



## **DISPOSITIF 100 CHANCES 100 EMPLOIS DIJON**

**SAS de préparation à l'intégration en entreprise pour des jeunes de 18 à 30 ans résidant sur la métropole dijonnaise**

# **CAHIER DES CHARGES**

## SOMMAIRE

- Article 1 - Contexte
  - Article 2 - Descriptif du dispositif
  - Article 3 - Méthodologie et attendus du prestataire
  - Article 4 - Équipe en charge de la mission
  - Article 5 - Pilotage et suivi de la mission
  - Article 6 - Coût de la prestation
  - Article 7 - Durée du marché et délais d'exécution
  - Article 8 - Délai de réponse
- ANNEXES
- Annexe A – Rétroplanning
  - Annexe B – Plaquette nationale dispositif

## Article 1 - CONTEXTE

### UN OBJECTIF ECONOMIQUE ET SOCIETAL

L'initiative 100 Chances 100 Emplois trouve son fondement en 2004 lorsque Jean Louis BORLOO, Ministre des Affaires Sociales, rencontre Henri LACHMANN, P.D.G. du groupe Schneider Electric.

Leur constat commun : en 2004, les jeunes adultes résidant dans les ZUS connaissent un taux de chômage deux fois supérieur à la moyenne nationale : «*Que peuvent faire les entreprises pour aider les jeunes des Zones Urbaines Sensibles à accéder à l'emploi ?*»

Suite à cette rencontre, **Schneider Electric crée le processus 100 Chances 100 Emplois** qui sera expérimenté avec succès en septembre **2004** à Chalon-sur-Saône. Il s'agit de favoriser un rapprochement entre les jeunes talents des **Quartiers Politique de la Ville, âgés de 18 à 30 ans**, et le marché du travail dont ils sont éloignés, en accordant une attention particulière aux **faibles niveaux de qualifications**.

L'objectif est de permettre à ces jeunes de s'approprier les fondamentaux d'une intégration dans le monde de l'entreprise : la motivation, les codes sociaux et un projet professionnel clair. Ces trois pré-requis sont nécessaires pour intégrer « 100 Chances 100 Emplois »

### UNE REUSSITE SUR LE NATIONAL : 65 % DE SORTIES POSITIVES

L'association 100 Chances 100 Emplois, qui vise à accompagner des jeunes issus principalement des Quartiers Prioritaires de la Politique de la Ville vers l'emploi durable ou la formation, connaît une croissance très rapide. Elle est **reconnue d'intérêt général** depuis fin 2014 et soutenue par l'État avec la **signature le 26 mars 2015 d'un accord-cadre de coopération national par le Ministre du Travail François REBSAMEN et le Ministre de la Ville Patrick KANNER**.

**Le dispositif est aujourd'hui présent sur 29 bassins** et en déploiement continu. Ces déploiements se font tous à la demande des Pouvoirs publics Préfectures, DIRECCTE, Villes ou Agglomérations, voire des Missions Locales (Longwy).

## **UNE REUSSITE SUR DIJON : 63 % DE SORTIES POSITIVES (2011-2017)**

Le dispositif 100 Chances 100 Emplois est déployé sur **Dijon depuis fin 2011** et financé par l'État et Dijon Métropole.

Il est porté par des pilotes Entreprises :

- de 2011 à janvier 2016, SEB et Schneider Electric,
- de janvier 2016 à juin 2017, Schneider Electric et Leader Intérim,
- depuis juin 2017, Leader Intérim (le choix du second pilote n'étant pas finalisé lors de la rédaction du cahier des charges).

Les pilotes Entreprises s'appuient sur le copilote Emploi qui est Creativ'.

**Bilan 2011-2017** : 192 entrées, 122 sorties positives soit un taux de sorties positives de 63,5%: 32% en CDI, 40% en CDD ou intérim ≥ 6 mois (dont 27% en CDD et 13% en intérim), 12% en formation, 12% en alternance et 4% en emploi avenir. Les sorties positives représentent 82% des sorties.

## **Article 2 – DESCRIPTIF DU DISPOSITIF**

### **OBJECTIF DU DISPOSITIF**

- Faciliter l'accès à l'emploi durable des jeunes demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion socioprofessionnelle en les faisant accompagner par des chefs d'entreprise, des cadres ou des jeunes retraités bénévoles qui mobilisent leurs compétences, leur expertise et leurs réseaux pour les aider à mener à bien leur projet ou leur idée de projet professionnel.
- Favoriser l'intégration professionnelle des jeunes en les rapprochant des réalités du monde économique, en leur permettant de bénéficier d'une mise en dynamique et d'outils pour mieux aborder le marché du travail et se présenter en entreprise : savoir exposer et argumenter sur leurs atouts et faiblesses, leur motivation, leurs compétences, leur potentiel.

