votre recrutement.

immersion-facile.beta.gouv.fr/

Des **actions de formation** peuvent également être prises en charge par France Travail (anciennement Pôle Emploi) afin d'adapter les compétences des demandeurs d'emploi.

Anticiper et identifier votre besoin de recrutement

La recherche des candidats nécessite du temps !

- Identifiez les tâches qui seront confiées ; pensez aux **fonctions supports** dans votre entreprise (ayant un lien avec l'objet du marché),
- Étudiez l'opportunité des **contrats en alternance** qui allient formation et temps en entreprise,
- Focalisez-vous sur les **savoir-faire** et **savoir-être** essentiels,
- Pour chaque compétence attendue, demandez-vous si celle-ci peut s'acquérir facilement,

- Précisez si une **formation au poste** est prévue,
- Définissez les conditions d'exercice du poste (horaires, localisation, conditions particulières...),
- Rédigez une fiche de recrutement non discriminante*,
- **Impliquez toute votre équipe** en amont du recrutement.

Préparer un entretien de recrutement sans discrimination*

- Concevez une grille d'**analyse objective** en amont par savoir-faire ou savoir-être attendu
- Posez les bonnes questions lors de la rencontre en se centrant uniquement sur les **informations en lien direct avec le poste**
- Si possible, offrez la possibilité d'un retour d'entretien aux candidats non retenus

Aujourd'hui, la Loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination. Critères qui sont donc à proscrire dans l'entretien et l'évaluation des candidats, et qui doivent appeler votre vigilance a priori.

Bon à savoir

Pour aller plus loin, le Défenseur des droits met à disposition un guide à destination des recruteurs, intitulé «Pour un recrutement sans discrimination». Il a pour objectif de vous faire connaître les différentes formes de discriminations, et de vous outiller de manière simple pour sécuriser vos recrutements.

Les traitements discriminatoires peuvent ne pas être intentionnels. Ils sont ainsi souvent le résultat des stéréotypes et préjugés mobilisés inconsciemment par les personnes qui participent au recrutement.



* Pour rappel, dans le cadre du travail, les décisions doivent être fondées sur des critères professionnels et non sur des motifs discriminatoires (le sexe, l'âge, les opinions syndicales ou politiques, etc.). Tout travailleur et tout candidat à un emploi, à un stage ou à une formation est protégé contre les discriminations au travail telles que définies par la Loi, Article L1132-1 - Code du travail. <https://www.legifrance.gouv.fr/>



**ACCUEILLIR
ET INTÉGRER**

**RÉUSSIR
LE PARCOURS
D'INSERTION**

Accompagner la personne recrutée

Veiller à bien accueillir et intégrer la personne

- Informez chaque futur salarié en insertion du fonctionnement de votre entreprise, de son organisation et des conditions de travail
- **Expliquez les codes de votre entreprise** (le vocabulaire spécifique, le règlement intérieur, les horaires, l'organisation hiérarchique, les habitudes, les rituels, etc.)
- Rendez-les visibles et compréhensibles
- Veillez à l'**implication de l'ensemble des salariés de l'équipe** pour l'intégration de la personne recrutée
- **Désignez un tuteur** référent au sein de l'équipe déjà en place
- Mettez en place un parcours d'accompagnement avec des **temps d'échanges réguliers**
- Si nécessaire, **ajustez ou adaptez certains aspects de l'organisation** pour permettre à la personne d'exercer ses missions dans les meilleures conditions

Contribuer à la réussite du parcours d'insertion

La formation peut permettre la montée en compétence de la personne

- Les structures inclusives peuvent également mettre en place des contrats menant à une **qualification** pour leurs salariés mis à disposition dans votre entreprise
- Aidez la personne à **évaluer les compétences** acquises au cours du contrat
- Si vous détectez des difficultés (logement, santé, mobilité, administratif, maîtrise de la langue, etc.), **passer le relais** aux acteurs de l'emploi et de l'insertion dans un rôle d'alerte
- Développez des **partenariats** : assistants sociaux du travail, médecine du travail, structures d'insertion, etc.

