

PAQTE.fr

RAPPORT

2019



Schneider
Electric



Le Paqte Avec les Quartiers
pour Toutes les Entreprises



Le PAQTE.fr est la mobilisation des entreprises, de toutes les entreprises, pour les 1 514 Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV).

Cette initiative du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales, propulsée par IMPACT partenaires et Bpifrance, est un programme d'accompagnement pour tous ceux qui veulent œuvrer à une meilleure inclusion économique de ces territoires et de leurs habitants.

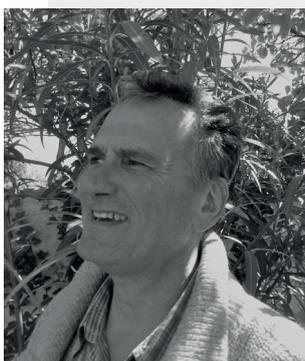
C'est une démarche concrète qui concerne toute l'entreprise avec 4 piliers : Sensibiliser, Former, Recruter et Acheter.

- La sensibilisation des plus jeunes au monde de l'entreprise, par le stage de 3ème ou encore des interventions en milieu scolaire sur le thème de l'entrepreneuriat,
- L'accès à l'alternance, pour permettre l'insertion professionnelle de la jeunesse de nos quartiers, mais aussi la reconnaissance des compétences,
- La promotion du recrutement sans discrimination, par l'autodiagnostic et la formation, ou encore des plateformes dédiées,
- Le développement économique des QPV, en facilitant les achats auprès des entrepreneurs qui y sont implantés ou y recrutent.

Le 20 février 2019, 71 entreprises se sont engagées au nom de leurs collaborateurs dans la démarche du PAQTE.fr.

LES RÉFÉRENTS PAQTE

au sein du Groupe Schneider



Didier COULOMB
Directeur Innovation
Sociétale



Jacques BOUSSELY
Délégué Régional
Innovation Sociétale



Renaud MIKLER
Délégué Régional
Innovation Sociétale

« Notre engagement dans le cadre du PAQTE.fr a été reconduit et a bénéficié d'un fort soutien de l'ensemble de nos équipes en 2019.

Un suivi rigoureux a été mis en place sur les stages de 3ème avec « Tous en Stage » et d'autres dispositifs (centre sociaux, ...) ainsi que sur le recrutement d'alternants, ce sont :

- 653 jeunes collégiens qui ont été accueillis en stage en 2019 et 410 le seront sur le 1er semestre 2020
- 907 alternants en poste au 31 décembre 2019 dont 163 de Niveaux 4 et 5. »