### **PUBLIC-CIBLE**

Ce dispositif vise à permettre annuellement l'insertion professionnelle durable jusqu'à 48 jeunes adultes âgés de 18 à 30 ans dans des entreprises.

Ce projet a pour but de toucher un public, qui en dépit d'une motivation réelle, éprouve des difficultés d'accès à l'emploi en raison d'un ou de plusieurs facteurs :

- de discrimination
- d'une absence de qualification
- d'un décrochage scolaire précoce
- d'un projet professionnel existant à affiner
- d'un cumul de difficultés sociales ou de freins périphériques à l'emploi (logement, santé, justice, situation administrative...)
- d'un manque de réseau professionnel
- d'un manque de confiance en soi

Le **GIP Creativ' est le copilote Emploi** du dispositif 100 Chances 100 Emplois Dijon avec le soutien de l'État, de la DIRECCTE UD 21, de Dijon Métropole et de Schneider Electric, **et assure la coordination du dispositif 100 Chances 100 Emplois Dijon.**

Le public est repéré en amont notamment par la Mission Locale, Pôle Emploi, le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) et toute structure accueillant le public-cible sur la métropole dijonnaise. Une attention particulière est portée aux habitants d'un Quartier Politique de la Ville et aux peu ou pas qualifiés.

**Les pilotes Entreprises** mobilisent et coordonnent le réseau d'entreprises partenaires. Sur Dijon, le réseau est constitué d'une quarantaine d'entreprises.

## **ETAPES DU DISPOSITIF**

Le dispositif a lieu quatre fois par an et peut accueillir jusqu'à 12 jeunes par session.

Chaque session se déroule en trois étapes :

### **1) Semaines 1 et 2 = Le Pré-SAS**

#### **Semaine 1 = les informations collectives (durée = 2 heures chacune)**

Les candidats repérés sont invités à participer aux **réunions d'information collective** qui se déroulent dans les locaux de Pôle emploi et de la Mission locale pour présenter le dispositif 100 Chances 100 Emplois d'abord collectivement puis individuellement aux candidats intéressés pour poursuivre. Ces informations collectives sont co-animées par les prescripteurs (Pôle emploi, Mission locale, PLIE) et le copilote Emploi.

#### **Semaine 2 = la Commission pré-SAS (durée = 2 heures)**

Les prescripteurs et le copilote Emploi présentent aux pilotes entreprises et au consultant les profils rencontrés en information collective et décident collégalement des candidats retenus pour participer au SAS la semaine suivante. La Commission pré-SAS a lieu dans les locaux du copilote Emploi.

### **2) Semaine 3 = Le SAS de mobilisation et de sélection (durée = 4,5 jours consécutifs)**

Le SAS est animé par le consultant externe et se déroule dans ses locaux. Ce SAS a pour principal objectif de préparer les jeunes à l'étape suivante qui est le Comité des Acteurs Economiques (CAE). Le dernier jour du SAS a lieu le **Comité post-SAS** où les partenaires (les prescripteurs, les pilotes Entreprises, le copilote Emploi, le consultant et les financeurs) font le bilan pour chaque candidat des 3 pré-requis fondamentaux : la motivation, les codes sociaux pour intégrer une entreprise et un projet/une idée de projet professionnel suffisamment réaliste. Les partenaires décident collégalement de l'entrée ou non de chaque jeune dans le dispositif, c'est-à-dire s'il s'agit d'une entrée immédiate ou différée (différée = le Comité Post-SAS émet des préconisations, le jeune doit retravailler un ou plusieurs des pré-requis avant d'être représenté à un Comité Post-SAS ultérieur).

Les jeunes retenus pour une entrée immédiate signent un contrat d'entrée tripartite (jeune/pilotes Entreprises/copilote Emploi) qui formalise leur entrée dans le dispositif 100 Chances 100 Emplois.

### **3) Semaine 4 = Le Comité de coordination (durée = 1,25 heure) et le Comité des Acteurs Economiques (durée = 2,25 heures).**

- Le **consultant est membre du Comité de coordination** du dispositif qui a lieu à chaque session juste avant le Comité des Acteurs Economiques. Le Comité de coordination est l'instance de pilotage du dispositif qui réunit les prescripteurs, les pilotes Entreprises, le copilote Emploi, le consultant et les financeurs. Il se tient dans les locaux de Dijon Métropole.

