

Rapport Ressources Humaines 2023

The Next Frontier :
Industrial Tech pour un
Impact durable

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Dans cette section

Un « Impact Maker » pour le développement durable	2	3	Attraktivité et développement des talents	18
1 Stratégie et Vision 2025 des Ressources Humaines	4	4	Rémunération et avantages sociaux	26
2 Diversité, équité, inclusion et bien-être	8	5	Dialogue social	31

Contexte et objectifs

Des collaborateurs formidables font de Schneider Electric une entreprise formidable. Le Groupe motive ses collaborateurs et favorise leur implication en valorisant leur diversité, en soutenant le développement professionnel et en assurant des conditions de travail sûres et saines. Son ambition ultime est de fournir des performances élevées et d'améliorer l'engagement des collaborateurs, grâce à des pratiques de premier ordre à l'aide de son modèle multi-pôle.

Schneider Electric place l'humain au cœur de ses préoccupations. Ses collaborateurs contribuent à une mission ayant du sens et auxquels on donne les moyens d'avoir un impact dans un environnement innovant et inclusif. Le Groupe promeut l'égalité des chances en fonction des compétences des collaborateurs, et soutient cet engagement par des processus communs et des politiques cohérentes en matière de recrutement, d'emploi, d'identification des talents, d'apprentissage et de développement ainsi que de rémunération.

La fonction Ressources Humaines joue un rôle clé pour soutenir la performance et le développement des collaborateurs chez Schneider Electric. Le progrès repose sur une expansion soutenue et des acquisitions permanentes qui génèrent de la croissance sur nos marchés principaux, ainsi que sur la dynamique créée par des moteurs de croissance supplémentaires.

Au cours des dernières années, le Groupe a réalisé des progrès significatifs dans de nombreux domaines, notamment un modèle multi-pôle unique, une structure organisationnelle simplifiée ; la transformation du leadership et de la culture, des pratiques largement reconnues en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, y compris la flexibilité chez Schneider ; et la mise en place d'une transformation des compétences pour favoriser la croissance et l'innovation.

D'ici 2025, Schneider Electric s'est engagé à garantir l'égalité des chances et à mobiliser toutes les générations. Le Groupe y parviendra en veillant à ce que tous les collaborateurs soient valorisés de manière unique dans un environnement de travail inclusif et en favorisant l'apprentissage, le perfectionnement et le développement de chacun. Ce rapport partage nos avancées sur les transformations clés dans le cadre des piliers Égalité et Générations des programmes Schneider Sustainability Impact (SSI) et Schneider Sustainability Essentials (SSE).



« Grâce à notre stratégie des Ressources Humaines, nous voulons libérer le potentiel de chacun, avoir un impact et innover pour nos clients et la société. Notre culture du personnel, notre leadership et nos technologies nous permettent de nous positionner comme une entreprise de choix. »

Charise Le,
Directrice Générale Ressources Humaines

Progrès réalisés sur les engagements Égalité et Générations

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2023 ⁽²⁾	Objectifs 2025
Impact (SSI)	8.	Accroître la diversité femme/homme, de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)	2020 : 41/23/24	41/28/29	50/40/30
	10.	Doubler les opportunités de recrutement des stagiaires, alternants et jeunes diplômés	2019 : 4 939	x1,52	x2,00
Essentials (SSE)	18.	Réduire l'écart salarial pour toutes les femmes et tous les hommes (femmes et hommes)	2020 : F : -1,73 % 2020 : M : 1,00 %	-1,00 % 0,67 %	<1 % <1 %
	19.	Augmenter la souscription à notre Plan mondial d'actionnariat salarié annuel (WESOP)	2019 : 53 %	61 %	60 %
	20.	Payer nos employés au minimum un salaire décent	2019 : 99 %	100 %	100 %
	21.	Multiplier le nombre d'actions de développement à l'initiative des salariés sur la plateforme Open Talent Market	2020 : 5 019	x1,5	x4
	22.	Soutenir la montée en compétence numérique de nos employés	2020 : 41 %	78 %	90 %
	23.	Fournir à nos employés l'accès à un programme qui soutient un développement significatif dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle	2022 : 43 %	67 %	90 %
	24.	Augmenter le niveau d'engagement de nos collaborateurs (Employee Engagement Index)	2020 : 69 %	73 %	75 %

Ces programmes contribuent aux ODD de l'ONU



(1) L'année de référence pour chaque indicateur est fournie avec sa performance de référence.
 (2) Chaque année, Schneider Electric obtient un niveau d'assurance « modérée » d'un organisme tiers indépendant (OTI) sur la méthodologie et les progrès atteints pour tous les indicateurs du SSI et du SSE (sauf SSI #+1 et SSE #12 en 2023), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2023). Les résultats de 2023 sont également abordés plus en détail dans chaque section du présent rapport.

Faits marquants en 2023



En novembre 2023, le Groupe a été reconnu comme l'un des 50 leaders en matière de diversité par le Financial Times dans son classement 2024 des leaders en matière de diversité, pour la cinquième année consécutive, se classant huitième parmi 850 entreprises et deuxième de son secteur



En 2023, Schneider Electric a confirmé son caractère inclusif dans l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg parmi 484 entreprises pour la sixième année consécutive. Le Groupe a obtenu un score global de 81 %, contre 77 % en 2022, et bien au-dessus de la moyenne de l'indice (73 %)



Schneider Electric a été inclus dans la liste des meilleures entreprises au monde pour les femmes en 2023 (World's Top Companies for Women), publiée par Forbes



Schneider Electric a reçu de Brandon Hall Group un Excellence Gold Award « Gestion du Capital humain » dans la catégorie DEI pour sa politique mondiale en matière de congés familiaux

Un « Impact Maker » pour le développement durable



Depuis plus de 15 ans, le développement durable est au cœur du processus de transformation de Schneider Electric. Le Groupe est aujourd'hui un leader mondial du développement durable et un partenaire essentiel de nos clients, nos fournisseurs, nos investisseurs, des ONG et des autres parties prenantes qui bénéficient de nos services et de nos produits pour accélérer leur propre transition vers l'efficacité énergétique et le développement durable. Notre raison d'être est de permettre à chacun de tirer le meilleur de notre énergie et de nos ressources, afin de concilier progrès et développement durable pour tous. Schneider Electric est une entreprise à impact.

Nous sommes fiers d'être une Entreprise à impact : chez Schneider Electric, le développement durable est au cœur de notre stratégie et fonde les décisions que nous prenons. Dès lors, nous nous devons de partager les connaissances acquises et de placer la barre toujours plus haut.

En tant qu'Entreprise à impact, nous sommes convaincus que pour être durables, nous devons être performants, et inversement. Avoir un impact réel en matière de développement durable implique que nous affichions à la fois une solide rentabilité et des pratiques pionnières en matière environnementale, sociale et de gouvernance (ESG). Parallèlement, cet impact positif soutient la résilience à long terme de la Société en attirant de nouveaux clients, investisseurs et talents.

Nos impacts sur le développement durable et nos activités convergent pour agir avec détermination pour le climat et pour un monde socialement équitable, tout en offrant à nos clients des solutions en matière de développement durable et d'efficacité.

Nous embarquons les parties prenantes de notre écosystème, de nos salariés à nos partenaires, en passant par nos clients, les communautés et les institutions locales. Fondé sur des relations de confiance, notre modèle opérationnel unique avec son approche multi-pôle est conçu pour avoir un impact à la fois au niveau mondial et au niveau local. Fondée sur cette raison d'être, notre culture s'appuie sur des fortes valeurs humaines et de leadership pour permettre à tous les collaborateurs de faire de Schneider Electric une grande entreprise.

1. Bien faire pour faire le bien et vice versa



Performance

La fondation pour bien agir



Business

Faire partie de la solution



ESG

dans toutes ses dimensions

2. Rassembler tout le monde



Modèle et culture

Visant l'impact au niveau mondial et local



Toutes les parties prenantes dans l'écosystème

Position de leader reconnue dans les notations externes



Dans le top 1 % parmi plus de 100 000 entreprises évaluées, atteignant un niveau exceptionnel



La seule entreprise de son secteur à figurer 13 années consécutives sur la liste A

Corporate Knights:
A Global 100
Most Sustainable Corporation

Schneider figure sur la liste Global 100 des leaders en matière de développement durable de Corporate Knights depuis 2012, se classant au 7^{ème} rang en 2023

Moody's
ESG Solutions

Schneider fait partie des indices Euronext Vigeo World 120, Europe 120, Euro 120, France 20 et CAC40 ESG

Dow Jones
Sustainability Indices

N° 1 parmi les pairs du secteur, avec une note de 88 sur 100 dans la dernière évaluation mondiale en matière de développement durable des entreprises de S&P



Consultez nos récompenses sur la page Awards www.se.com

Nos engagements en matière de développement durable à l’horizon 2025

Avec moins de 10 ans pour réaliser les 17 objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, Schneider Electric a intensifié ses efforts et prend de nouveaux engagements ambitieux afin de produire un impact significatif dans le cadre de ses activités commerciales. Les 6 engagements à long terme de Schneider Electric sont les suivants :

<p>Agir avec détermination pour le climat</p> 	<p>en investissant et en développant continuellement des solutions innovantes pour réduire les émissions carbone conformément à notre engagement pour le climat.</p>
<p>Utiliser efficacement les ressources</p> 	<p>en adoptant un comportement responsable et en utilisant au mieux les technologies numériques pour préserver la planète.</p>
<p>Agir dans le respect de nos principes de confiance</p> 	<p>en appliquant à nous-mêmes, et à ceux qui nous entourent des normes sociales, de gouvernance et d'éthique exigeantes.</p>
<p>Garantir l'égalité des chances</p> 	<p>en veillant à ce que chacun de nos collaborateurs soit valorisé et bénéficie d'un environnement de travail inclusif pour se développer et donner le meilleur de lui-même.</p>
<p>Mobiliser toutes les générations</p> 	<p>en favorisant l'apprentissage, la formation et le développement des compétences de chaque génération pour ouvrir la voie aux générations suivantes.</p>
<p>Soutenir les communautés locales</p> 	<p>en encourageant les initiatives locales et en permettant aux individus et aux partenaires de faire du développement durable une réalité pour tous.</p>

Notre outil unique de transformation

Depuis 2005, Schneider Electric mesure et démontre ses progrès par rapport aux objectifs de développement durable grâce à un tableau de bord de suivi de transformation unique, aujourd'hui appelé Schneider Sustainability Impact (SSI).

Le SSI traduit nos six engagements à long terme dans une série de 11 programmes hautement transformateurs et innovants, suivant notre stratégie de développement durable 2021-2025. Il a été conçu pour se concentrer sur les enjeux les plus importants, en tirant parti des commentaires des parties prenantes internes et externes.

Chaque trimestre, le SSI fournit, sur une échelle de notation de 0 à 10, une mesure globale des progrès de tous les programmes, partagée auprès de l'ensemble de nos parties prenantes avec les résultats financiers.

À la fin de l'année, 64 000 employés du Groupe sont récompensés pour les progrès réalisés ; le SSI représente en effet 20 % de la part collective de leur bonus annuel (STIP).

La fiabilité des systèmes de performance et de mesure du SSI est garantie par une vérification annuelle par un organisme tiers indépendant (OTI) et l'obtention d'une assurance « modérée », conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (sauf SSI #+1). En 2023, le Groupe a obtenu une assurance « raisonnable » pour le SSI #8.

2021 – 2025
SCHNEIDER SUSTAINABILITY IMPACT

- 1. Focalisation**
sur les enjeux prioritaires
- 2. Bouleversement**
du *statu quo*
- 3. Communication transparente**
sur les progrès réalisés chaque trimestre
- 4. Données fiables**
assurées chaque année par un OTI
- 5. Collaborateurs récompensés**
pour leurs performances

1 Stratégie et Vision 2025 des Ressources Humaines

1.1 Contexte

Le monde évolue rapidement et se trouve à un point d'inflexion. La volonté de neutralité climatique et de transition énergétique oriente la stratégie commerciale de Schneider Electric et pousse le Groupe vers une croissance durable. Dans le même temps, l'intelligence artificielle, la numérisation et l'évolution des besoins sociaux exigent une plus grande inclusion.

Le monde post-pandémique et les contraintes de plus en plus importantes de la chaîne d'approvisionnement dues aux questions géopolitiques créent davantage d'opportunités pour Schneider Electric d'être la plus locale des sociétés mondiales.

Être agile en faisant preuve de résilience et d'adaptabilité est indispensable pour faire face à l'environnement incertain auquel le Groupe est aujourd'hui confronté. Cela nécessite de tirer parti à la fois des capacités humaines et des technologies numériques. La Vision et la Stratégie des Ressources Humaines (RH) de Schneider Electric contribuent à la réalisation de cet objectif.

1.2 Vision des Ressources Humaines de Schneider Electric : proposition de valeur aux collaborateurs, valeurs fondamentales et attentes en matière de leadership

Vision des Ressources Humaines

La Vision des Ressources Humaines (RH) de Schneider Electric permet de faire évoluer nos méthodes de travail et d'accélérer la transformation culturelle de l'entreprise. Comprenant la Proposition de Valeur Employeur (PVE), les valeurs fondamentales et les attentes en matière de leadership, la Vision des Ressources Humaines crée un ancrage solide pour la stratégie du personnel.

La Vision des Ressources Humaines (RH) se compose des éléments suivants :

- 1 Notre Proposition de Valeur Employeur est notre engagement à motiver les talents actuels et futurs. C'est la raison pour laquelle nos collaborateurs nous rejoignent, restent chez nous et restent motivés. Cela montre à quel point nous nous différencions en tant qu'employeur.
- 2 Nos valeurs fondamentales déterminent ce que nous sommes, ce que nous faisons ainsi que notre façon de travailler ensemble et de respecter les promesses de notre PVE. Elles guident nos choix et illustrent les comportements que nous attendons de nos collaborateurs.
- 3 Nos attentes en matière de leadership représentent la manière dont, à nos yeux, nos dirigeants doivent diriger l'entreprise à l'avenir. Elles soulignent la manière dont nos dirigeants transformeront Schneider Electric en se renforçant individuellement et collectivement.

Proposition de Valeur Employeur

Le Groupe entend également acquérir une bonne réputation en tant qu'employeur et communiquer sur sa Proposition de Valeur Employeur, qui représente une promesse qu'il fait à ses collaborateurs actuels et futurs.

Le Groupe est convaincu que des collaborateurs formidables font de Schneider Electric une entreprise formidable. Il puise sa motivation dans sa raison d'être et crée en permanence un environnement inclusif dans lequel les collaborateurs ont les moyens de donner le meilleur d'eux-mêmes et d'innover.

Sa PVE continue d'évoluer parallèlement à l'activité. Il est fondamental de comprendre au niveau émotionnel « Pourquoi Schneider Electric ? » pour pouvoir non seulement attirer les meilleurs talents et être un « employeur de choix », mais également pour que les collaborateurs perçoivent l'authenticité de ce lien et le considèrent comme une source d'encouragement, de motivation et d'inspiration.

Proposition de valeur aux collaborateurs

Être significatif	Être inclusif	Être responsabilisé
<p>Notre mission : être votre partenaire numérique, au service de votre développement durable et de votre efficacité.</p> <p>Schneider a à cœur de donner à chacun les moyens de tirer le meilleur parti de son énergie et de ses ressources, en conjuguant progrès et durabilité pour le bien commun. Nous avons baptisé cette approche Life Is On.</p> <p>Nous respectons des normes strictes en matière de gouvernance et d'éthique.</p>	<p>Nous voulons être l'entreprise la plus diversifiée, inclusive et équitable au monde.</p> <p>Nous valorisons les différences et accueillons des personnes de tous les horizons.</p> <p>Nous croyons en l'égalité des chances pour tous, partout.</p>	<p>La liberté est source d'innovation.</p> <p>Nous pensons que la responsabilisation génère plus de performances, d'épanouissement et de plaisir.</p> <p>Nous donnons à nos collaborateurs les moyens de faire preuve de jugement, de faire de leur mieux pour nos clients et de tirer le meilleur parti de leur énergie.</p>

En 2023, Schneider Electric a lancé un projet spécial visant à réexaminer et à faire évoluer sa PVE et ses valeurs fondamentales, en fonction de l'évolution du contexte commercial de l'entreprise. Sa nouvelle PVE et ses nouvelles Valeurs seront publiées et communiquées au cours de l'année 2024.

Nos valeurs fondamentales

<p>PRIVILEGIER LE CLIENT</p> <p>Aller plus loin pour nos clients.</p>	<p>Nous surprenons et ravissons nos clients, car sans eux, nous ne serions rien. Nous devons non seulement nous mettre à leur place, mais également anticiper leurs besoins et dépasser leurs attentes. Nous soutenons nos équipes de vente, car elles incarnent notre entreprise auprès du client. Quel que soit notre rôle, nous pouvons avoir un impact sur l'expérience client.</p>
<p>OSER ETRE INVENTIF</p> <p>Un bêta-test permanent.</p>	<p>L'innovation est ce que nous incarnons. Bien n'est jamais suffisant, et c'est pourquoi nous expérimentons, prenons des risques et challengeons sans cesse le statu quo. Nous réfléchissons vite et agissons encore plus vite. Les difficultés ne nous arrêtent pas. Elles nous motivent. C'est pourquoi nous ne craignons pas de miser sur des projets plus ambitieux et de prendre des décisions plus audacieuses pour alimenter l'économie numérique grâce à la gestion et à l'automatisation de l'énergie. Chez Schneider, l'approche « Life is On » est notre fer de lance.</p>
<p>DIRE OUI A LA DIFFERENCE</p> <p>Pour une entreprise hétéroclite.</p>	<p>Nous oeuvrons pleinement en faveur de l'inclusion. D'ailleurs, le terme « exclusion » ne fait pas partie de notre vocabulaire. Nous croyons en l'égalité des chances pour tous, partout. Cela implique d'accueillir des personnes issues d'horizons, d'âges et de cultures variés, d'accepter des perspectives différentes et de dénoncer les préjugés lorsqu'ils se présentent. Chaque employé pourra ainsi se sentir valorisé en tant qu'individu et en sécurité afin de pouvoir donner le meilleur de lui-même. Pour nous, un étranger est simplement un ami que nous ne connaissons pas encore.</p>
<p>APPRENDRE CHAQUE JOUR</p> <p>#WhatDidYouLearnToday</p>	<p>Ne plus apprendre revient à arrêter d'évoluer. Nous sommes de vrais curieux, nous avons constamment soif d'apprendre. Pour nous, tout savoir ou avoir toutes les réponses est impossible. Nous croyons en l'apprentissage continu. Chaque minute de chaque jour est une nouvelle chance d'écouter, d'ouvrir nos esprits et d'élargir nos horizons. Nous ne sommes jamais trop qualifiés pour apprendre.</p>
<p>AGIR EN ACTEURS RESPONSABLES</p> <p>Tous ensemble.</p>	<p>Marqués par un fort esprit entrepreneurial, nous assumons la responsabilité et l'initiative de tout ce que nous entreprenons. Il ne s'agit pas de l'entreprise de quelqu'un d'autre. C'est la nôtre ! Nous sommes individuellement habilités et collectivement décidés à collaborer et devancer la concurrence ensemble. En fin de compte, notre priorité est de faire ce qui est juste pour Schneider, avec intégrité et honnêteté.</p>

Nos attentes en matière de leadership

<p>DÉFINIR NOTRE AVENIR</p> <p>Avoir une longueur d'avance.</p>	<p>Dans un monde en constante évolution, nous ne pouvons pas rester assis et attendre l'avenir. Nous devons imaginer, perturber et être en tête de notre secteur. Soyez un entrepreneur de la transformation digitale avec les clients. Pensez grand et soyez audacieux, créez des stratégies et des architectures disruptives, en avance sur la tendance et exécutez-les avec agilité, qualité et rapidité. Prenez des initiatives et tirez les leçons des succès et des échecs. Après tout, la seule chose certaine dans la prochaine normalité est le changement.</p>
<p>LIBÉRER LES ÉNERGIES</p> <p>Accélérer et simplifier</p>	<p>Libérez votre énergie et celle de votre équipe pour vous concentrer sur les clients, la transformation et ce qui compte vraiment dans la vie et le travail. Gardez les choses simples, mais jamais au détriment de l'éthique ou de la sécurité. Supprimez les obstacles et la bureaucratie inutile. Promouvez de nouvelles méthodes de travail – plus numériques, plus flexibles et plus efficaces. Donnez des moyens d'action aux équipes grâce à un modèle multi-local, multi-hub et aux méthodes agiles. La rapidité est notre principal facteur de différenciation.</p>
<p>CONSTRUIRE LA MEILLEURE ÉQUIPE</p> <p>Accompagner et prendre soin</p>	<p>Prenez la tête d'une équipe dans un monde numérique, tout en créant des liens humains forts avec les clients et les collègues. Donnez et demandez du coaching et du feedback tous les jours. Prenez soin de votre santé, de votre bien-être et de celles des autres. Soyez inclusif et favorisez la sécurité psychologique. Engagez des talents remarquables et diversifiés et développez-les au maximum de leur potentiel. Suscitez l'engagement de l'équipe et des performances élevées. Le signe d'un grand leader est une grande équipe.</p>
<p>RÉUSSIR ENSEMBLE</p> <p>Collaborer pour gagner</p>	<p>Tout commence par l'établissement d'un lien humain et de collaboration avec les clients, les partenaires et les collègues. Établissez des liens entre les équipes dans un esprit de « facilité de travail ». Partagez les informations librement, ne les cachez pas. Engagez un dialogue constructif, n'évitez pas les conversations difficiles. Collaborez avec concentration et une attitude positive ; soyez inclusif en choisissant efficacement les personnes à impliquer. La collaboration est le ferment de l'innovation et de la réussite.</p>
<p>FAIRE CONFIANCE À SON JUGEMENT</p> <p>Responsabiliser et faire confiance</p>	<p>En fin de compte, nous sommes responsables et habilités à prendre les bonnes décisions pour l'entreprise. Faites confiance à votre jugement et à votre bon sens et donnez aux équipes les moyens de faire de même. Ne compliquez pas la prise de décision. Donnez des directives claires. Soyez agile et curieux, utilisez votre intuition et votre logique. Laissez l'expression « faire ce qu'il faut, de la bonne façon » être votre boussole.</p>



En savoir plus sur nos attentes en matière de leadership dans notre Charte de confiance, disponible sur www.se.com

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

1.3 Stratégie des Ressources Humaines 2025

Schneider Electric aspire à réaliser sa mission d'entreprise en donnant les moyens à ses collaborateurs de développer tout leur potentiel. Le Groupe agit dans un esprit d'agilité et de confiance afin d'innover pour ses clients et de conquérir le marché.

