

Rapport Ressources Humaines 2022

Numérique et Électrique :
pour un avenir durable et résilient

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Dans ce rapport

Un acteur du changement pour le développement durable	2	3	Attractivité et développement des talents	15
1 Stratégie et Vision 2025 des Ressources humaines	4	4	Rémunération et avantages sociaux	22
2 Diversité, équité, inclusion et bien-être	8	5	Dialogue et relations sociales	26

Contexte et ambitions

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 d'améliorer les performances et l'engagement des collaborateurs, grâce à des pratiques reconnues mondialement et soutenues par un modèle multi-hub.

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 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, de formation et de rémunération.

La fonction Ressources Humaines joue un rôle clé pour soutenir la performance et le développement des talents 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 une nouvelle Vision des Ressources Humaines (RH), un modèle multi-pôle unique et une structure organisationnelle simplifiée ; la transformation du *leadership* et de la culture, des initiatives largement reconnues en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ; et la mise en place d'une transformation des compétences pour favoriser la croissance et l'innovation.

D'ici 2025, Schneider Electric s'est engagée 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 chaque génération. Ce rapport partage nos avancées sur les transformations clés dans le cadre des piliers Égalité et Générations des programmes *Schneider Sustainability Impact* et *Schneider Sustainability Essentials*.

« Le monde a changé et nous devons en faire autant. Nous aspirons à réaliser la mission de notre entreprise en donnant les moyens à nos collaborateurs de développer leur potentiel. En renforçant la résilience et en favorisant l'agilité, nous renforcerons notre culture et la transformation de notre *leadership* chez Schneider Electric. La Stratégie 2025 des ressources humaines vise à placer la barre encore plus haut pour accompagner la croissance de l'entreprise, ainsi que la réalisation de nos ambitions. »

Charise Le, Directrice générale Ressources Humaines



Progrès réalisés sur les engagements envers les collaborateurs

Schneider Sustainability	#	Programmes 2021-2025	Référence ⁽¹⁾	Progrès en 2021 ⁽²⁾	Objectif 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 %) ⁽³⁾	2020 : 41/23/24	41/27/28	50/40/30
	10.	Doubler les opportunités de recrutement des stagiaires, alternants et jeunes diplômés	2019 : 4 939	x1,33	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 %	-1,6 % 1,02 %	<1 % <1 %
	19.	Augmenter la souscription à notre Plan annuel d'actionnariat salarié mondial (WESOP)	2019 : 53 %	62 %	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 <i>Open Talent Market</i>	2020 : 5 019	x1,9	x4
	22.	Soutenir la montée en compétence numérique de nos employés	2020 : 41 %	77 %	90 %
	23.	Fournir à nos employés l'accès à un programme qui soutient de manière significative leur développement dans les étapes ultérieures de leur carrière professionnelle	2022 : 43 %	43 %	90 %
	24.	Augmenter le niveau d'engagement des collaborateurs (<i>Employee Engagement Index</i>)	2020 : 69 %	70 %	75 %

Ces programmes contribuent aux ODDs 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 2022), conformément à la norme d'assurance ISAE 3000 (pour plus d'informations, veuillez vous référer au Document d'Enregistrement Universel 2022). De plus, l'indicateur SSI #8 a reçu un niveau d'assurance « raisonnable » en 2022. Veuillez consulter le Document d'Enregistrement Universel 2022 pour la présentation méthodologique de chaque indicateur. Les résultats de 2022 sont également abordés plus en détail dans chaque section du chapitre 2 du Document d'Enregistrement Universel 2022.
 (3) La méthode de calcul du SSI #8 a été élargie au deuxième trimestre de 2022 pour inclure les managers cols bleus dans le champ d'application des managers juniors et intermédiaires. En raison de ce changement méthodologique, la base de référence de 2020 pour les managers juniors et intermédiaires a été recalculée à 23 % au lieu de 25 %.

Faits marquants en 2022



La notation Glassdoor de Schneider est en constante progression, reconnaissant Schneider Electric comme l'un des meilleurs endroits où travailler (*Best Place to Work*) en 2022.



