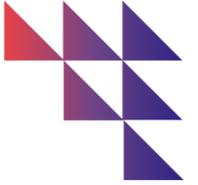




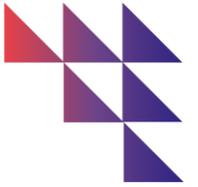
Les jeunes et le travail : Le choc démographique, Jeunes et seniors, comment s'entendre dans l'entreprise ?



INTRODUCTION

- **Gautier Berna** – Directeur de mission en charge de L'Académie MEDEF
- **Odile Menneteau** – Directrice adjointe – Cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux

Commission 'Entreprises dans la société et inclusion'



‡ L'ambition de la nouvelle commission ESI

--> Face à une société traversée par de nombreux défis qui s'imposent, y compris aux entreprises :

- **Montrer que les entreprises contribuent aux solutions, et au progrès social par leurs actions**, leur engagement en faveur de la cohésion sociale et au service de l'emploi.
- **Accompagner les entreprises face aux attentes d'une société en pleine mutation** (attractivité des entreprises, nouvelles formes d'engagement, mouvements citoyens/collectifs, *wokisme*, montée de l'individualisme, travail contre solidarité...).
- **Réconcilier rôle social et performance économique**, pour œuvrer à une croissance sociale responsable et durable (inclusion par l'emploi des publics en difficulté : jeunes NEET, réfugiés, demandeurs d'emploi de longue durée, seniors...)



Le lien intergénérationnel au cœur des enjeux actuels et des négociations des partenaires sociaux



⌘ Orientations du gouvernement sur le nouveau pacte de la vie au travail

- Document d'orientation adressé par le Gouvernement fin novembre : Il invite les partenaires sociaux à négocier sur 3 thèmes dont l'emploi des seniors.
- Objectif : atteindre un taux d'emploi de 65 % des 60-64 ans à l'horizon 2030.

⌘ Collaboration intergénérationnelle : un défi pour l'entreprise

- Enjeux démographiques : les projections de l'INSEE confirment le vieillissement de la population française dans les années à venir.
- Avec la réforme des retraites, la place des seniors en entreprise se pose plus que jamais.
- Le défi des entreprises : parvenir à une collaboration intergénérationnelle, bénéfique pour tous.

Questions posées



- # **Quels retours d'expérience avez-vous des politiques en faveur de l'emploi des seniors au sein de votre entreprise ?**
- # **Quel est l'impact sur l'organisation et les collectifs de travail (notamment des jeunes générations) ? Existe-t-il un éventuel conflit de valeurs ?**
- # **Certains stéréotypes persistent-ils sur les seniors, de la part des jeunes salariés notamment ?**
- # **Qu'apportent les salariés expérimentés à votre entreprise ?**
- # **Quelle est votre bonne solution pour faire coexister plusieurs générations au sein de l'entreprise ?**



Actions multigénérationnelles : retour d'expérience de Schneider Electric

Michael FOSSAT

Future Ready Program VP Corporate Citizenship /Strategy & Sustainability
Schneider Electric



Actions multigenerationnelles:

Philosophie, strategie et actions pour les jeunes et les seniors



La contribution de Schneider Electric sur le multigénérationnel



Philosophie

En tant qu'entreprise à impact, Schneider Electric a la conviction que tous ses salariés sont des talents et s'engage à développer et à intégrer une main-d'œuvre multigénérationnelle qui est plus engagée, plus productive et plus innovante.

Pour les cinq générations qui travaillent chez Schneider, l'objectif est de favoriser le développement de carrière tout au long de la vie et l'échange de connaissances pour stimuler l'apprentissage et l'innovation.

2 de nos engagements développement durable

Créer l'égalité des chances

Mobiliser les énergies de toutes les générations

Future Ready : Soutenir toutes les générations dans la construction de leur avenir

Accompagner chacun dans la construction de son avenir désirable, quelle que soit sa génération, en offrant des opportunités équitables à tous et en tout lieu



Actions pour les jeunes



Objectif Groupe 2025 : Doubler le nombre des opportunités offertes à la jeune génération

Objectif Groupe 2025 : **1 million** de personnes formées dans la gestion de l'énergie (dont **+300,000** jeunes formés dans le monde aujourd'hui)

NextGen Campus

NextGen Academy

GLOBAL

Renforcer les relations avec les universités

- l'offre de formations et d'opportunités solides (stages, apprentissages/co-ops, et programmes d'études supérieures)
- L'amélioration de l'interaction et de l'engagement direct avec les étudiants



Objectif : offrir des cours de formation professionnelle

- Programme d'éducation et d'entrepreneuriat des jeunes
 - Formation à l'enseignement technique et professionnel dans le secteur de l'énergie
 - Programme visant à soutenir la création d'un projet propre à un jeune, de la conception à la réalisation
- L'école Schneider Electric : formation professionnelle dans les domaines d'expertise de Schneider Electric pour aider les jeunes en situation précaire à accéder à des emplois prometteurs.

