



LABEL EMPL'ITUDE – TERRITOIRE DU VAR

LA SOCIÉTÉ AVANCE,
MON ENTREPRISE AUSSI.

UPV / Union Patronale
du Var

MON
ENTREPRISE
BOUGE
Empl'itude
POUR
L'EMPLOI **83**



LES PARTENAIRES *(LISTE PROVISOIRE)*



PORTEUR DU LABEL EEMPL'ITUDE 83

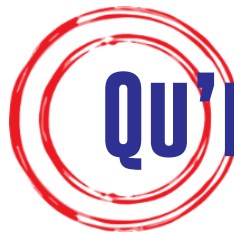


QU'EST-CE QUE LE LABEL EMPL'ITUDE

- **1^{er} label territorial** en France qui **valorise les actions et les bonnes pratiques** des entreprises en matière d'emploi, de ressources humaines et d'engagement sociétal.
- Porté par des partenaires institutionnels, socio-professionnels et associatifs, Empl'itude repose sur un référentiel construit avec **l'AFNOR**.

Création en 2007 par Emergence(s) Compétences Projets, Association du Plie (Plan local pour l'insertion et l'emploi) de Marseille Provence Métropole Centre.





QU'EST-CE QUE LE LABEL EMPL'ITUDE

Certification de Service AFNOR

AFNOR Certification accompagne les projets de certification sur un référentiel adapté, élaboré selon une démarche officielle reconnue par les services publics.





QU'EST-CE QUE LE LABEL EMPL'ITUDE

LE RÉFÉRENTIEL DU LABEL S'ARTICULE AUTOUR DE 3 AXES :



1^{er} axe : Favoriser l'accès à l'emploi

Comment l'entreprise dynamise l'emploi sur le territoire en conseillant les scolaires, les demandeurs d'emploi et les créateurs d'entreprises ?



2^{ème} axe : Recruter, accueillir et favoriser l'évolution des collaborateurs

Comment l'entreprise intègre les salariés et favorise leur progression ?



3^{ème} axe : Assurer la pérennité de la démarche

Comment l'entreprise partage ses bonnes pratiques auprès de ses collaborateurs, clients, fournisseurs et pairs ?



EMPL'ITUDE POUR QUI ?

- Les entreprises de toute taille et de tout secteur d'activité implantées sur le département du Var.
- Empl'itude s'adresse aux acteurs engagés en faveur de l'emploi et de l'insertion sur leur territoire et qui veillent à l'évolution professionnelle de leurs collaborateurs ainsi qu'à leurs conditions de travail.
- Le label est accessible aux entreprises qui ont engagé ou qui s'engagent à intégrer dans leurs stratégies des actions visant à favoriser l'emploi et l'insertion sur leur territoire.



EMPL'ITUDE POURQUOI ?

- Pour **renforcer son attractivité** en affirmant sa position d'acteur responsable et engagé en faveur du développement de son territoire,
- Pour **garantir la cohésion interne** des ses équipes en fédérant ses collaborateurs autour de valeurs communes,
- Pour **structurer et développer la gestion de ses ressources humaines** afin de valoriser la montée en compétences de ses collaborateurs,
- Pour **faciliter le recrutement** en mettant en avant ses bonnes pratiques auprès de candidats en recherche des meilleures conditions de travail,



EMPL'ITUDE POURQUOI ?

- Pour **transmettre ses valeurs** aux partenaires commerciaux et **renforcer les réponses aux appels d'offres** qui intègrent de plus en plus souvent un critère de mieux-disant social,
- Pour **donner du sens aux convictions de l'entreprise** dans les domaines de la lutte contre les discriminations, du respect de la diversité et de la promotion de l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi,
- Pour **s'intégrer progressivement dans une démarche globale de RSE/RSO** (responsabilité sociale des entreprises/des organisations) en impliquant l'ensemble de ses équipes.





EMPL'ITUDE : LES ÉTAPES DE LA LABELLISATION

1

Un diagnostic permettant de vérifier l'éligibilité de l'organisation candidate

2

La constitution du dossier de labellisation présentant les actions menées et l'élaboration d'un plan d'amélioration

3

Une présentation du dossier de candidature devant le jury de labellisation

4

Une labellisation obtenue pour 3 ans avec le déploiement du plan d'amélioration

Les candidats sont accompagnés tout au long de leur parcours de labellisation par un consultant maîtrisant l'intégralité du référentiel Empl'itude.





