

# Rapport d'activité

## 2025





## ILS·ELLES ONT COLLABORÉ À CE RAPPORT

Contribution rédaction et relecture : Jacques Boussey, Valentine Guyot, Abdrahim Harchaoui, Adil Lamrabet, Julien Lesterle, Yakari Magassa, Léa Méchard, Véronique Moine, Philippe Moracchini, Géraldine Nicollet, Gilles Vermot Desroches.

Conception graphique, mise en page & illustrations : Cécile Liénaux.

Merci à toutes les personnes qui ont fourni de nombreux témoignages et images sur l'activité de l'association en 2025, à celles et ceux qui ont contribué à la réalisation de ce rapport d'activité. Il a été adopté lors de l'Assemblée Générale du 9 juin 2026. Merci à l'ensemble des collaborateurs et à tous les pilotes pour leur engagement et leur travail au quotidien.



100 Chances 100 Emplois  
35 rue Joseph Monier  
92500 Rueil Malmaison



contact@100chances-100emplois.org

## Sommaire

INTERVIEW CROISÉE \_\_\_\_\_ **4**

GOVERNANCE \_\_\_\_\_ **6**

NOTRE FORCE \_\_\_\_\_ **7**



NOS SOUTIENS & PARTENAIRES FINANCIERS \_\_\_\_\_ **8**

UNE MÉTHODE, UN CADRE ET UNE GRANDE AGILITÉ \_\_\_\_\_ **10**

AU PLUS PRÈS DES BESOINS \_\_\_\_\_ **12**

CHIFFRES CLÉS \_\_\_\_\_ **13**



FAITS MARQUANTS 2025 \_\_\_\_\_ **14**

CHANGEONS LE GAME \_\_\_\_\_ **16**

PORTRAITS INSPIRANTS \_\_\_\_\_ **20**

AMBITIONS 2026 & 2027 \_\_\_\_\_ **28**





**Gilles Vermot Desroches**

Président de 100 Chances 100 Emplois

**Philippe Moracchini**

Délégué Général de 100 Chances 100 Emplois

## Interview **croisée**

**« Gilles, en 2024, vous fêtiez les 20 ans de 100 Chances 100 Emplois, en 2025 vous avez lancé l'événement Changeons le game et ce fut un succès, pourriez-vous partager avec nous la recette de la pérennité de 100C100E ?**

La recette de cette pérennité, c'est que 100C100E se met au milieu de tous les acteurs de l'emploi et dans un endroit bien particulier qui est celui de faire le pont. Les jeunes sont accompagnés par un certain nombre de parties prenantes qui les laissent finalement traverser tout seul la rivière pour aller voir les entreprises. 100C100E, c'est un creuset où d'un côté se retrouvent les acteurs économiques et les acteurs publics. Les acteurs privés préparent les jeunes à rencontrer les entreprises car ils ont les clés. 100C100E, c'est aussi une certaine particularité de méthode. C'est confier aux jeunes leur propre destin et ne pas vouloir construire leur avenir mais leur donner les moyens de penser leur avenir, d'en être responsable.

**Et pour vous Philippe ?**

La pérennité de 100C100E réside dans sa méthode comme vient de le souligner Gilles. Notre mission a toujours été de faire réseau, de décloisonner, de permettre que nous nous

rencontrions tous et que nous partagions ensemble. Nous avons conscience que nous avons un devoir envers les jeunes et nous portons ensemble cette responsabilité.

**Gilles, en tant que Président de 100C100E quel est le plus grand défi pour l'association ?**

C'est sans hésiter d'accompagner le plus de jeunes possibles pour leur permettre d'avoir autant de chance que les autres. Ces jeunes ont dû faire face à des situations complexes qui les ont conduits à développer un certain nombre de qualités comme la résilience, la volonté, le courage dans l'adversité. Et ces qualités peuvent les aider à trouver l'emploi de demain si 100C100E leur tend la main.

**Philippe quel est le plus grand défi que 100C100E a rencontré en 2025 ?**

L'année 2025 a été marquée par un contexte économique difficile pour le tissu associatif. Dans cette optique de résilience, nous avons fait des choix stratégiques forts. Bien que le nombre de bassins ait été ajusté à 39 (lié aux enjeux économiques et à l'arrêt de certains bassins), nous avons augmenté notre capacité d'accueil par session. Nous sommes

passés d'une moyenne de 8-9 jeunes à 10-12 jeunes par session, optimisant ainsi chaque Job Reboost. Ce choix nous permet d'afficher un compte de résultat positif tout en maintenant un impact fort auprès des jeunes. Malgré les turbulences du secteur, nous avons su maintenir la qualité de notre accompagnement, comme en témoigne notre taux de sorties positives de 70 %.

**Gilles, si vous deviez sélectionner un fait marquant en 2025 quel serait-il ?**

Je retiendrai Changeons le game qui s'est déroulé à l'usine Té à Saint-Denis en novembre dernier. Quelle belle mobilisation, 93 jeunes, quel élan, quelle énergie ! Ce fut un événement fait pour les jeunes. Le marché de l'emploi est venu à eux. C'est vraiment une grande première. Tous les acteurs étaient présents, collaborateurs d'entreprises, acteurs associatifs, coaches, structures de l'emploi. Ils étaient là pour eux, pour les accompagner, les soutenir et mettre de la réalité dans leurs rêves. Nous avons tous un même objectif : aller plus loin et plus vite pour construire la société de demain.

**Philippe, quelle dynamique durable l'événement Changeons le game doit-il installer ?**

Il y a deux choses pour que cette dynamique durable ne soit pas éphémère. La première c'est faire en sorte que ce que les jeunes ont vécu continue. Les jeunes d'où qu'ils viennent ont créé un bout d'histoire entre eux. Quelque chose est né et c'est tout l'enjeu de notre association, à savoir développer cette capacité d'être des acteurs, des citoyens engagés dans la société. La deuxième chose c'est que l'événement Changeons le game est juste les prémices car demain il y aura d'autres actions à moindre échelle sur le 93, à Saint-Denis, à Aubervilliers, à Montreuil ou dans d'autres villes du département.



**« Nous avons conscience que nous avons un devoir envers les jeunes et nous portons ensemble cette responsabilité. »**

**Philippe Moracchini**



**« Ayez confiance en vous car la confiance permet de déplacer des montagnes, d'inspirer, de se mobiliser et de mobiliser les autres. »**

**Gilles Vermot Desroches**



**Gilles, quels conseils souhaiteriez-vous donner aux jeunes qui vont suivre les programmes de 100C100E en 2026 ?**

Mon premier conseil est autour de la confiance, ayez confiance en vous car la confiance permet de déplacer des montagnes, d'inspirer, de se mobiliser et de mobiliser les autres. Ensuite de ne rien lâcher. Cela pourra être long mais grâce à votre détermination et à notre accompagnement, une sortie positive forcément adviendra. Enfin, nous avons besoin de vous pour que chacun d'entre vous accompagne dix jeunes dans les années à venir et qu'ainsi vous deveniez les grands frères ou les grandes sœurs indispensables pour que vos quartiers puissent avoir autant de capacité de recrutement que les autres dans la ville.

**Et vous Philippe, quel message souhaitez-vous donner aux entreprises ambassadrices qui sont à vos côtés ?**

Je leur dis tout d'abord merci. Merci pour votre engagement, pour votre sens du devoir vis-à-vis des jeunes, pour votre mobilisation afin de les aider à construire un avenir positif en leur proposant des stages, des alternances ou un emploi. »

# Gouvernance

En 2025, le conseil d'administration a accueilli deux nouvelles entreprises, preuve de son dynamisme, de sa capacité à se renouveler et à convaincre de le rejoindre. Il s'agit de Lidl au rayonnement national et forte d'une logique régionale et ST Microelectronics, partenaire régional de longue date qui veut aujourd'hui s'inscrire dans une dimension plus nationale.



## ENTREPRISES\*

- 1 **GILLES VERMOT DESROCHES**  
Président
- 2 **ELSA PORTAL**  
Secrétaire
- 3 **MÉLANIE CHARON**  
Trésorière
- 4 **BENOÎT BONELLO**
- 5 **DELPHINE POGGIOLI**

- 6 **ISABELLE VEDRINE-ANDRÉ**
- 7 **FYNTHA PARANT**
- 8 **XAVIER ALBEROLA**
- 9 **AURÉLIE DONINEAUX**
- 10 **STÉPHANIE MARTIN-CULLET**

## EMPLOI

- 11 **ESTELLE POITOU**
- 12 **SAID SAOUDI**

## ALUMNI

- 13 **FAHAD RAJA**  
Alumni 100C100E
- 14 **NATHALIE VICTORIN**  
Alumni 100C100E

\* Conseil d'administration Octobre 2025

# Notre force

Si 100 Chances 100 Emplois existe depuis plus de 20 ans, c'est grâce à l'engagement des pilotes entreprises et des pilotes emploi dans chacun des bassins. Ils constituent une véritable communauté, fière chaque jour de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes.