FRANCE

En 2023, plus de 1,000 alternants(dont 150 de niveau 4 & 5), 500+ stagiaires, formation début de carrière, partenariat avec des écoles



Schneider Electric, HEC Paris et la Fondation HEC, annoncent la signature d'une Convention de Mécénat

Nous collaborons avec un écosystème externe pour soutenir les jeunes en situation difficile pour développer leurs compétences

La Fondation SE a 30 partenaires en France





Programme Senior Global 1/2

Powering the talent & aspirations of our experienced #SEGreatPeople



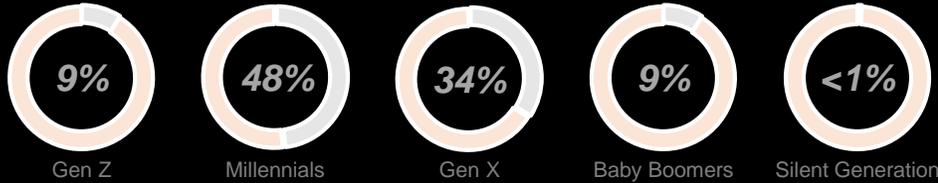
L'origine

Le monde vieillit, beaucoup travaillant plus longtemps...

2 milliards de personnes auront plus de 60 ans d'ici 2050 (2x)

5 générations au sein de SE

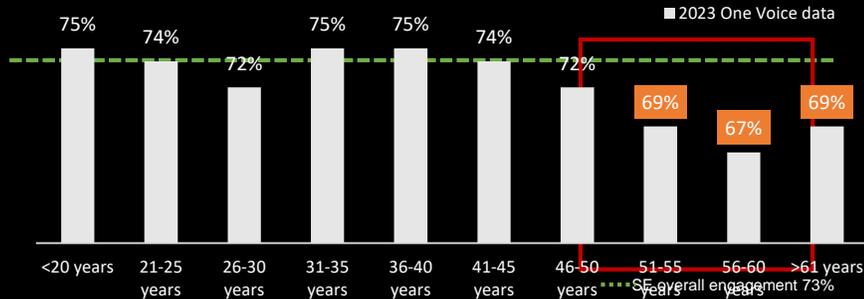
Avec 22% de départs dans l'ensemble des SE



Source: Q1 2022 SE Workforce data

Il est important de mobiliser tout le potentiel de talents seniors...

mais les employés âgés de 51 à 60 ans sont aussi les moins engagés



La vision

Une programme connectant les stratégies RH et développement durable du Groupe

Entreprise à impact

Ressources humaines		Sustainability	
DEI	Développement des talents	Citoyenneté d'entreprise	

Notre strategie

Offrir l'égalité des chances à tous

Utiliser le plein potentiel d'une partie importante de nos employés

Conserver l'expertise au sein de Schneider

Notre approche

Plan de carrière solide et options de développement

Reconnaître, soutenir et responsabiliser les employés en fin de carrière

Leverage l'expertise, de l'expérience et de la sagesse uniques - renforcer les compétences clés

L'estimation d'une pénurie mondiale de talents de plus de 85,2 millions de travailleurs qualifiés d'ici 2030 (Korn Ferry)





Programme Senior Global 2/2

De la vision à l'action



Le cadre

Pilot

Déploiement mondial

2021

2022

2023

2024

2025

Le cadre et l'ambition & ambition définie

12 pays/entités pionniers

Déploiement vagues à travers 2 sprints de 6 mois dans des zones géographiques critiques

Déploiement vagues à travers 2 sprints de 6 mois dans le reste du monde

Approfondissement de la mise en œuvre et de l'extension du programme

4 profils de talents illustratifs

Des options de développement fondées sur les objectifs individuels du salarié

“ I want to **PIVOT** towards leaving a meaningful legacy ”

Drivers...

- **Share** my expertise and experience
- **Develop others**
- **Shape** the organization in a meaningful way
- **Recognition** for my contribution to others

“ I am happy to **CONTINUE** contributing at a high level ”

Drivers...

- **Pride** in my work
- Job and financial **security**
- **Keep** my skills and expertise up to date
- **Recognition** for my commitment and experience

“ I have energy and drive to **ACCELERATE** my career ”

Drivers...

- Opportunities for **growth**
- **Accelerate my career** with my experience, expertise and network
- Have an **impact** on the business
- **Recognition** of my potential and substantial contribution

“ I am thinking about how I want to **TRANSITION** ”

Drivers...

