



# DIVERSITY

La diversité cognitive : une réalité chez Schneider Electric



## Notre Ambition

Devenir l'entreprise la plus **inclusive** et **responsable** au monde, en offrant **d'égales opportunités à tous, partout**, et en veillant à ce que chacun se sente **valorisé et en sécurité pour donner le meilleur de soi.**



# Schneider Electric incarne la diversité

## Une entreprise où chacun a sa chance, quelle que soit sa différence

### Un engagement fort et historique en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap

- Être **garante de la politique inclusive** de recrutement, d'intégration, de maintien en emploi de personnes en situation de handicap et de sous-traitance auprès du secteur du travail protégé et adapté, définie par l'entreprise.
- **Donner les moyens et les ressources** aux acteurs pour les accompagner.
- **Informé, sensibiliser** : Ce qui prime ce sont les compétences !



# Notre motivation et notre objectif : mettre en perspective le handicap invisible

Notre diversité est vaste et la cognition en est un bel exemple !

Il n'existe pas de manière unique de penser, de résoudre un problème, ou même de percevoir le monde qui nous entoure.

On parle alors de **diversité cognitive**.

- 80% des handicaps sont invisibles
- La diversité cognitive touche 15 à 20% de la population française
- Les troubles du neuro-développement (TND) touchent 5% de la population
- Environ 700 000 personnes concernées par l'autisme
- Cette diversité est **méconnue** et mal prise en compte car **invisible**

Schneider Electric a décidé de **prendre en compte** pour **la rendre visible**



# Comment Schneider Electric a adressé le sujet

- La mise en place de **groupes de travail** avec des salariés concernés pour comprendre les situations de travail.
- La mobilisation des **acteurs de l'entreprise** et de **partenaires externes spécialisés** pour monter en compétences sur le sujet.
- L'adaptation du **parcours d'intégration** avec la prise en compte de ce type handicap.
- Le développement **d'initiatives internes** pour mettre en place des terrains d'expérimentation.
- La sensibilisation **des collectifs de travail**.



Recherche d'un  
nouveau profil  
pour le poste  
d'accessibilité  
et d'inclusion  
dans les services  
France

## Schneider Electric s'engage...

Notre rôle est de permettre à nos salariés de réaliser leurs missions dans les meilleures conditions. Actions de sensibilisation, mise en accessibilité, compensation individuelle, achat de matériel ergonomique, aménagements de postes de travail... De nombreuses solutions ont déjà été mises en place et nous restons à l'écoute de chacun de vos besoins.

# Des actions concrètes

- Des communications disruptives, pour lever les freins et déconstruire les stéréotypes

- Web Série InVersion, créée par l'Agence T By Talenteo
- Conférence sur l'autisme, animée par Comeryl et Sesame Autisme Rhône-Alpes
- L'expo invisible, en tournée sur tous nos sites



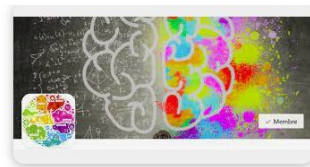
- Des actions engagées avec des acteurs ciblés :

- Sensibilisation Managers / RH au recrutement inclusif
- Partenariat écoles : Charte AspieFriendly / Grenoble INP - Programme Data Asperger / GEM



- Création de communautés :

- « Réseau Diversité Cognitive – Invisible & Complexe » (initiative des salariés)
- Communauté des Alliés des Diversités (initiative D&I)



Life Is On



# La diversité cognitive au travail mieux détectée et mieux accompagnée

- **Accompagnement des situations de travail** avec des professionnels identifiés

- Partenariat avec RAD'AU (autisme)
- Intervention ciblée avec l'APEDYS (troubles DYS)



- **Ouverture de terrains d'expériences** encouragés et reconnus

- Accueil de personnes avec autisme sur nos sites de Newlog, Francin, Le Fontanil



- **Un parcours d'intégration pluridisciplinaire** adapté à chaque situation



- **Le RDV Inclusion & Engagement – Les Handi Trophées** valorisent cet engagement



# Agir en faveur de la diversité cognitive est essentiel pour favoriser l'innovation, la créativité et le bien-être au sein de l'organisation



- **Sensibiliser à l'importance de la diversité cognitive** : parler de la diversité cognitive pour démystifier et dépasser les appréhensions
- **Pratiquer l'inclusion au quotidien** : ne pas hésiter à tester des situations de travail
- **Adopter des politiques de recrutement inclusive** en élargissant nos critères de sélection pour englober une variété de compétences, d'expériences et de perspectives
- **Structurer une équipe pluridisciplinaire** pour prendre en compte les besoins et spécificités
- **Promouvoir la culture du speak up** : inciter les salariés à prendre la parole, à oser parler
- **Donner de la flexibilité en matière de travail** : horaires, environnement de travail,...

Life Is On



**Schneider**  
Electric