La stratégie des Ressources Humaines de Schneider fournit le cadre nécessaire pour soutenir la croissance et la transformation de sa culture d'entreprise. Pour réaliser la mission de sa stratégie des RH et façonner la main-d'œuvre de demain, le cadre s'articule autour de trois thèmes axés sur les résultats suivants :

Agilité organisationnelle – une culture de la croissance et de l'innovation, rendue possible par une structure simplifiée, agile et multi-pôle, par la proximité avec les clients et par une prise de décision rapide, soutenue par de nouveaux modes de travail.

Talents prêts pour l'avenir – une équipe diversifiée, autonome et compétente sur le plan numérique. Tous les talents développent des compétences actuelles et futures grâce à une expérience personnalisée pour réaliser leur potentiel.

Impact du leadership – les dirigeants ont un impact sur les résultats et la transformation grâce aux transformations disruptives, à la collaboration et à l'inclusion. Ils constituent d'excellentes équipes, les accompagnent et en prennent soin pour réussir ensemble.

Schneider Electric évalue et revoit régulièrement sa stratégie des Ressources Humaines, afin de permettre au Groupe d'atteindre « The Next Frontier » de la croissance. Chez Schneider Electric, une organisation axée sur la culture et les compétences permet d'obtenir l'impact souhaité.

1.4 Gouvernance

Chez Schneider Electric, le modèle à 3 piliers a été suivi au sein de la fonction RH en adaptant les différentes responsabilités en fonction du contexte organisationnel.

Les Business Partners RH se concentrent sur la définition et la mise en œuvre de transformations stratégiques des ressources humaines (talents clés, compétences, planification des effectifs, formation pour leur communauté, empreinte) dans leurs entités respectives. Ils fournissent un soutien stratégique et un soutien local quotidien aux activités opérationnelles des responsables et des collaborateurs.

Les Centres d'Excellence RH façonnent l'avenir conformément à la Vision des Ressources Humaines (RH), se concentrent sur un nombre limité de priorités mondiales, définissent la transformation et les priorités stratégiques, développent la gouvernance, la politique et les processus mondiaux, ainsi que les programmes essentiels en matière de personnel et de RH.

Les Services RH gèrent les opérations RH, normalisent les programmes et les systèmes, assurent la qualité des données et la conformité, simplifient les processus et conduisent la transformation numérique pour libérer de l'énergie.

Depuis 2020, Schneider Electric a renforcé la gouvernance du Groupe, le professionnalisme de ses processus et ses bases de confiance. Conformément à ses orientations en matière de gouvernance d'entreprise, le Groupe suit une gouvernance RH dirigée par un point de contact unique avec les organisations de l'entreprise telles que les fusions et acquisitions, l'audit interne, le contrôle interne, l'éthique et conformité, ainsi que la confidentialité des données, ce qui facilite une réponse agile aux orientations de l'entreprise.

1.5 Engagement des collaborateurs

L'engagement des employés est essentiel pour permettre à l'entreprise de donner le meilleur d'elle-même et de contribuer à la réalisation de la stratégie du Groupe. En mesurant l'engagement et en répondant aux commentaires, Schneider Electric peut favoriser un environnement dans lequel les collaborateurs se sentent liés à leur travail et s'efforcent d'être performants.

Principales mises à jour en 2023

- Taux de réponse élevé à l'enquête (87 %), avec une augmentation de 3 points par rapport à 2022 pour le score d'engagement (73 %)
- Les collaborateurs continuent à se sentir responsabilisés dans leur travail, avec des opportunités de renouveler leurs compétences à travers l'apprentissage et la flexibilité nécessaire pour leur permettre de travailler de la manière qui leur convient, tout en restant connectés à l'objectif de Schneider Electric dans un environnement inclusif.
- Des progrès ont été observés dans le domaine critique de l'efficacité (70 %), mais des efforts soutenus sont nécessaires en matière de reconnaissance et de collaboration.

Participation

87 %

113 901 réponses
(+5 985 depuis 2022)

Engagement

73 %

+3 points d'engagement
des collaborateurs
depuis 2022

Plans d'action

77 %

des employés voient
l'impact positif engendré
par les plans d'action

Managers

42 %

des managers ont accès à
un rapport personnalisé

1. Enquête « OneVoice »

En tant qu'entreprise inclusive, tous les salariés sont invités à faire part de leur avis en toute honnêteté dans le cadre de l'enquête annuelle « OneVoice », qui évalue leur engagement et mesure 10 facteurs d'engagement, dont le leadership, le développement et la responsabilisation. Ce processus permet au Groupe d'identifier des pistes clés pour améliorer l'engagement des collaborateurs et la vie professionnelle de chacun d'entre eux. L'ambition de Schneider est d'atteindre un score d'engagement de 75 % d'ici la fin 2025 (SSE #24).

Les 5 principaux facteurs d'engagement des résultats 2023 démontrent que les collaborateurs se sentent responsabilisés (80 %) dans leur travail, en bénéficiant de conditions de travail flexibles (81 %) et d'opportunités de renouveler leurs compétences grâce à l'apprentissage (75 %), tout en s'inspirant de la raison d'être et des objectifs de Schneider Electric (76 %) dans un environnement inclusif (76 %).

2. Transformer la compréhension en action

Soutenus par un réseau mondial de partenaires d'engagement, les dirigeants communiquent chaque année les résultats à leurs équipes, puis élaborent des plans d'action impactants pour favoriser le changement.

Une approche holistique est adoptée pour guider les dirigeants sur les étapes suivantes après la clôture de l'enquête :

- Communiquer les priorités retenues suite à l'enquête ;
- Assurer une compréhension complète du pourquoi, du quoi et du comment de l'engagement ;
- Fournir aux responsables des ressources pour faciliter la planification d'actions avec leurs équipes ;
- Faire preuve de transparence en dialoguant ouvertement avec les équipes sur ce qui peut ou ne peut pas être mis en œuvre ;
- S'engager à communiquer en permanence sur les progrès du plan d'action.

Outre les actions au niveau de l'équipe, les mesures prises à l'échelle mondiale et régionale sont également importantes pour renforcer le cycle de vie de l'écoute. Suite au retour concernant l'efficacité, le déploiement mondial de l'intranet Spice+, le centre numérique des employés, a été lancé en 2023 pour simplifier la vie au travail et aider à optimiser l'énergie. Spice+ offre davantage qu'un intranet traditionnel, car il permet aux employés de personnaliser leur expérience, garantissant ainsi qu'ils trouvent toujours ce qu'ils recherchent tout en masquant ce dont ils n'ont pas besoin. Spice+ constitue un guichet unique pour tout ce qui concerne Schneider, depuis l'accès aux ressources en matière de bien-être, jusqu'à la gestion des calendriers et des tâches, en passant par les actualités quotidiennes.

Au niveau régional, les équipes d'Asie de l'Est ont bénéficié de la possibilité de mettre en œuvre des actions au niveau national afin de répondre au mieux aux retours locaux. Les thèmes abordés dans l'ensemble de la région comprenaient des activités de reconnaissance, des échanges en personne entre services et des activités de cohésion d'équipe pour les employés. Par exemple, les équipes en Thaïlande se sont concentrées sur l'amélioration de la reconnaissance en célébrant les succès lors des réunions d'équipe mensuelles, en encourageant l'appréciation par des rappels #WhoDidYouThankToday et en offrant des opportunités de reconnaissance publique. Grâce à ces actions ciblées, le score de reconnaissance de la Thaïlande est passé à 81 %, soit une hausse de 16 points depuis 2022.

Généralisations

SSE #24






Notre engagement à l'horizon 2025

Atteindre un score de 75 % d'engagement des collaborateurs

Grâce à un taux de participation qui reste élevé, les résultats de l'enquête sont solides et représentatifs, ce qui permet aux dirigeants de se concentrer sur les sujets appropriés. Conformément à la volonté du Groupe d'être la plus locale des entreprises mondiales, les managers sont encouragés à travailler avec leurs équipes pour élaborer des plans d'action visant à apporter des changements significatifs.

Avec un score d'engagement de +3 pts par rapport à 2022, et de +5 pts par rapport à la moyenne mondiale de référence pour 2023, l'enthousiasme des collaborateurs est évident. L'analyse des commentaires révèle que les collaborateurs valorisent un lieu de travail caractérisé par des interactions positives avec les pairs et les clients, une mission d'entreprise engagée en faveur du développement durable et le fait de privilégier le bien-être.

Nos progrès

Référence 2020	Progrès en 2023	Objectifs 2025
69 %	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #4CAF50; position: relative;"> 73 % </div>	75 %

81 %

considèrent qu'ils disposent de suffisamment de flexibilité pour modifier leurs conditions de travail si nécessaire

80 %

se sentent libres de choisir la meilleure façon de réaliser leur travail

61 %

trouvent que la collaboration est bonne entre les entités

61 %

déclarent recevoir une reconnaissance appropriée de leurs contributions et de leurs réalisations

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

1.6 Reconnaissances et distinctions



La notation Glassdoor de Schneider est en constante progression, reconnaissant Schneider Electric comme l'un des meilleurs endroits où travailler (*Best Places to Work*) en 2023.



Schneider Electric fait partie du Top 30 Universum des employeurs les plus attractifs au monde selon les étudiants.



Schneider Electric est reconnu par Equileap comme l'une des 100 meilleures entreprises en matière d'égalité entre les hommes et les femmes au niveau mondial.



Schneider Electric est récompensé par les Golden Peacock Awards 2023 dans la catégorie « *Golden Peacock Innovative Product/Service Award* » pour son outil de gestion des compétences (CoMET).



Schneider Electric a reçu de Brandon Hall Group un Excellence Gold Award « Gestion du Capital humain » dans la catégorie DEI pour sa politique mondiale en matière de congés familiaux.



Schneider Electric rest reconnu comme Phare DEI de l'Alliance Parité Mondiale par le Forum économique mondial (FEM).



En novembre 2023, le Groupe a été reconnu comme l'un des 50 leaders en matière de diversité par le Financial Times dans son classement 2024 des leaders en matière de diversité, pour la cinquième année consécutive, se classant huitième parmi 850 entreprises et deuxième de son secteur.



En 2023, Schneider Electric a confirmé son caractère inclusif dans l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg parmi 484 entreprises pour la sixième année consécutive. Le Groupe a obtenu un score global de 81 %, contre 77 % en 2022, et bien au-dessus de la moyenne de l'indice (73 %).



Schneider Electric a été inclus dans la liste des meilleures entreprises au monde pour les femmes en 2023 (*World's Top Companies for Women 2023*), publiée par Forbes.



Schneider Electric a obtenu la certification « Global Living Wage Employer » de Fair Wage Network, valable du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

2 Diversité, équité, inclusion et bien-être

2.1 Contexte

Au tournant de la décennie, Schneider Electric a observé un changement net concernant les risques et les attentes liés à la diversité, l'équité, l'inclusion et au bien-être. Dans le contexte des enjeux politiques, économiques et sociaux mondiaux et locaux de l'ère post-pandémique, l'inclusion et l'attention sont plus que jamais nécessaires. Cette situation, associée à l'importance croissante des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) pour les organisations, les parties prenantes et les investisseurs, place les sujets DEI au premier plan des priorités de l'entreprise en matière d'activité et de personnel.

Les données montrent que les entreprises ayant un ensemble diversifié de salariés connaissent de meilleures performances financières. Par exemple, une étude mentionnée dans un article de Forbes⁽¹⁾ a révélé qu'un niveau plus élevé d'intégration et d'alignement des initiatives DEI avec la stratégie commerciale permet aux entreprises de renforcer les performances concurrentielles, l'agilité, l'innovation et les performances de leur marque. 75 % des entreprises ayant des niveaux plus élevés d'intégration des initiatives DEI ont constaté un impact très positif sur la position concurrentielle de leur entreprise. Le manque d'attention a également un coût élevé. Par exemple, une étude réalisée en 2022 par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) mentionne qu'environ 12 milliards de journées de travail sont perdues chaque année pour cause de dépression et d'anxiété, ce qui représente un coût de 1 000 milliards de dollars par an en termes de productivité. 83 % des employés⁽¹⁾ en congés maladie liés au stress, à l'anxiété ou à la douleur physique considèrent que leur arrêt est directement lié aux conditions de travail (Diot-Siaci)

Le bien-être est notre principal facteur d'engagement des collaborateurs. Les commentaires montrent que si les employés apprécient les activités de bien-être qui célèbrent les événements clés, nos succès et les anniversaires de service, ils sont préoccupés par la charge de travail élevée et les délais serrés qui peuvent nuire à la qualité et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est l'occasion d'étendre la formation pour les nouveaux managers sur les risques psychosociaux et l'évaluation de la charge de travail.

En ce qui concerne la santé mentale, l'identification et la collecte de points de données significatifs par région, fonction et génération, tels que l'absentéisme, l'utilisation des congés payés et les congés de maladie, aideront le Groupe à mieux comprendre les causes fondamentales et à y remédier de manière efficace.

Schneider Electric est parfaitement conscient du besoin croissant de se concentrer sur le bien-être et la santé mentale. La pandémie a accentué les vulnérabilités existantes. Selon l'étude *Health on Demand 2023* de Mercer Marsh Benefits, près de la moitié (47 %) des salariés se sentent stressés dans leur vie quotidienne et plus de la moitié (52 %) ont travaillé au cours de l'année écoulée alors qu'ils ne se sentaient pas bien mentalement. Les entreprises doivent faire de la santé mentale une priorité et l'intégrer dans l'ensemble de leurs politiques d'inclusion et de soins.

(1) L'impact commercial de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, Forbes, avril 2023

2.2 Risques et opportunités

Les questions de diversité, d'équité, d'inclusion et de bien-être peuvent constituer un avantage concurrentiel unique si elles sont abordées de manière appropriée et réelle. Schneider a identifié trois principaux risques liés à ces questions :

- Le manque de représentation des différents types de diversité, qui se traduit par une baisse de l'innovation, une augmentation du taux de rotation et des difficultés à attirer et à retenir des talents ayant des origines, des compétences ou des identités différentes s'ils ne se sentent pas représentés.
- Le manque d'équité dans nos processus peut avoir des conséquences négatives sur l'engagement, l'attrition, la performance, la conformité et même la réputation.
- Le risque de fatigue ou d'épuisement professionnel est de plus en plus élevé dans un monde post-covid en constante évolution.

D'un autre côté, si l'inclusion et l'attention sont intégrées dès la conception dans tous les processus et comportements, les opportunités sont considérables :

- Les entreprises dont les équipes de direction sont plus diversifiées ont enregistré une augmentation de 19 % de leur chiffre d'affaires grâce à l'innovation⁽¹⁾.
- Les employés qui font état d'un sentiment d'appartenance, qui se sentent inclus et traités avec attention, sont 3,5 fois plus engagés⁽²⁾.
- Une entreprise économise 2,2 euros pour chaque euro investi dans des programmes et des pratiques de prévention du bien-être⁽³⁾.
- Dans l'ensemble, la diversité, l'équité, l'inclusion et le bien-être sont de puissants facteurs d'attraction et de rétention pour toutes les générations, en particulier pour les plus jeunes⁽⁴⁾.

Schneider Electric définit sa stratégie en tenant compte de ces risques et opportunités, des tendances internes et externes, de l'avis des dirigeants et des employés, et de son désir de devenir l'entreprise la plus inclusive et la plus bienveillante au monde. Schneider Electric estime que cela permet d'accroître l'engagement, les performances et l'innovation, ainsi que l'accès aux meilleurs viviers de talents possible dans le monde entier.

2.3 Gouvernance

La mise en œuvre de la stratégie Diversité, Équité et Inclusion (DEI) de Schneider Electric implique plusieurs organismes et parties prenantes différents qui travaillent main dans la main avec l'équipe DEI mondiale.

L'équipe DEI mondiale, dirigée par le Responsable Diversité, qui reporte à la Vice-Présidente Senior Talents, Inclusion et Culture, définit la stratégie et est responsable de la transformation DEI de Schneider Electric, en collaboration avec le Comité exécutif du Groupe et le Conseil DEI mondial du Groupe. Les progrès et les résultats de l'ambition DEI sont également communiqués au Conseil d'administration de Schneider Electric (Comité Capital Humain & Rémunérations et Comité Gouvernance, Nominations & Développement durable) sur une base annuelle. L'équipe travaille en étroite collaboration avec les Centres d'Excellence RH (Acquisition des talents, Gestion des talents, Apprentissages et Récompenses), les équipes Développement durable, Conformité et Gestion des risques, Communication interne et Marketing et Marque employeur, ainsi qu'avec l'écosystème RH et Communication au sens large.

Le Conseil DEI mondial de Schneider Electric est un groupe composé de dirigeants issus de tous les marchés du Groupe, parrainé par le Comité exécutif, qui fait office d'organe de réflexion pour la stratégie DEI et de bien-être mondiale, et agit en tant qu'expert interne et externe en matière de DEI. En 2023, le Conseil DEI s'est réuni à quatre reprises pour discuter de sujets tels que l'égalité entre les genres et l'équité salariale, les pratiques en matière d'inclusion et d'attention lors des réunions, la discrimination, le harcèlement et l'accessibilité.

Les entités Schneider Electric élaborent des plans d'action DEI et de bien-être basés sur la stratégie globale et le feedback des collaborateurs, tout en respectant les réglementations locales et en tenant compte des besoins propres à chaque pays. Pour soutenir l'orientation locale, des dirigeants, des ambassadeurs et des experts ont été désignés dans plus de 100 pays/zones et entités afin d'élaborer et de diriger des plans d'action locaux. Ce réseau mondial se réunit tous les 2 mois pour échanger sur les progrès et les bonnes pratiques.

Au-delà de cette structure de gouvernance, tous les collaborateurs de Schneider Electric sont tenus responsables de notre transformation en matière de diversité, équité, inclusion et bien-être, au moyen de valeurs fondamentales, « Dire oui à la différence », et des performances du Schneider Sustainability Impact (SSI) et du Schneider Sustainability Essentials (SSE).

(1) Comment les équipes diversifiées stimulent l'innovation, Boston Consulting Group, janvier 2018.