### - Le Comité des Acteurs Économiques.

Les jeunes en entrée immédiate sont invités à se présenter au Comité des Acteurs Économiques (CAE) qui réunit, dans les locaux de Dijon Métropole, les membres du Comité de coordination, et les entreprises du réseau disponibles (en moyenne 10 à 15 entreprises), ce qui représente en moyenne un auditoire de 30 à 35 personnes. Cette présentation devant les entreprises du réseau permet à chaque candidat de présenter son projet, de se démarquer et de créer ainsi un contact direct et un lien réseau. Le Comité des Acteurs Economiques est animé par les pilotes Entreprises. Cette réunion est une opportunité pour chaque candidat de **bénéficier d'un(e) parrain/marraine** actif et volontaire et de **demandeur les briques de consolidation qui lui permettront de réaliser son projet** (immersions en entreprise, visites d'entreprises ou de chantiers, témoignages de professionnels, stage, CDD, simulations d'entretiens supplémentaires, entreprise d'accueil pour un projet de formation en alternance ...). Débuté ensuite le parcours d'insertion professionnelle du jeune dans le dispositif 100 Chances 100 Emplois où le jeune est à la fois en lien avec son parrain/marraine et avec le copilote Emploi.

## Article 3 - METHODOLOGIE ET ATTENDUS DU PRESTATAIRE

### OBJECTIFS DU SAS

La prestation porte sur le **SAS de mobilisation et de sélection** (*cf article 2/Etapes du dispositif*) qui démarre le lundi suivant la Commission pré-SAS et dure 4,5 jours consécutifs.

Le groupe de jeunes participant au SAS est constitué des **jeunes repérés lors des informations collectives**. Chaque SAS peut accueillir **jusqu'à 12 jeunes** et comprendra des temps collectifs et des temps individuels avec la participation active d'un groupe d'acteurs d'entreprises.

L'organisme devra présenter une méthodologie et des outils d'accompagnement et d'évaluation des candidats **innovants** en utilisant des techniques pédagogiques **favorisant le dépassement de soi, l'interactivité et la créativité**.

La prestation devra permettre aux candidats de :

- Définir un projet professionnel dans un secteur professionnel, une famille de métiers en **valorisant les compétences transversales et le potentiel**,
- **Tester et travailler la motivation à mener à bien son projet de manière durable**,
- **Tester et travailler la maîtrise des codes sociaux (savoir-être)** nécessaires pour intégrer une entreprise,
- Etre en mesure d'**enclencher une dynamique de recherche d'emploi** (recherche de réseaux, veille sur offres d'emploi, actualisation du CV, rédaction d'une lettre de motivation...),
- Apprendre et préparer les entretiens de recrutement, la **relation employeurs**,
- Donner ou redonner la **confiance en soi**,
- Savoir solliciter **un tutorat soutenu dispensé par un salarié/cadre d'entreprise et en être l'élément moteur**,
- **Préparer la présentation du Comité des Acteurs Economiques**

- Pouvoir **évaluer leurs acquis, leurs faiblesses** et apprécier l'efficacité de cette mobilisation/formation à la fin de chaque SAS à partir d'outils simples et accessibles.

### **OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE**

Pour chaque session, il convient de prévoir à minima :

- La **mise à disposition de moyens logistiques et techniques** permettant de **recevoir tous les publics, et notamment les personnes à mobilité réduite**,
- Le prestataire a **toute latitude pour proposer des modalités de travail innovantes et attractives** pour mettre en œuvre la prestation,
- La **gestion et l'animation de la semaine du SAS**,
- Durant le SAS, **l'organisation de deux demi-journées de simulations d'entretiens** : en début de SAS (le lundi matin) et en fin de SAS (le jeudi après-midi) avec les pilotes Entreprises et le copilote Emploi. Les simulations d'entretiens sont assurées par les entreprises du réseau volontaires (en moyenne 4 à 5 entreprises présentes sur chaque demi-journée),
- **L'évaluation finale** de chaque candidat sur la base des retours des entreprises sur les deux demi-journées de simulations d'entretiens et du retour du consultant sur le comportement du candidat durant le SAS. Pour ce faire, chaque demi-journée de simulations d'entretiens est ponctuée par un **Débrief** avec les entreprises. L'animateur du SAS est chargé de **l'animation du Débrief entreprises** afin de recueillir les retours sur chaque candidat au moyen d'une grille d'évaluation. Le Débrief entreprises du jeudi permet de faire un point sur l'évolution et la progression du candidat, s'il a su respecté les consignes qui lui ont été données lors des simulations du lundi,
- Pour ces deux demi-journées de simulations d'entretiens de début et de fin de SAS, **l'élaboration et la mise à disposition d'une grille d'évaluation** pour les entreprises,
- En lien avec les pilotes Entreprises et le copilote Emploi, la **gestion des deux commandes de plateaux-repas** avec un prestataire choisi par le Comité de coordination : une commande pour le Débrief entreprises de début de SAS (le lundi, pause méridienne) et une commande pour le Comité des Acteurs Economiques (le vendredi, pause méridienne),
- En fin de SAS, **l'animation du Comité Post-SAS** et la **rédaction du bilan d'évaluation** de chaque candidat,
- La présence et l'intervention en **Comité des Acteurs Economiques pour la présentation de l'évaluation globale du SAS aux acteurs des entreprises**.