—
Christel HEYDEMANN
Présidente Schneider Electric France

MOBILISÉS pour les quartiers

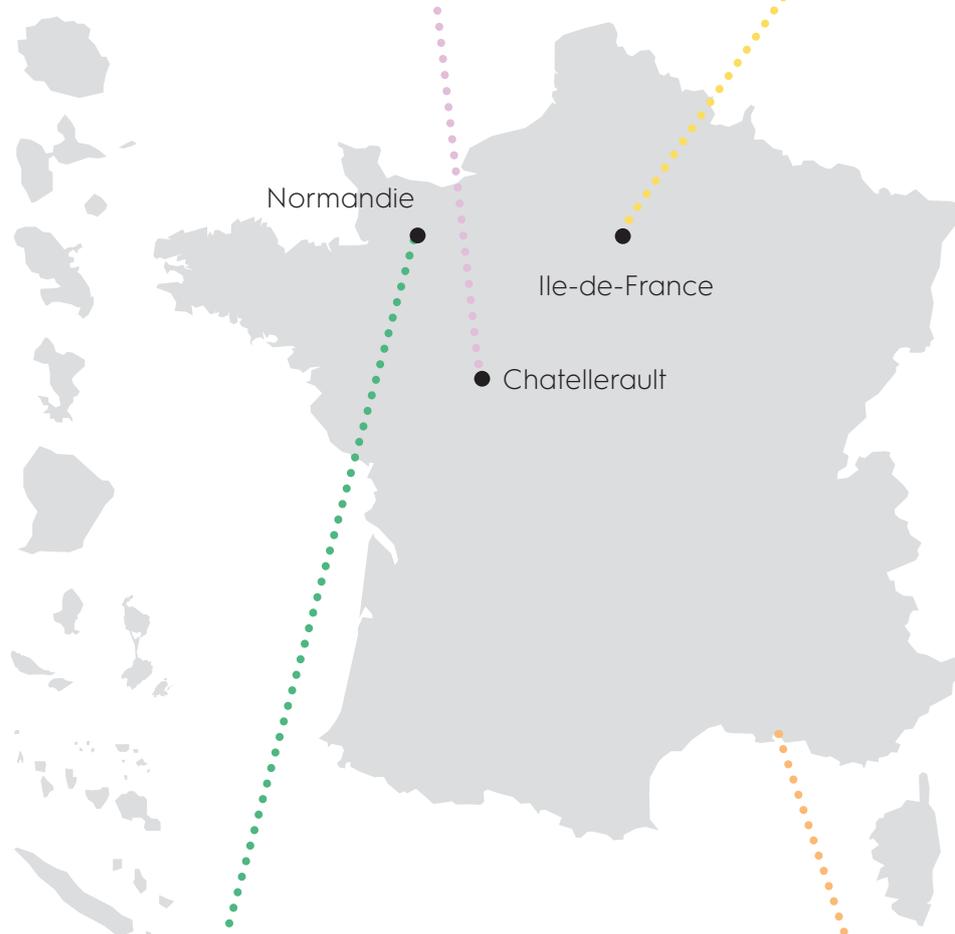
FORMER

Schneider avec « 100 Chances 100 Emplois » c'est :

- 1 918 jeunes accompagnés en 2019
- une présence dans 41 villes
- une expérimentation en milieu carcéral

SENSIBILISER

- Schneider participe à la sensibilisation des jeunes aux différents métiers grâce au concours « Je filme le métier qui me plaît »
- Schneider accompagne l'association et sponsor du Trophée 2020 des métiers de l'Industrie



RECRUTER

10% des heures de mission de travail temporaires sont confiées à des personnes résidant dans les QPV.

ACHETER

Intégration d'une Clause d'Insertion dans les Consultations d'Offres de Service.



Schneider Electric mène la transformation numérique de la gestion de l'énergie et des automatismes dans le résidentiel, les bâtiments, les centres de données, les infrastructures et les industries.

Présent dans plus de 100 pays, Schneider Electric fournit des solutions d'efficacité intégrées qui associent gestion de l'énergie, automatismes et logiciels. Nous sommes convaincus que nos collaborateurs et nos partenaires font la différence. Ils nous permettent de nous engager toujours plus loin dans l'innovation, la diversité et le développement durable.

Ainsi nous répondons chaque jour aux besoins de chacun, partout et à tout instant.

800

stages de 3ème sur l'année scolaire 2019/2020

903

alternants chez Schneider en 2019

SCHNEIDER

SENSIBILISER

Ouvrir son entreprise à la jeunesse des quartiers populaires, 13% de la jeunesse de notre pays. Le PAQTE.fr propose des actions en faveur de ces jeunes, qu'ils soient de l'hexagone ou d'outremers. Ainsi, les 43 000 collégiens de 3^e scolarisés dans des établissements REP+ vont bénéficier de stages de qualité avec la mise en place d'une plateforme (www.monstagedetroisieme.fr) et surtout la mobilisation des employeurs du PAQTE.fr. Les dirigeants des entreprises peuvent aussi témoigner dans les lycées des quartiers populaires : dans le cadre du « Mois de l'Entrepreneuriat dans les Quartiers », ils sont mis à contribution pour donner envie d'entreprendre. Tous les collaborateurs de l'entreprise peuvent aller à la rencontre de cette jeunesse !

800

jeunes en stage avec Tous en Stage

+ 300

jeunes stagiaires par rapport à 2018

QUELQUES INITIATIVES

MA CAMERA CHEZ LES PRO :

- Accueil de huit élèves du collège Edmond Michelet (Paris) au siège de Schneider Electric dans le cadre du concours « Ma caméra chez les Pro »
- Les collégiens, équipés d'une caméra et accompagnés d'un ancien grand reporter de TF1, ont réalisé un reportage sur l'entreprise, avec deux interviews de salariés autour du sujet de la maison connectée
- Une remise des Prix a été réalisée en 2019

STAGES DE 3ÈME :

Accueil de stagiaires de 3^{ème} dans tous les sites Schneider Electric.

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES :

Accueil de 100 jeunes filles pour échanger sur les métiers de l'industrie.

