

# Employabilité des **Séniors** chez Schneider Electric

Corinne Derboeuf  
Directrice Diversité, Inclusion & Qualité de Vie au Travail

Ce que nous faisons,  
ce que nous sommes  
**chez Schneider Electric**

Nous **concevons, réalisons et mettons en œuvre** des solutions numériques innovantes combinant énergie et automatismes, pour **plus d'efficacité, au service d'un monde plus durable.**

Nous **proposons des services à haute valeur ajoutée** pour accompagner nos clients dans leur stratégie de gestion de l'énergie.



## Résidentiel

Individuel et collectif



## Bâtiments

Bureaux, santé, commerces, hôtels...



## Industrie

Agroalimentaire, métaux, eau, machines...



**Datacenters, salles serveurs...**

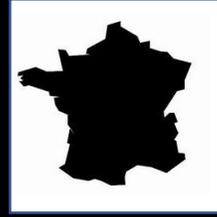


## Energie

Production, répartition, distribution  
Sécurisation de l'industrie  
électro-intensive



143000+ employés  
dans 100+ pays



# 15000 employés en France

(11% de notre effectif)

**30%** de femmes

Age moyen **47 ans**

Handicap : taux d'emploi de **6,39%**  
dont 3,39% en emploi direct

**117** nationalités

Diversité des **métiers**



# Notre promesse

## MEANINGFUL

Être significatif



Les gens formidables font de Schneider Electric une entreprise formidable

## INCLUSIVE

Être inclusif



## EMPOWERED

Être responsabilisé



La diversité & l'inclusion sont le fondement de notre histoire,  
notre culture et notre identité

**“Garantir l'égalité des chances  
pour tous, partout dans le monde  
et permettre à chacun de se sentir  
valorisé et en sécurité pour donner  
le meilleur de soi-même”**



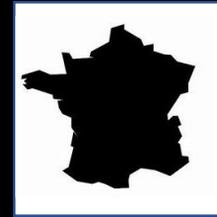
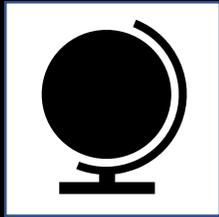
Life Is On

**Schneider**  
Electric



Genre  
Mixité sociale  
Génération  
Orientation sexuelle  
Handicap

**L'intergénérationnel**  
est une des 5 diversités  
que nous adressons

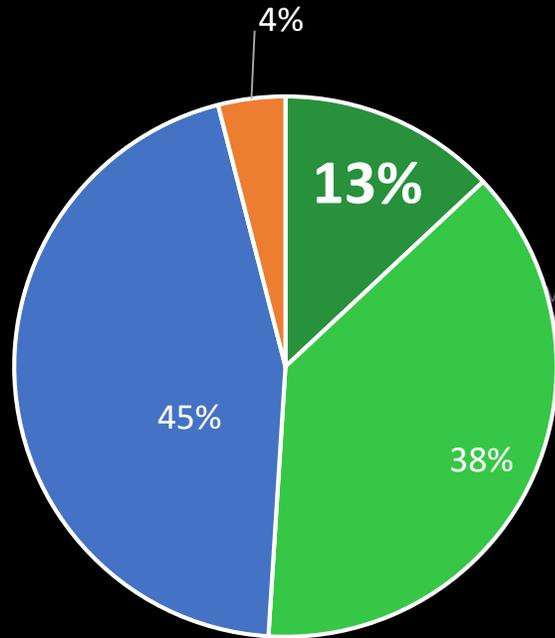


■ Baby Boomers (54-74 yrs)

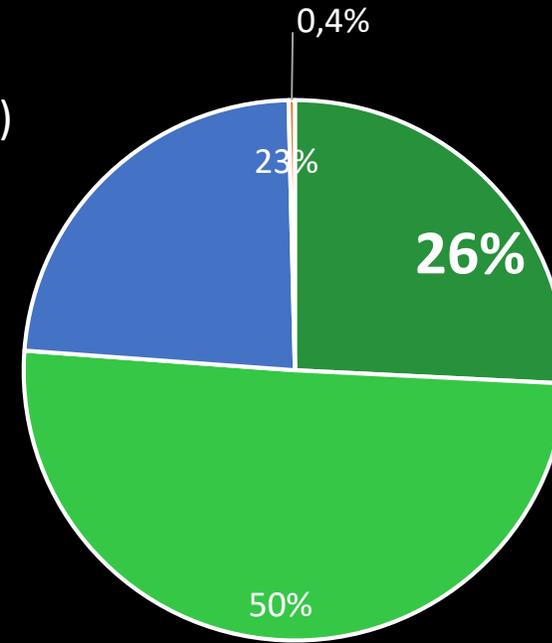
■ Gen X (39 - 53 yrs)

■ Millennials (24 - 38 yrs)

■ Gen Z (< 23 yrs)



VC + DVC  
Q1 2020



# L'employabilité des seniors



- Contexte social et **RESPONSABILITE SOCIETALE**
- Transformation digitale et **EQUILIBRE DE NOS COMPETENCES**

- Stéréotypes et **PERCEPTIONS**
- Variété des profils et **DIVERSITE DES ASPIRATIONS**

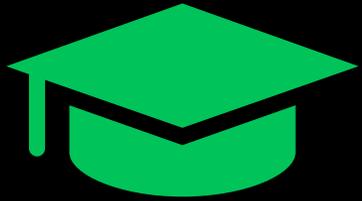
# Valorisation des compétences et de l'expérience