De gauche à droite, de haut en bas : Noémie Agu - Aurélie Begot - Mourad Belaid - Delphine Berain - Gauthier Bois - Rachel Boudinet - Julien Bourreau - Fanny Boyer - Élodie Breant - Marion Briantais - Claude Brouillet-Bastoul - Céline Champalaune - Marielle Chapon - Mélanie Charon - Florentine Chézière - Massimo Ciapetti - Perrine Colson - Audrey Cossali - Mathilde De Montalier - Anaëlle Desfeux - Priscilla Develet - Patricia Dias - Karima Djellal - Aurélie Donineaux - Margot Dupuis - Hafida El Haoudi - Élodie Embareck - Pauline Engels - Christelle Esther - Marie Faget - Nicolas Fouilloux - Nicolas Fourel - Juliette Foussal De Belerd - Jacky Francois - Guillaume Frei - Laurent Fritsch - François Gabet - Cyrielle Girol - Laura Gobin - Pauline Gohier - Stéphanie Grospar - Abir Hachemi - Élise Herbillon - Pierre Hermann - Valérie Hourdou - Fabrice James - Murielle Jouve - Maëlle Kerviel - Elyes Koeu - Christophe Ladret - Bérénice Lefebvre - Gaëlle Leger - Carine Lemardeley - Hamiyet Lion - Juliette Longé - Sylvie Mallet - Florence Marcandella - Emmanuelle Marchand - Didier Marie - Marie Martin - Cynthia Mazri - Alexandre Merle - Sandy Meurdesoif - Clémence Mignot - Renaud Mikler - Luigina Neveu - Marie-Pierre Nguyen - Paoline Nouri - Emeline Planchon - Delphine Poggioli - Estelle Poitou - Isabelle Rabussier - Chrystel Rangée - Bénédicte Renouard - Nicolas Rivière - Stéphanie Romero - Caroline Rouault - Ophélie Routier - Saïd Saoudi - Isabelle Schmitt - Sandra Schneider - Katia Scipion - Cléa Senelle - Sirandou Sidibe - Géraldine Sublet - Marie Tocco - Isabelle Vanryssel - Didier Vasseur - Isabelle Vadrine-André - Julie Vigne - Éric Wolff - Manon Zanuzzi.

Ainsi que : Anna Babillot - Céline Beuriot - Zohra Boumedine - Christine Caron - Grégory Gorchs-Chacou - Marie Pourcel - Sonia Rachidi - Lydie Simon - Sonia Thierry.

# Nos soutiens & partenaires financiers

Nos actions bénéficient du soutien et de l'appui de nombreux partenaires. Certains sont historiques et d'autres nous ont rejoints. Ils contribuent de diverses façons : soutien financier, mécénat de compétences, engagement des salariés, mises à disposition de bureaux, de matériels informatiques et des dons. Un grand merci pour leur engagement.



Partenaire & mécène de l'événement « Changeons le Game », mobilisée aux côtés de l'association pour renforcer les liens entre les jeunes et les entreprises.



Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Soutien financier conditionné par l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.



Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative

Soutien financier en lien avec nos activités de mentorat et de parrainage. Il est conditionné par l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.



Soutien financier et aide à développer notre action sur de nouveaux territoires et à renforcer l'implantation existante. Convention pluriannuelle de 3 ans, conditionnée par l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.



Soutien via un mécénat de compétences. Détachement d'un collaborateur pour 15 mois à temps complet.



Soutien via un mécénat de compétences. Détachement d'une collaboratrice pour 2 ans. Mise à disposition de bureaux et de matériels informatiques.

# Entreprises ambassadrices

Être entreprise ambassadrice c'est agir de manière concrète en soutenant financièrement les actions de 100C100E via une adhésion.

## LES ENTREPRISES NATIONALES

- Adecco Group
- Elixor
- Saint Gobain
- Transdev
- EDF
- LIP Intérim
- Schneider Electric

## LES ENTREPRISES LOCALES

- Airbus
- Grand'Ouche
- Seguin Moreau
- Atelier Services
- Interaction
- Sos Intérim
- Chrome Dur Industriel
- Iseah Formation
- Start People
- Gils
- Les Petites Rivières
- STMicroelectronics
- Grafton
- LIDL Direction Régionale Centre-Ouest
- Vicat

## Donateurs

Des entreprises et des particuliers qui s'engagent à nos côtés pour la jeunesse et l'emploi.

- Colt
- Grafton
- Schneider Electric
- SOS Intérim
- TPI Transport Paris International

# Le collectif d'entreprises



Une année de déploiement territorial et de mesure.

En 2025, le Collectif EEI a poursuivi son ambition d'atteindre ses objectifs relatifs aux 10 engagements de sa feuille de route 2023-2025, sur les axes Insertion professionnelle (GT1), Offres et Services Inclusifs (GT2) et Achats Inclusifs (GT3).

Le Collectif, déterminé à ce que l'impact de ses actions soit concret et mesuré, a développé son baromètre dans lequel il présente régulièrement l'avancée de ses actions en diffusant ses résultats et leur évolution.

À fin 2025, le Collectif est opérationnel dans 15 villes françaises. Sur ces implantations, il vise à s'insérer dans l'écosystème du territoire pour soutenir et renforcer des actions locales en collaborant en synergie avec les acteurs économiques, les acteurs de l'emploi, des collectivités locales, des initiatives comme Les entreprises s'engagent et du milieu associatif.

Avec 100C100E, la mobilisation, les échanges soutenus et les participations se sont poursuivis tout au long de 2025 dans les 12 territoires d'implantation commune.



# Une méthode, un cadre & une **grande agilité**

Notre adaptation à l'évolution de la jeunesse et de nos parties prenantes repose sur une méthode et un cadre solide, mais aussi sur une grande agilité. Notre ancrage dans des bassins d'emploi nous permet d'être au plus près des acteurs économiques et des jeunes, grâce à l'engagement sans faille de nos pilotes entreprises et emplois. Notre défi depuis plus de 20 ans : l'inclusion des jeunes portée par un écosystème convaincu et engagé.

## NOS OBJECTIFS

100C100E poursuit un objectif à la fois sociétal et économique. Au plus près des talents, il s'incarne dans la promotion de l'égalité des chances et le repérage de jeunes à la recherche d'un emploi dans la perspective d'en faire bénéficier les acteurs économiques locaux. Son but : accompagner ces jeunes jusqu'à un emploi durable.

## UN PARTENARIAT DURABLE

100C100E s'appuie sur un partenariat durable entre tous les acteurs au service des jeunes. D'un côté, des jeunes, plus particulièrement ceux fragilisés et n'étant ni en études, ni en emploi, ni en formation (NEET), qui font face à des difficultés et des problématiques d'accès à l'emploi supérieures à la moyenne nationale. De l'autre, des entreprises qui rencontrent des difficultés à recruter sur leurs territoires et souhaitent aider dans le cadre de leur engagement sociétal ceux en

recherche d'emploi ou de formation. Enfin, des acteurs de l'emploi qui sont à la recherche de solutions pertinentes pour les aider dans leur mission. Chacun trouve ainsi sa place dans une démarche constructive, collaborative et positive.

## LES ENTREPRISES AMBASSADRICES

En 2025, 100C100E a renforcé son programme destiné aux entreprises ambassadrices. Il est capital qu'elles fassent réseau afin de porter ensemble l'étendard de l'insertion professionnelle et qu'elles participent à la gouvernance de 100C100E (Assemblée Générale, réunions...). Qu'elles soient locales ou globales, leur adhésion les relie et leur permet de partager des actions concrètes, de s'informer des succès passés et présents et de façonner des solutions durables pour l'emploi des jeunes. Fières de valoriser leur engagement, les entreprises ambassadrices bénéficient depuis mi 2025 d'un kit Ambitions 2025-2027. L'objectif de 100C100E est d'être au plus près de leurs besoins afin de porter haut et fort leur engagement.