Au programme :

- présentation de Schneider Electric
- intervention RH sur la diversité et l'inclusion
- table ronde avec 5 ambassadrices des métiers techniques
- quizz sur l'égalité Homme/Femme
- tirage au sort de 5 chargeurs pour téléphone portable et lampe solaire Mobyia Schneider Electric

OBJECTIFS 2020-2021

- Schneider Electric souhaite continuer d'accueillir 800 jeunes en stage de 3^{ème}
- Participer au concours « Je filme ma formation » avec ses jeunes ainsi qu'encourager les filles à s'orienter vers des métiers de l'industrie via le concours « Bravo les Filles »

Pendant une journée, 60 jeunes collégiens ont relevé un défi autour d'une problématique services en lien avec la transition énergétique. Encadrés et accompagnés par des collaborateurs Schneider Electric, ils ont imaginé en équipe des solutions et présenté leur idée.

« A l'aide d'Entreprendre pour Apprendre, nous avons voulu transmettre aux jeunes le goût d'innover. L'atelier fait prendre confiance aux collégiens, notamment grâce à un travail de restitution et de prise de parole. Nous tentons d'amener une certaine mixité sociale en mélangeant les élèves étudiants en REP et non REP. A la fin de la journée, les jeunes comprennent comment travailler en équipe ! »

—
Renaud MIKLER

Délégué Régional Innovation Sociétale



SENSIBILISER

FORMER

L'alternance est une voie d'insertion professionnelle attractive pour les jeunes des milieux populaires : en entreprise et rémunérée ! Si 13% de jeunes habitent dans un QPV, ils ne représentent en France qu'à peine 5% des contrats d'apprentissage. Le PAQTE.fr aide les entreprises à recruter plus de jeunes des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville, en les identifiant, en les coachant mais aussi en accompagnant les maîtres d'apprentissage pour limiter les risques de rupture anticipée de contrat.

907

alternants dont 163 de niveau 4 & 5

2,7

fois plus d'alternants de niveau 4 & 5 qu'en 2018

QUELQUES INITIATIVES

CRÉATION D'OFFRES :

Schneider Electric crée des offres génériques et spécifiques pour ses alternants et relaye ses offres auprès de différents partenaires de recrutements tels que :

- les Centres de Formation Ciblés (CFAI et AFTRAL)
- les partenaires Emploi
- les agences de travail temporaire
- les partenaires diversité

Toutes ses offres sont disponibles via un large réseau, et notamment :

- les réseaux sociaux
- la presse locale
- les forums sur l'apprentissage auxquels Schneider Electric participe.

D'autre part, Schneider Electric accueille des mineurs au sein de ses alternants.