EMPL'ITUDE : LES MODALITÉS DE LABELLISATION

LES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ POUR CANDIDATER :

Le référentiel AFNOR pose que le label Empl'itude :



- « concerne toute organisation agissant en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle, quelle que soit sa taille (*au moins un collaborateur salarié*) ou son domaine d'activité, pour les actions engagées sur son territoire et pour lesquelles elle ne serait pas missionnée »
- « concerne uniquement les organisations ayant au moins 1 an d'existence »
- « concerne les organisations attestant sur l'honneur être à jour de leurs obligations légales »





EMPL'ITUDE : LES MODALITÉS DE LABELLISATION

LE PÉRIMÈTRE DE LABELLISATION:

-  Le label concerne toutes les organisations (y compris siège, délégation locale, agence ...) sur le territoire du Var.
-  Un dossier de labellisation correspond à un numéro de SIREN, dans le dossier de labellisation sera précisé l'ensemble des établissements concernés par la démarche.





EMPL'ITUDE : LES MODALITÉS DE LABELLISATION

LES CRITÈRES DE LABELLISATION:



LES ENGAGEMENTS MINIMUM À TENIR :

Chaque candidat devra justifier d'actions réalisées sur au moins un engagement socle par action au référentiel, soit au minima 7 actions valorisées :

- 2 engagements socles sur l'axe 1
- 3 engagements socles sur l'axe 2
- 2 engagements socles sur l'axe 3





EMPL'ITUDE : LES MODALITÉS DE LABELLISATION

LES CRITÈRES DE LABELLISATION:



LES ENGAGEMENTS MINIMUM À TENIR :

Pour une première labellisation :

- Evaluation possible sur les 3 dernières années
- Activité(s) réalisée(s) sur les 12 derniers mois

Pour une reconduction :

- Evaluation sur les 3 dernières années (période de première labellisation)





EMPL'ITUDE : LES MODALITÉS DE LABELLISATION

LES CRITÈRES DE LABELLISATION:



LE PLAN D'AMÉLIORATION:

Le plan d'amélioration propose :

- de renforcer son action sur tout ou partie des engagements socles et/ou
- d'aller sur d'autres engagements socles et/ou
- d'aller sur les engagements optionnels et/ou
- de d'investir davantage dans la communauté Empl'itude

Il est souhaitable que le plan d'amélioration balaye les 3 axes.





EMPL'ITUDE : LES MODALITÉS DE LABELLISATION

LES CONDITIONS POUR SE PRÉSENTER AU JURY :

Le dossier de labellisation devra être finalisé et devra comporter :

- le dossier de candidature complété,
- a minima, un élément de preuve par engagement,
- une proposition de plan d'amélioration.

LES CRITÈRES PERMETTANT LA LABELLISATION D'UNE ENTREPRISE:

Le jury s'assure de la réalité factuelle d'un action menée sur au moins un engagement socle par action du référentiel.

Le jury valide le plan d'amélioration.





EMPL'ITUDE : LES ACTEURS DU DISPOSITIF



LES SIGNATAIRES DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT:

Partenaires institutionnels, acteurs économiques, acteurs de l'emploi et de l'insertion.

Ils s'engagent à :

- promouvoir le label auprès des différents partenaires, mobiliser les organisations dans la démarche de labellisation ;
- participer et siéger au comité de pilotage du label ;
- assister et participer aux jurys de labellisation ;
- pour les signataires institutionnels, informer l'animateur des besoins du territoire en matière d'emploi et d'insertion ;
- pour les signataires économiques, informer l'animateur de leur offre de service en matière de RH.





EMPL'ITUDE : LES ACTEURS DU DISPOSITIF



LES MEMBRES DU JURY DE LABELLISATION:

Jury de labellisation tournant composé des représentants des signataires de la charte d'engagement, de partenaires associés et à terme d'entreprises labellisées.

Le jury a pour vocation de :

- délibérer sur l'attribution du label,
- valider le plan d'amélioration,
- s'assurer de la sincérité de l'engagement de l'organisation candidate,
- instaurer un dialogue constructif avec le candidat et lui proposer des pistes d'amélioration,
- apporter au candidat des conseils et un soutien dans la mise en œuvre de son plan d'amélioration,
- identifier les bonnes pratiques des candidats.