## 2 PROGRAMMES DISTINCTS ET COMPLÉMENTAIRES

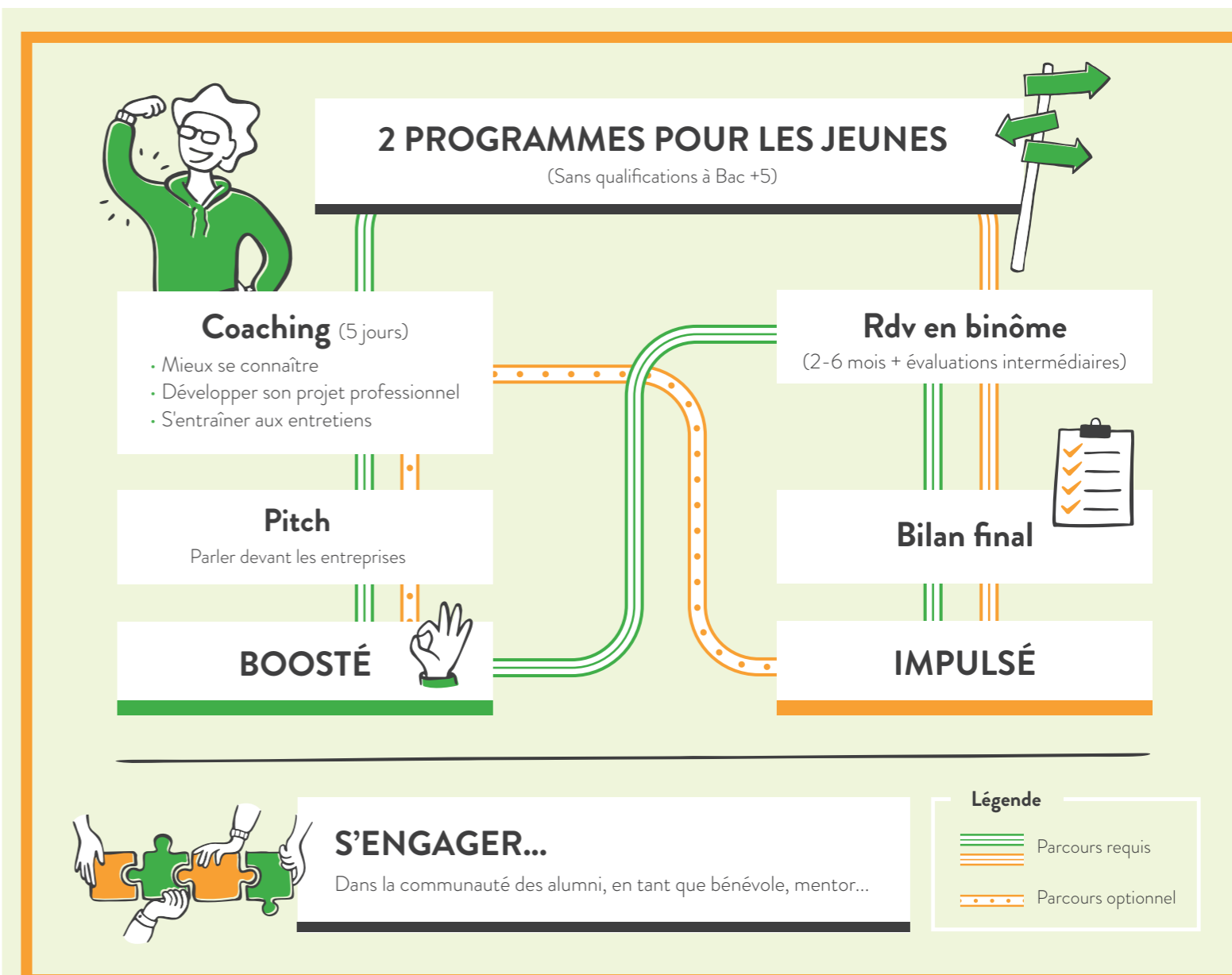
100C100E s'ancre dans les territoires, en se déclinant par bassin d'emploi. À l'échelle de chacun de ces bassins, le réseau est animé par au moins une entreprise et une structure de l'emploi. Cet ensemble d'acteurs locaux se met en mouvement en créant des alliances territoriales au service des jeunes et permet d'élaborer pour eux le parcours Job Reboost afin de les conduire jusqu'à l'emploi durable et avec le programme Impulsion, lancé en 2024, de leur assurer un accompagnement sur mesure avec un mentor dédié pendant six mois, un accès privilégié au réseau d'entreprises de 100C100E, un soutien moral et une source de motivation. Dans chacun des bassins où nous sommes présents, chaque jeune volontaire bénéficie de ces deux programmes. Depuis 2024 avec le renforcement de la communauté des alumni, les jeunes ont aussi la possibilité de poursuivre leur engagement et de devenir mentors pour les nouvelles générations.

## DES JEUNES MOTIVÉS

EN 2025, 100C100E a eu un impact très positif, en termes d'accès à l'emploi ou à une formation qualifiante. Il se mesure en nombre de jeunes accompagnés mais surtout par le taux de sorties positives, soit la proportion de jeunes qui accèdent à un emploi ou à une formation qualifiante à la sortie du programme 100C100E.

70%

DES JEUNES ACCOMPAGNÉS ONT TROUVÉ UN EMPLOI DURABLE





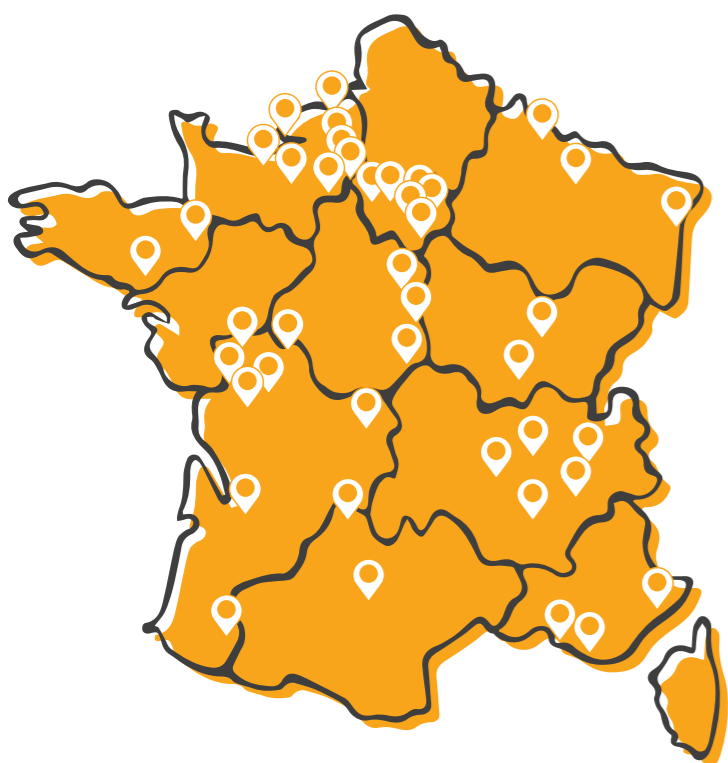
## Au plus près des besoins

Un maillage d'acteurs engagés partout en France pour mener les jeunes vers l'emploi.

### DEUX BASSINS EN PLUS

100C100E agit au plus près des besoins de son écosystème. C'est son ADN. À chaque métropole son histoire, son caractère, ses spécificités. Aussi 100C100E a volontairement choisi de s'implanter au cœur des territoires en partenariat avec les acteurs locaux pour mener tous les jeunes vers l'emploi durable. Des réseaux de proximité efficaces se sont formés au fil des ans afin de permettre aux jeunes de trouver l'emploi ou la formation la plus en adéquation avec leurs talents, leurs

aspirations, ce qu'ils veulent être. En 2025, deux nouveaux bassins ont vu le jour grâce aux efforts de tout l'écosystème de 100C100E. Il s'agit de Caen et de Toulon. Ce sont désormais 39 bassins qui déploient le programme dans son intégralité au service de l'insertion professionnelle. Chaque jeune, quelle que soit son histoire devient capable de construire un bout de son avenir, (re)prend confiance en lui et se (re)donne les moyens de ses rêves où qu'il se trouve.