OBJECTIFS 2020-2021

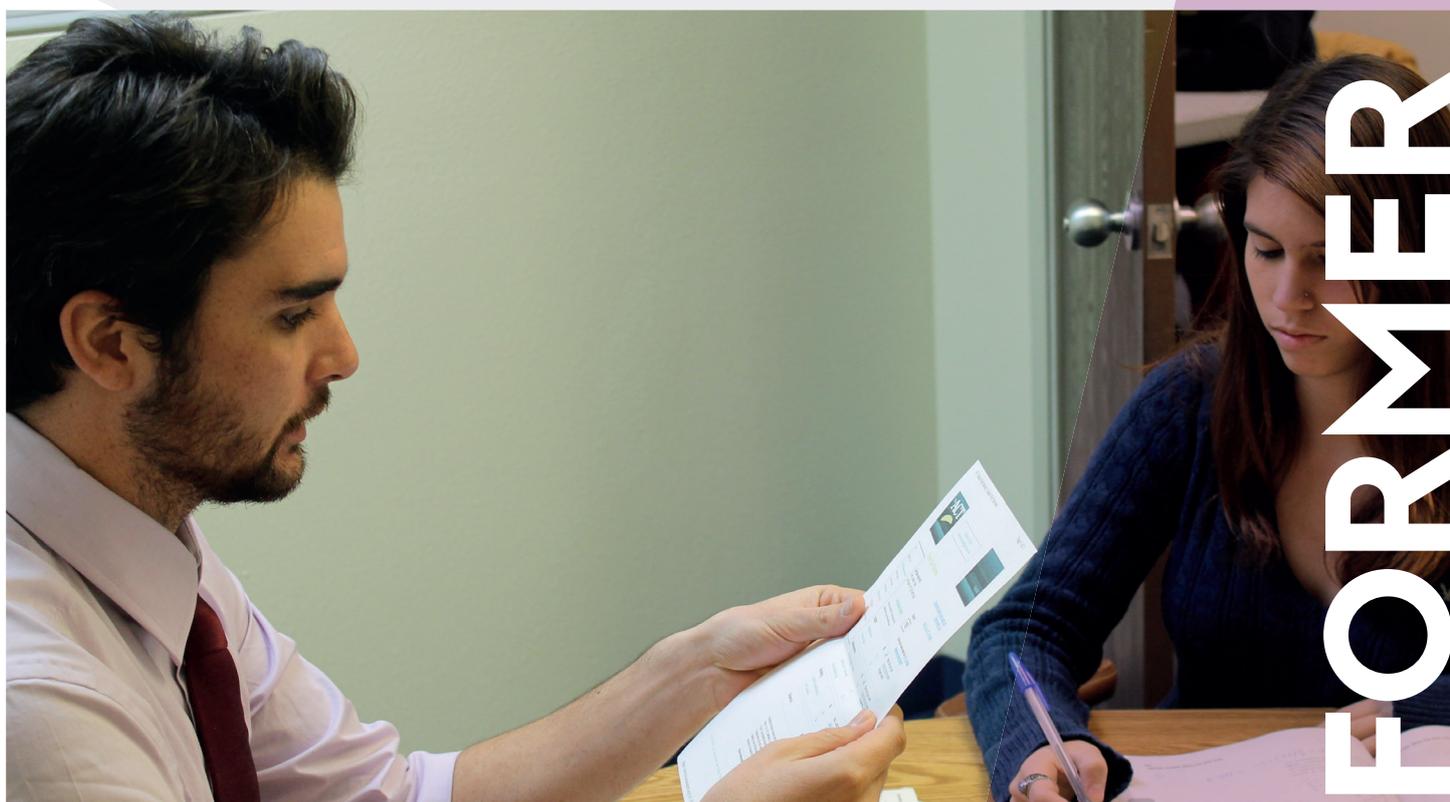
- Nous souhaitons augmenter notre nombre d'alternants et arriver à 1 000 alternants
- Parmi ces alternants, nous souhaitons que 250 soient de niveau 4 & 5
- Nous avons pour objectif que 25% des alternants soient issus des QPV

« Schneider Electric avait pour objectif 2019 d'augmenter le nombre d'alternants de manière significative : celui-ci a largement été atteint. En effet le nombre d'alternants a dépassé les 900 et le nombre d'alternants de niveaux IV et V a quasiment triplé depuis l'année 2018.

Notre politique alternance permet de revitaliser certains bassins d'emplois industriels et dynamise les écosystèmes locaux de recrutement en sourçant les candidats auprès d'agences locales, des Centres de Formation des Apprentis. »

— **Michael FOSSAT**

VP HR Global Supply Chain Europe



FORMER

RECRUTER

Donner sa chance à tous. Le PAQTE.fr accompagne les entreprises partenaires dans l'amélioration de leur processus de recrutement mais aussi de suivi de carrière. Par le biais d'outils mis à disposition, les entreprises sont invitées à former leurs équipes à la non-discrimination (auto-testing et e-learning), mais aussi à diversifier leurs canaux de recrutement avec pour objectif la reconnaissance des compétences de chacun.

10%

des heures réalisées par des personnes résidant en QPV

7 000

collaborateurs formés à « Dépasser ses idées reçues »

QUELQUES INITIATIVES

Schneider Electric souhaite pousser l'insertion au travers du travail temporaire avec un focus particulier sur les Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville.

10% des heures de missions en 2019 sont réalisées par des personnes résidant en QPV. C'est notamment le cas pour les sites normands du Vaudreuil, d'Evreux et de Beaumont-le-Roger.

Schneider Electric pilote et participe au Collectif pour une Economie plus Inclusive avec l'organisation de Forum Emploi dans 6 villes en France :

- Bordeaux
- Lyon
- Marseille
- Rouen
- Seine-Saint-Denis
- Strasbourg

OBJECTIFS 2020-2021

Généraliser les « 10% des heures » réalisées par des personnes résidant en Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville sur tout le Territoire

L'an dernier, nous avons fait témoigner Ted N'Goulou, jeune réfugié qui avait intégré une formation en BTS Electrotech sur le site de Grenoble. N'ayant pas obtenu son BTS nous avons voulu lui proposer un CDI Désormais monteur câbleur à Rennes, Ted tentera cette année d'obtenir son diplôme.