EMPL'ITUDE : LES ACTEURS DU DISPOSITIF

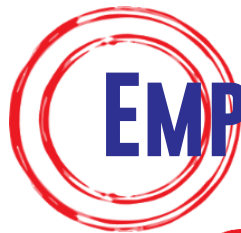


L'ANIMATEUR:

Garant du bon fonctionnement du dispositif de labellisation sur le territoire, il assure :

- **l'animation du partenariat local** : mobilisation des signataires de la charte, veille sur les besoins du territoire en matière d'emploi et d'insertion, recensement de l'offre de services des signataires économiques, organisation des comités de pilotage ...
- **l'animation du jury de labellisation** : veille à la participation de l'ensemble des membres du jury, assure la pré instruction des dossiers de candidature, favorise les échanges entre les candidats et les membres du jury ...
- **l'animation de la communauté Empl'itude** : valorise le label auprès des organisations du territoire, organise les manifestations de valorisation du label, anime les « Clubs Empl'itude », organise la communication du label sur le territoire ...





EMPL'ITUDE : LES ACTEURS DU DISPOSITIF



L'ACCOMPAGNATEUR:

Il s'assure de :

- vérifier l'éligibilité des candidats à la labellisation,
- présenter aux candidats le parcours de labellisation et les modalités de délivrance du label,
- soutenir l'organisation candidate dans la constitution de son dossier de labellisation et de recueillir les éléments de preuve nécessaires,
- apporter des suggestions et des conseils dans l'élaboration du plan d'amélioration en fonction des besoins du territoire en terme d'emploi et d'insertion,
- assurer le suivi post-labellisation du candidat et le soutenir dans le déploiement de son plan d'amélioration.





EMPL'ITUDE : MEMBRE DE LA COMMUNAUTÉ

L'obtention du label Empl'itude permet aux membres d'avoir accès à une offre de services comprenant :

- Des **outils de communication** afin de valoriser ses engagements auprès de ses parties prenantes,
- Une **manifestation officielle de remise des certificats** de labellisation,
- Une **adhésion aux Clubs Empl'itude** afin d'échanger avec les membres labellisés,
- Un **accès à la base de données des bonnes pratiques** Empl'itude pour s'inspirer entre membres de la communauté.





EMPL'ITUDE : COÛT DE LA LABELLISATION

La participation financière des organisations souhaitant obtenir le label est calculée en fonction de leur effectif :

Tranche 1 : 1 à 25 ETP = 500,00€ TTC

Tranche 2 : 26 à 50 ETP = 750,00€ TTC

Tranche 3 : 51 à 100 ETP = 1 000,00€ TTC

Tranche 4 : 101 à 250 ETP = 1 500,00€ TTC

Tranche 5 : Plus de 250 ETP = 3 000,00€ TTC



EMPL'ITUDE : LES ENGAGEMENTS

● AXE 1 : FAVORISER L'ACCÈS A L'EMPLOI

1.1 – Informer sur les secteurs, les métiers et les organisations :

● Engagement socle :

Intervenir auprès des scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi et/ou des professionnels de l'éducation ou de l'emploi et de l'insertion.

● Engagements optionnels :

- Organiser des journées portes ouvertes pour les scolaires, leurs familles, les demandeurs d'emploi, les professionnels de l'orientation et de l'emploi.
- Participer/organiser (à) des forums ou salons sur l'orientation professionnelle pour présenter les filières, les métiers, les emplois et les organisations qui recrutent.



EMPL'ITUDE : LES ENGAGEMENTS

AXE 1 : FAVORISER L'ACCÈS A L'EMPLOI

1.2 – Contribuer à la professionnalisation des scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi et créateurs d'entreprises :

● Engagements socles :

- Proposer des périodes de mises en situation professionnelle pour (re)mettre le demandeur en situation réelle et/ou accueillir des stagiaires scolaires ou étudiants.
- Conseiller un candidat dans son projet de création ou de recherche d'emploi.

● Engagements optionnels :

- Accompagner sur la durée un candidat dans son projet de création ou de recherche d'emploi,
- Apporter une contribution active à une structure d'insertion, d'aide à la recherche d'emploi et/ou la création,
- Participer à la validation d'un projet professionnel en apportant une évaluation,
- Participer à des jurys professionnels dans le cadre de la formation initiale ou continue.



EMPL'ITUDE : LES ENGAGEMENTS

AXE 2 : RECRUTER, ACCUEILLIR ET FAVORISER L'ÉVOLUTION DES COLLABORATEURS

2.1 – Mettre en œuvre des modes de recrutement non-discriminants :

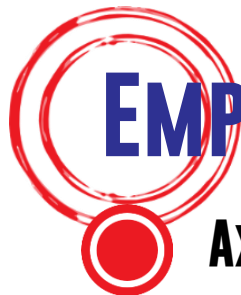
● Engagements socles :

- Diversifier les sources de recrutement,
- Fonder les offres de recrutement sur les compétences requises,
- Adapter les modes de sélection aux objectifs de diversité,
- A compétences égales, privilégier le recours aux publics prioritaires.