VOS TÉMOIGNAGES

LUDOVIC D., ARCHITECTE D'UN CABINET NANTAIS DE 8 SALARIÉS :

« Nous avons accueilli un dessinateur via une entreprise d'intérim d'insertion. Cette modalité de recrutement nous a paru plus facile (accompagnement, gestion administrative, ...). J'ai suivi une formation au tutorat. Les différentes étapes pour mettre en confiance la personne sont

bien explicitées. La personne accueillie avait déjà des compétences en dessin informatique mais a pu développer de nouvelles compétences, notamment l'autonomie et la prise d'initiative.

L'anticipation dans la recherche de candidats est essentielle ainsi que l'accueil et l'accompagnement. »

PAULINE C., RESPONSABLE SUPERVISION AU SEIN D'UNE ENTREPRISE DE LOCATION DE CYCLE :

« Nous avons recruté deux personnes en CDI en tant que mécanicien cycle. Ces personnes étaient auparavant salariées d'une structure d'insertion. Nous avons formé ces deux salariés. L'un des deux a acquis des compétences qui lui ont permis d'être promu au poste de responsable d'atelier et des stocks.

Pour que ces recrutements se passent bien, il faut :

- Rester ouvert d'esprit : les personnes en insertion ont besoin de la confiance de leur employeur pour s'épanouir pleinement sur leur poste.
- Être bienveillant : le salarié en insertion peut avoir perdu contact avec le monde du travail. Il faut donc l'accompagner dès les premiers instants et le rassurer en cas de difficultés.
- Privilégier la communication : se montrer disponible et à l'écoute, répéter, reformuler, faire pratiquer.

Ce type d'intégration peut demander plus de temps et d'implication et donc sembler moins efficiente, mais l'entreprise est gagnante sur la durée. Aspirant à trouver un équilibre via leur travail, ces employés démontrent bien souvent une grande motivation, un savoir-être empreint de résilience et un engagement sur le long terme. »



SANDRA A., RESPONSABLE ADMINISTRATIVE AU SEIN D'UN CABINET D'ARCHITECTE NANTAIS DE PRÈS DE 50 SALARIÉS :

« Nous avons opté pour la création d'un poste d'agent d'accueil en CDD. La personne est accueillie avec un livret d'accueil expliquant les règles de l'entreprise. Elle est formée durant quelques semaines. La salariée recrutée a pu développer différentes compétences : la prise de parole en public, la gestion des appels téléphoniques, ou encore la gestion du stress lorsque plusieurs personnes arrivent pour un rendez-vous. L'insertion peut faire peur mais il existe plein de façons de remplir cet engagement, même avec peu d'heures, via des structures d'intérim spécialisées par exemple. »

CHARLES P., RESPONSABLE DE SITE AU SEIN D'UNE ENTREPRISE DE GESTION DE PARKINGS :

« Nous avons recruté deux personnes, une via une structure d'intérim d'insertion et une autre en direct. L'un des salariés a commencé par une immersion d'une semaine en alternant avec plusieurs tuteurs afin de lui donner un aperçu assez large de ses futures missions. Nous avons poursuivi la formation en l'accompagnant en binôme sur les missions spécifiques qui composent son poste.

Il est utile de définir avec les partenaires de l'insertion, les compétences minimum nécessaires à la réussite dans le poste (ex : lecture, utilisation d'un ordinateur,

permis de conduire...) afin d'orienter les recherches vers des candidatures compatibles et ainsi se donner le maximum de chances pour réussir l'insertion.

Il faut programmer des points d'étapes dans le parcours d'intégration pour identifier les éventuelles difficultés et mettre en place un plan d'action pour y répondre. Enfin, je dirai aux entreprises qui n'ont jamais expérimenté la clause d'insertion que c'est une opportunité pour enrichir leurs équipes avec le plus souvent de belles rencontres et parfois de belles réussites. »



FOIRE AUX QUESTIONS

Les stages sont-ils pris en compte ?

Non, seules les heures réalisées dans le cadre d'un contrat de travail peuvent être valorisées au titre d'une clause sociale.