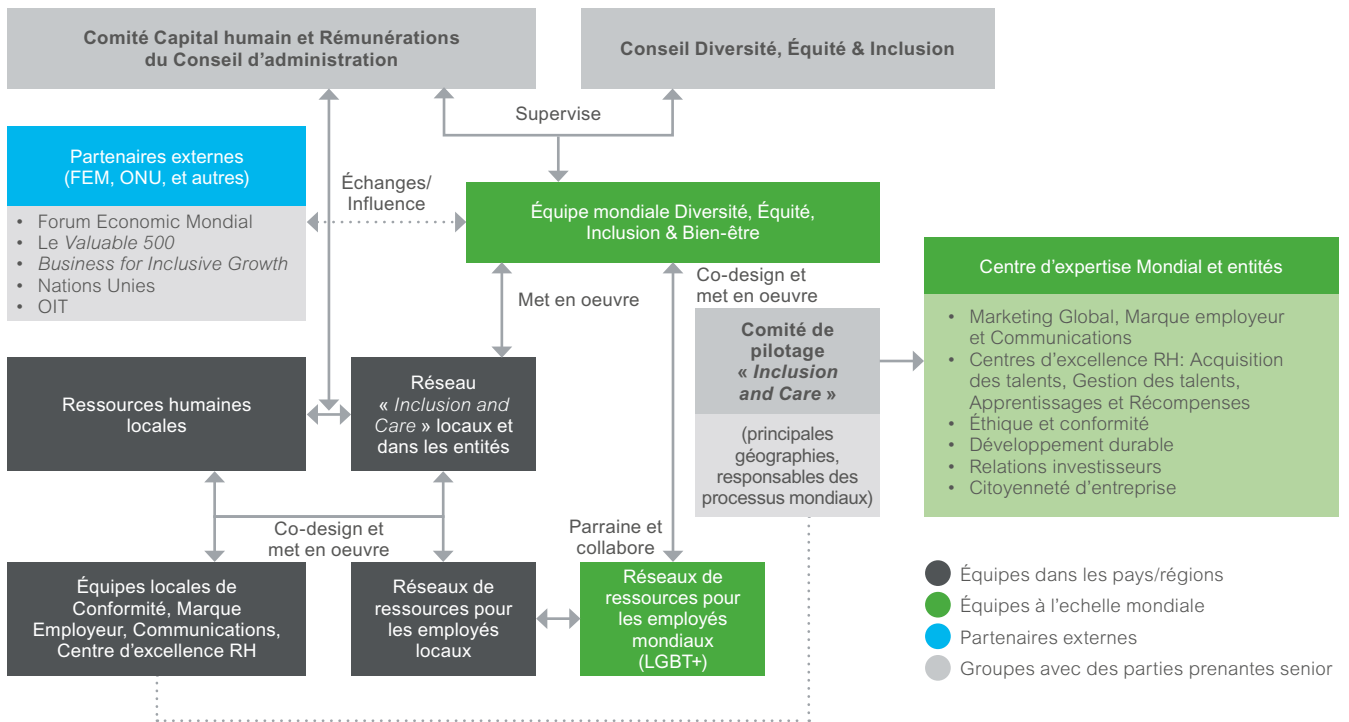
(2) Le pouvoir surprenant de demander simplement à ses collègues comment ils vont, Harvard Business Review, février 2019.

(3) Chiffres sur le stress et les risques psychosociaux, En résumé, École du Stress 2023.

(4) L'avenir du travail passe par le soutien de la génération Z, Forbes 2022.

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs


Des partenariats à l'intérieur et en dehors de l'organisation



2.4 Politique du Groupe

Dans sa Charte de confiance, Schneider Electric exprime clairement que son ambition en matière de diversité, d'équité et d'inclusion vise à offrir des chances égales à tous, partout. Le Groupe souhaite que ses collaborateurs se sentent valorisés et en sécurité pour donner le meilleur d'eux-mêmes, à l'abri du harcèlement, de la victimisation et de la discrimination, peu importe qui ils sont et où ils se trouvent dans le monde.

La politique DEI du Groupe reconnaît que la diversité se présente sous de nombreuses formes, visibles ou non, notamment la capacité cognitive, l'expérience, l'éducation, le sexe et l'identité de genre, l'âge, la nationalité, l'origine et l'ethnicité, la couleur, l'orientation sexuelle, le statut de handicap, le contexte religieux, culturel et socio-économique, l'expérience de vie, la localisation, et plus encore, en fonction des adaptations locales. En 2023, la politique DEI du Groupe a été revue et traduite en 15 langues.

 En savoir plus sur notre politique mondiale sur la page Diversité et Inclusion sur www.se.com

Outre sa politique DEI mondiale, Schneider Electric a ciblé des politiques mondiales en matière d'inclusion et d'attention, notamment la politique mondiale de congés familiaux, la flexibilité au travail, la politique mondiale contre le harcèlement et la discrimination et l'équité salariale.

En regardant vers l'avenir avec les ODD de l'ONU comme boussole, la stratégie de Schneider a été élargie pour intégrer la diversité, l'équité, l'inclusion et le bien-être. Les moyens de développer des pratiques et des comportements inclusifs, d'assurer la justice et l'équité dans les processus et les politiques fondamentales en matière de ressources humaines, et de plaider en interne et en externe en faveur du changement avec la participation de partenaires tel que l'ONU Femmes par le biais du Forum Génération Égalité et le Forum économique mondial. Schneider s'engage à devenir l'entreprise la plus inclusive et la plus bienveillante au monde.

2.5 La stratégie *Inclusion & Care by Design* de Schneider Electric

La nouvelle stratégie DEI du Groupe est connue sous le nom de « Inclusion and Care By Design ». Dans le cadre de cette stratégie, les ambitions du Groupe sont les suivantes :

- **Des personnes et des équipes épanouies** : Schneider Electric s'engage à faire en sorte que chaque individu se sente respecté et en sécurité dans son individualité. Les dirigeants encadrent et prennent soin des individus dans un souci de respect, d'empathie et de bien-être.
- **Diversité et équité, à tous les niveaux** : Schneider Electric s'engage à refléter la diversité des communautés dans lesquelles le Groupe est implanté. Le Groupe poursuit ses efforts pour renforcer l'équité et l'inclusion à toutes les étapes de l'expérience des collaborateurs, pour assurer l'équité dans les processus et politiques de ressources humaines et pour favoriser une culture du soin et de l'inclusion à tous les niveaux.
- **Impact sur la planète et la société** : Schneider Electric encourage le changement au sein de son écosystème et de la société, en défendant certains intérêts et en donnant l'exemple. Le Groupe travaille en étroite collaboration avec ses partenaires et fournisseurs stratégiques et investit dans des actions locales par l'intermédiaire de la Fondation Schneider Electric.



Afin de renforcer l'ambition de Schneider Electric d'être l'une des sociétés les plus inclusives et attentives au monde, le Groupe s'attache à intégrer l'équité, l'inclusion et l'attention dans tous ses processus et comportements. Le Groupe cherche à favoriser intentionnellement l'inclusion et l'attention dans toutes ses activités.

Comment nous y parvenons

Dans tous les processus

- Schneider intègre l'inclusion et l'attention dans tous ses processus.
- De bout en bout, avec une responsabilité claire.
- Des collaborateurs aux interactions clients.

Dans nos comportements

- Schneider dirige dans le Respect et la Confiance.
- Conformément à ses valeurs fondamentales et ses attentes en matière de leadership.
- En faisant preuve d'empathie, d'attention et d'ouverture.

2.6 Des personnes et des équipes épanouies

Fondées sur la confiance et le respect, les pratiques inclusives du Groupe permettent de rechercher et d'adopter des perspectives différentes, de soutenir des méthodes de travail flexibles et de protéger le bien-être de chaque individu.

Construire une culture de l'inclusion et du respect

Tolérance zéro pour le harcèlement et la discrimination

Schneider Electric ne tolère aucune forme de harcèlement, de victimisation, de discrimination ou de représailles à aucun niveau de l'entreprise. En 2018, le Groupe a officialisé sa position de « tolérance zéro » sur le harcèlement en lançant une Politique mondiale contre le harcèlement. Cette politique interdit explicitement tout type de harcèlement (sexuel ou autre) sur le lieu de travail et stipule qu'« aucun collaborateur de Schneider Electric ne sera soumis à des actes de harcèlement, de persécution ou de représailles, sur le fondement, notamment, de l'origine, du sexe, de la nationalité, de la religion, de l'opinion politique, de l'âge, de l'état de santé, du handicap, du genre, de la situation de famille, de la grossesse, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre ».

Elle définit des attentes claires et cohérentes en matière de conduite sur le lieu de travail, définit les rôles et responsabilités des collaborateurs, des managers et des témoins pour créer un lieu de travail exempt de harcèlement, et met en évidence les différents canaux à la disposition de tous pour signaler les préoccupations, en assurant la confidentialité et la protection contre les représailles.

Enfin, la Politique définit le type de mesures correctives ou disciplinaires susceptibles d'être prises en cas de comportement discriminatoire ou de harcèlement, ou de non-signalement de ce type d'incidents. La politique est revue régulièrement et une politique contre le harcèlement et la discrimination revue et étendue a été lancée pour tous les employés dans le monde en 2023.



En savoir plus sur notre politique contre le harcèlement sur la page Éthique et Conformité sur www.se.com

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Créer une norme en matière d'inclusion et d'attention

Les Valeurs et la Charte de confiance du Groupe garantissent que tous les collaborateurs, les responsables et les dirigeants sont formés et tenus responsables selon une norme d'inclusion et d'attention pour tous. En outre, le Groupe est convaincu que la transparence conduit à une plus grande confiance et à de meilleurs résultats pour tous. Il s'est engagé à une plus grande transparence des données, des ambitions, des partenariats et des initiatives du Groupe.

Pour favoriser la sensibilisation et la compréhension culturelles, ainsi que pour saluer le caractère unique de ses équipes internationales, le Groupe organise des événements, des webinaires, des communications internes et externes, etc. à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, du Mois des fiertés, de la Journée internationale de l'homme, de la Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité, de la Journée mondiale de la santé mentale et de la Journée internationale des personnes handicapées, entre autres. En 2022, ces campagnes ont touché plus de 30 millions de personnes par le biais de réseaux sociaux externes.

Programmes d'inclusion et de renforcement du respect :

- **Conversations difficiles** : en 2023, des webinaires ont été organisés à l'échelle mondiale pour tenir des conversations ouvertes sur des sujets tels que la discrimination envers les anciennes générations sur le lieu de travail, la communauté LGBTQ+, l'équité sur le lieu de travail, entre autres, afin de sensibiliser et d'éduquer nos employés.
- Formation en ligne « **Dépasser les préjugés** » et « **Construire une culture du respect** » : ces formations en ligne aident les employés à comprendre ce qui constitue un préjugé caché, explorer des étapes claires pour que la prise de décision reste objective, et comment signaler un préjugé lorsqu'il se manifeste, explorer l'importance de construire une culture du respect, apprendre à reconnaître les différentes formes de harcèlement et comprendre les mesures à prendre (en tant que salariés et responsables) lorsqu'ils sont témoins d'une telle conduite.
- **Réseaux-ressources d'employés (ERN)** : des réseaux dirigés par des salariés bénévoles, à l'échelle mondiale et locale, composés de personnes ayant des antécédents, des expériences, des caractéristiques similaires et/ou partageant une passion ou un intérêt, jouent un rôle clé dans la construction d'une culture inclusive et équitable. Ces réseaux au sein du Groupe comprennent les réseaux de femmes professionnelles, de professionnels émergents, de professionnels afro-américains, hispaniques et asiatiques, de personnes LGBTQ+ et de personnes handicapées et alliés.

Respecter la vie personnelle et professionnelle unique des salariés

Le contexte mondial marqué par les enjeux du changement climatique, les questions géopolitiques et la technologie a accéléré le besoin d'attention à l'égard des salariés pour donner à tous plus de force et de résilience. Schneider Electric est convaincu que le bien-être est source de performance et que la performance est source de bien-être.

En 2020, la Charte de confiance a inclus un chapitre sur le bien-être et les nouvelles méthodes de travail, mettant en évidence le comportement attendu des responsables et des employés.

En 2023, le Groupe a revu et élargi sa définition du bien-être : « Un état subjectif de santé, de bonheur et de satisfaction dans lequel les individus s'épanouissent et donnent le meilleur d'eux-mêmes, dans leur propre intérêt, celui de Schneider Electric, de la société et de notre planète ». En 2023, Schneider Electric a également réintroduit une question spécifique sur le bien-être dans l'enquête annuelle sur l'engagement One Voice. Selon les résultats, 74 % de nos employés estiment que « Schneider Electric veille activement au bien-être de ses employés » (contre 73 % pour la moyenne mondiale externe) et qu'il s'agit du principal facteur d'engagement des collaborateurs.

Fondé sur la confiance et le respect, Schneider Electric met en œuvre et améliore sans cesse ses politiques, sa formation et ses pratiques pour soutenir ses employés et respecter leur situation personnelle et leur mode de travail.

Flexibilité des horaires de travail

La politique mondiale de flexibilité au travail (Flexibility@Work) de Schneider Electric fait du télétravail deux jours par semaine la norme globale pour tous les collaborateurs éligibles, et un jour par semaine pour les collaborateurs travaillant dans les centres de distribution et les usines⁽¹⁾. Cette norme a été adoptée à la suite des informations récoltées dans l'enquête mondiale menée par le Groupe auprès des collaborateurs en 2020, dans laquelle un grand nombre de collaborateurs ont déclaré préférer un modèle de travail hybride (mélange de télétravail et de travail « en présentiel »). La politique offre aux collaborateurs des ressources en matière de santé mentale et une formation aux bonnes pratiques. Elle reflète également les mutations plus générales d'un environnement de travail mondial, numérique et en constante évolution, et contribue à une culture de Groupe favorisant l'agilité, l'inclusion, l'autonomie et la confiance. Fin 2022, 99 % des pays ont mis en œuvre la nouvelle politique de flexibilité au travail. En 2023, le Comité exécutif a réaffirmé son engagement en faveur du travail flexible et hybride pour les employés, tout en renforçant la valeur du travail sur site pour favoriser le travail d'équipe, l'innovation et les relations humaines. Les dirigeants ont été particulièrement encouragés à donner l'exemple en matière de travail hybride et à réunir leurs équipes et leurs clients face à face chaque fois que cela est possible.

(1) L'éligibilité est fonction du rôle du collaborateur et des besoins de travail sur site. Elle est déterminée pour chaque pays/territoire sur la base des informations supplémentaires transmises par les responsables. Certains rôles essentiels, par exemple les travailleurs des usines et centres de distribution, les ingénieurs des services de terrain, sont exclus de cette politique de télétravail de 2 jours par semaine. Sachant que de nombreux postes critiques nécessitent une présence sur site, le télétravail a été ramené à un jour par semaine pour certains rôles éligibles dans les usines et les centres de distribution.

Grâce à cette nouvelle politique, les pays peuvent envisager des mesures complémentaires telles que la flexibilité des horaires de travail, des congés, le travail à temps partiel et le bénévolat. Schneider Electric a d'ailleurs dépassé les normes nationales dans plusieurs pays en ne limitant pas le nombre de jours de télétravail : Estonie, Finlande, Lettonie, Lituanie, Pays-Bas, Australie, Nouvelle-Zélande, Slovaquie, Allemagne, Royaume-Uni et États-Unis, où une philosophie de flexibilité totale basée sur le rendement prévaut.

Politique mondiale en matière de congés familiaux

La politique mondiale de Schneider Electric en matière de congés familiaux permet à tous les employés dans le monde entier de bénéficier d'un temps personnel aux étapes critiques de la vie et leur permet de gérer leur vie et leur travail de manière unique afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes. Pour en savoir plus sur notre Politique mondiale en matière de congés familiaux, veuillez vous reporter à la section 4 « Rémunération et avantages sociaux », page 26.

Soutenir les collaborateurs atteints de cancer et de maladies chroniques

En 2023, Schneider Electric a rejoint la fondation #Working with cancer lancée lors du Forum économique mondial de Davos, le 17 janvier. Un engagement interne a été publié en mars avec le parrainage du Directeur général, en plus de la participation à l'enquête sur les meilleures pratiques et à la collecte de données. En 2024, Schneider prévoit de lancer l'initiative en interne et d'aider les collaborateurs et les responsables à définir des normes minimales de pratique pour soutenir #working with cancer pour les collaborateurs et leurs familles et pour supprimer la stigmatisation générale qui entoure cette question.

Promouvoir la sécurité psychologique des employés

La santé mentale est un aspect essentiel du programme global de Schneider en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de bien-être. Schneider Electric a intégré la santé mentale à son objectif global de bien-être en 2019, afin de sensibiliser ses collaborateurs. Depuis lors, tous les collaborateurs reçoivent un guide, une série de formations (disponibles en plusieurs langues) sur les connaissances nécessaires pour aborder les défis en matière de santé mentale. Le Groupe participe activement à la Journée mondiale de la santé mentale chaque année en octobre, où une équipe mondiale de pleine conscience, composée de bénévoles, organise des événements pour aider les collaborateurs à apprendre comment prendre soin de leur santé mentale et renforcer leur résilience.

En 2022, 98 % des collaborateurs ont terminé le module de formation en ligne « Nous avons tous une santé mentale », qui vise à comprendre ce que signifie la santé mentale, à apprendre à reconnaître les signes de défis en matière de santé mentale et à agir en conséquence. Près de 1 500 collaborateurs ont partagé des conseils sur la santé mentale et des engagements personnels sur la plateforme interne de médias sociaux de Schneider Electric sous le hashtag #MentalHealthMatters. En outre, 18 sessions de pratique de pleine conscience ont été organisées en anglais, espagnol, français et italien afin de promouvoir cette pratique.

Autres exemples de pratiques mondiales et locales

Depuis 2020, 90 % des collaborateurs dans le monde ont accès à un programme complet de bien-être sur le lieu de travail, comprenant une couverture médicale et des programmes dédiés, permettant d'éduquer et de soutenir les collaborateurs sur de nouvelles méthodes de travail plus intelligentes, la pleine conscience sur le lieu de travail et le travail dans un monde hybride.

Schneider Electric a mis en place de nombreux services sur ses sites dans le monde entier (salles de sport, conciergeries, salles de créativité, événements culturels, activités de pleine conscience, assistance aux personnes à charge, et plus encore) pour soutenir la charge mentale de tous les collaborateurs, la récupération d'énergie et la résilience globale.

La norme mondiale du Groupe en matière d'avantages sociaux est revue chaque année par les équipes en charge des récompenses et avantages sociaux pour vérifier la conformité avec ses politiques et les principes mondiaux. Cet examen garantit que les normes internationales inclusives en matière d'avantages sociaux du Groupe sont respectées pour tous, partout. En savoir plus sur la rémunération et les avantages sociaux de Schneider à la page 26 du présent rapport.

Exemples locaux

- **Asie de l'Est** : Cadre global de travail flexible, bien-être et avantages flexibles
- **Singapour** : Club de loisirs pour le bien-être
- **Schneider Oman** : Campagne de santé médicale
- **Dubaï** : Émotions et humeurs positives
- **Allemagne, Autriche et Suisse** : Webinaires sur le bien-être menés par des conférenciers internes : Business Partners RH, spécialistes RH, responsable des ventes, expert en matière de bien-être
- **France** : lancement d'un jeu « Le village des alliés »

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

2.7 Diversité et équité à tous les niveaux

Schneider Electric a la volonté de figurer parmi les lieux de travail les plus inclusifs et bienveillants. Cela comprend les dimensions visibles et non visibles de la diversité, notamment les facultés intellectuelles, l'expérience, l'éducation, le sexe et l'identité de genre, l'âge, la nationalité et l'appartenance ethnique, la couleur, l'orientation sexuelle, le statut de personne en situation de handicap, les antécédents religieux, culturels et socio-économiques, l'expérience de vie, le lieu de résidence, et plus encore, en fonction des exigences locales. Pour réaliser cette ambition, le Groupe reconnaît qu'il doit continuer à approfondir sa compréhension de la composition démographique et des expériences d'inclusion de ses collaborateurs. En tant qu'organisation mondiale, le Groupe collecte des informations démographiques limitées sur sa main-d'œuvre mondiale (sexe, génération et nationalité), conformément aux définitions et légalités acceptées au niveau mondial. En outre, les opérations locales du Groupe collectent des informations démographiques supplémentaires basées sur les réglementations locales (origine et ethnicité aux États-Unis ; statut d'invalidité aux États-Unis, en France et en Inde, etc.).

Processus de gestion des talents justes et équitables

Schneider Electric s'engage à assurer un accès transparent et équitable aux opportunités de carrière, à la croissance et au développement du plein potentiel, et à un salaire égal pour un travail égal.

Les décisions concernant les talents sont fondées sur les compétences, les valeurs, les performances et le potentiel, et le Groupe compte sur chaque dirigeant, lorsqu'il prend une décision d'embauche ou de promotion, pour se montrer juste et équitable afin de contribuer à la réalisation de son objectif global : créer une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée. Afin de contrôler et d'atténuer les préjugés cachés dans ses principaux programmes de ressources humaines, le Groupe a intégré des rappels et des invitations pour les moments importants, notamment les processus d'examen des performances et des salaires.

