

Présentation du programme « 100 chances pour 100 emplois » aux entreprises

Le nombre de jeunes et jeunes adultes qui sortent du système scolaire sans qualification croît de façon préoccupante depuis quelques années. Cette réalité s'exprime avec encore plus d'intensité dans les quartiers dits sensibles.

Chaque acteur économique est concerné par ce phénomène dont les conséquences peuvent être dramatiques pour les jeunes eux-mêmes, mais aussi pour notre société dans sa globalité.

Un programme a été mis en œuvre avec succès dans certaines communes françaises à l'initiative de Schneider-Electric, pour contribuer à résoudre cette difficulté.

Un programme identique est désormais lancé à Rouen.

L'idée est de **construire, avec les jeunes, un parcours professionnel** dont l'aboutissement peut être un stage, une formation diplômante, un contrat, etc.

Les entreprises, avec la ville de Rouen et la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation, font partie des acteurs principaux de ce programme.

Il s'agit de **réunir toutes les énergies** des parties prenantes autour du parcours du jeune et de sa réussite professionnelle.

L'entreprise Schneider-Electric pilote cette action qui se déroule essentiellement au sein de quartiers identifiés ZUS (zone urbaine sensible). A Rouen, le quartier investi est celui des "Hauts de Rouen".

Cette initiative a été lancée fin 2006.

Une initiative innovante :

- La **mobilisation de tous les acteurs impliqués**, de l'éducateur de rue au Préfet, a un objectif unique : l'**insertion professionnelle** de jeunes/jeunes adultes
- Un **parcours individuel** sur mesure, où les jeunes sont acteurs, est réalisé.
- Le **lien se construit** entre les jeunes et le monde de l'entreprise.

Des objectifs encourageants pour les jeunes

- Les jeunes, aidés par les acteurs de l'emploi, sont en **contact direct avec le réseau d'entreprise** et ont une réelle chance de démontrer leurs capacités et leur motivation.
- Ils ont un **projet** qui doit les mener à un travail dans l'entreprise.

Une perspective intéressante pour l'entreprise

- L'entreprise participe à la **politique de développement local** en synergie avec la ville.
- Elle fait le pari de **mettre dans le monde du travail 100 jeunes** ou jeunes adultes **en 3 ans**.
- Elle crée une **image positive du monde économique** en étant solidaire des préoccupations institutionnelles.

Description du programme

Le public concerné

- Jeunes, jeunes adultes de 16 à 30 ans.
- Pré-requis : uniquement la motivation et l'engagement.

Le principe :

- Territoire identifié ZUS (zone urbaine sensible),

- **Réseau d'entreprises engagées concrètement (de 30 à 50 entreprises),**
- Objectifs quantitatifs
 - 60% de sorties positives c'est à dire un CDD supérieur à 6 mois, un CDI, une formation qualifiante, etc.
 - 100 jeunes/jeunes adultes dans un délai d'environ 36 mois, ont un accès à l'emploi.

Les étapes :

1. Le repérage
 - **La ville de Rouen repère des candidats** dans le quartier visé.
2. La sélection (le SAS)
 - 4 jours de **sélection** avec la **participation de 5 entreprises pour des entretiens** avec les candidats (un entretien au début + un entretien à la fin pour évaluer les progrès)
 - Pendant le SAS **le candidat est amené à construire** ou affiner **son projet professionnel**
3. Le parcours d'intégration
 - **L'entreprise choisi un ou plusieurs jeunes** et selon ses possibilités, lui fait effectuer tout ou partie de son parcours professionnel

Le rôle de l'entreprise dans le projet

Les entreprises sont bien entendu au cœur du dispositif. Chacune d'entre elles intervient à hauteur de ses possibilités.

Lors de la sélection (SAS):

- Entretiens avec les candidats (type entretien d'embauche)

Lors du parcours d'intégration et en fonction des possibilités de l'entreprise partenaire, les actions peuvent être :

- de l'aide à l'orientation (visites, contacts avec professionnels, ...),
- des stages,
- des parrainages, (suivi du jeune en amont ou pendant un parcours de formation)
- de l'alternance,
- autre formation,
- CDD, CDI, Intérim,

*

* *

Quelques chiffres

"100 chances - 100 emplois" est une initiative lancée pour la première fois en janvier 2005 à Chalon sur Saône, suivi de l'initiative grenobloise lancée depuis janvier 2006.

Résultats sur Grenoble à fin 2006 : 34 jeunes candidats : 15% insérés durablement, 76% en accompagnement, 9% en rupture.

Schneider Electric s'est engagé de la façon suivante pour l'année 2006 sur Grenoble :

- 10 personne en dispositif d'accompagnement personnalisé,
- 10 stages offerts,
- 5 contrats en alternance signés,
- 10 Contrat Insertion Professionnel Intérimaire (CIPI),
- des Intérim d'été.