- **Financial** considerations and post retirement plans
- Motivation for the next **journey ahead**
- May want **flexibility** to reduce hours/travel/scope and avoid a 'hard stop'
- **Recognition** for my time at SE

Indicator | Permettre à plus de 90 % des employés d'accéder à des programmes de développement de carrière significatifs dans les dernières étapes de carrière

1. Formation/1:1 pour les employés (et les managers) dans les dernières étapes de leur carrière afin de leur permettre d'avoir des conversations significatives sur leur carrière
2. Tout le monde a une conversation sur leur développement de carrière
3. Au moins 3 offres nouvelles/améliorées pour soutenir les employés dans les dernières étapes de leur carrière

Boîte à outils globale d'offres

- Formations pour les employés et les managers de comment avoir une discussion de carrière
- Documents pour reconnaissance / flexibilité / mentorat / transfert de connaissances / perfectionnement / planification personnelle / pivot...)

Life Is On



Le Programme Séniors France

 Cliquer sur chaque brique pour en savoir plus

Pour **CONTINUER**
à s'investir dans son emploi,
comme Claire...

Pour **TRANSMETTRE**
ses connaissances,
comme Thierry...

Pour **ACCELERER**
sa carrière,
comme Alba...

Pour **PREPARER**
son départ,
comme Pierre...

Valoriser son parcours et se projeter

Anticiper et préparer son « Itinéraire Retraite »

Rester actif dans la prévention de sa santé

Être accompagné dans les situations d'aidance

Faire appel à un Talent Developer pour un conseil ou un accompagnement

Maintenir, développer
ses compétences

Devenir mentor interne

Solliciter l'accompagnement
d'un coach externe

Bénéficier d'un temps partiel
facilité

Participer à des projets

S'engager dans le mentorat
social externe

Être accompagné par un
mentor interne

Effectuer une transition
via un Pass Transition Retraite

Rejoindre
une Communauté@Work

Devenir formateur interne

Rejoindre le programme des
Experts « Electrifier »

Se lancer dans
l'entrepreneuriat

Activer les outils de son
développement

Être détaché dans une
association, start up ou école

Développer son leadership

Contribuer au transfert
des compétences clés

S'approprier les évolutions
des métiers de Schneider

Tutorer un alternant

Engager une Formation
Diplômante et/ou Qualifiante

Anticiper son départ par une
dispense d'activité (ICDR)

Un observatoire de l'emploi senior sur le territoire



- Créer un espace d'échanges et de dialogue
- Appréhender factuellement la réalité de l'emploi des seniors au sein de SE et suivre son évolution
- Identifier les actions et ajustements nécessaires : accords d'entreprise, process RH, ressources

Accès à l'emploi

Taux d'emploi senior, taux de recrutement, temps partiel, taux départs

Dynamique de développement professionnel

Taux de mobilité interne, taux de formation, nbre projets CPF, suivi formation « valoriser son parcours professionnel »

Reconnaissance

Taux AI, taux de promotion, % Stip cible et payé, répartition performance

Prévention santé

Absentéisme courte durée, absentéisme longue durée, taux AT, % MP reconnues

Engagement

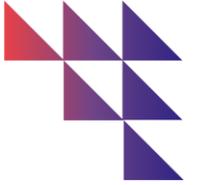
Engagement OV, nbre de Pass, taux de formateurs internes, taux de tuteurs





impact

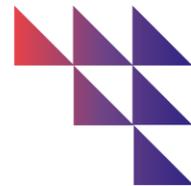
Company



« Venez comme vous êtes » : retour d'expérience de McDonald's

Salime HASSAM

DRH Réseau McDonald's France





**Il y a sûrement
une nouvelle
activité
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



**Il y a sûrement
un poste
de directrice
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



**Il y a sûrement
un CDI
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



**Il y a sûrement
un emploi
étudiant
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



**Il y a sûrement
une nouvelle
activité
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



**Il y a sûrement
une alternance
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



**Il y a sûrement
un poste
de manager
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



**Il y a sûrement
un poste
de directeur
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



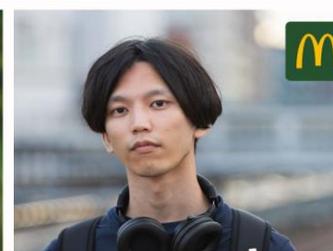
**Il y a sûrement
un poste
d'équipier
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



**Il y a sûrement
des horaires
aménagés
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



**Il y a sûrement
un premier
emploi
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



**Il y a sûrement
un poste
de barista
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



**Il y a sûrement
un poste
d'hôtesse
d'accueil
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr

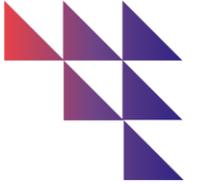


**Il y a sûrement
un emploi
pour vous
chez McDo**

Scannez pour postuler
sur mcdonalds-recrute.fr



QUESTIONS/REPOONSES



MERCI DE VOTRE ATTENTION

- **Gautier Berna** – Directeur de mission en charge de L'Académie MEDEF
- **Odile Menneteau** – Directrice adjointe – Cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux
- **Miroslava Ivanova** – Directrice de mission – Cellule Veille Stratégique et Nouveaux Enjeux Sociaux