Une rémunération juste et équitable est une composante essentielle de la philosophie de rémunération du Groupe, en accord avec le principe « à travail égal, salaire égal ». En savoir plus sur la rémunération et les avantages sociaux du Groupe à la page 27 du présent rapport.

Engagement 2025 pour la diversité des genres


Schneider Electric a entamé il y a plus de 15 ans son parcours pour devenir une organisation qui prône la mixité de genre et a identifié l'augmentation de la représentation des femmes dans ses effectifs et son leadership comme un impératif commercial. Pour soutenir cet objectif, le Groupe a déclaré son ambition d'augmenter la représentation des femmes dans l'ensemble de la main-d'œuvre, et cherche à impliquer tous les genres dans cette démarche.

En 2021, Schneider Electric a renouvelé son engagement en faveur de la mixité de genre avec l'ambition de mixité de genre du SSI 2021-2025, SSI #8, 50/40/30 (50 % de femmes à l'embauche, 40 % parmi les managers junior et intermédiaires et 30 % dans les équipes de direction d'ici 2025). Cet engagement témoigne des progrès accomplis par le Groupe et indique clairement qu'il entend redoubler d'efforts pour parvenir à une plus grande mixité de genre à tous les niveaux de l'organisation.

Bien que des progrès significatifs aient été réalisés dans la représentation des femmes, en particulier au niveau du Conseil d'administration et du Comité exécutif (qui, fin 2023, comptent respectivement 46 % et 41 % de femmes), le Groupe reconnaît qu'il y a encore du travail à faire à tous les niveaux de l'organisation.

Égalité

SSI #8



5 ANS DE
DIVERSITÉ

10 ANS DE
DIVERSITÉ

Notre engagement à l'horizon 2025

Accroître la diversité femme/ homme, de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)

Schneider fait progresser l'égalité entre les genres grâce à des programmes novateurs conçus pour les professionnels expérimentés qui ont passé deux ans ou plus hors du marché du travail traditionnel. Dans le cadre d'un programme structuré, ces personnes bénéficient d'un coaching basé sur l'éducation, d'une expérience pratique et d'un système de soutien intégré pour faciliter leur retour à l'emploi. Le programme se concentre sur le développement de compétences non techniques et techniques, en mettant l'accent sur les activités Schneider. À la fin du programme, ils sont éligibles à un emploi à temps plein ou à un contrat de longue durée au sein de fonctions variées du Groupe, notamment dans les domaines de la tarification, du marketing, du succès client, de la chaîne d'approvisionnement et des finances.

Nos progrès

Référence 2020	Progrès en 2023	Objectifs 2025
41/23/24	41/28/29	50/40/30

89 %

des Présidents de pays sont d'origine locale ou régionale

55 %

des employés se trouvent dans les économies nouvelles ; dont 30 % dans les équipes de dirigeants

184

nationalités représentées dans notre effectif mondial de 109 pays

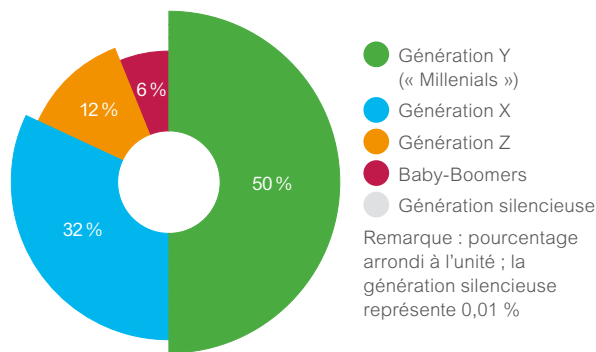
12

pays disposant de données concernant les personnes handicapées

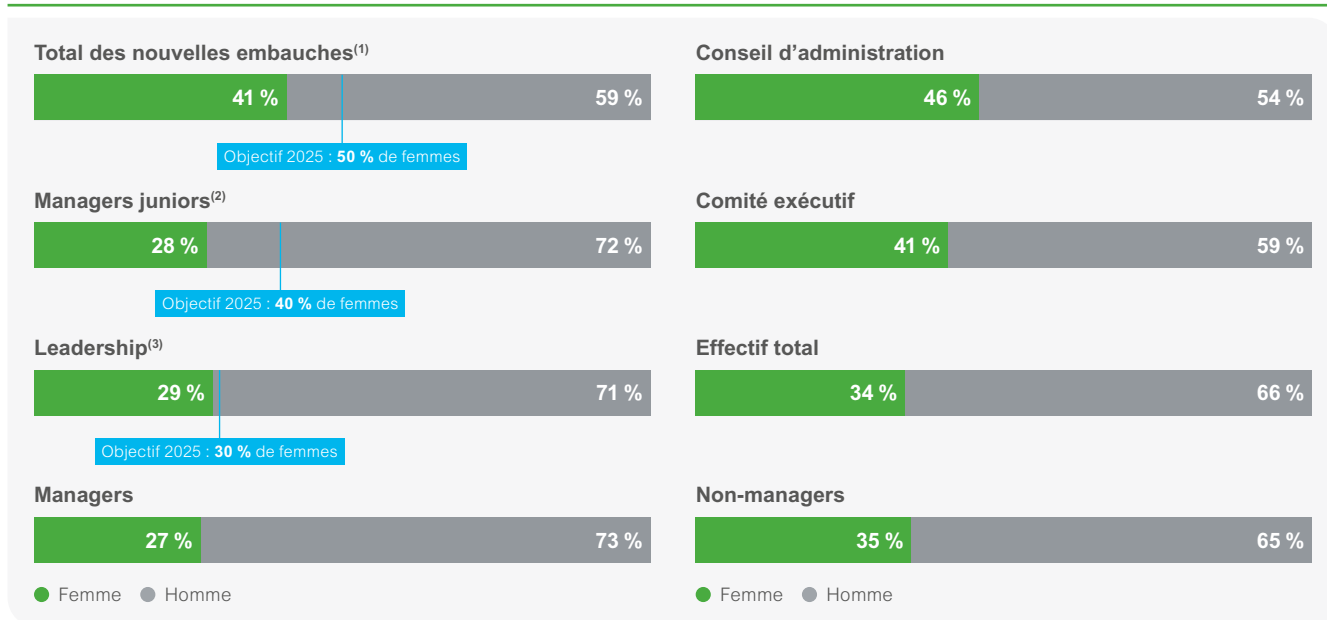
Diversité générationnelle

Pour les cinq générations qui travaillent chez Schneider, le Groupe cherche à favoriser le développement de carrière tout au long de la vie et l'échange de connaissances pour et entre toutes les générations afin de stimuler l'apprentissage et l'innovation. Le Groupe s'engage à créer de nouvelles opportunités pour la prochaine génération par le biais de formations au métier, de stages et de son concours mondial annuel d'innovation pour les étudiants, Schneider Go Green. Grâce à des opportunités de développement de carrière sur mesure, y compris les Journées des carrières, le perfectionnement des compétences, l'accompagnement, les plans de développement et le mentorat mutuel, le Groupe mobilise toutes les générations. Ainsi, Schneider Electric s'engage également à accompagner les talents au cours des étapes ultérieures de leur carrière afin de leur offrir un développement qui ait du sens et soit enrichissant, et à reconnaître et exploiter leur expertise et leur expérience uniques en vue de renforcer l'apprentissage et l'innovation entre les générations. Pour en savoir plus, voir la section 3 Attractivité et développement des talents, page 18.

Répartition par génération



Répartition des femmes dans nos effectifs



(1) Nombre total des nouvelles embauches en 2023.

(2) Les managers junior et intermédiaires sont les managers dont les subordonnés directs sont des contributeurs individuels uniquement.

(3) Le Leadership correspond aux Vice-présidents et niveaux supérieurs.

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Origine, ethnicité et nationalité

Le Groupe croit en un monde multi-local avec des solutions adaptées aux spécificités locales, qui reposent sur des équipes diversifiées à travers le monde, afin de répondre au mieux aux besoins de ses clients en matière de personnalisation, de qualité et de rapidité. Schneider Electric souhaite que chacun ait les mêmes chances de réussir, indépendamment de son origine, sa nationalité, son ethnicité et son origine, son lieu de résidence ou son contexte culturel. Le modèle multi-pôle du Groupe est essentiel pour atteindre cet objectif. Il vise à attirer et à développer des talents locaux pour des rôles mondiaux et locaux, et à s'assurer que le leadership reflète la diversité des nationalités et des origines ethniques présentes sur les marchés locaux. L'opportunité pour Schneider Electric d'être la « plus locale des sociétés internationales », avec une présence multi-pôle équilibrée permettant la proximité avec les clients, l'innovation, la vitesse, la collaboration et la diversité, représente un facteur clé de différenciation pour la réussite à long terme du Groupe.

Ces dimensions de la diversité d'origine étant abordées différemment en fonction du contexte et de la culture locale, et leurs catégories et définitions variant largement d'un pays à l'autre, il n'existe pas de critères acceptés au niveau international et nos équipes nationales locales sont à l'origine des ambitions et des actions locales.

Initiatives aux États-Unis – NSBE

Schneider Electric États-Unis s'est engagé à faire évoluer la diversité de ses effectifs, avec des ambitions de représentation spécifiques pour faire avancer l'objectif. Pour soutenir son ambition, Schneider Electric U.S. se félicite d'être un membre actif du conseil des entreprises affiliées (BCA) de la *National Society of Black Engineers* (NSBE). L'organisation SExNSBE du Groupe compte 240 employés dédiés qui ont consacré plus de 500 heures de bénévolat cette année. Les Réseaux-ressources d'employés (ERN) aux États-Unis comprennent les réseaux de professionnels afro-américains, hispaniques et asiatiques, et jouent un rôle essentiel dans nos initiatives en matière de diversité et d'inclusion. Ces réseaux dirigés par des collaborateurs célèbrent l'égalité et l'inclusion de tous les individus, plaident en faveur du recrutement, du développement et de la fidélisation de leurs groupes d'affinités spécifiques et offrent aux alliés la possibilité de se familiariser avec l'apprentissage culturel.

Inclusion et accessibilité pour les personnes en situation de handicap

Depuis janvier 2021, Schneider Electric est membre du *Global Business and Disability Network* de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et s'est engagé à promouvoir et à inclure les personnes en situation de handicap dans l'ensemble de ses activités à travers le monde. A la suite de cet engagement, le Groupe a établi en mars 2022 le Bureau mondial de l'inclusion et de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, qui répond à l'ensemble des besoins des personnes en situation de handicap par le biais d'une stratégie intentionnelle d'inclusion et d'attention pour les personnes en situation de handicap. Cette démarche s'appuie sur une campagne mondiale de sensibilisation et d'éducation sur le groupe minoritaire le plus important au monde, qui compte 1,3 milliard de personnes. Le Groupe se concentre sur toutes les formes de handicap : visible, invisible, permanent et temporaire. Il s'agit notamment de la motricité physique ou de la santé physique, des diversités sensorielles, cognitives et neurologiques, et des diversités psychologiques, émotionnelles ou comportementales.

L'approche du Groupe d'une accessibilité « by design » crée une inclusion holistique des personnes en situation de handicap qui s'articule autour de quatre piliers :

1. Privilégier le client : conception de produits, logiciels et UI/UX entièrement accessibles
2. Personnes, processus et outils : accessibilité intégrée dans tous les processus (recrutement, achat), plateformes et outils
3. Marque et communication : pour tous les événements et communications, internes et externes, numériques, physiques et virtuels
4. Lieu de travail physique : bâtiments et lieux de travail accessibles en appliquant les principes de conception universelle, la législation locale et les normes internationales en matière d'accessibilité

En 2023, le Bureau de l'inclusion et de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap a annoncé la gouvernance de ses cadres dirigeants, composée de deux sponsors exécutifs, de la Directrice générale Ressources Humaines et du Directeur général Digital, ainsi qu'un Comité de pilotage composé de six dirigeants couvrant tous les aspects des piliers du Groupe mentionnés ci-dessus.

La sensibilisation et l'éducation à l'inclusion et l'accessibilité des personnes en situation de handicap sont des éléments clés pour changer la donne. Schneider Electric a lancé deux campagnes mondiales en 2023. La Journée mondiale de sensibilisation à l'accessibilité en mai, avec la présence du Directeur général, Peter Herweck, et la Journée internationale des personnes handicapées de l'ONU en décembre, où nos deux sponsors exécutifs ont fait part de leur expérience et de leur action de sensibilisation lors d'un webinaire mondial en direct.

Autres partenariats :

- Le *Valuable 500* (V500), un groupe d'entreprises mondial composé de 500 directeurs généraux et leurs entreprises, qui innove ensemble pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, en s'engageant à :
 - Veiller à ce que l'inclusion des personnes en situation de handicap figure dans l'agenda des équipes de direction.
 - Prendre au moins un engagement ferme d'agir.
 - Partager notre engagement avec les entreprises et le monde entier.
- Le *Business Disability Forum* (BDF), la principale organisation d'entreprises membres dans le domaine de l'inclusion des personnes handicapées. Des partenaires de confiance qui collaborent avec les entreprises, les gouvernements et les personnes en situation de handicap pour améliorer l'expérience de vie des employés et des consommateurs en situation de handicap, en supprimant les obstacles à l'inclusion.
- Disability:IN, qui permet aux grandes entreprises de parvenir à l'inclusion et à l'égalité pour les personnes en situation de handicap.

Inclusion LGBT+

Schneider reconnaît et célèbre les membres de la communauté des personnes lesbiennes, gays, bis, trans et intersexes (LGBT+). Le Groupe vise à sensibiliser et à soutenir la communauté LGBT+ et souhaite que ses collaborateurs soient des alliés, jouant un rôle décisif dans la création d'une communauté ouverte et sûre où les personnes se sentent libres d'être authentiques au travail.

Schneider Electric s'est engagé à respecter les Normes mondiales de conduite à l'intention des entreprises du programme Libres et égaux des Nations Unies pour la lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués, en défendant l'égalité des droits et l'égalité de traitement pour les personnes LGBT+ partout dans le monde. Dans le monde entier, Schneider Electric a également fait des déclarations publiques de soutien à l'avancement de l'inclusion LGBT+. Par l'adoption de ces normes, le Groupe s'engage à respecter et défendre les droits humains des travailleurs, des clients et des membres de la communauté LGBT+, à soutenir ses collaborateurs LGBT+, à favoriser l'inclusion sur le lieu de travail et à prévenir la discrimination, y compris sur le lieu de travail, à l'encontre des personnes LGBT+.

Construire une alliance

- **Le Réseau-ressources d'employés (ERN) des personnes LGBT+ et alliées** : un réseau dirigé par des collaborateurs bénévoles s'est concentré sur la co-crédation de campagnes internes et externes de sensibilisation et d'éducation, ainsi que sur la rétroaction et la conception des avantages et des politiques du Groupe. En 2023, le réseau a mis en place une équipe mondiale de dirigeants et a obtenu le soutien de la direction par notre Directrice générale Marketing.
- **Initiatives au Mexique** : en 2023, pour la deuxième année consécutive, Schneider Electric a été classé meilleur lieu de travail pour la communauté LGBTQ+ par l'indice d'égalité en entreprise de la fondation *Human Rights Campaign* au Mexique. *Equidad Mexico* de la fondation *Human Rights Campaign* est le principal outil national d'évaluation des politiques et pratiques d'inclusion des personnes LGBTQ+ dans les entreprises.
- **Initiatives en France** : Schneider Electric France a signé avec les syndicats un nouvel « accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et a modifié sa politique mondiale en matière de congés familiaux pour qu'elle s'applique à tous les types de famille. Dans la nouvelle politique, tous les types de familles et l'accueil d'un nouvel enfant sont inclus et les avantages sont les mêmes. Cela signifie que, quel que soit le sexe des parents ou la manière dont le bébé a rejoint la famille (y compris l'adoption et la maternité de substitution), le congé pour le parent est le même.

2.8 Impact sur la planète et la société

Schneider Electric encourage le changement au sein de son écosystème et de la société, en défendant certains intérêts et en donnant l'exemple. Le Groupe travaille en étroite collaboration avec ses partenaires et fournisseurs stratégiques et investit dans des actions locales par le biais de la Fondation Schneider Electric, dans le but de lutter contre les inégalités systémiques et de devenir un leader en matière de citoyenneté d'entreprise. En outre, Schneider Electric États-Unis s'est engagé à diversifier sa chaîne d'approvisionnement par le biais de son programme de diversité des fournisseurs (cf. section 2.2.12.13 « Programme américain de diversité des fournisseurs » page 147 du Document d'Enregistrement Universel 2023).

Partenariats stratégiques mondiaux

- Le Forum Génération Égalité (GEF) des Nations Unies est une initiative mondiale multipartite qui rassemble des représentants du secteur privé, des États membres, des entités des Nations Unies et des sociétés civiles, afin d'accélérer les progrès en matière d'égalité des sexes à travers le monde.
- Les Principes d'autonomisation des femmes (WEP) des Nations Unies : Schneider Electric est devenu le premier Groupe multinational à atteindre un engagement de 100 % envers les WEP au sein de son équipe mondiale de dirigeants. Tous les nouveaux directeurs pays prennent désormais cet engagement dans le cadre de leur processus d'intégration.
- La *Global Parity Alliance* du Forum économique mondial, une communauté mondiale et intersectorielle dont l'objectif est de faciliter le partage entre les entreprises et de présenter les meilleures pratiques/recherches en matière de DEI, est un partenariat visant à promouvoir l'échange entre pairs de différentes entreprises sur les sujets liés à l'avenir du travail. En 2022, Schneider Electric a soutenu les « Good Work Standards », un partenariat mondial et intersectoriel visant à ouvrir la voie à la construction d'un avenir du travail sain, résilient et équitable.
- Le *Valuable 500 (V500)*, un groupe d'entreprises mondial composé de 500 directeurs généraux et leurs entreprises, qui innovent ensemble pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Le *Global Business and Disability Network (GBDN)* de l'OIT, un réseau de soutien interentreprises qui promeut l'intégration des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail.
- Le *Business Disability Forum (BDF)*, des partenaires de confiance qui collaborent avec les entreprises, les gouvernements et les personnes en situation de handicap pour améliorer l'expérience de vie des employés et des consommateurs en situation de handicap, en supprimant les obstacles à l'inclusion.
- *Disability:IN*, une ressource à but non lucratif de premier plan pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les entreprises du monde entier.
- Le groupe de travail sur la diversité, l'équité et l'inclusion *Business 4 Inclusive Growth (B4IG)*. Le B4IG est un partenariat entre l'OCDE et une coalition mondiale dirigée par les directeurs généraux d'entreprises qui luttent contre les inégalités de rémunération et d'opportunités. En 2022, Schneider Electric a contribué à la publication des Recommandations opérationnelles pour la diversité ethnique et l'inclusion du groupe.
- WeQual – WeQual s'est donné pour mission d'atteindre la parité hommes-femmes de 50/50 aux postes de direction des plus grandes entreprises du monde.

3 Attractivité et développement des talents

3.1 Contexte

Dans le contexte actuel, la capacité d'attirer, de développer et de retenir les talents est primordiale pour assurer le succès durable des entreprises. La croissance des entreprises sur les marchés du monde entier, conjuguée à l'évolution rapide du monde, implique de cibler l'acquisition et d'accélérer le développement des compétences de la main-d'œuvre, en particulier dans les domaines techniques et numériques. Schneider s'est engagé à préparer et à mettre en œuvre un plan ambitieux de développement, d'achat et d'emprunt de main-d'œuvre et de talents afin d'optimiser nos actifs de capital humain et la culture générale de travail pour les employés et les dirigeants.

3.2 Risques et opportunités

En raison de la pénurie actuelle de talents sur le marché, du monde volatile, incertain, complexe et ambigu (VICA) actuel et des changements sans précédent dans l'avenir du travail, Schneider n'est pas à l'abri du risque d'attrition des talents et des compétences.

Le risque d'incapacité à attirer, développer et retenir les meilleurs talents sur le marché, en particulier pour des compétences essentielles, aurait un impact dans les domaines suivants :

- Coût du recrutement et de l'intégration
- Lacunes dans les compétences essentielles pour stimuler la croissance et l'innovation et rester en tête de la concurrence
- Vivier de succession pour les postes critiques d'experts et de leadership
- Marque employeur de Schneider

Dans le même temps, avec les bonnes politiques et les bons programmes en place, ces risques deviennent des opportunités pour le Groupe de renforcer sa marque en tant qu'employeur de premier ordre et développeur de talents pour tous, partout dans le monde. Les politiques et programmes phares du Groupe comprennent :

- Une nouvelle plateforme d'acquisition de talents pour simplifier l'expérience globale des candidats, migrer vers des offres plus numériques, sans frontières et offrant de l'autonomie pour attirer les talents et mettre sur un pied d'égalité les personnes intéressées à rejoindre Schneider.
- Un système robuste de gestion des talents permettant d'examiner chaque année les plans de développement de tous les employés, d'identifier les talents clés tels que les experts et les talents à haut potentiel, de préparer les successions et les développements clés par le biais de revues locales et mondiales des talents et de sélectionner les talents dans les comités du personnel (y compris pour les postes de direction).
- Une approche annuelle d'évaluation de la performance et de l'évolution de carrière, avec des gratifications et des possibilités d'évolution justes, transparentes et compétitives, soutenue par des conversations professionnelles régulières et significatives.