RÉGION	NOMBRE DE JEUNES ACCOMPAGNÉS
Auvergne-Rhône-Alpes	361
Bourgogne-Franche-Comté	28
Bretagne	77
Centre-Val de Loire	48
Grand Est	194
Île-de-France	368
Normandie	353
Nouvelle Aquitaine	415
Occitanie	41
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	227
<b>TOTAL AU 31/12/2025</b>	<b>2 112</b>

## Les chiffres clés 2025

# + 2 112

JEUNES SONT PASSÉS PAR LE DISPOSITIF



# 109

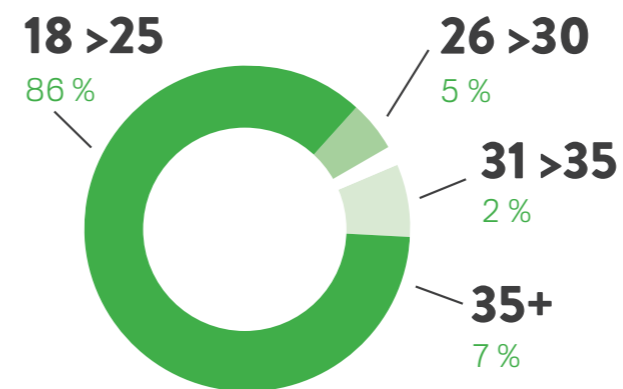
SESSIONS  
JOB REBOOST

# 1479

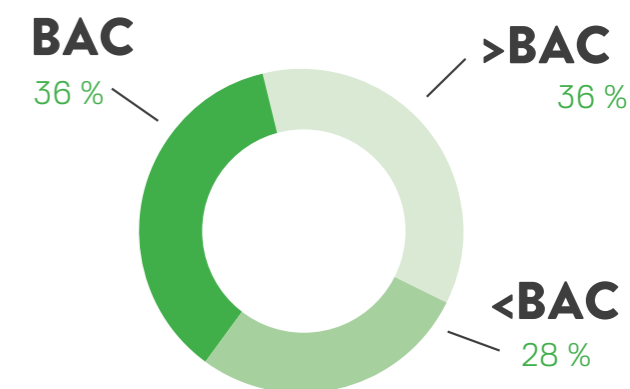
PARTENAIRES



### Tranches d'âge



### Niveau d'études



# 70%

DES JEUNES  
ACCOMPAGNÉS  
ONT TROUVÉ UN  
EMPLOI DURABLE



# 48%

FEMMES

# 52%

HOMMES



# Faits marquants 2025



Janvier 2025

## woork

100C100E s'associe à Woork pour renforcer l'accompagnement des jeunes via un mentorat sur-mesure de 6 mois. Woork est le seul programme de mentorat dédié aux jeunes salariés de 18 à 30 ans, pour une insertion durable dans l'emploi afin de booster la confiance en soi et préparer l'avenir professionnel.

Mars 2025

## Les Alumni se retrouvent

Un moment fort pour fédérer nos anciens bénéficiaires et les inviter à s'engager activement dans la vie de l'association, devenant ainsi les ambassadeurs de demain.

Mai 2025

## Festival Uniques

Au cœur de cet événement dédié à l'égalité des chances au Parc Floral de Paris, 100C100E a sensibilisé les entreprises aux enjeux de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations.



5 Février 2025

## Élan

100C100E participe à l'événement Élan pour la diversité avec Sodexo. Un moment fort pour co-construire des solutions d'avenir, promouvoir l'inclusion durable et permettre à chaque jeune talent de s'accomplir sans barrières.



Avril 2025

## Le réseau s'agrandit avec l'ouverture du bassin de Toulon !

Une synergie forte avec la Mission Locale et le Groupe Interaction pour offrir aux jeunes notre programme d'accompagnement intensif Job Reboost grâce à des connexions directes avec les entreprises locales, créant ainsi de véritables opportunités d'emploi durable.



Juin 2025

## Pour les Entreprises Ambassadrices

Nous avons finalisé le kit de communication dédié aux Entreprises Ambassadrices. Un outil stratégique conçu pour permettre à nos adhérents de valoriser leur engagement RSE et de faire rayonner l'impact du dispositif auprès de leurs propres réseaux.



Septembre 2025

## Deux nouvelles entreprises administratrices

100C100E accueille deux nouvelles entreprises administratrices au sein de son CA : **LIDL** Direction régionale de Vars représentée par Aurélie Doninaux et **STMicroelectronics** représentée par Stéphanie Martin-Culet.

6 Novembre 2025

## Séminaire des pilotes 100C100E

Un temps fort de rassemblement et de projection collective, en présence de nos partenaires institutionnels : **Rose Mazéas** (DGEFP), **Hélène Noblecourt** (France Travail), **Halim Abdellatif** (ANCT) et **Hélène Monjardet** (UNML).



3 Juillet 2025

## Fêter les réussites de Job Reboost

Notre réseau rennais s'est réuni pour célébrer les réussites du programme Job Reboost. Entre témoignages de jeunes lauréats et mobilisation des 60 entreprises partenaires, cet événement a illustré l'impact concret du dispositif sur l'emploi local.

9 octobre 2025

## Reverse Mentoring chez Schneider Electric

Les membres du Comité Exécutif France de Schneider Electric et leurs équipes ont permis aux jeunes de prendre les rênes via une session de Reverse Mentoring. Ces échanges animés sont essentiels pour briser l'autocensure et mieux comprendre les codes de l'entreprise. C'est la preuve qu'au-delà du CV, la rencontre est primordiale pour révéler le potentiel de chaque jeune.



Décembre 2025

## Cap sur la Normandie avec le bassin de Caen

L'année s'achève avec le lancement officiel du bassin de Caen ! Cette nouvelle implantation renforce notre présence territoriale et permet de mobiliser les entreprises locales pour offrir des perspectives d'emploi durable aux jeunes talents du Calvados.



Zoom sur les jeunes accompagnés et les structures d'orientation :

- **Prédominance des jeunes adultes**
- **Âge moyen** : 24 ans avec 2 tranches majoritaires : 18-21 ans et 22-25 ans.
- **Tous les niveaux d'études représentés** avec un poids important des niveaux BAC et infra-bac.
- **Des jeunes venus de 19 communes** du territoire de la Seine-Saint-Denis avec une forte représentation de Saint-Denis, Aubervilliers et La Courneuve.
- **Rôle central dans la mobilisation** de France Travail, des Missions Locales et des structures sociales.



## Changeons le game !

93 jeunes talents de Saint-Denis accompagnés vers l'emploi lors d'une journée exceptionnelle de rencontres, de mentorats et d'engagements.

L'événement Changeons le game a permis, le 6 novembre 2025, de mettre à l'honneur l'énergie, la diversité et le potentiel de la jeunesse. Accueillis à l'Usine Tê à Saint-Denis, ces jeunes - diplômés ou non - 47% de femmes et 53% d'hommes - ont pris en main leur futur accompagnés par un réseau d'acteurs engagés.

À travers Changeons le game, 100 Chances 100 Emplois, en partenariat avec la Fondation Schneider Electric, la DJEPVA, France Travail, MIEJ Mission Locale 93, CANAL Association de Prévention Spécialisée et l'association CODE, démontre une volonté commune de faire du territoire de Saint-Denis un laboratoire d'insertion durable, où chaque jeune peut trouver sa place et construire un avenir professionnel à la hauteur de ses ambitions. La majorité d'entre eux aspirent à un CDI ou une alternance.

À l'issue de la journée qui a mobilisé plus de 250 participants, plus de 60% des jeunes présents ont obtenu des pistes concrètes grâce aux échanges avec les 50 collaborateurs d'entreprises mobilisés et les 50 mentors présents. Et plusieurs jeunes ont été sollicités pour des entretiens.

Principalement déployé en Seine-Saint-Denis, le programme sera étendu progressivement dans les communes limitrophes en 2026.



Changeons le game suit les cinq phases clés de la méthode 100C100E :

- **1. Multi-repérage** : identification des jeunes via les structures partenaires (France Travail, Missions Locales, associations et structures sociales).
- **2. Rencontres mentors/jeunes** : mise en relation initiale.
- **3. Coaching collectif de 3 jours** : montée en compétences, travail sur le pitch, préparation au mentorat.
- **4. Pitch final** : présentation des projets des jeunes.
- **5. Accompagnement sur 6 mois et plus** : suivi mentor-jeune et appui à la réalisation du projet professionnel.



En collaboration étroite avec les partenaires de l'emploi, plus de 10 informations collectives ont été organisées, regroupant plus de 350 jeunes. À l'issue de ces sessions 93 jeunes ont été retenus et ont participé fin octobre 2025 aux 3 jours de coaching intensif ainsi qu'à la journée du 6 novembre, marquant un moment clé du déploiement territorial du programme.

Changeons le game a permis d'impulser une dynamique d'insertion professionnelle immédiate grâce à la présence d'acteurs publics, privés et associatifs. Changeons le game, ce sont les entreprises qui viennent aux jeunes.

Des moments forts ont rythmé la journée grâce à la présence et aux témoignages inspirants de Animya N'tchandy (Sous-Préfète de Saint-Denis), Mathieu Hanotin (Maire de Saint-Denis et Président de Plaine Commune), Danielle Dubrac (Présidente CCI Seine-Saint-Denis). Deux tables rondes autour de la construction du réseau professionnel ont apporté des pistes concrètes et des échanges entre les jeunes et Thibaut de Saint Pol (Délégué interministériel à la Jeunesse et à la vie Associative) le matin et l'après-midi avec Vincent Jeanbrun (Ministre de la Ville et du Logement).