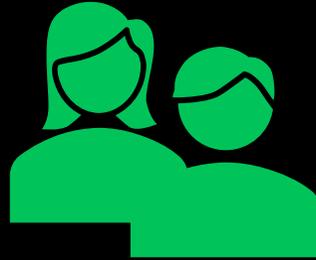
Maintenir  
une dynamique  
de **développement  
professionnel  
tout au long de la  
carrière**

- 1 équipe support de Talent Développement
- Forums et événements
- Open Talent Market : carrières, projets, mentorats

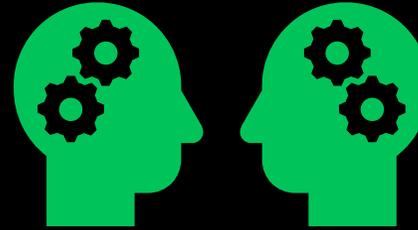
# Capitaliser et valoriser l'expertise



Programme Edison



Tutorat &  
Reverse Mentoring

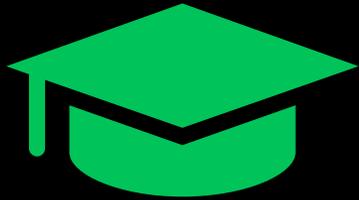


Transferts  
de compétences (interne)



Mécénat  
de compétences

# Capitaliser et valoriser l'expertise



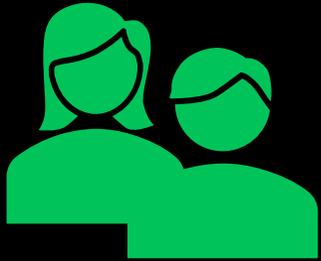
## Programme Edison

1000+ experts  
dont 440 en France

- Reconnaître l'expertise, l'orientation Client, la contribution à la stratégie et à l'innovation et le partage du savoir
  - Augmenter l'exposition et l'impact de nos experts
- 
- 3 niveaux d'expertise : Expert, Senior Expert, Master Expert, dans 4 domaines : Digital, Technique, Supply Chain, Architectures de Solutions & Systèmes
- 
- Un programme **global**, avec une animation locale forte
  - Une campagne annuelle, des critères très **sélectifs**
  - Des événements et des signes de reconnaissance **visibles**



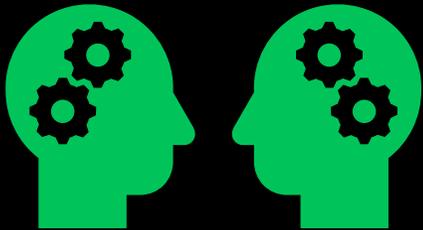
# Capitaliser et **valoriser** l'**expertise**



Tutorat &  
Reverse  
mentoring

- Un engagement à accompagner 1000 jeunes en alternance
  - Partage d'expériences des tuteurs confirmés
- 
- Augmenter les capacités digitales et l'influence sociale de nos profils seniors
  - Exposer nos jeunes talents
  - Des initiatives de "coaching" de SVP par des jeunes talents

# Capitaliser et valoriser l'expertise



## Transferts de compétences

Une 50aine de transferts sur H1 2020 dans nos usines en Europe

- Permettre un on-boarding efficace et rapide
- Valoriser le savoir et le savoir-faire, en impliquant les experts Métier
- S'assurer d'adresser les compétences clés

- Une méthodologie éprouvée, en 5 étapes, applicable aux compétences critiques comme aux postes opérationnels
- Une boîte à outils faciles à mettre en œuvre
- Des RHBP formés à l'approche

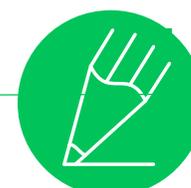
IDENTIFY &  
VALIDATE



CHARACTERIZE



BUILD  
ACTION PLAN



TRANSFER



EVALUATE



# Capitaliser et valoriser l'expertise



## Mécénat de compétences

- Mettre à disposition ses compétences et son expérience
  - Avoir un parcours professionnel enrichi, ouvert sur l'extérieur dans un cadre « sécurisé »
  - Participer à l'engagement sociétal de Schneider Electric
- 
- Les principes :
    - Le salarié est détaché et reste rattaché administrativement à son entité, sous contrat Schneider Electric
    - Il conserve l'ensemble des avantages Schneider Electric (salaire, ancienneté, congés, mutuelle, etc)
    - Une partie du coût salarial reste à la charge de son entité
  - « **Pass Compétences** » : apporter des compétences à une PME ou une start up
    - Durée : 6 à 18 mois
    - 11 mécénats réalisés / en cours dans les domaines Technique, Achats, Industrialisation, Business Développement
  - « **Pass Association** » : mettre ses compétences au service d'une association
    - Durée : 12 mois, reconductible une fois
    - 71 mécénats réalisés / en cours

# Équilibres de vie et adaptation du temps de travail

# Accompagner les moments de vie

- Prévention et promotion de la santé au travail
- Temps partiel pour les proches aidants



# Faciliter la transition vers la retraite

- Formation & accompagnement
- Indemnité de départ en retraite & CET
- Retraite progressive
- « Pass Retraite »

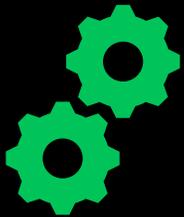


# Un dispositif en évolution permanente

Une démarche d'écoute permanente de nos salariés

Les évolutions du cadre légal

Une mesure de l'engagement



**Merci de votre écoute**

Life Is On



**Schneider**  
Electric