- Un écosystème numérique alimenté par l'intelligence artificielle (IA) pour permettre l'accès aux opportunités de développement (mobilité interne, projet et mentorat) via la plateforme *Open Talent Market* (OTM).
- Des programmes de développement et formation destinés aux collaborateurs à différents stades de leur carrière professionnelle et à des segments de talents spécifiques (numérique, IA, logiciel, services, électronique, R&D, chaîne d'approvisionnement, développement durable), en mettant l'accent sur les compétences numériques, l'excellence commerciale, le leadership et l'expertise technique et fonctionnelle.
- Une politique mondiale de flexibilité au travail (Flexibility@Work) et une présence multi-pôle équilibrée permettant à ses collaborateurs d'avoir plus de flexibilité et de gérer leur vie personnelle et professionnelle de la manière qui leur convient le mieux.

Ces politiques et programmes clés garantissent l'investissement dans l'attraction et le développement des talents à tous les niveaux, créant ainsi des opportunités équitables et un environnement propice à l'apprentissage et à la croissance des collaborateurs, tout en leur donnant les moyens de prendre en main leur carrière. Dans cet esprit, Schneider Electric reflète son engagement à atteindre ses objectifs de développement durable à long terme afin de créer des opportunités équitables et de mobiliser toutes les générations dans sa Charte de confiance.

3.3 Gouvernance

Le Comité exécutif discute régulièrement de la santé globale de la main-d'œuvre mondiale, du vivier de leaders et de la solidité de la relève pour les postes de direction, notamment lors du comité du personnel mensuel tenu dans le cadre du Comité exécutif, et à l'occasion de la revue de fin d'année des talents mondiaux avec le Directeur général et la Directrice générale des Ressources Humaines. Par ailleurs, le Comité exécutif se réunit régulièrement pour prendre des décisions critiques en matière de sélection et de succession, et passer en revue les stratégies spécifiques d'attraction et de développement des talents, comme les experts, les talents numériques et les meilleurs talents mondiaux potentiels. Ce processus repose sur des systèmes d'information et d'analyse des ressources humaines intégrés qui fournissent des données et des analyses dans les domaines de la planification des effectifs et de la gestion des talents. En outre, les comités du personnel régionaux, métiers et fonctionnels se réunissent régulièrement pour examiner les talents relevant de leur périmètre.

3.4 Stratégie du Groupe

Schneider Electric est convaincu que tous les collaborateurs sont des talents et leur donne les moyens de réaliser leur potentiel, en développant de nouvelles compétences et en construisant des carrières pour aujourd'hui et pour demain, grâce à l'organisation multi-pôle. La mise en place d'une marque employeur forte, qui représente la promesse faite aux employés actuels et futurs, est communiquée dans la Proposition de valeur pour les collaborateurs (Être significatif, Être inclusif, Être responsabilisé), motivée et ancrée par un objectif significatif. En outre, le Groupe investit dans l'apprentissage et le développement de son écosystème élargi, y compris les universités et les écoles, les partenaires, les clients et la communauté au sens large.

Le Groupe a adopté une double approche du développement des talents, afin de former la main-d'œuvre de demain, pour tous les collaborateurs ainsi que pour des groupes cibles particuliers. La plupart des activités sont guidées par un calendrier annuel RH, qui est adopté à l'échelle mondiale pour garantir que tous les collaborateurs ont accès au développement.

- **Pour tous les collaborateurs**, le Groupe s'assure que des outils et des processus sont en place pour définir des objectifs de performance et de développement individuels, pour accéder à des opportunités d'apprentissage et de développement pour leur poste actuel ainsi que pour se préparer à diverses perspectives professionnelles mondiales. Le hashtag #LearnEveryDay, qui renvoie à l'une de nos valeurs fondamentales (« Apprendre tous les jours »), crée un climat incitant les collaborateurs à accepter de nouveaux défis et à continuer de développer leurs compétences pour eux-mêmes, pour leurs équipes et pour leurs communautés. Dans l'enquête OneVoice menée auprès des collaborateurs, 76 % d'entre eux se sont dits favorables à la possibilité de renouveler leurs compétences grâce à des opportunités d'apprentissage et de développement.
- **Pour les groupes de talents particuliers**, il existe des programmes ciblés sur l'acquisition et le développement des compétences visant à appuyer les transformations commerciales, numériques, de leadership de Schneider Electric et à donner à équiper nos ouvriers pour la chaîne d'approvisionnement de demain. L'accent est mis sur les talents à haut potentiel, les experts, ainsi que sur les collaborateurs à différentes étapes de leur évolution professionnelle, y compris les talents en début de carrière et ceux à un stade ultérieur de leur parcours professionnel. Un processus annuel de suivi des talents est appliqué à l'ensemble du Groupe pour assurer l'identification, la reconnaissance et l'accompagnement des talents clés, y compris les talents à haut potentiel, techniques et numériques, dans le cadre de parcours et d'actions de développement ciblés.

Schneider met également l'accent sur le rôle et la responsabilité des dirigeants et des responsables du personnel au sein de l'entreprise. Dans le contexte actuel d'incertitude et de volatilité, le rôle des dirigeants est de produire des résultats, de façonner la culture et de favoriser la transformation, à partir des valeurs et des comportements dont ils font preuve au quotidien. L'enquête Culture et leadership 2021 menée auprès d'environ 2 000 dirigeants de Schneider a validé les progrès constants réalisés depuis 2017. Les principaux atouts du Groupe sont l'éthique et l'intégrité, le sentiment d'avoir un but et l'orientation client, ainsi que l'état d'esprit positif et l'envie de se dépasser. L'évolution du *Leadership Driver Score* dans les résultats de OneVoice montre une augmentation remarquable de 14 points, passant de 61 % en 2012 à 75 % en 2023.

Le Groupe s'efforce d'offrir une expérience de bout en bout enrichissante à tous les collaborateurs, qu'il s'agisse d'attraction, d'intégration à la gestion des performances, de récompenses ou encore de développement. Schneider permet à tous ses employés de développer pleinement leur potentiel, d'avoir un impact basé sur le « quoi » et le « comment », de construire des carrières durables, de rafraîchir leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles pour aujourd'hui et pour demain.

3.5 Attirer les talents pour former la main-d'œuvre de demain

Attirer les talents à tous les niveaux est plus important que jamais, non seulement pour la mise en œuvre de la stratégie du Groupe, mais aussi pour continuer à innover pour nos clients et constituer un vivier à long terme de futurs talents susceptibles de rejoindre Schneider Electric.

Schneider Electric crée des viviers de talents grâce à sa stratégie « Brand to Hire », en renforçant les liens depuis la phase d'attraction des candidats jusqu'à l'embauche, afin de fournir les talents nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie commerciale. Pour mettre en œuvre cette stratégie, Schneider Electric transforme la fonction au niveau des collaborateurs, des processus, de la technologie et de la marque. En 2023, le Groupe a mis l'accent sur les domaines clés suivants :

- **Collaborateurs** : mise à jour de la structure d'acquisition des talents afin de reconnaître la spécialisation des compétences dans les domaines de la recherche stratégique, de la marque employeur, des recruteurs, des coordinateurs de recrutement et des consultants commerciaux, ce qui a permis d'offrir des possibilités de perfectionnement et de recyclage dans l'ensemble de la fonction.
- **Processus** : poursuite du déploiement d'un processus simplifié de bout en bout axé sur le candidat, dans le cadre duquel Schneider Electric a été reconnu par le Talent Board en Amérique du Nord et en Amérique latine pour avoir fourni une expérience candidat de premier ordre.
- **Technologie** : déploiement d'un écosystème de données standardisé à l'échelle mondiale afin d'optimiser l'expérience des candidats et des collègues impliqués dans le processus « Brand to Hire ».
- **Marché** : passer des campagnes de sensibilisation aux actions ciblées sur des segments de talents stratégiques afin de développer les talents dans nos viviers les plus importants pour l'entreprise et d'encourager une approche « Always On » pour constituer un réservoir durable dans nos viviers de talents.

Cette transformation a valu à Schneider Electric d'être invité à plusieurs reprises à partager son leadership éclairé dans des forums tels que LinkedIn Talent Connect, Gloat LIVE, Josh Bersin Irresistible Talent Management Summit, iCIMS Inspire et Survale Customer Symposium. Cette reconnaissance valide notre leadership éclairé et notre approche de la transformation « Brand to Hire ».

Dans le contexte actuel de concurrence sur le marché de l'emploi, établir un lien avec les candidats à un stade précoce est essentiel pour constituer un vivier de talents engagés et une marque employeur robuste pour Schneider Electric. En gardant sa marque au premier plan grâce à un engagement régulier, le Groupe augmente ses chances d'attirer les meilleurs talents au moment de prendre une décision sur leur avenir.



Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Dans le cadre du SSI #10, l'ambition est de doubler en cinq ans le vivier de la « nouvelle génération » en début de carrière. Cette ambition se traduit par la stratégie « *Brand to Hire* » de Schneider Electric, en s'appuyant sur les approches traditionnelles, mais également en migrant vers des offres plus numériques, sans frontières et autonomes, permettant à l'entreprise d'éliminer les préjugés dans ses pratiques et de créer un terrain de jeu plus équitable pour ceux qui s'intéressent à Schneider et au développement durable. Le Groupe y parviendra grâce à sa stratégie universitaire mise à jour, en équilibrant ses programmes mondiaux phares et ses partenariats universitaires stratégiques, et en s'appuyant sur des initiatives spécifiques à chaque pays :

- **Schneider Global Virtual Student Experience** : une expérience numérique conçue pour offrir aux étudiants un moyen d'interagir avec Schneider Electric via des modules de formation en ligne et de simulations de projet.
- **Schneider Go Green** : un concours mondial annuel invitant les étudiants en commerce, sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) du monde entier à trouver des solutions innovantes pour la gestion de l'énergie et des automatismes. En 2023, Schneider Go Green a enregistré quelques 19 500 inscriptions d'étudiants qui ont soumis des idées provenant de toutes les régions clés.
- **Des programmes de développement** partout dans le monde, favorisant l'accélération de la carrière des nouveaux talents au moyen d'un parcours de formation et de développement, qui comprend des programmes pour jeunes diplômés, des stages, des apprentissages et des activités de coopération.
- **Des initiatives de parrainage**, des salons de l'emploi virtuels, des visites des bureaux/sites, des tournées de Sommets de l'Innovation, des conférences virtuelles et présentielles, des opportunités d'échange et des relations de mentorat.

Généralités

SSI #10

Notre engagement à l'horizon 2025

Doubler les opportunités de recrutement de stagiaires, alternants et jeunes diplômés

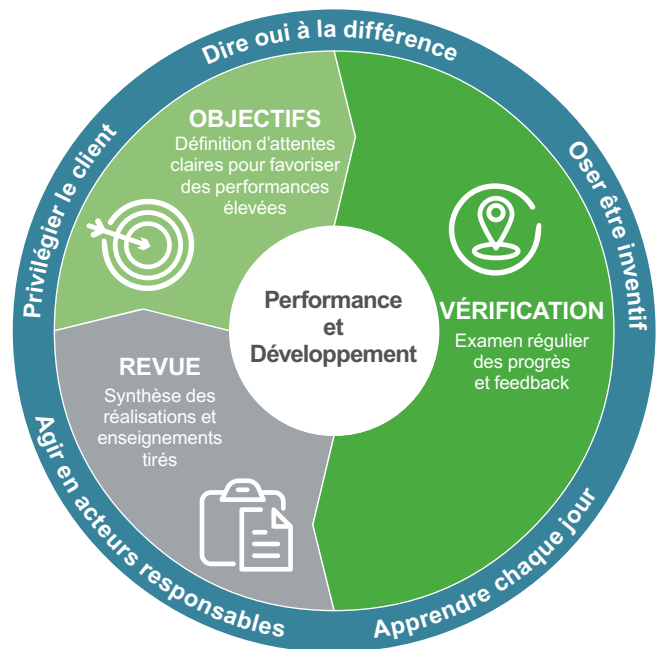
Schneider Electric double son engagement envers la prochaine génération de talents. En 2023, le Groupe a recruté un groupe diversifié composé de 60 % d'étudiants et de 40 % de jeunes diplômés, et a engagé des ambassadeurs de la marque sur les campus grâce à des programmes et partenariats internationaux, ainsi qu'en étoffant ses offres de programmes de développement. Afin de constituer un vivier durable de talents, l'entreprise continue d'investir dans des programmes pour les étudiants tels que les stages, les coopérations, les apprentissages et les VIE (Volontariat International en Entreprise). En outre, l'entreprise donne la priorité au développement des jeunes diplômés dans des fonctions essentielles telles que le développement durable, la chaîne d'approvisionnement, les postes techniques, le leadership et les ventes.

Nos progrès

Référence 2019	Progrès en 2023	Objectifs 2025
4 939	x1,52	x2,00

3.6 Mener à une performance accrue

L'approche de Schneider Electric en matière de performance et de développement est ancrée dans les valeurs fondamentales du Groupe et, pour les dirigeants, dans les attentes en matière de leadership. Cette approche encourage l'apprentissage et la croissance, permettant ainsi aux collaborateurs, aux équipes et à la Société de réaliser leur plein potentiel. Le processus rigoureux de définition des objectifs individuels de performance et de développement du Groupe, assorti d'examen réguliers tout au long de l'année, fournit à chacun une feuille de route claire pour atteindre ses objectifs, à partir des éléments et des moyens identifiés comme nécessaires pour parvenir à la réussite collective. Les collaborateurs de Schneider Electric sont encouragés à rechercher, donner et recevoir du feedback, qui leur permet de s'approprier la conduite de leur performance individuelle, et les managers sont encouragés à les soutenir par un accompagnement et des conversations fréquentes, ce qui fait progresser l'entreprise. En 2023, 97 % des collaborateurs éligibles⁽¹⁾ ont réalisé un examen de performances et du développement.



3.7 Permettre des carrières durables

Le Groupe considère que ses collaborateurs constituent son atout majeur pour soutenir la croissance rentable de Schneider et leur donne les moyens de réaliser leur potentiel, en développant de nouvelles compétences et en construisant des carrières pour aujourd'hui et pour demain. Fort de sa conviction que tous les collaborateurs sont des talents et dans le but d'offrir à tous des opportunités de développement équitables, Schneider Electric estime que chaque collaborateur doit prendre la responsabilité de son développement de carrière, avec le soutien de ses responsables et à l'aide des outils numériques. Le Groupe encourage les employés à construire une carrière durable en forme de T en trouvant l'équilibre entre une expertise approfondie dans différents domaines et l'élargissement de leurs compétences grâce à des expériences dans des contextes divers afin d'accroître leur impact. Cela les aidera à conserver un profil pertinent et commercialisable dans un monde en rapide évolution.

(1) Cela inclut les collaborateurs dont le statut d'emploi est actif (ou suspendu, en fonction du pays), qui sont sous contrat à durée indéterminée/contrat à durée déterminée, qui sont des travailleurs de l'information et ceux qui sont embauchés depuis le 30 septembre 2023 ou avant cette date, en plus des conditions spécifiques au pays ou à l'entité.

Afin de responsabiliser les collaborateurs et de les impliquer dans cette approche, Schneider Electric a organisé sa troisième édition des « Journées des carrières » destinée à tous les salariés en 2023. Plus de 100 activités ont été organisées avec des collaborateurs de plus de 100 pays : inspiration à travers divers parcours professionnels, mobilisation des atouts qu'offre la mise en réseau, entretiens de suivi de carrière, découverte de différents rôles et compétences, et apport d'outils et de ressources pour développer, faire évoluer et façonner leur avenir. 94 % des salariés ayant participé à l'enquête ont apprécié l'initiative, soulignant qu'elle les avait aidés à réfléchir à leurs propres aspirations professionnelles, qu'elle les avait encouragés à prendre leur propre carrière en main et qu'elle les avait incités à développer une carrière plus durable.

Schneider Electric mobilise toutes les générations en favorisant l'apprentissage, la formation et le développement en continu pour tous, des jeunes diplômés aux collaborateurs senior. À cet égard, le Groupe a mis en place plusieurs programmes de développement de carrière s'adressant à différents groupes de talents, qui accompagnent les collaborateurs à tous les stades de leur carrière et garantissent un solide vivier de talents pour l'avenir.

Outre les programmes de carrière destinés aux jeunes talents, Schneider a lancé en 2021 son programme Seniors Talents, avec la ferme conviction que les employés qui sont sur le point d'achever leur carrière professionnelle ou qui en sont proches (les « talents seniors ») apportent une expertise, une expérience et une sagesse uniques à l'entreprise. Le programme Seniors Talents reconnaît cette contribution et lui permet de continuer à avoir un impact sur l'entreprise tout en prenant en charge et préparant la prochaine étape de leur carrière. Ce programme s'appuie sur des entretiens de carrière, aboutissant à un solide plan de développement en lien avec leurs aspirations professionnelles individuelles et qui est soutenu par différentes offres, y compris de nouvelles opportunités contractuelles, la formation, le transfert de connaissances, la réorientation, la reconnaissance, le soin et la planification personnelle, entre autres.

Le programme a suscité des réactions positives non seulement de la part de ce segment de talents, mais également du reste de l'organisation. Depuis son lancement, le Groupe a constaté l'impact positif du programme, qui est progressivement déployé et étendu à l'échelle mondiale par étapes. La France a organisé plusieurs ateliers avec des talents seniors et leurs responsables pour les aider à réfléchir à leurs aspirations professionnelles. Sur la base des résultats, ils ont développé un portefeuille d'offres ciblées pour les soutenir.

L'Inde a aidé les talents seniors désireux de se reconvertir à se préparer pour la suite de leur parcours. Grâce à une série d'ateliers sur la transition de carrière, les talents seniors ont pu acquérir des stratégies leur permettant d'effectuer des ajustements bénéfiques, d'établir une planification de leurs finances et de se préparer mentalement.

De même, en Allemagne, en Suisse et en Autriche, les talents seniors désireux de transmettre un héritage significatif se sont engagés dans un processus de certification de l'accompagnement qui leur permettra de continuer à se développer tout en contribuant à la croissance d'autres collaborateurs.

L'engagement et les progrès sont mesurés dans le cadre du SSE#23, qui vise à fournir un programme qui soutient le développement d'au moins 90 % de leurs collaborateurs au cours des étapes ultérieures de leur carrière d'ici 2025.

Pour en savoir plus sur le lien entre le programme Seniors Talents et le programme Prêts pour l'avenir, veuillez consulter la section 2.6.5 à la page 264 du Document d'Enregistrement Universel 2023. Et pour en savoir plus sur le lien entre ce programme et le programme Diversité, équité, inclusion et bien-être, veuillez consulter la section 2 à la page 8.

Généralités

SSE #23



Notre engagement à l'horizon 2025

Plus de 90 % de nos collaborateurs ont accès à un programme qui soutient leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle

La Chine a lancé son projet pilote en 2022 sous le nom de « Galaxy », choisi localement pour refléter l'impact positif à long terme du programme. Sur la base des réactions des participants, « Galaxy » a évolué en 2023 vers une approche plus attrayante impliquant non seulement les talents seniors, mais aussi leurs responsables, qui jouent un rôle clé dans la responsabilisation et le développement continu des talents. Grâce à un apprentissage conjoint qui « pense à l'avenir » tout en « commençant maintenant », avec des conversations ouvertes et des plans d'action ciblés, les talents seniors et leurs responsables sont en mesure de développer un esprit de croissance, de dépasser les préjugés cachés et d'intégrer ensemble différentes idées au bénéfice de l'entreprise et des talents. En conséquence, les talents seniors se sentent plus valorisés et deviennent plus proactifs dans leur rôle ; les responsables sont plus à même de diriger le développement durable des talents, et l'engagement global s'améliore avec l'appréciation de toutes les parties prenantes de ce programme.

