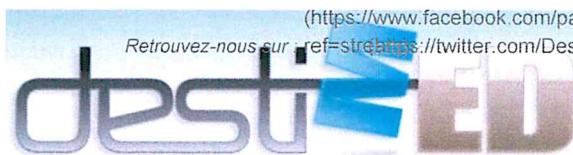




Rechercher



Mardi 19 Décembre 2017  
10h22



**LA RÉGION FINANCE L'INNOVATION ET LES FILIÈRES D'AVENIR**

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR  
LE PARI DE **L'EXCELLENCE**



([http://www.regionpaca.fr/economie-](http://www.regionpaca.fr/economie-emploi.html)

[emploi.html](http://www.regionpaca.fr/economie-emploi.html))



([https://www.departement13.fr/le-13-](https://www.departement13.fr/le-13-en-action/culture/les-evenements/leluxedanslantiquite/)

[en-action/culture/les-evenements/leluxedanslantiquite/](https://www.departement13.fr/le-13-en-action/culture/les-evenements/leluxedanslantiquite/))



## Marseille : "Empl'itude" le label qui croit au social comme moteur du dynamisme économique célèbre ses 10 ans

jeudi 14 décembre 2017 (2017-12-14T13:54:54Z)

Le label "Empl'itude" fête ses 10 ans ce 14 décembre, occasion de le mettre en lumière ainsi qu'Emergence(s) qui porte ce premier label territorial en France qui valorise les actions et les bonnes pratiques des organisations en matière d'emploi, de ressources humaines et d'engagement sociétal. Une opération qui s'adresse à tout type d'entreprise quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité. Les 90 entreprises labellisées du territoire sont invitées à la soirée organisées pour l'occasion l'objectif étant de dépasser les 100 labellisées en 2018.



L'équipe d'Emergence(s) qui porte le label "Empl'itude" (de gauche à droite) Faouzi Ennadjar, Aurore Dubard, Fabienne Jeandenant, Jean-Christophe Barusseau (Photo L.W.)

Jean-Christophe Barusseau, directeur d'Emergence(s) indique : « Des entreprises nous rejoignent car elles mesurent à quel point pour être performante elles doivent aujourd'hui conjuguer performance économique et sociale. Notre label est un facteur d'ancrage local et de cohésion de l'équipe, il révèle un supplément d'âme qui fait que l'on se sent bien au travail. De plus, ce n'est pas un label d'excellence, nous accompagnons les entreprises dès leur première labellisation pour leur permettre d'avancer. Nous effectuons dans un premier temps un diagnostic permettant de vérifier l'éligibilité de l'organisation candidate. Vient alors le temps de la constitution du dossier présentant les actions menées et l'élaboration d'un plan d'amélioration, dossier qui est présenté devant le jury. La label est remis pour 3 ans, au terme desquels 70% d'entre-elles reconduisent la démarche ».

**« Nous avons créé un réseau d'entreprises partenaires »**

Il revient sur la genèse : « Nous sommes une association d'animation du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) de Marseille Provence Métropole Centre. Depuis 20 ans, nous avons accompagné plus de 2 000 personnes chaque année qui sont éloignées du marché de l'emploi. Nous avons tout de suite eu conscience que nous ne pourrions accompagner efficacement ces personnes si les entreprises n'étaient pas au cœur du process. Nous avons donc créé un réseau d'entreprises partenaires, elles sont aujourd'hui 300. Elles viennent