### **MODALITES DE TRAVAIL**

Pendant toute la durée du SAS, le lien avec les prescripteurs est assuré par le copilote Emploi.

Le déroulement de chaque session devra être communiqué au copilote Emploi en amont des informations collectives : le planning, les horaires, le contenu pour chaque demi-journée ou journée et un descriptif des outils pédagogiques utilisés.

A l'issue de chaque session, le consultant et le copilote Emploi fixeront un temps de travail d'une demi-journée dédié à une évaluation de la formation et des candidats.

La coordination, la concertation, la logistique et les liens avec les différents intervenants (candidats, formateurs, responsable des lieux) restent sous la responsabilité du directeur du GIP Creativ' et en lien constant avec les pilotes Entreprises.

Chaque SAS pourra accueillir jusqu'à 12 personnes. Le Comité de coordination se réserve le droit d'annuler le SAS jusqu'à trois jours ouvrés avant le démarrage du SAS sans pénalité financière.

## **CALENDRIER DES SAS 2018**

Pour le présent marché, quatre SAS sont prévus :

		<b>100 CHANCES 100 EMPLOIS DIJON</b> <b>Planning 2018</b>				
Informations collectives	Commission pré-SAS	Entretiens de début de SAS	Entretiens de fin de SAS	Comité post-SAS	Comité de coordination	Comité des Acteurs Economiques
	8h30-10h30	<u>Entretiens jeunes :</u> 8h30-11h45 <u>Débrief entreprises :</u> 11h45-13h30	<u>Entretiens jeunes</u> 13h45-16h15 <u>Débrief entreprises</u> 16h15-18h	13h30-15h45	10h30-11h45	11h45-14h
<u>Lieu :</u> Pôle emploi et Mission locale	<u>Lieu :</u> CREATIV', 17 avenue Champollion, Dijon	<u>Lieu :</u> Consultant		<u>Lieu :</u> DIJON METROPOLE, 40 avenue du Drapeau,, Dijon		
Semaine du lundi 12 au vendredi 16 mars		19 mars	22 mars	23 mars	29 mars	29 mars
Semaine du lundi 28 mai au vendredi 1 <sup>er</sup> juin		4 juin	7 juin	8 juin	14 juin	14 juin
Semaine du lundi 17 au vendredi 21 sept.		24 sept.	27 sept.	28 sept.	4 oct.	4 oct.
Semaine du lundi 12 au vendredi 16 nov.		19 nov.	22 nov.	23 nov.	29 nov.	29 nov.

## **Article 4 – EQUIPE EN CHARGE DE LA MISSION**

Le prestataire désignera la composition de l'équipe intervenant sur la durée de la mission. En cas d'intervenants multiples, il désignera un Référent 100 Chances 100 Emplois qui assurera la coordination des intervenants et sera l'interlocuteur privilégié des pilotes Entreprises et du copilote Emploi.

A ce titre, il devra proposer une équipe ayant des compétences confirmées, en termes de :

- ~ **Connaissance du public jeune**
- ~ **Connaissance du bassin d'emploi**
- ~ **Accompagnement des publics** et notamment de personnes éloignées de l'emploi

- Maîtrise des **techniques de coaching, de travail sur l'estime de soi**
- **Organisation et animation** de temps collectifs et individuels avec le public.

Le prestataire est tenu d'indiquer ses expériences dans ces quatre domaines ainsi que les CV des intervenants.