« Galaxy va au-delà du cadre du travail habituel en favorisant des liens plus forts avec les talents seniors de mon équipe et en amplifiant mes efforts pour les motiver. À présent, je pense fréquemment à la façon dont je peux collaborer avec ces membres expérimentés de l'équipe pour développer et concrétiser leurs objectifs à long terme, en prenant maintenant des mesures efficaces qui peuvent vraiment faire la différence. »

LIU Hao, Responsable Marketing Senior

Nos progrès

Référence 2022	Progrès en 2023	Objectifs 2025
43 %	67 %	90 %

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

3.8 Renforcer l'expertise et les connaissances dans l'ensemble de l'organisation

Schneider Electric est convaincu que sa position en tant qu'entreprise technologique mondiale et leader des solutions numériques dans les domaines de l'énergie et des automatismes à des fins d'efficacité et de développement durable est le fruit des contributions innovantes de ses employés qualifiés et compétents. En 2023, le Groupe a remanié son célèbre programme d'experts, désormais appelé Électrifier (anciennement « Edison »).

Le programme Électrifier reconnaît les employés qui se distinguent par leurs réalisations, leur expertise et leur leadership, en leur offrant la possibilité de contribuer aux moteurs stratégiques de l'entreprise dans des domaines tels que la technologie, l'innovation, la stratégie, la chaîne d'approvisionnement et le numérique, tout en leur donnant les moyens de tirer le meilleur parti de leur carrière. Le nouveau programme évolue autour de quatre secteurs d'activités et est articulé autour de trois niveaux d'expertise : Électrifier, Senior Électrifier et Fellow Électrifier. Cette structure a été conçue dans le but de renforcer le cœur de notre activité, tout en innovant dans les domaines de l'électricité 4.0, de l'industrie 4.0 et de nos solutions en matière de développement durable.

Le programme Électrifier instaure un processus de candidature simplifié ainsi que de nouvelles opportunités, des perspectives de carrière et un système de récompenses évolutif adapté à la dynamique du marché. Une approche qui favorise l'émergence d'une communauté globale dynamique, destinée à transformer l'innovation en résultats commerciaux significatifs.

Le Groupe promeut activement une culture de l'apprentissage et de l'enseignement en développant ses capacités de formation interne. L'objectif de la communauté est de doter les formateurs internes des meilleures pratiques et des outils adéquats pour développer et dispenser des formations, y compris des outils numériques permettant d'accroître l'interaction et l'engagement. Une conférence mondiale virtuelle des formateurs internes a été organisée en octobre dans le but de reconnaître, développer et connecter les formateurs internes. Cette année, le thème de la conférence de deux jours était « Transformer la façon d'apprendre », et les conférenciers étaient exclusivement des experts internes, ce qui a eu un effet positif tant pour les participants que pour les conférenciers, qui ont pu bénéficier d'un apprentissage et d'un échange approfondis entre pairs. À l'heure actuelle, plus de 3 700 formateurs internes sont identifiés, qui ont collectivement dispensé plus de 11 000 sessions en 2023, soit 58 % des formations formelles.

Le programme des communautés au travail (Communities at Work ou C@W) de Schneider Electric est un puissant réseau de plus de 300 communautés de pratique. Celles-ci constituent des pôles/plateformes dynamiques qui favorisent le partage des connaissances, l'épanouissement personnel et l'augmentation de la productivité au sein de l'organisation, illustrant l'engagement de Schneider Electric à cultiver un environnement de travail dynamique et favorable à la coopération.

3.9 Perfectionnement des compétences pour aujourd'hui et pour demain @scale


Le Groupe reconnaît que certaines compétences doivent être régulièrement mises à jour, en particulier les compétences techniques et numériques essentielles requises pour accélérer la croissance de notre entreprise. Les rôles nécessitant des compétences numériques et humaines se développent en raison de l'accélération de l'IA, des automatismes et de la numérisation. Le renouvellement ciblé des compétences est nécessaire pour garantir des carrières durables et assurer la résilience et la pérennité de l'entreprise. Pour soutenir cette ambition, des



académies commerciales et fonctionnelles ont été mises en place et collaborent avec l'entreprise pour identifier les besoins d'apprentissage et repérer les lacunes dans les compétences fondamentales et futures des populations de collaborateurs concernées. Elles développent et promeuvent des opportunités d'apprentissage et de perfectionnement pour développer à la fois la profondeur et l'étendue des compétences et des expériences en se basant sur le modèle des 3E (Éducation, Exposition et Expérience). L'objectif est d'aider nos employés à perfectionner et à recycler leurs compétences de manière ciblée, rapide et évolutive grâce à une combinaison d'offres de formation et de développement internes et externes adaptées au rôle, aux intérêts et à l'ensemble des compétences de chacun d'entre eux.

Les salariés de Schneider Electric ont suivi en moyenne 21 heures de formation en 2023. Certains des principaux programmes de perfectionnement des compétences sont présentés ci-dessous.

Généralisations

SSE #22



Notre engagement à l'horizon 2025

Plus de 90 % des collaborateurs acquièrent des compétences numériques (programme Citoyenneté numérique)

Schneider Electric accélère le perfectionnement des compétences numériques de ses employés grâce à une approche globale en :

- Assurant des compétences numériques fondamentales pour tous grâce à des initiatives telles que :
 - Digital Boost, un diagnostic « check & learn » conçu pour soutenir tous les collaborateurs dans leur perfectionnement des compétences numériques sur les 6 compétences numériques les plus cruciales pour Schneider et sur la culture numérique.
 - Digital Open Days, des journées portes ouvertes sur le numérique avec plus de 350 sessions virtuelles en direct et des présentations sur des sujets liés au numérique tels que l'intelligence artificielle, les données, l'ingénierie numérique et la citoyenneté numérique.
 - Perfectionnement des compétences numériques pour les travailleurs qui s'engagent à consacrer au moins deux heures par an à la transformation numérique, comme le programme « Smart Factory », la cybersécurité et les connaissances numériques.
 - Permettant aux experts du numérique de développer les compétences nécessaires pour prospérer dans un monde concurrentiel en constante évolution, en leur proposant des certifications d'expert numérique spécifiques, et en s'associant à des plateformes d'apprentissage de premier plan.
 - Intégrant la transformation numérique au cœur des différents canaux et domaines d'expertise de son programme d'experts récemment réactualisé, Electrifier.

Nos progrès

Référence 2020	Progrès en 2023	Objectifs 2025
41 %	<div style="width: 100%; height: 20px; background-color: #008000; position: relative;"> 78 % </div>	90 %

Les principaux programmes axés sur la mise à niveau des compétences essentielles inclus :

 Intitulé du programme	 Description du Public cible	 Objectifs et avantages commerciaux du programme	 Impact des avantages pour l'entreprise
<p>Approche de vente consultative (CSA) et renforcement des compétences @Scale</p>	<p>Toute la force de vente (environ 17 000 commerciaux)</p> <p>Taux d'achèvement : CSA : 54 % des commerciaux Skill UP : Lancement en octobre 2023 avec 7 000 personnes connectées à la fin de l'année</p>	<ul style="list-style-type: none"> La transformation commerciale axée sur le client est un pilier essentiel de Schneider Electric pour permettre une croissance durable et rentable, et le développement de compétences commerciales à impact élevé est un élément essentiel de cette transformation. L'approche de vente consultative (CSA) est un programme d'apprentissage numérique mixte permettant aux équipes de vente d'établir des relations de confiance avec les décideurs commerciaux. Le programme d'apprentissage numérique Skill UP, récemment lancé, couvre huit programmes. Il vise à élargir le programme de formation aux compétences commerciales et à dispenser la formation de manière plus efficace grâce à l'outil de gestion de la relation client (CRM) de l'entreprise. 	<p>Depuis son lancement en 2021, l'approche de vente consultative a été largement adoptée et bien accueillie.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le TRN (Taux de Recommandation Net) pour la CSA a obtenu une note de 83 en 2023, avec une moyenne cumulée entre 2021-2023 de 66 (≥ 50 est excellent). Les commerciaux participant au programme CSA ont amélioré leur compréhension des compétences suivantes : <ul style="list-style-type: none"> la compréhension des besoins des clients a augmenté de 14 points la communication avec les clients a augmenté de 16 points la résolution des objections a augmenté de 10 points <p>L'impact commercial prévu du programme « Skill UP » est de perfectionner les compétences des participants dans le domaine commercial afin de mieux positionner des sujets tels que la numérisation, le développement durable et les services.</p> <p>L'impact commercial direct sera surveillé en 2024</p>
<p>CoMET – Gestion des compétences pour la chaîne d'approvisionnement mondiale</p>	<p>Plus de 40 000 employés de la chaîne d'approvisionnement mondiale pour l'évaluation et/ou la création de plans de développement.</p> <p>Taux d'achèvement : Employés de la chaîne d'approvisionnement mondiale : environ 97 % des évaluations achevées environ 80 % avec des plans d'action de développement en place</p>	<p>Le programme de gestion des compétences GSC est un système complet de gestion des compétences et des aptitudes conçu pour répondre aux besoins de l'entreprise en aidant les employés à développer les compétences dont ils ont besoin pour exercer leurs fonctions de manière efficace, grâce à une variété d'outils et de ressources. Les objectifs de CoMET sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> mondialisation de la gestion des compétences (création d'un système global de gestion des compétences et aptitudes spécifiques à l'entreprise) numérisation de la gestion des compétences (création d'un outil intuitif et convivial pour gérer la création de plans d'évaluation et de développement) personnalisation de la planification du développement et de l'apprentissage exploitation des réseaux d'experts (optimisation des réseaux SEM) création d'informations sur le réservoir d'expertise afin de soutenir les processus commerciaux 	<ul style="list-style-type: none"> Plus de 39 000 employés de la chaîne d'approvisionnement mondiale, répartis sur 200 sites, ont été évalués à l'échelle internationale, et un plan de développement a été créé pour plus de 3 000 employés (avec un taux d'achèvement de 80,7 %). <ul style="list-style-type: none"> Des programmes essentiels ont été lancés à partir des lacunes identifiées en matière de compétences (numérique, technique, connaissance des produits, logistique, planification et fabrication), ce qui a stimulé l'engagement en matière d'apprentissage : plus de 750 000 heures d'apprentissage au total (dont 68 % en numérique). Plus de 90 % des travailleurs ont passé au moins 2 heures à perfectionner leurs compétences. CoMET et ses plans d'action ont permis d'identifier et de former des experts dans un domaine donné. La création du réseau d'expertise a favorisé l'engagement actif et le dynamisme de la communauté, contribuant ainsi à la certification de 4 500 employés dans tous les domaines de compétences.

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Les principaux programmes axés sur la mise à niveau des compétences essentielles inclus :

 Intitulé du programme	 Description du Public cible	 Objectifs et avantages commerciaux du programme	 Impact des avantages pour l'entreprise
<p>Accompagnement pour l'impact</p>	<p>Employés et dirigeants pour lesquels l'accompagnement a été identifié comme une ressource utile pour améliorer leurs compétences et aborder des domaines spécifiques de développement.</p> <p>Taux d'achèvement : 1 326 personnes dans le monde</p>	<p>Dans un environnement incertain, la promotion d'une culture de l'accompagnement et de l'attention est essentielle à la réussite des employés et des dirigeants dans un contexte de perturbation. Le programme vise à cultiver un changement des mentalités, avec des services d'accompagnement externes fournis par Schneider Electric pour aider les employés à atteindre leurs objectifs de développement professionnel. Des accompagnateurs professionnels de confiance et dédiés créent un espace sûr, défient et soutiennent les individus pour qu'ils trouvent leurs propres solutions efficaces, ce qui se traduit par une efficacité prouvée dans la modification des comportements, des habitudes et des mentalités au fil du temps.</p>	<p>Depuis le lancement de ce programme à la mi-2021,</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 326 employés ont suivi ou suivent un programme d'accompagnement formel avec un accompagnateur CoachHub. • En 2023, plus de 7 200 sessions ont été organisées, avec un taux de satisfaction moyen de 4,9 sur 5. • Étant donné que l'accompagnement est intégré dans le flux de travail, les personnes accompagnées ont en moyenne 1,7 session par mois avec un accompagnateur. • Les personnes accompagnées déclarent que leurs collègues ont remarqué un changement positif à la suite de l'accompagnement (note moyenne de 8 sur 10). <p>En 2023, le Groupe a également commencé à mettre en place des analyses avancées pour mesurer l'impact sur l'engagement, le bien-être, la performance et le taux de rotation des collaborateurs. En 2024, CoachHub ajoute les sessions Co-Development Hubs à l'offre existante, une nouvelle modalité de coaching par groupes et pairs.</p>
<p>Perfectionnement des compétences numériques</p>	<p>Perfectionnement des compétences numériques pour tous les employés : Tous les salariés de bureau (92 000+ employés)</p> <p>Taux d'achèvement : environ 49,3 % ont terminé l'évaluation</p> <p>Perfectionnement des compétences numériques pour les experts du numérique : environ 2 000 employés</p> <p>Taux d'achèvement : une moyenne de 9,5 heures d'apprentissage depuis le lancement du programme</p>	<p>Le programme « Perfectionnement des compétences numériques » vise à préparer le personnel de Schneider Electric à sa transformation numérique. Il repose sur deux programmes majeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le programme « Perfectionnement des compétences numériques pour tous les employés » permet de développer la citoyenneté numérique (SSE #22) qui consiste en 3 éléments clés : <ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluation des compétences numériques – vérification des connaissances permettant aux collaborateurs de découvrir les points forts et les axes de développement individuels autour de 6 compétences numériques essentielles. 2. Parcours d'apprentissage dédié aux compétences numériques en fonction des résultats de l'évaluation individuelle afin de faciliter le perfectionnement individuel des compétences. 3. Tableau de bord des compétences numériques pour les ressources humaines et les responsables pour visualiser les résultats de l'évaluation collective des compétences numériques à l'appui des actions axées sur les données afin d'accélérer la préparation des talents. • Le programme « Perfectionnement des compétences numériques pour les experts du numérique » s'adresse aux employés qui occupent des postes dans le domaine du numérique et qui doivent posséder des connaissances approfondies dans ce domaine, afin de les aider à perfectionner leurs compétences essentielles. Ces compétences sont essentielles pour permettre à Schneider Electric de tirer pleinement parti de ses investissements technologiques et de mettre en œuvre notre stratégie numérique. • Ce programme a été lancé en 2023 et a introduit une nouvelle collaboration avec Coursera, offrant un accès à plus de 10 000 cours d'universités et d'institutions renommées et permettant d'approfondir les connaissances dans les domaines des données et de la technologie. 	<p>Un engagement ferme en matière d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • À partir du programme de perfectionnement des compétences numériques pour tous les employés : après l'évaluation, 11 051 salariés ont suivi 26 929 programmes de formation portant sur les 6 compétences numériques grâce au programme « Digital Citizenship Learning Corner ». • Dans le cadre du programme Perfectionnement des compétences numériques pour les experts du numérique : > 20 156 heures d'apprentissage et > 2 884 cours suivis au cours des huit premiers mois du lancement du programme dans les domaines essentiels des données, de l'IA, de la cybersécurité, de l'architecture et du développement de logiciels. • Le Tableau de bord des compétences numériques a créé de la valeur pour les responsables hiérarchiques et la direction, en les aidant à élaborer des plans d'action

3.10 Un écosystème numérique pour offrir à tous des possibilités de développement

Schneider Electric investit dans ses collaborateurs en leur offrant l'égalité des chances et un environnement propice à l'apprentissage et à l'évolution de leur carrière. La plateforme *Open Talent Market* (OTM) permet aux collaborateurs de piloter leur carrière en découvrant des opportunités de mentorat, de nouveaux postes et des projets à temps partiel, ainsi que d'éventuels parcours professionnels. Lancée à l'échelle mondiale en 2020, la plateforme est accessible à tous les salariés connectés, et tire parti de l'intelligence artificielle (IA) pour faire correspondre notre offre interne de talents à la demande de projets, de postes et de mentorat de l'entreprise grâce à une approche numérique transparente axée sur les compétences et sans frontières.



En savoir plus sur le développement des employés axé sur l'IA de Schneider Electric sur le site Web du Directeur de l'Information

L'objectif est de quadrupler le nombre d'interactions de développement initiées par les collaborateurs dans OTM d'ici 2025 (SSE #21). À la fin de l'année 2023, plus de 85 % de la base d'employés se trouvent sur la plateforme Open Talent Market, ce qui a permis de créer 34 000 opportunités de développement numérique depuis le lancement de la plateforme en 2019. Grâce à la plateforme OTM en 2023, les employés ont eu accès à plus de 15 000 postes vacants, environ 4 000 relations de mentorat ont été créées et environ 3 000 collaborateurs ont travaillé sur des projets internes. En moyenne, environ 20 000 salariés consultent la plateforme tous les mois.

Schneider Electric dispose également d'un écosystème d'apprentissage ouvert, composé de plateformes interconnectées, articulées autour de MyLearningLink (MLL). Cette plateforme offre des possibilités d'apprentissage en ligne et en présentiel et a été mise à la disposition de l'ensemble des collaborateurs sur téléphones mobiles depuis 2021. Schneider Electric continue également d'investir pour que les employés aient accès à My LearningLink, soit par le biais du « Digital Learning Corner » (un ordinateur ou un kiosque installé dans leurs locaux), soit à partir de leur téléphone mobile.

En 2023 :

- Plus de 340 000 formations achevées chaque mois. Les thèmes les plus populaires sont la santé et la sécurité, les produits, les solutions et les services, le numérique et les compétences commerciales.
- Plus de 45 000 modules de contenu d'apprentissage étaient disponibles dans plusieurs langues.
- La consommation d'apprentissage numérique s'est établie à 69 %, sans changement depuis 2020.

Schneider Electric propose également un large catalogue de cours en ligne et de webinaires à ses partenaires et clients, accessibles par le biais de l'inscription gratuite sur le portail partenaire mySchneider (extranet). Le portail partenaire mySchneider est déployé mondialement et offre une expérience d'apprentissage personnalisée avec des contenus de formation ciblés les plus pertinents pour plus de 1,4 millions de partenaires et de clients de Schneider Electric, qui ont suivi plus de 380 000 cours en 2023.

Égalité

SSE #21



Notre engagement à l'horizon 2025

Quadrupler le nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs sur la plateforme Open Talent Market

Schneider Electric a démocratisé le développement grâce à la plateforme *Open Talent Market* (OTM). D'ici 2025, les compétences des employés seront optimisées grâce à des engagements numériques. Ces engagements comprennent des projets internes, du mentorat et de nouveaux postes. En s'appuyant sur l'intelligence artificielle, Schneider permet à ses collaborateurs d'être plus responsabilisés et de créer davantage de liens qui favorisent le développement dans tous les services, pays et fonctions. En 2023, Schneider Electric compte plus de 85 000 employés sur l'*Open Talent Market* et a créé 7 875 interactions de développement des employés, ce qui représente 39 % de l'ambition à horizon 2025 de quadrupler les chiffres depuis 2020.

Nos progrès

Référence 2020	Progrès en 2023	Objectifs 2025
5 019	x 1,5	x 4

4 Rémunération et avantages sociaux

4.1 Contexte

Pour que les employés se sentent valorisés et respectés sur leur lieu de travail, on attend de plus en plus des entreprises qu'elles offrent à tous leurs salariés une rémunération et des avantages attractifs, justes et équitables destinés à faciliter certains aspects de leur situation personnelle. Depuis la fin de la pandémie, les gens (particulièrement les jeunes générations) souhaitent mieux concilier travail et vie privée et comptent sur leur employeur pour répondre à cette attente.

Dans ce contexte post-pandémique marqué par un marché du travail tendu, les entreprises ont recours à de solides programmes de rémunération et d'avantages sociaux comme outils stratégiques pour se positionner en tant qu'employeurs de choix.

La flexibilité et la personnalisation de la rémunération et des avantages sociaux sont primordiales. Les entreprises adaptent leurs offres en fonction des préférences de leurs salariés, reconnaissant ainsi qu'il n'existe pas de formule unique. La flexibilité des conditions de travail, les choix personnalisés en matière d'avantages sociaux et les programmes de reconnaissance contribuent à une approche plus inclusive et flexible. Cette évolution reflète la prise de conscience de l'importance de l'autonomie et des expériences personnalisées pour les employés et leur influence sur leur satisfaction et leur engagement vis-à-vis de l'organisation. En outre, la rémunération et les avantages sociaux se caractérisent par une approche globale, axée sur la santé et flexible, qui reflète l'évolution des besoins et des attentes de la main-d'œuvre moderne et mondiale.

Dans ce contexte, Schneider Electric renforce sa position d'employeur attentif et responsable en veillant à ce que sa main-d'œuvre mondiale diversifiée soit traitée de manière équitable et éthique. Le portefeuille de rémunération du Groupe (qui comprend la rémunération et les avantages sociaux) a pour but d'aider les employés à donner le meilleur d'eux-mêmes en leur offrant un ensemble significatif de programmes destinés à soutenir chaque individu.

