



100 chances - 100 emplois

Initiée par Schneider Electric, l'opération « 100 chances – 100 emplois » permet à des jeunes des zones urbaines sensibles d'acquérir compétences et expérience. Et d'augmenter leurs chances d'accéder à un emploi.

Schneider Electric lance l'initiative « 100 chances – 100 emplois » en 2004. Ce projet répond à la demande de Jean-Louis Borloo, alors ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, de voir les entreprises s'impliquer dans l'insertion des jeunes issus des zones urbaines sensibles (ZUS). Ce public connaît un taux de chômage deux fois supérieur à celui des jeunes au niveau national.

L'initiative est d'abord expérimentée à Chalon-sur-Saône, puis déployée dans onze bassins d'emploi : Chambéry, Dieppe, Grenoble, Le Havre, Lyon, Rouen, Nice, etc. Certaines actions sont pilotées par d'autres entreprises qui ont rejoint Schneider Electric : Auchan, Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH), Danfoss, Saint-Gobain, Société Générale.

En juin 2008, 20 grandes entreprises et structures signent une convention pour développer « 100 chances – 100 emplois » en France : Adecco, Alstom, Brinks, Carrefour, Caterpillar, CJD, Dalkia, EDF, Flunch, Klépierre, Kone, L'Oréal, Lyonnaise des Eaux, Saint-Gobain, Schneider Electric, Société Générale, Soitec, Spie Batignolles, ST Microelectronics, Vinci.

Actuellement, plusieurs initiatives sont en cours de lancement pour atteindre l'objectif de 17 bassins d'emploi à l'horizon 2013.

Les raisons pour se lancer dans une telle opération sont nombreuses : recrutement de proximité, meilleur ancrage territorial pour les entreprises, réponse à l'Engagement national pour l'emploi, clause d'insertion dans les marchés publics, diversité, etc.

LES POINTS FORTS DU DISPOSITIF

Un partenariat exemplaire privé/public (entreprises, préfecture, UT de la Direccte, rectorat, ville ou agglomération, Pôle emploi, mission locale).

Une entreprise qui pilote l'ensemble du processus et gère le parcours d'insertion professionnelle (étape 3).

Un acteur public qui copilote et gère le repérage, la présélection et la sélection des jeunes (étapes 1 et 2).

Un module d'accompagnement et de préparation des jeunes en amont du parcours d'insertion professionnelle.

Des actions proposées aux jeunes qui ne sont pas retenus à l'issue du module.

Un parcours diversifié qui permet aux jeunes d'acquérir compétences et expériences.



**Les jeunes ont une réelle
deuxième chance : s'ils ne sont pas
retenus, ils peuvent réintégrer plus tard
« 100 chances - 100 emplois »**

OBJECTIFS ET NATURE DES ACTIONS

« 100 chances – 100 emplois » a pour objectif de :

- répondre à des besoins économiques locaux par un recrutement dans les ZUS ;
- faciliter l'accès à l'emploi de 100 jeunes âgés de 18 à 30 ans sur une période de trois ans dans un bassin d'emploi, mais l'opération peut se poursuivre selon la volonté des acteurs locaux ;
- promouvoir l'égalité des chances par un parcours personnalisé d'insertion professionnelle.

Chaque opération vise à intégrer 60 % des jeunes entrés dans « 100 chances – 100 emplois » en CDD ou CTT de plus de six mois, en CDI ou en alternance.

Pour y parvenir, « 100 chances – 100 emplois » s'inscrit dans un partenariat durable entre les entreprises, les responsables associatifs, les services de l'État (préfecture, UT de la Direccte, rectorat, Service public de l'emploi) et les collectivités du bassin d'emploi. Chaque initiative est animée par une grande entreprise et associe un réseau d'entreprises (petites ou grandes) premier cercle d'une vingtaine de grandes entreprises et un réseau de deuxième cercle constitué de PME et TPE.

→ **étape 1 | Le repérage**

Il est piloté par un acteur de l'emploi désigné qui mobilise la mission locale, le Pôle emploi, les associations sportives et/ou de quartier...

Ces derniers repèrent des jeunes motivés et porteurs d'un projet. Un parcours d'insertion professionnelle leur est alors proposé.

Ce « multirepérage » peut s'appuyer sur des temps forts organisés au sein des quartiers avec les entreprises : forums, petits déjeuners...

→ **étape 2 | La mobilisation et la sélection**

Les jeunes suivent un module de préparation de quatre jours (« sas »).

Il s'agit d'un accompagnement personnalisé des jeunes. Il est assuré par un cabinet spécialisé et par des cadres des entreprises engagées dans l'opération. L'objectif est de préparer les jeunes à suivre le parcours d'insertion professionnelle proposé par les entreprises.

Chaque jeune a, en début de « sas », des simulations d'entretiens avec des cadres. Il travaille ensuite avec le cabinet son comportement et son projet professionnel. Cette formation permet d'évaluer la motivation, le comportement et le savoir-être des candidats. Elle permet également de valoriser leur expérience. En fin de module, les jeunes ont de nouveaux entretiens « à blanc » avec les cadres d'entreprise.

À la fin du « sas », les acteurs de l'emploi, les entreprises et le cabinet sélectionnent les jeunes prêts à intégrer le parcours d'insertion professionnelle. Les partenaires définissent aussi leur accompagnement en entreprise et les étapes du parcours. Ils présentent alors les candidatures retenues aux entreprises du réseau « 100 chances – 100 emplois ».

Les jeunes qui n'ont pas été sélectionnés se voient proposer un parcours (EPIDE, EMT...) qui, s'il est tenu, leur permet d'intégrer « 100 chances – 100 emplois » sans repasser par le « sas ».

De quatre à six modules sont organisés chaque année. Les « sas » sont financés par les pouvoirs publics.

→ **étape 3 | Le parcours d'insertion professionnelle**

Le parcours se déroule au sein des entreprises du réseau. Il est constitué de plusieurs « briques d'insertion » : Évaluation en milieu de travail (EMT), missions d'intérim, CDD, mini-stage, formation pré-qualifiante, contrat en alternance, Contrat insertion professionnelle intérimaire (CIPi)...

Chaque jeune est suivi par deux référents issus de l'entreprise et de la mission locale. Tous les mois, un « comité » des acteurs économiques et des acteurs de l'emploi fait le point sur les jeunes.

Un parcours dure en moyenne neuf mois. Le jeune n'est pas toujours embauché par une entreprise du réseau, mais le processus lui permet d'acquérir une expérience valorisante.

RÉSULTATS

De 2005 à fin 2012, 1690 jeunes ont intégré l'opération « 100 chances – 100 emplois »

893 ont bénéficié d'une « sortie positive » :

- 25 % en CDI ;
- 37% en CDD ou CTT (contrat de travail temporaire) de plus de six mois ;
- 38 % en formation/alternance.

Liste totale des bassins : Aubervilliers - Saint-Denis, Chalon sur Saône, Chambéry, Cognac, Dieppe, Dijon, Evreux, Grenoble, Le Havre, Lyon, Marseille, Mont Valérien, Montereau, Nemours, Nice, Nord Isère, Rouen



Contact

Frédéric BOULLENGER et Didier COULOMB
Groupe Schneider Electric
frederic.boullenger@fr.schneider-electric.com
didier.coulomb@fr.schneider-electric.com