## Article 5 – PILOTAGE ET SUIVI DE LA MISSION

Le suivi de la mission sera assuré par Fabrice REY, directeur du GIP Creativ'.

**Le Comité de coordination est la seule instance décisionnaire du dispositif 100 Chances 100 Emplois.** Il se compose de l'État, de la DIRECCTE UD 21, de Dijon Métropole, du copilote Emploi, des pilotes Entreprises, de la Mission locale, de Pôle emploi, du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) et du consultant.

Pour suivre les travaux spécifiques au SAS, trois instances sont mobilisées :

- **le Pré-SAS avec la Commission pré-SAS** où les prescripteurs et le copilote Emploi font un retour aux pilotes entreprises et au consultant sur tous les profils rencontrés aux informations collectives et décident collégalement des candidats retenus pour participer au SAS la semaine suivante,
- **le SAS** sous la responsabilité du consultant et des entreprises partenaires **avec les Débriefs entreprises** : le débrief du lundi avec les entreprises présentes aux simulations d'entretiens, le copilote Emploi et l'animateur du SAS, et le débrief du jeudi avec les entreprises présentes aux simulations d'entretiens, le copilote Emploi, les pilotes Entreprises et l'animateur du SAS,
- **le Comité post-SAS** le dernier jour du SAS avec comme membres : la DIRECCTE UD 21, Dijon Métropole, les pilotes Entreprises, les prescripteurs, le copilote Emploi et l'animateur du SAS. Le Comité Post-SAS valide les pré-requis à l'entrée dans le dispositif.

Dans ce cadre, le prestataire aura la charge de :

- Rédiger les bilans d'évaluation des candidats,
- Réaliser un bilan quantitatif et qualitatif de chaque SAS.

L'instruction et le choix du prestataire seront effectués par la gouvernance du dispositif composée du représentant de l'Etat, de la DIRECCTE UD 21, de Dijon Métropole, des pilotes entreprises et du copilote Emploi (*cf Annexe A « Rétroplanning »*).

## Article 6 – COUT DE LA PRESTATION

Le montant maximal d'un SAS ne doit pas dépasser 4373€, ce montant inclut le coût des deux commandes de plateaux-repas soit 675€ (*cf article 3 / Obligations du prestataire*).

## **Article 7 – DUREE DU MARCHE ET DELAIS D'EXECUTION**

Le marché s'entend pour une durée de 12 mois renouvelable une fois sur décision de la gouvernance du dispositif.

Le marché sera conclu à compter de la date de notification.

## **Article 8 – DELAI DE REPONSE**

La restitution de la proposition devra se faire **au plus tard le jeudi 21 décembre 2017 à 17h, délai de rigueur.**

**La proposition est à adresser par mail et par courrier, la version électronique faisant foi :**

- A l'adresse suivante :

Creativ'

A l'attention d'Elodie LOPARDO

17, avenue Champollion

21000 DIJON

- A cette adresse électronique :

[elopardo@creativ21.fr](mailto:elopardo@creativ21.fr)

Pour tout renseignement administratif et technique complémentaire concernant le présent cahier des charges, les candidats peuvent s'adresser à :

**Creativ' / Elodie LOPARDO**

Chargée de projets, Coordinatrice du dispositif 100 Chances 100 Emplois Dijon

Tél. : 03.80.28.03.23 / 07.79.99.80.09

[elopardo@creativ21.fr](mailto:elopardo@creativ21.fr)

## **ANNEXES**

## Annexe A : Rétroplanning



### 100 CHANCES 100 EMPLOIS DIJON

APPEL A PROJET – Décembre 2017

"SAS de préparation à l'intégration en entreprise pour des jeunes de 18 à 30 ans résidant sur la métropole dijonnaise"

#### ANNEXE A – Rétroplanning

N°	Étape consultation	Date/durée prévue	décembre					janvier					
			48	49	50	51	52	1	2	3	4	5	
<i>N° semaine</i>													
1	Lancement de la consultation	Lundi 11 décembre 2017											
2	Délai de réponse pour prestataires	8 jours ouvrés / jeudi 21 décembre 2017 à 17h											
3	Auditions individuelles et choix du prestataire	1 semaine											
4	Cadrage / mise en œuvre opérationnelle de la prestation	3 semaines											

Annexe B : Plaquette nationale dispositif



100 CHANCES 100 EMPLOIS  
LES **CLÉS**  
DU **SUCCÈS**

100 CHANCES  
100 EMPLOIS

100CHANCES-100EMPLOIS.ORG

Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE  
DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE  
DE LA VILLE,  
DE LA JEUNESSE  
ET DES SPORTS