gracieusement chaque fois qu'elles le peuvent pour les préparations aux entretiens d'embauche que nous organisons toutes les semaines, le vendredi. Les entreprises accueillent également en immersion les personnes dont nous nous occupons pour nous dire si elles sont aptes à postuler à un emploi ou non et, dans ce cas, sur quel point il importe de travailler encore. Et c'est ainsi que nous est venue l'idée de mettre en place un label territorial ». Celui-ci est porté par des partenaires institutionnels (État, Collectivités locales et territoriales...) et économiques (Union patronale, chambres consulaires, associations d'entreprises...). Empl'itude repose sur un référentiel construit avec l'Afnor (Association française de normalisation) et se base sur trois axes : favoriser l'accès à l'emploi en informant sur les secteurs, les métiers et les organisations ; contribuer à la professionnalisation des scolaires, étudiants, demandeurs d'emploi et créateurs d'entreprise ; recruter, accueillir et favoriser l'évolution des collaborateurs par la mise en œuvre de modes de recrutement non-discriminants, en favorisant des modalités d'accueil et d'intégration adaptée aux besoins des personnes recrutées, la mise en place des conditions nécessaires pour favoriser l'évolution des collaborateurs. Jean-Christophe Barusseau insiste sur le troisième point, la pérennisation de la démarche : « La labellisation est souvent le fait d'une personne, le chef d'entreprise ou le responsable des ressources humaines et, lorsque elle part il arrive que personne ne reprenne la démarche ». En 10 ans, la notoriété du label Empl'itude s'est étendue au-delà des frontières du bassin marseillais et Emergence(s) souhaite désormais faire bénéficier d'autres territoires de son dispositif de labellisation en mettant à profit son expérience. Dans cette perspective, une première phase d'essaimage a été menée de manière expérimentale en 2014 et 2015 en région Paca sur les territoires du Vaucluse et des Pays de Lérins. A la suite de cette première phase concluante, Emergence(s) a pu avancer de manière empirique sur ce processus d'essaimage et 2017 marque le lancement officiel de l'implantation du label Empl'itude sur d'autres territoires, au niveau régional mais aussi national.

**Michel CAIRE**

#### **Labellisation Empl'itude : des entreprises de la Métropole expliquent pourquoi s'engager**

**Nathalie Reisinger** (Icare, entreprise de services du numérique) met en avant sur son site internet ses engagements en faveur de l'insertion et l'emploi notamment son engagement auprès de "Nos Quartiers ont des Talents" ou la "Fondation Agir Contre l'Exclusion" : « Quand on parle du label, on valorise nos équipes mais aussi le territoire. Tous les clients sont très intéressés par notre engagement ». Ces engagements permettent de renforcer sa marque employeur.

**Sophie Pelcot** (Logirem-bailleur social). « Logirem traduit sa responsabilité sociale et environnementale en se fixant des priorités et en soumettant ses avancées et ses marges de progression à l'épreuve de divers indicateurs. Logirem formalise ainsi sa vision pour mieux communiquer en interne et en externe sur sa marque employeur.

*Empl'itude lui permet d'apporter la preuve de son engagement et de l'implication de ses collaborateurs en faveur de l'insertion et de l'emploi notamment auprès d'Emergence(S) -simulation d'entretien d'embauche, parrainage, participation au groupe de travail sur le nouveau référentiel, etc...- Empl'itude est un marqueur dans une volonté de fédérer ses collaborateurs autour de valeurs communes et renforce le sentiment d'appartenance des équipes ».*

**Mathieu Capuono** (Ficorec - Commissariat aux comptes et expertise comptable). « Ficorec est une entreprise familiale qui met en avant son identité au travers de valeurs communes et une philosophie qui associe performance et valeurs humaines ». Mathieu Capuono favorise ainsi la cohésion d'équipe autour d'une valeur forte qui est le partage. Il incite ainsi ses collaborateurs à devenir des acteurs de leur territoire (course à pied au profit de la recherche médicale, collecte de jouets pour les enfants malades...). En parallèle, dans le cadre d'une démarche bien-être de ses collaborateurs, le cabinet met en place chaque mois l'opération « One Month One Event » qui consiste à proposer une sortie culturelle, sportive, gustative, relaxante...au cabinet.

**Thomas Arnaud** (Metsens-traiteur) met en avant les valeurs de partage, de travail en équipe, d'écoute et incite son équipe à s'impliquer en faveur de l'insertion et de l'emploi -accueil de demandeurs d'emploi en stage d'évaluation par exemple-. Des engagements qui favorisent la cohésion d'équipe autour de valeurs communes : « Dans mon secteur d'activité, l'Humain a une place très importante. Nous avons des valeurs fortes à respecter. C'est à travers cela que j'ai construit et développé la société Metsens. Travailler autour de ces valeurs est ce qui permet d'avancer. On ne peut réussir aucune action si on n'a pas des équipes solides, solidaires et qui aiment travailler ensemble. Je suis convaincu que la rigueur nécessaire dans nos métiers n'est pas synonyme de dureté et qu'on peut atteindre l'excellence, tout en étant humain dans la gestion de ses ressources humaines. C'est ma conviction profonde et j'impulse cette dynamique chez Metsens ».