« Vous êtes uniques.  
Soyez ce que vous souhaitez être. »

Marc Gomes | Président The Adecco Group France



« Nous nous sentons écoutés. Depuis le premier jour de coaching, j'ai gagné de la confiance en moi et je suis prête pour présenter mon projet. »

Aminata | Participante à Changeons le game



« Conservez intacte votre détermination à réussir. C'est elle qui vous permettra de vous élever et de vous émanciper pleinement par le travail, de faire la différence par vos efforts et votre engagement. »

Vincent Jeanbrun  
Ministre de la Ville et du Logement



« Ne vous censurez pas, vous n'êtes pas un CV, mais une personne, croyez en vous et mettez en avant vos compétences. »

Thibaut de Saint Pol | Délégué interministériel à la jeunesse, Directeur de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative - DJEPVA



« Nous comptons sur vous pour représenter le 93. Comptez sur les acteurs publics et associatifs pour amplifier votre élan et faire rayonner votre talent. »

Animya N'Tchandy | Sous-préfète de Saint-Denis



« Mettre 93 jeunes talents de Saint-Denis au centre de l'insertion professionnelle est une grande première. C'est aussi l'illustration parfaite de la mission de 100C100E : être un partenaire reconnu du dernier kilomètre de l'insertion professionnelle. »

Gilles Vermot Desroches  
Président de 100C100E  
et Directeur de la Citoyenneté  
de Schneider Electric

## Changeons le game en quelques chiffres

+10

INFORMATIONS  
COLLECTIVES

REGROUPANT

+350

JEUNES

93

JEUNES MOBILISÉS  
POUR PARTICIPER AUX  
3 JOURS DE COACHING

50

ENTREPRISES

50

MENTORS



MOBILISÉS

OBJECTIF : 80% DE SORTIES POSITIVES



# Portraits **inspirants**

Jeunes, mentors, coachs, pilotes entreprises et pilotes emploi, entreprises ambassadrices et entreprises partenaires sont à l'unisson. Ils partagent les mêmes valeurs et poursuivent un même but. Retrouvons-les et découvrons leur engagement, leur passion et leur bienveillance.



## JEUNES



### AHMED

Alternant chez EDF

« Je suis venu chez 100 Chances 100 Emplois pour bénéficier de conseils afin d'améliorer mon CV et d'augmenter mes chances de trouver une alternance, ce que je ne trouvais pas facilement ailleurs. Faire plusieurs entretiens m'a donné confiance, car j'ai reçu des avis et des conseils différents. Cela m'a permis d'améliorer mon CV et de mieux me préparer pour les prochains entretiens.

Grâce à 100C100E, j'ai trouvé une alternance chez EDF. Apprendre tous les jours et être entouré de personnes disponibles pour répondre à mes questions est un vrai point fort. Cela me rassure et me confirme que j'ai bien fait de ne pas lâcher. »

### SARIETOU

« Je venais chercher quelque chose de très concret : un environnement où l'on ne se contente pas de donner des conseils génériques mais où l'on crée de vraies opportunités. Ce que j'ai pu trouver chez 100C100E, c'est tout

d'abord la possibilité de pitcher devant des professionnels, un exercice rare dans d'autres programmes, qui m'a permis de clarifier mon projet professionnel et de gagner en impact. C'est également une dynamique collective où l'on avance ensemble, où l'on se soutient mutuellement et où l'on se sent porté par l'énergie du groupe lors des différents ateliers. C'est enfin un accompagnement humain, incarné par un mentor investi, toujours disponible, qui m'a accompagné dans ma recherche



**SARA**, après Changeons le game, a décidé de reprendre ses études pour devenir professeur de français et de siamois (langue officielle de la Thaïlande).

**ESAÏE** s'est lancé en freelance en tant qu'animateur d'exposition au 19M (lieu culturel spécialisé dans les métiers d'art).

d'emploi pendant 4 mois, m'a challengé, encouragé et aidé à structurer ma démarche.

Le moment qui m'a le plus donné de force, c'est le pitch devant les professionnels. Même si l'exercice peut sembler intimidant, il m'a permis de clarifier mon projet professionnel, d'affirmer mes ambitions et de structurer mon discours. Ce moment a été un déclic. J'ai compris que j'étais capable de me présenter avec assurance et que mon profil pouvait susciter de l'intérêt.

L'obtention de mon CDI chez Solvay dans le département Ressources Humaines à l'issue du programme est la réussite qui me confirme que j'ai eu raison de persévérer. C'est la preuve que tous les efforts, les doutes et les remises en question ont réellement porté leurs fruits. Mais au-delà du CDI, ce sont surtout les personnes investies que j'ai rencontrées qui me font dire que j'ai bien fait de ne pas lâcher.

J'ai gagné un emploi mais aussi un accompagnement humain qui a fait toute la différence. »



## MENTORS



LIZA



TANYA



THOMAS

« Pourquoi êtes-vous devenu mentor ? Est-ce la première fois ? Racontez-nous.

**LIZA** : Je suis devenue mentor car j'ai souhaité accompagner un jeune dans une étape délicate de son parcours. Ce n'était pas la première fois mais c'est l'engagement qui a le plus de sens à mes yeux aujourd'hui. Cette première expérience m'a conduit à penser que je pourrai prochainement être mentor de plusieurs jeunes.

**TANYA** : L'accompagnement du réseau 100C100E, il y a 16 ans, a totalement transformé mon état d'esprit.

**THOMAS** : J'avais envie de partager ce que j'ai appris mais aussi ce que j'ai reçu au cours de mon parcours professionnel : du temps, des conseils, même des anecdotes, que seul l'expérience apporte. J'ai déjà accompagné des collègues de façon formelle ou informelle, mais 100C100E m'a donné l'occasion de le faire avec un cadre, une structure et un engagement clair. C'est une façon concrète de rendre mon expérience utile, ce qui me tient à cœur.

Quelles sont selon vous les qualités pour être un mentor ?

**LIZA** : La bienveillance, la patience et la capacité à envisager les choses de plusieurs points de vue (du point de vue du jeune, du point de vue du recruteur et du point de vue du responsable).

**TANYA** : Elles sont au nombre de 3 : la bienveillance, l'écoute active et la capacité à dire la vérité. Il ne faut surtout pas chercher à plaire.

**THOMAS** : L'écoute, sans chercher à imposer sa vision. Accepter de ne pas avoir toutes les réponses, et finalement ne pas donner des réponses toutes faites, aider l'autre à trouver ses réponses. La bienveillance et la curiosité feront le reste.

Votre plus beau souvenir en tant que mentor ?

**LIZA** : C'est en mars dernier l'échange avec la personne que j'accompagne. J'ai senti qu'une relation de confiance s'était nouée car elle m'a confié des informations qu'elle n'avait pas partagées jusque-là et je me suis sentie honorée par cette confiance.

**TANYA** : Mon plus beau souvenir c'est d'avoir pu déclencher des perspectives d'évolution professionnelle. Il faut valoriser et redonner espoir.

**THOMAS** : J'ai la chance d'en avoir eu plusieurs, c'est le moment où j'échange avec un mentoré, quelques mois après la fin de notre accompagnement, pour me dire qu'il a décroché le poste ou la promotion qu'il vise. Il peut avoir du mal à le reconnaître, mais ce n'est pas moi qui l'ai fait, il a fait le chemin, pas seul, mais accompagné. Savoir que nos échanges l'ont aidé à voir plus clair et à oser, c'est le plus satisfaisant.

Avez-vous eu un mentor ? Si oui que vous a-t-il apporté ? Si non, le regrettez-vous ?

**LIZA** : Non, je n'ai pas eu de mentor et je le regrette. C'est aussi une des raisons pour lesquelles j'ai souhaité adhérer à 100C100E en septembre 2025.

**TANYA** : Oui j'ai eu un mentor et cela m'a beaucoup aidé à reprendre confiance en moi et à valoriser mes compétences.

**THOMAS** : Non pas directement. Mais j'ai eu la chance d'être accompagné par plusieurs personnes. Certaines m'ont appris à prendre du recul sur mes décisions, à ne pas confondre urgence et importance. D'autres me posaient des questions qui me forçaient à réfléchir autrement. Et enfin, une 3<sup>e</sup> catégorie m'a montré exactement ce que je ne voulais, ni être, ni reproduire. »



## AYMERIC RENAUD

Président Schneider Electric France

« Cette expérience de Reverse Mentoring m'a beaucoup appris. J'ai découvert des jeunes aux parcours très riches mais j'ai été surpris que cette

richesse ne se matérialise pas dans leur CV. Comme s'ils s'imposaient une forme de dévalorisation ou d'autocensure. Se mettre à leur place pour pitcher leur CV permet de valoriser des éléments de leur parcours qu'ils ne valorisent pas spontanément. C'est l'opportunité de leur raconter leur histoire comme un effet miroir. Ils comprennent que maîtriser une autre langue, pratiquer intensément un sport sont autant d'atouts et d'éléments différenciateurs qui peuvent faire pencher la balance en leur faveur. Mettre en avant leurs

expériences dans toute leur diversité augmentent leurs chances de succès.