Le *Financial Times* a décerné à Schneider Electric le titre de « Leader de la Diversité ».



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



Pour la 6^{ème} année consécutive, l'engagement de Schneider en faveur de l'égalité des sexes et la construction d'une culture du respect a été reconnu par Bloomberg.

Un acteur du changement 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 nous incite à 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.

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). En parallèle, cet impact positif soutient la résilience à long terme de la Société à mesure que nous attirons de nouveaux clients, investisseurs et talents.

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

Nous embarquons les parties prenantes de notre écosystème, de nos salariés à nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement, 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-hubs 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 valeurs fortes en matière de personnel et de leadership pour permettre à tous les collaborateurs de Schneider Electric d'en faire 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 votre écosystème

Position de leader reconnue dans les notations externes



Médaille de platine récompensant les 1 % les plus performants parmi plus de +100 000 entreprises.



La seule entreprise de son secteur à figurer sur la liste A 12 années consécutives.

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 4^{ème} rang en 2022.



Le sceau Terra Carta obtenu en 2022, le mandat d'orientation de l'Initiative pour des marchés durables.

Member of Dow Jones Sustainability Indices

Powered by the S&P Global CSA

N°1 parmi les pairs du secteur, avec une note de 90 sur 100 dans la dernière évaluation mondiale de la durabilité 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.

Agir avec détermination pour le climat

en investissant et en développant continuellement des solutions innovantes pour réduire les émissions carbone conformément à notre engagement pour le climat.



Utiliser efficacement les ressources

en adoptant un comportement responsable et en utilisant au mieux les technologies numériques pour préserver la planète.



Agir dans le respect de nos principes de confiance

en appliquant à nous-mêmes, et à ceux qui nous entourent, des normes sociales, de gouvernance et éthiques élevées.



Garantir l'égalité des chances

en veillant à ce que chacun de nos collaborateurs soit valorisé, bénéficie d'un environnement de travail inclusif et puisse apporter sa contribution.



Mobiliser toutes les générations

en favorisant l'apprentissage, la formation et le développement des compétences de chaque génération pour ouvrir la voie aux générations suivantes.



Soutenir les communautés locales

en accompagnant les acteurs locaux, individus ou partenaires dans notre écosystème, et en encourageant les initiatives locales pour faire du développement durable une réalité pour tous.



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, appelé *Schneider Sustainability Impact* (SSI).

Le SSI traduit nos six engagements à long terme dans une série de onze 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 leurs bonus annuel (STIP).

La fiabilité des systèmes de performance et de surveillance 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. En 2022, le Groupe a obtenu une assurance « raisonnable » pour SSI #8, et couvrira progressivement tous les KPI assurés à l'extérieur avec le même niveau d'assurance.

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 notre stratégie commerciale et pousse le Groupe vers une croissance durable. Dans le même temps, la transformation numérique 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, crée 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 nous sommes aujourd'hui confrontés. 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 (RH) de Schneider Electric : proposition de valeur aux collaborateurs, valeurs fondamentales et attentes en matière de leadership

Vision des Ressources humaines (RH)

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. Avec notre Proposition de Valeur Employeur (PVE), nos Valeurs Fondamentales et nos attentes en matière de *leadership*, nous créons un ancrage fort pour notre stratégie des Ressources humaines.

La Vision 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 les collaborateurs nous rejoignent, restent chez nous et demeurent 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 responsables transformeront Schneider Electric en se renforçant individuellement et collectivement.

Proposition de valeur pour les employés

Le Groupe entend également acquérir une bonne réputation en tant qu'employeur et communiquer sur sa Proposition de valeur pour les employés, qui représente une promesse que nous faisons à nos collaborateurs actuels et futurs.