4.2 Risques et opportunités

Schneider Electric s'engage à offrir à ses collaborateurs une rémunération et des avantages sociaux exceptionnels, de manière juste et équitable, dans le but d'attirer, de motiver et de conserver les meilleurs talents. Sans cet engagement, Schneider Electric risque de compromettre sa capacité à atteindre son objectif. Le Groupe atténue ce risque en proposant un ensemble de programmes de récompenses qui répondent aux besoins spécifiques des employés.

4.3 Gouvernance

La mise en œuvre des politiques du Groupe en matière de rémunération et d'avantages sociaux est supervisée par les organisations de récompenses internationales, régionales et locales hautement expérimentées.

4.4 Politique du Groupe

Afin de soutenir la mission de Schneider Electric, qui consiste à créer un environnement de travail agréable et à répondre aux besoins divers de ses effectifs actuels et futurs à l'échelle mondiale, le Groupe s'engage à offrir une rémunération et des avantages sociaux compétitifs, bienveillants et inclusifs qui attirent, motivent et retiennent les talents.

Schneider Electric veille au traitement équitable et éthique de sa main-d'œuvre diversifiée dans le monde, confirmant ainsi sa position d'employeur de premier ordre. Son portefeuille inclusif de rémunération va au-delà du salaire et constitue un ensemble significatif composé de la rémunération, des avantages sociaux, du développement et du lieu de travail qui sont tous conçus avec une attention particulière pour les employés, leur permettant ainsi de donner le meilleur d'eux-mêmes. En outre, le Groupe offre un portefeuille d'avantages sociaux répondant aux besoins des collaborateurs à chaque étape de la vie. Son effectif diversifié et multigénérationnel bénéficie d'options couvrant une gamme complète d'avantages liés au bien-être, à la flexibilité et à la protection financière afin d'offrir une tranquillité d'esprit aux collaborateurs et aux personnes à leur charge.

Schneider Electric estime que les collaborateurs qui contribuent à la réussite et qui incarnent les valeurs de l'entreprise méritent d'être récompensés, reconnus et distingués de manière équitable. Placer la reconnaissance au cœur d'un objectif de performances ambitieux permet aux collaborateurs de se sentir engagés et motivés pour en faire plus. Les très bonnes performances sont récompensées par une rémunération compétitive par rapport au marché, par des récompenses différenciées, par des programmes d'intéressement, par l'actionnariat salarié et par des opportunités de développement de carrière au sein de Schneider Electric.

Schneider Electric s'assure que toutes les décisions et politiques relatives à la rémunération et aux avantages sociaux reposent sur les principes d'inclusion et d'attention et respectent la réglementation et les conventions collectives locales.

Le Groupe offre un portefeuille d'avantages sociaux répondant aux besoins des collaborateurs à chaque étape de la vie. Son effectif diversifié et multigénérationnel bénéficie d'options couvrant une gamme complète d'avantages liés au bien-être, à la flexibilité et à la protection financière afin d'offrir une tranquillité d'esprit aux collaborateurs et aux personnes à leur charge.

4.5 Rémunération

Architecture d'emploi et processus de rémunération

Le Groupe a construit et mis en place une architecture d'emploi mondiale pour soutenir et uniformiser les processus et programmes des ressources humaines et les programmes de rémunération afin de favoriser le développement et la mobilité des talents entre ses différentes activités et zones géographiques. L'architecture d'emploi permet de s'aligner sur les pratiques du marché et la structure organisationnelle afin de garantir que la rémunération offerte pour un poste est juste et compétitive. Cette structure contribue à créer une plus grande transparence en termes de développement et de progression de carrière.

Une rémunération compétitive et liée à la performance

Les employés peuvent recevoir en permanence du feedback, une reconnaissance et un accompagnement de la part de leurs responsables. Leurs performances individuelles sont évaluées de manière équitable en fonction de leurs objectifs et de leurs comportements. Les performances individuelles sont évaluées de manière juste en fonction de leurs objectifs (ce qui est accompli) et de leurs comportements (comment cela est accompli). Pour la plupart des collaborateurs, les structures de rémunération comprennent des éléments fixes et variables (intéressement). Les programmes et décisions de rémunération sont fondés sur les performances et les comportements individuels, les performances de l'entreprise et le positionnement concurrentiel sur le marché, conformément à la philosophie de rémunération de la performance du Groupe.

À travail égal, salaire égal

Les principes de l'égalité, de l'équité, de l'éthique et de la transparence sont pleinement intégrés dans les valeurs du Groupe. Grâce aux politiques et processus de rémunération, les collaborateurs sont rémunérés de manière juste et équitable pour l'ensemble des compétences qu'ils possèdent et de leurs contributions à la valeur en tant qu'impératif commercial. Au cours des huit dernières années, Schneider Electric a réussi à transformer le Cadre d'équité salariale couvrant tous les collaborateurs de tous les pays où le Groupe opère.

Dans le cadre du programme Schneider Sustainability Essentials pour 2025, le Groupe s'est engagé à atteindre et à maintenir un écart salarial inférieur à 1 % pour les femmes et les hommes. Fin 2023, l'écart de rémunération était de -1 % pour les femmes et de 0,67 % pour les hommes. Le Groupe fait l'objet d'un audit externe sur l'équité salariale afin de s'assurer qu'il progresse d'une année sur l'autre dans la réduction des écarts en matière d'équité salariale.


Pour permettre la réalisation de l'ambition Schneider Sustainability Essentials pour 2025, l'entreprise met en œuvre une stratégie globale d'équité salariale afin d'améliorer et de maintenir l'équité salariale tout en empêchant l'apparition de nouveaux écarts salariaux.


Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie globale d'équité salariale, le Groupe suit de près les offres salariales des nouvelles recrues, les ajustements salariaux résultant des promotions des employés et les autres évolutions de carrière des employés. Cette surveillance continue du statut d'équité salariale est rendue possible par le Tableau de bord d'équité salariale du Groupe et les analyses qui en résultent. En outre, les responsables et les professionnels des ressources humaines sont formés pour prendre chaque décision de rémunération en toute conscience et pour s'assurer que leur processus décisionnel ne comporte pas de biais.

Le Groupe empêche l'apparition de nouveaux écarts salariaux grâce au « Simulateur de rémunération équitable » déployé dans les ressources humaines en 2023. Le simulateur donne une visibilité sur le positionnement de l'équité salariale, ce qui permet de prendre de meilleures décisions en matière de rémunération pour les offres des nouvelles recrues, promotions et autres ajustements salariaux. La défense de l'équité salariale est un autre aspect essentiel de la stratégie du Groupe en matière d'équité salariale. Les dirigeants de Schneider Electric plaident en interne et en externe en faveur d'une rémunération juste et équitable, renforçant ainsi l'engagement du Groupe en la matière.

Égalité

SSE #18





Notre engagement à l'horizon 2025

Écart salarial < 1 % pour tous les collaborateurs (femmes et hommes)

Un budget dédié à l'équité salariale par pays est en place pour sensibiliser les dirigeants, les ressources humaines et les responsables et éliminer les préjugés inconscients lors des processus tels que l'examen des salaires et la formation. Un cadre de gouvernance au niveau national a également été établi pour faciliter la réalisation de notre ambition d'atteindre des écarts de rémunération inférieurs à 1 % pour les femmes et les hommes.

Nos progrès

Référence 2020	Progrès en 2023	Objectifs 2025
pour les femmes	-1,73 %	-1,00 % < 1 %
pour les hommes	1,00 %	0,67 % < 1 %

Stratégie globale d'équité salariale

Ambition DE&I		Ambition de rémunération		
Devenir l'entreprise la plus inclusive et la plus accueillante au monde, en offrant des chances égales à tous, partout, et en veillant à ce que tous les employés se sentent valorisés et en sécurité pour donner le meilleur d'eux-mêmes.	Pour être juste et équitable dans nos pratiques de rémunération, récompenser chacun pour les compétences qu'il possède et valoriser sa contribution de manière égale.			
Engagement d'équité salariale				
Atteindre et maintenir un écart salarial inférieur à 1 % d'ici 2025 pour les femmes et les hommes. (Inclus dans Schneider Sustainability Essentials 2021-2025)				
Notre stratégie globale				
Processus	Éducation et sensibilisation	Outils et analyses	Gouvernance	Vision

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Salaire décent

Schneider Electric considère qu'un salaire de subsistance est un droit humain fondamental et une composante clé d'un travail décent. Schneider Electric s'engage à verser à ses collaborateurs les moins bien rémunérés au minimum le salaire de subsistance leur permettant de répondre aux besoins élémentaires de leur famille. Le Groupe considère que ces besoins élémentaires comprennent la nourriture, le logement, l'hygiène, l'éducation, la santé, les vêtements, le transport et la communication, ainsi qu'un revenu discrétionnaire pour un niveau de vie local donné. Ceci est guidé par notre Politique en matière de droits humains et notre Charte de confiance. Tous les collaborateurs directs permanents de Schneider Electric sous contrats à durée indéterminée ou contrats à durée déterminée supérieurs à 1 an sont concernés par l'analyse annuelle des écarts. Les tiers, tels que les fournisseurs, les sous-traitants ou les stagiaires, ne sont pas concernés.

Le Groupe effectue une analyse formelle de l'écart de rémunération depuis 2018. À partir de 2021, le Groupe a souligné son engagement à verser au moins un salaire décent à 100 % de ses collaborateurs, dans le cadre du programme Schneider Sustainability Essentials #20. Cet engagement fait l'objet d'un audit externe annuel par un tiers indépendant. Schneider Electric continue également de faire partie des coalitions de grandes entreprises et est notamment devenu un mécène de l'objectif de travail décent dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies. Ces coalitions mondiales travaillent de concert pour mettre en œuvre des normes de salaire décent pour leur personnel et dans l'ensemble de leur écosystème. En 2022, le Groupe a commencé à travailler avec un nouveau consultant, Fair Wage Network, dans le but d'améliorer la couverture géographique, d'avoir un indice de référence Web dynamique en matière de salaire décent et de lancer un examen indépendant et une certification de l'analyse de l'écart du salaire de subsistance. 100 % des salariés concernés, à savoir tous les salariés de Schneider considérés comme des salariés permanents, avaient reçu au moins un salaire décent à partir de 2022. À l'issue d'un processus extrêmement rigoureux, le Groupe s'est vu accorder la certification « Living Wage » de Fair Wage Network en mai 2023, obtenant ainsi pour la première fois le statut de « Living Wage Employer » (employeur offrant un salaire décent).

Au 31 décembre 2023, une nouvelle analyse de l'écart salarial a été réalisée par Fair Wage Network, couvrant tous les employés concernés dans le monde entier, et les écarts salariaux identifiés ont été comblés par des mesures correctives afin de garantir que tous les collaborateurs reçoivent un salaire décent et d'éviter l'apparition de nouveaux écarts salariaux. Outre le fait de s'assurer que tous les employés reçoivent au moins un salaire décent, Schneider continue de se conformer à toutes les réglementations fédérales, étatiques et locales applicables en matière de salaire minimum.

Égalité

SSE #20



Notre engagement à l'horizon 2025

100 % de nos collaborateurs reçoivent au minimum un salaire décent

Le Pacte mondial des Nations Unies a annoncé sa nouvelle stratégie pour 2021-2023, qui vise à accélérer et renforcer l'impact collectif mondial des entreprises en respectant les 10 principes du Pacte mondial et les ODD par le biais de sociétés responsables et d'écosystèmes qui favorisent le changement. Étant donné que Schneider est un leader en matière d'offre et de promotion d'un salaire décent, le Pacte mondial des Nations Unies a invité l'entreprise à parrainer son portefeuille de travail décent. Le rôle du Groupe consistera à relever la barre en faisant progresser le travail décent dans son écosystème et dans les autres entreprises.

Nos progrès

Référence 2019	Progrès en 2023	Objectifs 2025
99 %	100 %	100 %

Intéressement à court terme

Pour les collaborateurs, l'intéressement annuel à court terme est lié à la performance globale du Groupe et aux objectifs individuels. Il est conçu pour encourager et motiver les collaborateurs à concrétiser des ambitions collectives par le biais de la responsabilité et de la collaboration, en favorisant une meilleure performance collective et individuelle. Intégrant une importante composante de développement durable, les plans d'intéressement annuels à court terme applicables aux dirigeants du Groupe et aux près de 64 000 collaborateurs éligibles aident à mettre l'accent sur ce qui compte pour Schneider Electric. Depuis 2011, les critères de performance en matière de développement durable sont intégrés dans les objectifs d'intéressement des dirigeants du Groupe. Ils sont directement liés aux objectifs du Schneider Sustainability Impact (SSI).

Depuis de 2019, le poids des critères SSI est passé de 6 % à 20 % dans la partie collective de l'intéressement annuel à court terme, soulignant encore l'importance du développement durable dans l'agenda de Schneider Electric. En France, le SSI est également inclus depuis 2012 dans le plan d'intéressement des entités françaises, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France. Depuis 2015, le SSI a également été inclus dans toutes les autres entités françaises (27 entités en 2023). La réduction du niveau de gravité des accidents du travail est également prise en compte dans les plans d'intéressement de Schneider Electric Industries, Schneider Electric France et 25 autres entités françaises.

À partir de 2022, Schneider a introduit un critère de performance « Privilégier le client » dans les objectifs d'incitation des dirigeants du groupe. Le Groupe établit la confiance par une expérience client et une qualité supérieures. Il mesure la satisfaction nette des clients (NCS) par le biais d'enquêtes numériques en temps réel auprès des clients, couvrant six points de contact critiques dans le cadre de nos interactions opérationnelles avec les clients. Chaque employé fait partie de ce voyage et est pleinement habilité à porter l'expérience client au plus haut niveau. L'ensemble des résultats concernant la satisfaction des clients sont disponibles sur la plateforme de gestion du retour d'expérience client où tous les employés sont impliqués et habilités à améliorer l'expérience client.

Afin de promouvoir une culture commerciale d'excellence, dans laquelle les commerciaux se dépassent pour surprendre et ravir les clients, Schneider Electric offre à ses commerciaux des niveaux de rémunération différenciés pour améliorer la motivation et les résultats.

Intéressement à long terme

Le plan d'intéressement à long terme de Schneider Electric offre des opportunités d'actionnariat aux talents clés et aux fonctions critiques du Groupe, afin d'aligner leur rémunération sur les intérêts et l'expérience des actionnaires de Schneider Electric. Comme pour l'intéressement à court terme, une partie de la rémunération attribuée dans le cadre du plan d'intéressement à long terme est soumise à la réalisation des objectifs de développement durable. À partir de 2020, la performance à long terme en matière de développement durable est mesurée par le Schneider Sustainability External & Relative Index (SSERI), une combinaison d'indices externes couvrant une gamme d'indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. Pour en savoir plus, veuillez vous reporter au chapitre 4.2 « Rapport sur les rémunérations », page 408 du Document d'Enregistrement Universel 2023.

La reconnaissance fait partie intégrante de l'ADN du Groupe

Chaque jour, les collaborateurs de Schneider Electric apportent des contributions importantes pour aider l'organisation à accomplir sa mission et à atteindre ses principaux objectifs commerciaux. Le portail mondial de reconnaissance « Step-Up », lancée en 2016, offre aux collaborateurs un moyen de reconnaître et de célébrer formellement les personnes qui incarnent et dépassent constamment les valeurs fondamentales de l'entreprise. Schneider Electric crée une culture dans laquelle les collaborateurs reçoivent régulièrement du feedback et des conseils de leurs responsables et collègues, et où est encouragée la reconnaissance des petites et grandes réalisations en commençant par un simple « merci ».

En 2022, Schneider Electric a revu le programme « Step Up » et relancé la plateforme de reconnaissance avec un nouveau partenaire. Tout au long de l'année 2023, la culture de la reconnaissance est restée forte, de nombreux collaborateurs dans le monde entier continuant à utiliser la plateforme dédiée pour apprécier et reconnaître leurs collègues. Le programme « Step Up » a été mis à la disposition des employés non connectés et connectés, avec une forte augmentation des taux d'activation et de la couverture globale des reconnaissances envoyées et reçues par les collaborateurs.

Avec l'augmentation du travail à distance et de la numérisation, la reconnaissance et le partage de l'appréciation sont devenus plus importants ; la gratitude apporte un élément d'empathie et d'humanité. C'est pourquoi un nouveau motif de récompense a été introduit en 2023, « Reconnaisant pour... », qui s'est avéré être un choix populaire pour la reconnaissance mutuelle.

4.6 Avantages

Les avantages offerts par la Société représentent un engagement financier considérable de la part de Schneider Electric partout dans le monde. La société s'assure que tous les avantages sociaux sont conformes aux normes locales et internationales, ainsi qu'au marché. Considérant que les plans d'avantages sociaux peuvent varier significativement d'un pays à l'autre en raison des niveaux différents d'attribution d'avantages sociaux et des lois et réglementations fiscales et légales, la démarche de Schneider Electric relative aux avantages sociaux est principalement déterminée par pays et vise à offrir des avantages équitables sur tout le territoire d'un même pays.

Normes mondiales en matière d'avantages sociaux

Le Groupe examine régulièrement la conformité avec ses politiques et principes mondiaux en matière d'avantages sociaux pour s'assurer que ses normes inclusives sont appliquées à tous, partout dans le monde. Ces normes couvrent l'accès aux frais médicaux, aux congés parentaux et à l'assurance-vie.

L'un des objectifs sous-jacents de Schneider Electric en matière d'avantages sociaux consiste à s'assurer que tous ses employés sont équipés pour gérer leur santé et leur bien-être et à offrir une sécurité adéquate aux employés et à leurs personnes à charge. La santé et le bien-être font partie des stratégies prioritaires RH de Schneider Electric et contribuent à sa mission de développement durable. Le Groupe s'est engagé à fournir à ses collaborateurs l'accès à un programme complet de bien-être au travail – qui se traduit par une double norme d'accès aux soins de santé et aux programmes de formation au bien-être (détaillé dans la sous-section « Respecter la vie personnelle et professionnelle unique des salariés », page 12). Le programme offre également un accès à une couverture médicale standard inclusive et complète (ambulatoire, hospitalisation, principaux risques de santé/affections chroniques, maternité, enfants) définie par les réglementations locales et de l'emploi. Schneider Electric soutient également ses employés en leur offrant des congés personnels aux étapes critiques de la vie dans 100 % des pays, comme détaillé ci-dessous. En outre, le Groupe s'engage à fournir une sécurité financière aux personnes sous la charge de l'employé dans le cas du décès de ce dernier, sous la forme d'une couverture minimale d'assurance-vie d'un multiple équivalent à une année de salaire. Schneider Electric a rejoint le mouvement #workingwithcancer en 2023 afin d'offrir un lieu de travail plus solidaire, plus ouvert et plus propice au rétablissement.

Politique mondiale en matière de congés familiaux

En tant qu'employeur attentif, inclusif et responsable, Schneider Electric a lancé sa politique mondiale en matière de congés familiaux ainsi que des congés pour soins en 2017. Grâce à sa politique, Schneider Electric soutient les employés en leur offrant du temps personnel aux étapes critiques de la vie et donne à chacun les moyens de gérer son « équilibre entre vie personnelle et professionnelle » afin de leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes. Le Groupe applique une approche d'amélioration continue pour tous les avantages sociaux et politiques du personnel et a fait plusieurs améliorations notables avec la participation des employés. Bien que les pays du Groupe aient la possibilité de définir les critères d'éligibilité et les détails de la politique en fonction des exigences statutaires et du marché, la politique établit une norme minimale globale pour les congés payés.

En 2020, le Groupe a étendu son congé pour soins d'une à deux semaines pour les employés qui doivent s'occuper d'une personne à charge diagnostiquée avec le COVID-19.

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

En 2022, le Groupe a mené des recherches internes et externes approfondies dans le but d'améliorer la politique et a mis en œuvre un déploiement rapide de la politique améliorée aux États-Unis. En 2023, le Groupe a amélioré et déployé à l'échelle internationale la politique mondiale en matière de congés familiaux pour tous les collaborateurs.

Les congés parentaux et les congés pour soins ont été considérablement améliorés et, bien que la durée des congés pour décès reste la même (une semaine), la flexibilité locale a été renforcée par l'adoption d'une définition souple de la « famille proche », qui tient compte de la diversité des cultures et des religions des travailleurs à l'échelle mondiale.

Au cours de la première année d'application de la politique améliorée, le Groupe a enregistré plus de 24 000 demandes de congés parentaux dans le monde, le congé pour soins étant le plus utilisé, représentant 62 % des demandes. Le congé pour soins est suivi d'un congé pour décès (23 % des cas), d'un congé parental secondaire (9 % des cas) et d'un congé parental principal (6 % des cas). Il est important de noter que 86 % des femmes ayant pris un congé parental en 2022 ont conservé leur emploi 12 mois après leur retour au travail.