Sur un temps finalement court, on ressort avec le sentiment d'être utile et d'avoir un impact. J'ai vécu ce moment de manière très positive, il y a une dimension humaine forte. C'est très concret. Les jeunes ne sont pas stressés, ils sont à l'écoute et repartent avec une plus grande confiance en eux et des conseils sur lesquels bâtir. Le Reverse Mentoring permet de casser les stéréotypes et les barrières. Il rend visible ce qui est encore invisible. Le CV n'est pas la dernière marche. Ce qui compte c'est le chemin de vie et l'énergie.

Je recommande vivement à mes pairs de le faire. Quelle richesse ! On en ressort toujours enrichi, quelque fois bousculé, et forcément enchanté. »

“ On en ressort avec le sentiment d'être utile et d'avoir un impact ! ”

En plus des simulations d'entretien, elle met en avant l'importance du coaching pour permettre aux jeunes d'apprendre à raconter leur histoire personnelle et à expliquer d'où vient leur projet. Son approche bienveillante et les conseils pratiques qu'elle donne sont cruciaux pour aider les jeunes

à aboutir à des résultats concrets. Le travail d'Adeline a un véritable impact positif sur l'avenir professionnel des jeunes car il conjugue deux objectifs complémentaires à savoir le succès et l'épanouissement.



## JONATHAN ARDITI

Coach, Adecco Training

Jonathan est depuis 10 ans dans le secteur des ressources humaines et plus précisément sur la formation et la prévention de la santé sexuelle. Au fil de son expérience, il a découvert sa véritable passion : l'accompagnement des personnes via le coaching.

Jonathan a découvert le programme 100 Chances 100 Emplois grâce à Émilie Mouriaux, ancienne responsable régionale de l'association pour le Grand Est, et Céline Bourel.

Il a été rapidement séduit par les valeurs de 100C100E : l'aide, le partage, la transmission de connaissances et l'accompagnement des participants dans leur parcours.

Sur le plan professionnel et humain, cette expérience lui apporte une immense satisfaction. Il ressent une fierté et une confiance renouvelée en lui-même en observant les réussites des jeunes qu'il accompagne.

Pour lui, participer au développement de ces jeunes est une source d'épanouissement tant sur le plan professionnel que personnel, c'est également un moteur de motivation pour lui.

“ Cela peut changer énormément de choses en seulement cinq jours. ”

Très engagé, il évoque les moments marquants vécus au sein de 100C100E, notamment les transformations spectaculaires des jeunes participants à la semaine Job Reboost. Il est touché par leur évolution, leur prise de confiance et leur épanouissement. Pour Jonathan, la reconnaissance et les remerciements des participants constituent la plus belle des récompenses, illustrant l'impact positif de sa mission de coach. Il encourage vivement les jeunes à saisir cette opportunité. Il insiste sur les bénéfices que le programme peut apporter en termes de création de réseau, de connaissance de soi et d'amélioration des compétences en communication, le tout en seulement cinq jours !



## COACHS



## ADELINE CANAPLE

Consultante en évolution professionnelle chez Sémafor

Adeline est passionnée par son métier. Chaque matin, elle se lève avec enthousiasme pour ce qu'elle fait.

Chez Sémafor, elle s'occupe d'évolution professionnelle et de création d'entreprise. Dans le cadre de sa mission, elle anime des coachings y compris des sessions de recherche d'emploi, des simulations d'entretien et des ateliers sur la rédaction de CV pour des publics diversifiés. Dans le cadre de la création d'entreprise, elle travaille avec des professionnels souhaitant lancer leur activité.

Avec dix années d'expérience dans le dispositif 100 Chances 100 Emplois, Adeline se considère bien placée pour en parler de manière concrète. Elle rappelle que les jeunes qui participent

à Job Reboost sont choisis avec soin : ils sont volontaires et motivés à évoluer. Elle souligne le rôle important que jouent également les collaborateurs bénévoles des entreprises ambassadrices qui viennent leur donner des conseils personnalisés, offrant un retour constructif et bienveillant lors des simulations d'entretien.

“ Quoi de plus beau que de voir s'envoler les jeunes vers un emploi. ”

Adeline est particulièrement touchée par la sincérité des jeunes et leurs histoires de vie. Elle trouve qu'il est gratifiant de pouvoir leur fournir des outils et des clés pour réussir leurs entretiens. Elle évoque la satisfaction qu'elle ressent et souligne qu'il n'y a rien de plus beau que de voir un jeune trouver un emploi et s'épanouir professionnellement.





## PILOTES EMPLOI

### GRENOBLE

L'agilité au service d'une inclusion sans frontières.



HAMIYET



JEAN-LUC

Sur le bassin grenoblois, le programme Job Reboost ne se contente pas de suivre le modèle 100C100E : il l'innove. Avec 49 communes couvertes et un rythme soutenu de 6 Job Reboost par an, Hamiyet Lion (Pilote Emploi) et Jean-Luc Sanvoisin (Chef de service Ressources et développement pour l'emploi au sein de Grenoble Alpes Métropole) font de ce territoire un véritable laboratoire d'innovation sociale.

Historiquement centré sur les jeunes des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV), le bassin de Grenoble a su faire évoluer son modèle pour répondre aux enjeux de son territoire. « À Grenoble, nous avons fait le choix de l'ouverture. Nous accueillons tous les publics en recherche d'emploi, dont les plus de 30 ans et les bénéficiaires de la protection internationale et les primo-arrivants dont les compétences acquises à l'étranger ne demandent qu'à être révélées aux recruteurs français », explique Hamiyet Lion.



Cette réussite s'appuie sur un maillage territorial exceptionnel : Missions Locales, France Travail, Cap Emploi, l'École de la 2<sup>e</sup> Chance ou d'autres partenaires de l'emploi travaillent main dans la main. Ce réseau de prescripteurs permet d'identifier des profils divers.

Pour fédérer des entreprises de secteurs totalement différents, chaque année un évènement complète la programmation et propulse une dynamique sur un sujet important : Soirée mentorat, "Sport 2 Job", conférence Réseau... La grande force du bassin ? Le "Pitch hors les murs". « Nous organisons nos pitches dans des lieux variés : chez Schneider Electric, pilote entreprise ou bien chez des entreprises du réseau ou chez des partenaires de l'insertion ou du territoire (OFII, maison de quartier...). Cela permet aux entreprises de découvrir la réalité du terrain et de rencontrer les acteurs locaux », souligne Jean-Luc Sanvoisin.

“ Les jeunes ne sont plus seuls face à leur CV. ”

Après 21 ans d'existence, le programme continue de performer grâce à une équipe dédiée très engagée pour l'inclusion et le dispositif. L'agilité est le maître-mot : ne jamais rester sur un échec et toujours adapter les outils à la conjoncture.

Mais le plus beau succès de Grenoble reste humain. « Le moment le plus fort, c'est de voir d'anciens bénéficiaires du programme qui, une fois entrepreneurs ou en poste, reviennent dans le réseau pour recruter à leur tour. C'est la plus belle preuve que le lien créé par 100 Chances 100 Emplois est durable », conclut Hamiyet Lion.



EN 2025 **79%**

C'est le taux de retour à l'emploi constaté sur le bassin de Grenoble. Une performance rendue possible par la qualité de l'orientation des publics et l'engagement des coaches, mentors et la force du réseau.

### LE HAVRE

Un dispositif ancré.



SIRANDOU

Pour Sirandou Sidibe, Chargée de projet, coordinatrice d'équipe au Havre, 100C100E permet à des jeunes souvent isolés de sortir de leur zone de confort. En rencontrant des parrains et marraines bienveillants, ils ne sont plus seuls face à leur CV. Sirandou insiste sur le fait que 100C100E offre aux jeunes un capital social qu'ils n'avaient pas. « On leur ouvre des portes

qui leur semblaient fermées, par une mise en relation directe avec la réalité du marché local. Certains jeunes ayant bénéficié du dispositif deviennent parrains ou marraines. Quels beaux parcours ! », dit-elle.