## UN PROGRAMME AMBITIEUX !

- ACCOMPAGNER** vers l'emploi durable des jeunes adultes (18 - 30 ans) grâce à un réseau d'entreprises locales
- LUTTER** contre les discriminations
- FAVORISER** la diversité
- INNOVER** dans une démarche portée par les entreprises et copilotée par un acteur de l'emploi
- RASSEMBLER** entreprises et acteurs de l'emploi dans une démarche commune en faveur de l'insertion



## UN OBJECTIF ÉCONOMIQUE ET SOCIÉTAL : 60% DE SORTIES POSITIVES



répondre à des **BESOINS ÉCONOMIQUES LOCAUX** en repérant des potentiels dans les quartiers défavorisés

promouvoir **L'ÉGALITÉ DES CHANCES** par un parcours personnalisé d'insertion professionnelle.

s'appuyer sur un **PARTENARIAT DURABLE** entre les acteurs économiques, les responsables associatifs, les services de l'état, les collectivités locales, animé par **UNE ENTREPRISE PILOTE.**

**3346**  
JEUNES ACCOMPAGNÉS

**1990**  
JEUNES EN SORTIES POSITIVES À FIN JUIN 2015

## UN PROGRAMME EN COURS DE DÉPLOIEMENT AU NIVEAU NATIONAL



### 2004 LANCEMENT

Élaboration d'un partenariat acteurs publics (DIRECCTE, Préfecture...) et Schneider Electric qui pilote un réseau d'entreprises.

### 2004 / 2005 EXPÉRIMENTATION

#### ■ Chalon-sur-Saône

Schneider Electric, puis AREVA en 2007, Saint-Gobain en 2008, Danfoss en 2009, Transdev en 2010, OPAC en 2011, Saint-Gobain Verallia en 2012, puis Terreal.

### 2006 À CE JOUR DÉPLOIEMENT

#### BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

■ **Dijon** Schneider Electric & SEB

#### BRETAGNE

■ **Rennes** ERDF & Schneider Electric

#### CENTRE

■ **Blois** ACTICALL & MEDEF

#### CHAMPAGNE-ARDENNE ALSACE LORRAINE

■ **Strasbourg**  
Alsacienne de Restauration (Elior) & IMS

#### LANGUEDOC-ROUSSILLON MIDI-PYRÉNÉES

■ **Nîmes** ■ **Montpellier**  
Caisse des Dépôts & Oc'Via Construction

#### ILE-DE-FRANCE

■ **Aubervilliers** Klépierre & Icade

■ **Montreuil** Schneider Electric

■ **Nemours** Saint-Gobain

■ **Com. d'Agglomération du Mont Valérien**  
Camden & Schneider Electric

#### NORMANDIE

■ **Dieppe** en cours

■ **Rouen** La Poste & Schneider Electric

■ **Evreux** Schneider Electric & SOS Intérim

■ **Com. d'Agglomération Seine & Eure**  
Schneider Electric & SOS Intérim

#### POITOU-CHARENTES, LIMOUSIN AQUITAINE

■ **Angoulême** Schneider Electric

■ **Cognac** Hennessy

#### PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

■ **Nice** Saint-Gobain (Lapeyre)

■ **Marseille** Schneider Electric

#### RHÔNE-ALPES AUVERGNE

■ **Grenoble** Schneider Electric

■ **Lyon** Adecco & BYBLOS

■ **Valence** ONET & Cruzet

■ **Chambéry** TRANSDEV

## UN PROCESSUS EN 3 ÉTAPES



100CHANCES-100EMPLOIS.ORG

100 CHANCES 100 EMPLOIS  
LES **CLÉS**  
DU **SUCCÈS**

100  
CHANCES  
100  
EMPLOIS

**UN TERRITOIRE IDENTIFIÉ**

bénéficiant d'une présence associative dense  
un partenariat entreprises, acteurs de l'emploi et  
pouvoirs publics

**UN RÉSEAU D'ENTREPRISES**  
mobilisées

**UN INTERLOCUTEUR UNIQUE**  
pour les entreprises du territoire

**UNE OBLIGATION DE RÉSULTAT**  
engageant la responsabilité de tous

**UNE MÉTHODOLOGIE ADAPTÉE**  
au public

**100CHANCES-100EMPLOIS.ORG**

35, RUE JOSEPH MONIER . 92500 RUEIL MALMAISON



photoblogique - Schmeider Electric