Les heures de formation sont-elles prises en compte ?

Oui, les heures de travail ET les heures de formation sont comptabilisées.

Les contrats en alternance sont-ils éligibles ?

C'est le parcours de la personne recrutée qui est pris en compte et ce, quelque soit le type de contrat. Les alternants répondant aux critères du public-cible seront pris en compte.

Les heures d'insertion peuvent-elles être faites en atelier de fabrication ?

Oui, mais ces heures doivent avoir un lien avec l'objet du marché.

Les heures d'insertion peuvent elles être faites en dehors de l'agglomération nantaise ?

Oui, mais ces heures doivent avoir un lien avec l'objet du marché.

Combien de temps la personne recrutée pour répondre à l'engagement insertion, peut-elle être prise en compte ?

Le parcours d'insertion d'une personne est habituellement de 24 mois.

Si j'ai recruté une personne en parcours d'insertion avant le début du marché, cette personne peut-elle être éligible ?

Oui, si l'embauche a eu lieu dans une limite de 3 mois avant la notification du marché.

Si je pérennise un recrutement en signant un CDI, la personne est-elle encore éligible ?

Oui, l'objectif des clauses sociales est l'accès à l'emploi durable. Cette question est complexe car elle dépend du parcours de la personne recrutée et relève d'une approche au cas par cas. Faites appel à la Mission Clauses Sociales pour une étude d'éligibilité personnalisée.



Que se passe-t-il si la personne en parcours d'insertion est en arrêt maladie ou en congés ?

Dans le cadre d'un recrutement direct par l'entreprise, ou d'un contrat long (type contrat en alternance avec un GEIQ), les heures d'arrêt maladie ou de congés peuvent être prises en compte.

Si mon entreprise est titulaire de plusieurs marchés avec une clause d'insertion, est-ce que je dois faire un recrutement par marché ?

Non, une seule et même personne peut-être affectée à plusieurs marchés.

Si toutefois vous souhaitez réaliser plusieurs engagements insertion sur un seul marché, cette mutualisation est possible sous conditions :

- Vous devez demander et obtenir l'accord du ou des donneurs d'ordre.
- Les marchés concernés doivent avoir des périodes d'exécution communes.
- L'éligibilité de la personne au dispositif des clauses sociales doit avoir été vérifiée.
- Le contrat de travail doit être de plus de 6 mois ou être un contrat en alternance permettant l'accès à la qualification.

Que faire si j'ai des difficultés à respecter la clause d'insertion ?

Il faut prévenir rapidement le donneur d'ordre et la Mission Clauses Sociales pour étudier ensemble les moyens à mettre en œuvre pour parvenir aux objectifs.

Une exonération totale ou partielle de l'application de la clause d'insertion peut être accordée dans le cas où le titulaire justifie de difficultés économiques particulières (activité partielle, licenciement économique, placement en procédure collective comme le redressement judiciaire...).

Qu'est-ce que je risque si je ne réalise pas cette clause d'insertion ?

La non réalisation, totale ou partielle, de la clause d'insertion entraîne, comme d'autres obligations contractuelles du marché, la mise en œuvre de pénalités selon le cahier des charges du marché.

Nous sommes un groupement d'entreprises ou je vais faire appel à des sous-traitants. Puis-je répartir l'engagement insertion auprès des ces partenaires au prorata des chiffres d'affaires ?

Nous préconisons de ne pas répartir les heures d'insertion de manière mathématique. Ainsi, nous conseillons de ne pas allouer un volume d'heures inférieur à 105h par entreprise. Cela doit permettre aux personnes de bénéficier d'une expérience professionnelle suffisante pour développer leurs compétences.

**Mission Insertion Professionnelle
par les Clauses Sociales**

Service Emploi et Insertion

Direction de l'Économie et de l'Emploi Responsables
Nantes Métropole
2, cours du Champ-de-Mars 44923 Nantes cedex 9

Tél : 02 40 99 32 91

**Courriel : clausesociale@nantesmetropole.fr
metropole.nantes.fr/clauses-sociales**

entreprises.nantesmetropole.fr