Sirandou estime que le dispositif est bien ancré depuis 10 ans au Havre, territoire de contrastes, marqué par une identité

industrielle forte et une géographie particulière. Pour Sirandou, les principaux freins sont la mobilité au sein de la zone industrielle, vaste et parfois difficile d'accès sans véhicule personnel (horaires décalés) mais aussi entre les villes limitrophes et les quartiers. Le deuxième frein est la méconnaissance des métiers de l'industrie et le décalage entre le savoir-être attendu en entreprise et les codes des jeunes.

Sirandou constate que 100C100E est soutenu par de nombreux acteurs de territoire comme le GIP (financier du dispositif) ainsi que les organismes de formation et les structures de l'insertion, lesquels participent régulièrement aux différentes instances. Les entreprises quant à elles sont dynamiques et s'inscrivent avant tout dans une démarche RSE concrète et inclusive. Elles sont très présentes lors des simulations d'entretiens et pour le parrainage. Chaque jeune repart accompagné d'un parrain ou d'une marraine. Une relation tripartite se crée dans le suivi des jeunes (parrain, conseiller mission locale 100C100E et jeune).

Pour Sirandou, la fierté de la Mission Locale réside dans le fait de pouvoir garantir à chaque bénéficiaire du dispositif 100C100E lors de chaque session un parrain ou une marraine prêt à s'investir avec lui dans sa recherche d'emploi.



## PILOTES ENTREPRISES



### Un engagement simple pour les entreprises

“ En quoi le dispositif 100C100E change-t-il la donne ? ”

100 Chances 100 Emplois crée un lien direct entre les jeunes et les entreprises. Il permet aux participants de

développer leur confiance, leur réseau et leur employabilité, tout en donnant aux entreprises l'opportunité de découvrir des talents souvent éloignés des circuits de recrutement traditionnels.

Job Reboost permet également de créer du lien entre les jeunes d'une même session et d'obtenir des conseils personnalisés pour mieux rebondir.

### Un évènement dont vous êtes particulièrement fière ?

Je suis particulièrement fière des moments où l'on voit un jeune prendre confiance au fil de la session et décrocher ensuite une opportunité professionnelle. Ces réussites concrètes illustrent toute la valeur du dispositif.

### Comment mobilisez-vous votre entreprise et les entreprises de votre bassin ? Quelle est la recette magique selon vous ?

Je m'appuie sur le partage d'expériences et les résultats obtenus. La meilleure recette est de montrer l'impact concret du dispositif : des rencontres de qualité, un engagement simple pour les entreprises et de réelles opportunités pour les jeunes. Sur le bassin de Bordeaux, nous avons la chance de pouvoir

compter sur des entreprises engagées et fidèles au dispositif depuis de nombreuses années. À chaque session, des professionnels répondent présents avec enthousiasme et réactivité. Ils partagent leur expérience, donnent des conseils concrets et ouvrent leur réseau. Leur implication fait toute la différence et apporte énormément aux jeunes, tant sur le plan professionnel que sur la confiance en eux. C'est cette mobilisation collective qui fait la force et la réussite de 100 Chances 100 Emplois. ”

**Mathilde de Montalier**

Responsable Mission Handicap & RSE  
Start People, Groupe RGF Staffing France



## Une aventure humaine **incroyable**

“ **En quoi le dispositif 100C100E change-t-il la donne ?**

J'ai la chance de participer au dispositif 100 Chances 100 Emplois en tant que pilote entreprise depuis plus de

5 ans. C'est un dispositif unique : son taux de réussite exceptionnel prouve son efficacité, mais surtout, c'est une aventure humaine incroyable.

En donnant un peu de notre temps, en ouvrant nos carnets d'adresses et en partageant notre réseau, nous offrons bien plus que des opportunités professionnelles : nous contribuons réellement à changer des vies.

### Un événement dont vous êtes particulièrement fière ?

Lors des simulations d'entretiens, une entreprise partenaire a été particulièrement touchée et a cru au potentiel d'un jeune. Elle a fait la surprise d'apporter un contrat à ce jeune lors du pitch final. Nous avons assisté à la signature d'un CDI en direct ! Ce jeune est encore en poste à ce jour. Ce moment a scellé définitivement l'impact et le sens de ce dispositif !

### Comment mobilisez-vous votre entreprise et les entreprises de votre bassin ? Quelle est la recette magique selon vous ?

Je ne parlerai pas de recette magique. La réussite d'une session 100 Chances 100 Emplois repose avant tout sur la qualité de ses co-pilotes. Leur engagement, leur écoute et leur capacité à créer un climat de confiance transforment chaque session en véritable tremplin. Sans des co-pilotes investis, bienveillants et exigeants, l'impact du dispositif ne serait tout simplement pas le même.

Grâce à eux, chaque session devient un espace où les jeunes osent, progressent et se dépassent ! ”

**Katia Scipion-Ranwez**

Responsable d'agence  
SOS Intérim



## ENTREPRISE AMBASSADRICE

### Jouer un rôle dans l'accès à l'emploi



“ **Qu'est-ce qui a convaincu votre entreprise Grafton de devenir entreprise ambassadrice ?**

Notre engagement repose essentiellement sur 2 convictions : d'une part, l'inclusion est un levier de performance durable, et d'autre part, les entreprises ont un rôle clé à jouer dans l'accès à l'emploi.

Devenir entreprise ambassadrice nous permet de bénéficier des supports de communication de l'association afin de mettre en avant nos actions concrètes pour l'emploi des jeunes. C'est également un moyen de répondre à nos enjeux de recrutement sur des métiers en tension, en nous appuyant sur un écosystème de partenaires spécialisés dans l'insertion.

### Au-delà de l'insertion, quels sont les bénéfices pour votre entreprise d'appartenir à ce réseau d'acteurs engagés ?

Au-delà de l'impact social, nous constatons plusieurs bénéfices directs :

- Une meilleure attractivité et image de la marque employeur : être identifié comme un acteur engagé renforce notre image auprès des candidats, de nos collaborateurs et de nos clients.

- Le réseau nous apporte des retours d'expérience, des bonnes pratiques RH et/ou managériales qui nous challenge.
- Les collaborateurs qui participent au dispositif développent de nouvelles compétences inclusives tel que l'accompagnement de publics variés, le parrainage...

### Quel talent avez-vous découvert grâce au dispositif et que vous n'auriez peut-être pas rencontré par les circuits classiques ?

Nous avons découvert Aysegul Nergiz, qui a démarré en mission d'intérim en novembre 2022 et qui est actuellement en CDI Intérimaire chez nous.

Repérée via le dispositif, sa motivation et sa capacité d'apprendre lui ont permis de perdurer au sein de la même entreprise utilisatrice. Sans ce dispositif, son CV aurait probablement été écarté lors d'un tri « classique », et nous serions passées à côté de ce talent. ”

**Carine Lemardeley**

Manager de Région  
Grafton



# Ambitions 2026 & 2027

Rencontre avec Philippe Moracchini, Délégué Général 100C100E



**Philippe, 2026 et 2027 vont être deux années de grands défis pour 100 Chances 100 Emplois, pourriez-vous revenir sur la première à savoir densifier, structurer et animer le réseau des entreprises ?**

Effectivement, c'est le levier central de la stratégie de 100C100E. Nous avons toujours souhaité une logique de partenariats durables qui valorise l'engagement de nos partenaires et les positionne comme des acteurs privilégiés. C'est aussi une

formidable opportunité pour les partenaires de faire réseau, de développer une image positive, engagée et forte sur leur territoire. C'est écrire ensemble une nouvelle page de l'histoire de l'insertion professionnelle. Il y a une grande fierté de la part de chacun de participer et d'embarquer ses collaborateurs pour un maximum d'impact sociétal.

**2025 a été marquée par le lancement de la deuxième ambition le mentorat. Êtes-vous satisfait des résultats et quels sont les enjeux à venir ?**

Oui nous sommes satisfaits et c'est une étape très importante. Avec Impulsion, nous apportons la preuve que le diptyque jeune et mentor est capital dans la réussite de l'insertion professionnelle. Le mentor ouvre son réseau et accélère ainsi l'emploi durable du jeune. Il participe à la définition du projet du jeune, à développer sa confiance et enfin à lui donner les clés de l'insertion. Il s'agit de ne rien lâcher du côté du jeune comme de l'entreprise.

**Le taux de sortie positive est un des indicateurs clés pour mesurer l'impact de 100C100E. Vous souhaitez faire évoluer cet indicateur. Pourriez-vous nous en dire plus ?**

Nous voulons garantir un taux de sortie de 75%. Derrière ce chiffre, il y a notre volonté de garantir une qualité réelle des sorties. Pour ce faire, nous souhaitons mieux cibler les jeunes en lien avec le marché de l'emploi et démultiplier les bassins. Notre ambition pour les années à venir : impact et qualité.

