

l'accent sur les phases sensibilisation et définition précise de fiches de postes (compétences attendues, conditions de travail, accompagnement nécessaire, après contrat). Avec cette obsession : la bonne personne pour le bon poste, dans le respect de chacun, pour que le temps passé en entreprise serve les intérêts du salarié et de l'entreprise.

Grâce à l'émulation collective et la confiance générée à Limeil-Brévannes, nous sommes parvenus en deux ans à réaliser 80 000 heures d'insertion, et notamment, 17 parcours ayant débouché sur des CDI.

Depuis, et avec la même méthode, nous accompagnons la SemPariSeine (sur les Zac Boucicaut et Beaujon) et la RATP, pour la mise en œuvre des clauses sur les marchés transverses en Ile-de-France.

> L'absence de cadre légal

Il n'existe aujourd'hui aucune réglementation ni obligation vis-à-vis des clauses d'insertion dans le privé (voir chapitre 1.4). Les initiatives sont essentiellement individuelles : une entreprise, portée par sa direction générale et sa direction Achats, en général, décide de s'engager dans la démarche. Joël Tronchon, directeur du Développement durable du Groupe SEB, s'est lancé de façon volontaire et empirique dans cette démarche, expérimentant l'obligatoire phase de tâtonnement. « *Il a été nécessaire de se poser quelques questions de fond : quelles assurances sur la validité juridique des clauses ? Comment les sécuriser pour pouvoir les développer ? Peuvent-elles être opposables ?* » (Voir en annexe 3, l'exemple des clauses environnementales et sociales intégrées par SEB à ses contrats.)

Néanmoins, des dispositifs incitatifs se substituent de fait aux clauses proprement dites. Par exemple, les entreprises s'installant en Zones franches urbaines peuvent bénéficier d'exonérations de charges sociales pour autant que la moitié de leur effectif salarié soit issu de la ZFU, ou de zones urbaines sensibles relevant de l'unité territoriale de la ZFU. L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les établissements de plus de 20 salariés peut également être appréciée comme une clause sociale dans une certaine mesure, notamment en ce qui concerne la sous-traitance au milieu protégé et adapté, véritable source d'emplois indirects de travailleurs handicapés pour de nombreuses entreprises.