La politique mondiale de Schneider Electric en matière de congés familiaux a été reconnue par le Brandon Hall Group en septembre 2023, qui lui a décerné un *Gold Award* pour la Diversité, l'équité et l'inclusion, attestant ainsi de la position du Groupe en tant qu'employeur bienveillant, inclusif et responsable.

En complément de la politique mondiale du Groupe en matière de congés familiaux et en soutien aux normes mondiales et à la responsabilisation locale, des prestations de soutien familial sont proposées dans certains pays pour aider les employés ayant des besoins en matière de soins familiaux lorsqu'ils sont confrontés à des problèmes dans l'organisation habituelle des soins. En l'absence d'une politique de soutien familial au niveau du Groupe, ce dernier présente des exemples de prestations de soutien familial offertes au niveau national.

Par exemple, le programme « *Care@Work* », accessible aux États-Unis. Dans le cadre de ce programme, les employés américains bénéficient d'un compte de membre Premium sur care.com (gratuitement) qui leur permet d'accéder à des services de garde d'enfants, de soins aux personnes âgées et de garde d'animaux domestiques. Le programme comprend une subvention pour un maximum de cinq jours de services par an.

Les employés américains ont également accès au « Portail de remises pour les employés de Schneider Electric », qui leur permet d'obtenir des remises sur les crèches. En outre, le Groupe offre aux collaborateurs un compte de dépenses flexibles pour soins aux personnes à charge auquel les employés peuvent contribuer à hauteur de 5 000 USD (avant impôt). Au Royaume-Uni, le Groupe propose aux employés le programme « My Family Care » (un programme de soins familiaux) qui leur permet d'accéder à des services de soins, de conseil et à des réseaux communautaires en fonction de leur étape de vie. En Inde, le groupe offre à ses employés l'accès à des services de garde d'enfants et des allocations mensuelles pour la garde d'enfants.

À l'échelle mondiale, le Groupe propose également un programme d'assistance aux employés, disponible dans plus de 80 % des pays où il opère, qui offre une assistance et des ressources supplémentaires pour les soins familiaux.

En plus de la politique mondiale de matière de congés familiaux et du programme d'aide aux collaborateurs, certains pays où opère Schneider Electric proposent un soutien sous forme de crèches sur site, de contributions aux frais de garde d'enfants et d'avantages pour l'allaitement et la lactation, comme en témoignent les exemples suivants :

- En plus du compte de dépenses flexibles pour soins aux personnes à charge (décrit précédemment), les États-Unis offrent un soutien parental via une application qui fournit des conseils parentaux personnalisés en temps réel. De plus, les États-Unis offrent aux employées un soutien à l'allaitement et du matériel approprié, tels que des services de transport de lait (lorsqu'une employée qui allaite doit voyager à son retour au travail), des tire-laits et du matériel gratuits, ainsi que des conseils et du soutien en matière d'allaitement.
- En Inde, le Groupe s'associe à des prestataires locaux qui proposent des garderies à proximité de ses bureaux. Des remboursements mensuels pour la garde d'enfants sont également proposés aux employés en Inde, au Sri Lanka et au Bangladesh.
- Le cluster des pays d'Europe du Sud-Est offre aux employés une contribution financière unique à la naissance d'un enfant, et les employés en Grèce reçoivent un soutien financier pour la garde d'enfants à la maternelle.
- De plus, plusieurs bureaux de Schneider Electric à travers le monde proposent des espaces privés dédiés à l'allaitement et au tire-lait.

Politique mondiale en matière de congés familiaux

Prendre soin des employés et soutenir leur travail et leur situation personnelle

<p>Congé parental (principal) De 12 à 20 semaines de congés payés</p>	<p>Congé parental (secondaire) De 2 à 4 semaines de congés payés</p>	<p>Congé pour soins De 1 à 2 semaines de congés payés</p>	<p>Congé pour décès Renforcement des compétences locales pour accompagner la situation personnelle de chaque employé</p>
--	---	--	---

Établissement de normes minimales mondiales et renforcement des compétences locales

La flexibilité au niveau local, c'est possible ! La preuve par l'exemple : la définition de la famille proche

Actionnariat salarié

Le plan mondial d'actionnariat salarié WESOP (*Worldwide Employee Share Ownership Plan*) est l'un des principaux programmes de rémunération annuelle récurrents du Groupe. Il offre aux collaborateurs du monde entier l'opportunité de devenir actionnaires de la Société à des conditions préférentielles.

Le WESOP est fortement ancré dans la culture du Groupe et représente un facteur de différenciation en termes de culture et de rémunération, avec un impact positif sur l'engagement, l'attraction et la fidélisation. Schneider Electric a considérablement développé et renforcé son offre au fil des ans afin de constituer un groupe pérenne d'actionnaires salariés qui reflète la diversité de la main-d'œuvre, de créer un fort sentiment d'appartenance et d'associer les collaborateurs à la performance du Groupe, en les incitant à agir en entrepreneurs. Dans cette optique, le WESOP a été intégré dans les engagements du Groupe en matière de développement durable dans sa feuille de route pour 2025 (SSE #19).

En 2023, le Groupe a réussi à proposer le WESOP dans 47 pays, avec un taux de souscription de 58,5 %, en légère baisse par rapport à 2022, où ce taux s'élevait à 60,5 %. Au 31 décembre 2023, l'actionnariat salarié représentait 3,8 % du capital de Schneider Electric SE et 6,6 % des droits de vote. 78 % des actionnaires salariés du Groupe étaient basés en dehors de France : 13 % en Chine, 15 % en Inde et 9 % aux États-Unis. Ces chiffres incluent également l'actionnariat salarié résultant de l'intéressement à long terme.

5 Dialogue social

5.1 Contexte

L'Organisation internationale du travail (OIT) décrit le dialogue social comme « tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre, ou parmi, les représentants de gouvernements, des employeurs et des travailleurs, sur des questions d'intérêt commun en matière de politique économique et sociale ». L'objectif pour une entreprise d'assurer un dialogue social régulier et sûr est d'établir un consensus parmi tous les employés de l'entreprise. Pour ce faire, les entreprises intègrent une tierce partie impartiale dans les discussions afin d'aider à résoudre les problèmes et encourager le changement pour s'adapter aux attentes locales et mondiales de la main-d'œuvre.

5.2 Risques et opportunités

Le dialogue social et la liberté d'association doivent être considérés dans le contexte plus large de l'éthique et de la responsabilité. En tant qu'entreprise mondiale, Schneider Electric estime que sa responsabilité va au-delà de la conformité avec les réglementations locales et internationales et s'attache donc à conduire ses activités de manière éthique, durable et responsable.

Le Groupe est en interaction constante avec l'ensemble de ses parties prenantes partout dans le monde : ses frontières s'élargissent, son environnement évolue de plus en plus vite, ses activités se globalisent et ses responsabilités s'accroissent.

Le défi consiste à gagner et à conserver la plus grande confiance de toutes ses parties prenantes. Pour accompagner chaque collaborateur dans le cadre de cette approche, le Groupe estime qu'il est important de placer la responsabilité au cœur de son gouvernement d'entreprise.


5.3 Gouvernance



Chez Schneider, le dialogue social est géré par les responsables des ressources humaines avec les syndicats et les organes de représentation du personnel au niveau des pays, voire au niveau transnational comme par exemple avec le Comité d'Entreprise Européen (CEE) qui couvre la majeure partie de l'Europe géographique. Le dialogue social est également pris en compte par le système de reporting social du Groupe, dans lequel les équipes locales des ressources humaines signalent chaque année la présence de syndicats, de comités d'entreprise et de comités hygiène et sécurité.

En 2014, lors de la transformation de la forme juridique de sa société mère, Schneider Electric SA, en société européenne, Schneider Electric a négocié un accord avec les représentants du personnel des pays européens concernant la participation des collaborateurs de ces pays au processus décisionnel de l'entreprise, réaffirmant ainsi son intention d'assurer un dialogue social régulier, efficace, multiculturel et innovant au niveau européen, en prenant en compte la voix des salariés de Schneider Electric dans les projets transnationaux de l'entreprise.

Égalité

SSE #19



Notre engagement à l'horizon 2025

60 % de souscription à notre Plan annuel mondial d'actionnariat salarié (WESOP)

Schneider Electric s'engage à atteindre un niveau de souscription au WESOP de 60 % des collaborateurs des collaborateurs éligibles d'ici 2025, en tant que programme clé à l'appui des objectifs Schneider Sustainability Essentials. Le périmètre du plan d'actionnariat couvre 29 pays participants récurrents, parmi les 47 pays participants, qui représentent 87 % des effectifs éligibles.

Partant d'un taux de souscription de 53 % dans les pays récurrents en 2019, la participation au WESOP a atteint 61,1 % en 2023 (supérieur à l'engagement à l'horizon 2025) depuis 2021. Le Groupe vise à maintenir un taux de souscription d'au moins 60 % dans les pays récurrents au cours des prochaines années.

Avec un taux de souscription supérieur à 80 %, l'Inde et la Chine ont surperformé, rejoignant les principaux pays contributeurs à l'augmentation de capital de 2023, et représentant à eux deux près de 28 % de la souscription totale de 2023.

Nos progrès

Référence 2019	Progrès en 2023	Objectifs 2025
53 %	<div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #4CAF50; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="width: 100%; height: 15px; background-color: #ccc; margin-bottom: 2px;"></div>	61 % 60 %

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

5.4 Politique du Groupe

Schneider Electric considère la liberté d'association, la représentation et le dialogue social comme des droits fondamentaux qui doivent être respectés partout. C'est pourquoi, dans sa Charte de confiance (le Code de conduite de Schneider Electric), l'entreprise s'engage à respecter toutes les exigences nécessaires pour établir et maintenir des relations fructueuses et mutuellement bénéfiques entre les organisations syndicales et la direction, conformément aux réglementations locales, dans tous les pays où elle exerce ses activités.

Dans sa Politique en matière de droits humains, renouvelée en 2022, Schneider réaffirme qu'il considère la liberté d'association comme la base d'un dialogue régulier entre l'entreprise et ses collaborateurs. À cette fin, Schneider respecte le droit individuel de ses collaborateurs de rejoindre, participer ou quitter librement des organisations syndicales pour faire valoir et défendre leurs intérêts. Par la suite, Schneider garantit que tout collaborateur qui le souhaite sera protégé contre toute mesure interne limitant sa liberté d'association, telle que la discrimination sous toutes ses formes, la perte de salaire ou le licenciement. Schneider reconnaît également l'importance du dialogue avec les représentants du personnel nommés librement, les organes de représentation des collaborateurs (tels que les comités d'entreprise ou les forums de salariés) ou les organisations (comme les syndicats), et soutient la négociation collective.

En outre, Schneider a rejoint l'initiative Global Deal en 2017, qui promeut le dialogue social et des relations industrielles saines, comme des moyens efficaces pour permettre un travail décent et une croissance inclusive.

5.5 Actions et impacts

Comité d'entreprise européen (CEE)

Depuis 2014, Schneider Electric a considérablement renforcé l'intensité et l'impact du dialogue social au niveau européen en signant avec les représentants du personnel européens un accord sur l'information, la consultation et la participation des employés de Schneider Electric en Europe. Cette plateforme de dialogue a permis à la direction de rendre le processus décisionnel plus efficace en donnant aux représentants du personnel l'opportunité d'être informés des projets ou des décisions prises et de comprendre leur contexte, ainsi que d'exprimer des propositions pour les compléter ou les améliorer.

À cet égard, de nouveaux espaces de discussion et d'expression ont été explorés afin de renforcer les contributions des membres du CEE sur les questions stratégiques. Plusieurs ateliers de réflexion et d'idéation ont été organisés, notamment lors de la mise en œuvre du nouveau système d'alerte interne, pour revoir l'approche du devoir de vigilance, ainsi que pour réfléchir à l'évolution des valeurs de l'entreprise.

Ces ateliers ont apporté des avantages multiples, en commençant par une meilleure connaissance de ces sujets par les membres du Comité d'entreprise européen, et une occasion d'avoir un impact en amont sur les décisions stratégiques.



Les membres du Comité d'entreprise européen, lors de la réunion plénière de 2023 au siège social, à Rueil-Malmaison, avec un invité spécial : le représentant du personnel du Maroc.

Dialogue social en France

Schneider Electric est présent en France à travers plus de 25 entités juridiques. Toutefois, avec une couverture de 75 % des collaborateurs, Schneider Electric Industries et Schneider Electric France SAS donnent le ton du dialogue social en France, principalement par le biais du Comité d'entreprise central et du Comité du Groupe. En 2023, Schneider Electric a négocié la mise en œuvre de la nouvelle convention collective pour la branche Métallurgie, la plus grande branche de France, à compter du 1^{er} janvier 2024, y compris les négociations sur la classification, le temps de travail et les politiques de congés. Dans le même temps, tous les membres des syndicats ont reçu une formation spécifique concernant la nouvelle convention collective et son déploiement.

Schneider Electric a également négocié, en 2023, une nouvelle convention collective pour le territoire de France sur les stages, afin de développer ses pratiques de recrutement et d'accueil des nouveaux arrivants et de maintenir les anciens stagiaires au sein du Groupe.



Comité du Groupe de France, visite du site d'Angoulême.

Dialogue social aux États-Unis

Aux États-Unis, une communication bilatérale régulière a lieu avec les équipes syndicales et non syndicales pour transmettre les principales mises à jour et recueillir le feedback des employés afin de promouvoir l'amélioration continue et d'accroître l'engagement des collaborateurs. Une communication permanente est assurée avec les employés par le biais d'animations à intervalles courts (SIM) quotidiennes et de séances de discussion ouverte mensuelles sur les principaux problèmes de concurrence ayant un impact sur l'entreprise, les domaines d'action et les priorités, ainsi que des mises à jour sur les améliorations apportées à la suite du feedback des employés.

Les responsables de l'entreprise rencontrent régulièrement, et tous les ans de façon formelle, les principaux dirigeants syndicaux internationaux pour les conseiller et discuter des problèmes de concurrence qui affectent l'activité de l'entreprise et des domaines d'action stratégiques pertinents pour les négociations de contrats. Dans les sites syndicaux et non syndicaux, les priorités restent le développement des compétences essentielles, l'amélioration de la

perspicacité numérique et la promotion d'un lieu de travail sûr et respectueux par le biais d'initiatives telles que :

- Des « Learning Corners » (espaces de formation) qui offrent une formation aux employés sur divers sujets, notamment le perfectionnement des compétences numériques, la cybersécurité, les valeurs de l'entreprise, etc. Le « Learning Corner » permet aux employés de découvrir des cours de formation supplémentaires qui les intéressent individuellement et/ou qui les aident à développer leurs compétences.
- L'amélioration de la communication pour les employés par le biais de canaux numériques, notamment Microsoft Teams, afin de développer les compétences numériques tout en favorisant une communication plus approfondie et plus efficace dans chaque site et dans l'ensemble de l'entreprise.
- Des campagnes intentionnelles, des événements sur site, des groupes de discussion et des formations axées sur le bien-être et la diversité, l'équité et l'inclusion.

Dialogue social au Mexique

En 2023, outre les communications régulières et conformément à la loi mexicaine, Schneider Electric a conclu les négociations de la convention collective avec le syndicat et les salariés dans tout le pays, y compris le processus de vote de près de 7 000 employés syndiqués. Au cours des négociations syndicales, les syndicats et les salariés ont eu l'occasion de faire part des points à améliorer et de souligner les bonnes pratiques dans chacun des sites.



Comité et responsable syndical de l'usine de Reynosa.

Dialogue social en Chine

En Chine, Schneider Electric peut se targuer d'une forte culture du dialogue social au sein de 30 entités juridiques réparties sur 100 sites. Des communications régulières ont lieu de diverses manières afin de renforcer les collaborations et de favoriser des relations optimales entre l'organisation et l'ensemble des collaborateurs. L'entreprise contribue également à l'impact externe grâce au développement de la génération future, afin d'accélérer ensemble la croissance durable.

En 2023, la Chine a fait progresser le dialogue actif pour mieux écouter et responsabiliser les gens sur des sujets liés à la formation et au développement, ainsi qu'au bien-être individuel :

- Le perfectionnement des compétences reste un facteur clé de croissance, enrichi par des expériences d'apprentissage mobiles et intégrées à l'IA pour tous, ainsi que pour des fonctions spécifiques telles que les ventes, le marketing de l'offre, la recherche et le développement, et la chaîne d'approvisionnement. Le nombre moyen d'heures de formation et le taux de formation numérique atteignent respectivement plus de 22 et 70 %. Les employés sont également en mesure de se forger un avenir professionnel plus ambitieux en utilisant la plateforme Open Talent Market pour les opportunités internes (90 % d'utilisation, plus de 300 projets et plus de 500 binômes de mentorat), et en menant des conversations ouvertes sur leur carrière avec leurs managers.

- Le bien-être, qui est un sujet sur lequel les syndicats sont très impliqués en Chine, reste une priorité pour l'amélioration continue de l'expérience des collaborateurs. En ce qui concerne le bien-être physique, les options de bilan de santé sont élargies et l'assurance en cas de maladie grave bénéficie d'une augmentation de 100 % de la couverture. Pour ce qui est de la santé mentale, le programme d'assistance aux employés est renouvelé avec des services plus globaux, notamment des conseils en ligne 24 h/24, 7 j/7, et des webinaires réguliers. En outre, l'entreprise prend également en compte le bien-être des familles de ses salariés : la plateforme de prestations flexibles est désormais accessible à plus de 9 000 collaborateurs et à plus de 16 000 membres de leur famille ; le congé pour soins est également étendu de 5 à 10 jours ouvrables afin d'offrir un meilleur soutien dans les situations de maladie au sein de la famille.

En externe, pour les étudiants techniques, Schneider Electric a mis en place une plateforme de formation sur le développement durable et a organisé des formations professionnelles sur site et virtuelles au profit de plus de 10 000 étudiants chaque année dans l'ensemble du pays. Le Groupe lance également une « École du développement durable pour les enfants » dans 28 écoles primaires de cinq villes, dans le but de sensibiliser au développement durable et de faire évoluer les mentalités en la matière chez les futurs talents de notre société.

Dialogue social en Inde

L'organisation de Schneider Electric en Inde repose sur 16 entités juridiques différentes, avec une forte culture de dialogue social avec tous les employés (syndiqués et non syndiqués), engagées dans des relations industrielles équitables à travers ses usines et ses établissements associés.

L'harmonie industrielle est due à un processus de négociation des conventions collectives éprouvé, qui associe les syndicats ou les comités des représentants du personnel (par exemple : les questions liées aux salaires, l'assurance médicale ou les avantages sociaux sont discutés avec les syndicats/comités d'entreprise).

Dans certaines usines qui ne disposent pas de syndicats reconnus, ce processus de négociation est relayé par les représentants élus parmi les collaborateurs qui forment les comités tels que le comité du bien-être (comité d'entreprise). La Société s'est également fortement engagée auprès d'autres comités tels que ceux concernant la santé et la sécurité, la cantine, les sports et les transports, y compris un comité spécial pour les collaboratrices. En outre, un comité de prévention du harcèlement sexuel, qui est pleinement conforme à la gouvernance pour la prévention du harcèlement sexuel en conformité avec les lois locales, compte des femmes salariées et externes à la société, spécialistes du sujet et possédant une formation de juriste. Ces comités constituent pour les collaborateurs une plateforme permettant d'informer la direction de leurs inquiétudes, de leurs griefs collectifs et des problèmes qu'ils rencontrent sur leur lieu de travail, et des mesures sont prises sur la base des recommandations de ce Comité. Tous les programmes d'engagement des collaborateurs sont gérés par ces comités avec la participation active de chaque collaborateur.

Le processus de dialogue social inclut également des échanges mensuels avec les collaborateurs au niveau des usines, ainsi que des communications trimestrielles locales sur la performance, la stratégie et les défis de l'entreprise, l'engagement des employés dans divers événements culturels, des séries de conférences sur le thème de la santé, et pour les encourager à participer à des activités d'aventure et à des initiatives « Go-green » (plantations d'arbres, initiatives Green Yodha).



Conception et production par **emperor** 
Rendez-vous sur emperor.works

CtrlPrint

Life Is On

Schneider
Electric

Schneider Electric SE

Siège social :

35, rue Joseph Monier - CS 30323

F-92506 Rueil-Malmaison Cedex (France)

Tél. : +33 (0) 1 41 29 70 00

Fax : +33 (0) 1 41 29 71 00

Société Européenne

à Conseil d'administration

au capital de 2 291 343 536 euros

542 048 574 R.C.S. Nanterre

Siret : 542 048 574 01791

se.com