« Je ne baisse pas les bras ! Mon objectif est de passer mon BTS en candidat libre, chaque soir je m'exerce sur les matières que je n'ai pas validées : c'est un vrai challenge. »

—
Ted N'Goulou
Monteur/Cableur

« Au sein de notre usine, nous avons de plus en plus besoin de collaborateur avec un bon niveau électro-technique. Grâce à 100 Chances 100 Emplois, j'ai rencontré Ted qui avait toutes les compétences nécessaires pour le poste ! Toutes les compétences techniques acquises, il lui restera à valider son BTS cette année »

—
Nicolas ZANELLI
Directeur Usine SETBT Schneider Electric de Chartres de Bretagne



RECRUTER

ACHETER

Utiliser sa capacité d'achats pour accompagner les territoires fragiles. Le PAQTE.fr aide les acheteurs des entreprises partenaires à aller à la rencontre des TPE et PME implantées dans un territoire fragile (QPV, ruralité, outremer) mais aussi celles qui y recrutent comme les Entreprises d'insertion, adaptée ou ESAT. Ces rencontres permettent de contribuer au développement du tissu économique local en sortant ces entrepreneurs de leur isolement. Les acheteurs sont aussi incités à témoigner et à cartographier leurs achats pour identifier les bonnes pratiques.

QUELQUES INITIATIVES

CLAUSE STANDARD :

Schneider Electric a implémenté une clause standard dans ses consultations de service (nettoyage, facility management, gestion des déchets, intérim, conciergerie...).

NOTRE OBJECTIF : intégrer cette clause à 100% dans nos consultations.

Schneider a également renforcé ses clauses contractuelles pour tout nouveau contrat de service, en demandant à nos prestataires (nettoyage, facility management, gestion des déchets, intérim, conciergerie...) de respecter ces engagements.

100%

des offres des AO Services comportent clauses d'insertion

OBJECTIFS 2020-2021

- Ajouter un critère « Insertion » dans les critères de sélection de nos fournisseurs
- Étendre la mesure de performance insertion et s'assurer de son suivi tout au long du processus



« Notre politique d'achats se fait dans une démarche responsable : nous demandons à nos équipes d'intégrer des clauses contractuelles en cette faveur. Il s'agit de négocier avec les fournisseurs la mise en place de contrats pour les inciter à inclure dans leurs effectifs des personnes des milieux concernés (handicap, insertion, etc.). 2020 sera notamment marquée par la systématisation des clauses d'insertion dans nos appels d'offres. Une réflexion sera notamment menée courant février pour intégrer les publics en provenance d'un Quartier prioritaire»

—
Sebastien FOUQUET
Manager Pôle Achat Indirect



FOCUS 2019 :

100 Chances 100 Emplois en milieu carcéral



Présentation
de projet au CAE
(Contrat d'Accompagnement dans
l'Emploi)

« 100 chances 100 emplois », le réseau d'entreprises mis en place depuis 2005 est déployé dans 40 villes. Il regroupe plus de mille entreprises ainsi que des acteurs de l'emploi : Missions locales et Pôle emploi. Le but étant d'accompagner et de conseiller des jeunes adultes dans leur insertion professionnelle. « 100 chances 100 emplois » et Schneider Electric se sont adaptés au milieu carcéral afin d'accompagner des jeunes détenus dans leur insertion professionnelle.

« Ces jeunes ont perdu confiance. Nous les aidons à consolider leur projet professionnel et à créer un réseau dont ils manquent, grâce à des conseils et à des simulations de recrutement. Personne ne doit sortir du dispositif sans avoir des pistes », détaille Didier Coulomb dans l'article de Liaisons Sociales, en charge de la politique d'inclusion sociale de Schneider Electric et délégué général de « 100 chances 100 emplois ».

« Afin de s'adapter au public carcéral, un important travail de coordination entre les entreprises, l'administration pénitentiaire et les Services Pénitentiaires d'Insertion et de Probation (SPIP) est requis en amont. Ce programme demande également beaucoup d'investissement aux jeunes avec qui il est nécessaire d'adapter leur accompagnement afin de leur redonner confiance en eux.

Bien que le parrainage des entreprises prenne plus de temps qu'à l'accoutumée, ces jeunes sont dans une dynamique positive et leur projet d'avenir se voit réalisé : mobilisation d'un réseau professionnel, stages en entreprises, entretiens d'embauche. »

— **Frédéric GARCIA**

Conseiller Insertion Milieu Carcéral
Mission locale de Châtelleraut

8

jeunes sélectionnés

+ de 70%

de taux de réussite de retour à l'emploi
de plus de six mois ou en formation

FOCUS 2019