**La quatrième ambition concerne l'accompagnement des pilotes entreprises. Quelles actions allez-vous mettre en place ?**

Un mot d'ordre : être au plus proche d'eux et de leurs besoins. Être toujours plus à leurs côtés signifie renforcer le soutien opérationnel, développer des formations régulières, assurer une animation de proximité et partager les meilleures pratiques.

**En 2024, vous avez mené la première analyse d'impact. En 2025 vous avez publié les résultats. C'est un tournant important pour l'association. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ? Que souhaitez-vous pour les années à venir ?**

Oui c'est une étape très importante qui a confirmé notre stratégie et tous nos engagements depuis plus de 20 ans. L'analyse d'impact a également démontré que nous devons impérativement renforcer l'accompagnement post-insertion pour consolider les acquis des jeunes, développer de nouveaux partenariats avec des entreprises de secteurs en tension et enfin mieux valoriser le rôle des mentors dans l'accompagnement des jeunes. Parmi les premières actions, le programme Impulsion a été lancé avec succès et j'ai souhaité que Géraldine Nicolle soit en charge de la deuxième analyse d'impact ainsi que de la performance. Notre objectif est clair : nous voulons démontrer nos résultats, en d'autres mots faire ce que l'on dit et dire ce que l'on fait afin d'assurer aux jeunes une insertion durable.



## 5 ambitions

### Densifier

Structurer et animer le réseau des entreprises

### Accompagner

durablement les jeunes grâce au programme Impulsion

### Garantir

un taux de sortie positive de 75% : un objectif qualitatif pour favoriser l'impact et la qualité

### Accompagner

davantage les pilotes entreprises

### Renforcer

l'impact de Job Reboost et Impulsion

## Des actions concrètes

“



### Construire et franchir le dernier kilomètre

**Vous évoquez souvent un triptyque gagnant pour le modèle 100C100E, qu'entendez-vous par là ?**

La force de notre modèle réside dans sa connexion unique au monde économique et aux enjeux locaux. Ce triptyque, c'est l'alliance entre les jeunes à qui nous apportons le réseau pour franchir le dernier kilomètre, les institutions en répondant aux objectifs nationaux d'emploi et de QPV) et les entreprises, qui sont le moteur opérationnel et la force de frappe de 100C100E.

**Quels seront les principaux critères pour le déploiement des nouveaux bassins ?**

Ils sont au nombre de trois : mobiliser les entreprises, capitaliser sur la qualité de l'écosystème d'accompagnement

des jeunes et assurer un pilotage engagé et une dynamique collective. Notre objectif n'est pas de multiplier les bassins mais de garantir un impact composé de l'accès à l'emploi, la montée en confiance des jeunes et l'engagement réel des entreprises.

**Quelle est votre feuille de route pour 2026 ?**

Nous allons intensifier l'animation de notre réseau pour accompagner les délégués régionaux et les pilotes entreprises dans leur développement local. Nous voulons proposer une vision globale de l'engagement. Une entreprise a le choix de contribuer soit par le don, soit par l'adhésion, soit par le mentorat.

**Adil Lamrabet**

Délégué régional Île-de-France et Normandie

”

“



### Aller plus loin pour renforcer notre impact

**Pourriez-vous nous dévoiler en avant-première les avancées de la prochaine analyse d'impact prévue en 2027 ?**

Nous sommes dans la phase de préparation. Nous réfléchissons à ce qu'il serait pertinent de construire : pourquoi pas un suivi plus régulier, des questionnaires positionnés à des moments clés du parcours, ou encore une collecte qui permette de mieux comprendre ce qui se passe après la fin du dispositif. Nous nous intéressons également à la manière d'examiner les pratiques existantes des organismes de formation, des pilotes et de l'équipe Impulsion, afin d'identifier ce qui pourrait éventuellement être rapproché ou structuré de façon plus cohérente pour recueillir l'expérience des jeunes et des entreprises. L'objectif est de bâtir pour la fin de l'année 2026 une base méthodologique solide.

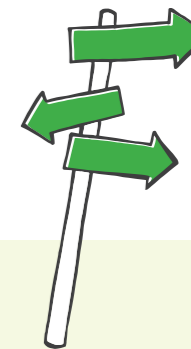
**Comment comptez-vous mesurer les progrès ?**

La première analyse d'impact nous a montré que mesurer une fois, ponctuellement, ne suffit pas pour comprendre ce qui se passe sur le long terme. Dans les prochains mois, nous devons définir comment suivre les progrès avant de les mesurer. Nous souhaitons explorer la construction progressive d'un ensemble d'indicateurs pour couvrir trois dimensions complémentaires : la satisfaction des publics, la qualité du parcours et les résultats observés dans le temps. Plusieurs pistes se dessinent : recueillir des retours à différents moments clés du parcours, mieux documenter l'accompagnement par les mentors, ou encore observer plus finement la continuité des trajectoires après la sortie du dispositif.

**Géraldine Nicolle**

Déléguée régionale AURA, Bourgogne-Franche-Comté et Centre-Val de Loire, en charge de la mesure d'impact

”



“



**L'insertion, question sociétale majeure, est aussi une stratégie gagnant-gagnant**



**Où en êtes-vous de la mobilisation des entreprises ambassadrices ? Quels sont les freins et les opportunités ?**

Nous avons fait la première relance et nous sommes satisfaits des retours. Des freins existent et le principal est bien sûr l'instabilité économique qui peut mettre l'emploi des jeunes au second plan. Mais ma mission est de démontrer que l'emploi des jeunes est non négociable et qu'il doit être sur le devant de la scène. Grâce à Job Reboost et à Impulsion, les entreprises ont le choix et sont assurées d'être accompagnées et de faire partie d'une communauté.

**Quelle est votre feuille de route pour les mois à venir ?**

En proposant des outils pertinents et faciles à mettre en place tout en renforçant les liens avec le monde économique, nous voulons créer un écosystème où tout salarié peut devenir un acteur du changement. Nous voulons être au plus près des besoins des entreprises ambassadrices, ce qui nous permet d'essaimer sur de nouveaux territoires afin de ne laisser aucun jeune seul sur le dernier kilomètre vers l'emploi.

**Valentine Guyot**

Directrice du développement et des projets associatifs

”

**Une équipe renforcée**



Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2026, Abdrahim Harchaoui a rejoint 100C100E en tant que **Responsable Administratif et Financier**.

Véritable pilier structurant, il occupe une fonction centrale et transverse, au croisement des enjeux administratifs, financiers, partenariaux et stratégiques.

Dans un contexte de croissance du réseau et de complexification des financements, son rôle est déterminant pour sécuriser le modèle économique, fiabiliser les données et renforcer les outils de pilotage.

Fort de son expérience à la Croix-Rouge française, où il accompagnait un réseau de 27 implantations locales, ainsi qu'aux Petits Débrouillards, Abdrahim apporte une expertise solide en gestion financière et en environnement multi-acteurs.

Au-delà de la gestion, son rôle s'inscrit dans une logique d'amélioration continue et d'analyse d'impact, contribuant directement à la qualité des actions et à la capacité de l'association à démontrer et amplifier son utilité sociale. Il constitue également un appui clé pour les équipes terrain, en accompagnant les délégués régionaux et les pilotes dans l'appropriation des outils et des bonnes pratiques.



Depuis le 7 avril 2026, Julien Lesterle occupe le poste de **Délégué régional**, avec un périmètre couvrant plusieurs grandes régions (Sud, Ouest et Centre).

Dans un contexte de forte croissance et de structuration du réseau, ce rôle constitue un maillon stratégique entre le terrain et la tête de réseau.

Le Délégué régional est à la fois pilote territorial, animateur de communautés et acteur du développement partenarial, garant de la qualité et de la cohérence du déploiement du dispositif.

Grâce à son parcours dans le conseil en stratégie et l'économie sociale et solidaire, Julien apporte une double capacité d'analyse stratégique et d'action opérationnelle, très précieuse pour accompagner la montée en maturité des territoires. Son expérience chez Créé ton avenir, sur des fonctions d'essaimage national, de process et de qualité, résonne directement avec les enjeux actuels de 100 Chances 100 Emplois.

Au-delà de son périmètre régional, Julien contribue à des missions nationales structurantes (impact, stratégie entreprises, qualité, gouvernance), participant ainsi à la consolidation et à l'évolution du modèle à l'échelle du réseau.

Son rôle est essentiel pour garantir un développement territorial maîtrisé, homogène et exigeant.





Chez Schneider Electric  
35 rue Joseph Monier  
92500 Rueil-Malmaison  
[www.100chances-100emplois.org](http://www.100chances-100emplois.org)



@100chances100emplois