● Engagements optionnels :

- Formaliser des profils de poste décrivant des compétences objectives pour éliminer les risques de discrimination,
- Formaliser les processus de recrutement,
- Ouvrir les sources de recrutement aux services publics de l'emploi élargis (incluant les acteurs de l'insertion) pour favoriser la diversité des candidatures.





EMPL'ITUDE : LES ENGAGEMENTS

AXE 2 : RECRUTER, ACCUEILLIR ET FAVORISER L'ÉVOLUTION DES COLLABORATEURS

2.2 – Favoriser des modalités d'accueil et d'intégration adaptées aux besoins des personnes recrutées :

● Engagements socles :

- Définir et mettre en œuvre un processus d'intégration structuré,
- Faire le point régulièrement avec le collaborateur recruté pour évaluer son intégration et l'adapter le cas échéant.

● Engagements optionnels :

- Adapter le parcours d'intégration en fonction de la spécificité des situations et des personnes recrutées,
- Formaliser un processus d'intégration dans une logique d'amélioration continue.





EMPL'ITUDE : LES ENGAGEMENTS

AXE 2 : RECRUTER, ACCUEILLIR ET FAVORISER L'ÉVOLUTION DES COLLABORATEURS

2.3 – Mettre en place les conditions nécessaires pour favoriser l'évolution des collaborateurs :

● Engagements socles :

- Contribuer au développement des compétences des collaborateurs en prenant en compte les besoins spécifiques,
- A compétences égales, privilégier la pérennisation des stagiaires, alternants, intérimaires, bénéficiaires de contrats aidés pour les postes à pourvoir.

● Engagements optionnels :

- Informer les collaborateurs sur les dispositifs mise en place par les politiques publiques ou par l'organisation favorisant la montée en compétences ou le bien-être au travail,
- Mettre en place des dispositifs de parrainage / accompagnement / tutorat pour accompagner les collaborateurs et soutenir leur performance dans le poste,
- Mettre en œuvre au moins une action favorisant : la QVT au-delà des obligations légales, la prise en compte de l'équilibre vie pro/vie perso, la résolution/prise en compte des difficultés perso impliquant leurs postes de travail.





EMPL'ITUDE : LES ENGAGEMENTS



AXE 3 : ASSURER LA PÉRENNITÉ DE LA DÉMARCHE

3.1 – Inscrire les valeurs en faveur de l'insertion et de l'emploi dans sa politique, déployer la démarche et l'évaluer afin de l'améliorer :

● Engagements socles :

- Définir et déployer sa politique en faveur de l'insertion et de l'emploi,
- Désigner un référent Empl'itude et l'associer à la définition de la stratégie et au déploiement de la démarche, à sa mise en œuvre, son évaluation et son amélioration,
- Sensibiliser les managers à la démarche et sa mise en œuvre,
- Assurer un suivi des actions menées et mettre en œuvre les actions d'amélioration.

● Engagements optionnels :

- Formaliser la politique en faveur de l'insertion dans les textes,
- Associer les parties prenantes internes dans la mise en œuvre et le suivi d'une stratégie insertion/emploi,
- Formaliser un bilan annuel des actions réalisées,
- Prévoir un dispositif de mesure permettant de mettre en valeur les collaborateurs déjà engagés dans la démarche et inciter les autres à y entrer,
- Co-construire et formaliser avec les partenaires de l'emploi des actions permettant d'encourager le développement de l'emploi sur le territoire,
- Mettre en place un outil de mesure et d'amélioration de la qualité de vie au travail.





EMPL'ITUDE : LES ENGAGEMENTS



AXE 3 : ASSURER LA PÉRENNITÉ DE LA DÉMARCHE

3.2 – Communiquer sur sa démarche et partager les bonnes pratiques :

● Engagements socles :

- Communiquer sur la démarche et les retombées positives en interne et en externe,
- Partager et échanger des bonnes pratiques, pour inciter d'autres organisations à mettre en œuvre la démarche.

● Engagements optionnels :

- Favoriser le témoignage de collaborateurs engagés lors d'évènements ou de communications sur les actions réalisées,
- Identifier des collaborateurs « ambassadeurs » de la démarche susceptibles de participer aux actions de communication et de contribuer à la valorisation et la diffusion de la démarche en interne et en externe (ex : réseaux sociaux ...)
- Valoriser les actions en faveur de l'emploi et de l'insertion qui ont contribué à la performance de l'organisation dans le plan de communication.