Nous sommes convaincus que des collaborateurs formidables font de Schneider Electric une entreprise formidable. Nous puisons notre motivation dans notre raison d'être et nous créons en permanence un environnement inclusif dans lequel les collaborateurs ont les moyens de donner le meilleur d'eux-mêmes et d'innover. Notre Proposition de valeur pour les employés 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

<p>Être significatif</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 nous sommes fixé pour mission de devenir votre partenaire numérique en matière de durabilité et d'efficacité.</p> <p>Nous respectons des normes strictes en matière de gouvernance et d'éthique.</p>	<p>Être inclusif</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>Être responsabilisé</p> <p>La liberté est source d'innovation.</p> <p>Nous pensons que l'autonomisation 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>
---	---	--

Nos valeurs fondamentales définissent notre façon de travailler ensemble

Privilégier le client. 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.

Oser être inventif. 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.

Dire oui à la différence. Nous œuvrons 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.

Apprendre chaque jour. 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.

Agir en acteurs responsables. 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 et de faire ce qui est juste pour Schneider, avec intégrité et honnêteté.

Nos attentes en matière de leadership

Façonner notre avenir. 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.

Libérer de l'énergie. 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 notre modèle multi-local, multi-hub et aux méthodes agiles. La rapidité est notre principal facteur de différenciation.

Constituez la meilleure équipe. 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.

Réussir ensemble. 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.

Faites preuve de discernement. 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.

Nos valeurs fondamentales

PRIVILEGIER LE CLIENT

Aller plus loin pour nos clients

OSER ETRE INVENTIF

Un bêta-test permanent

DIRE OUI A LA DIFFERENCE

Pour une entreprise hétéroclite

APPRENDRE CHAQUE JOUR

#WhatDidYouLearnToday

AGIR EN ACTEURS RESPONSABLES

Tous ensemble.

Nos attentes en matière de leadership

DÉFINIR NOTRE AVENIR

Avoir une longueur d'avance

LIBÉRER LES ENERGIES

Accélérer et simplifier

CONSTRUIRE LA MEILLEURE ÉQUIPE

Accompagner et prendre soin

RÉUSSIR ENSEMBLE

Collaborer pour gagner

FAIRE CONFIANCE A SON JUGEMENT

Responsabiliser et faire confiance

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.

Lancée en 2021, 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 Ressources Humaines et façonner la main-d'œuvre de demain qui évoluera dans la « nouvelle normalité », le cadre s'articule autour de 3 thèmes axés sur les résultats :

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

Des 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.

1.4 Organisation et 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 Solutions RH façonnent l'avenir conformément à la vision des Ressources Humaines, 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, en faisant avancer le numérique.

Les Services RH gèrent les opérations RH, normalisent les programmes et les systèmes, 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-Acquisitions, l'Audit interne, le Contrôle interne, l'Éthique & Conformité, et 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 2022

- Taux de réponse élevé à l'enquête (85 %), avec un score d'engagement relativement stable, dans le contexte d'un monde de plus en plus incertain.
- Les collaborateurs se sentent autonomes dans leur travail, avec 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.
- Émergence de deux domaines critiques liés à l'expérience et à l'engagement des collaborateurs : la reconnaissance et l'efficacité.

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 9 facteurs d'engagement, dont le *leadership*, le développement et l'autonomisation. 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.

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 pour favoriser le changement au sein de leurs équipes. La capacité à maintenir un score d'engagement supérieur aux niveaux pré-pandémiques témoigne de l'impact positif d'apporter une stabilité et une vision d'avenir face à un paysage mondial de plus en plus incertain. L'ambition de Schneider est d'atteindre un score d'engagement de 75 % d'ici la fin 2025 (SSE #24).

Les 4 principaux facteurs d'engagement des résultats de 2022 démontrent que les collaborateurs se sentent autonomisés dans leur travail, en bénéficiant de conditions de travail flexibles, tout en s'inspirant de la raison d'être et des objectifs de Schneider Electric dans un environnement inclusif.

Participation

85 %

107 916 réponses.

Engagement

70 %

-1 point depuis 2021
+1 point depuis 2020.

Plans d'action

+ 1 000

enregistrés depuis juillet 2022.

Managers

41 %

des managers ont eu accès à un rapport personnalisé.

2. Transformer la compréhension en action

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

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

- Communiquer la priorité principale aux dirigeants
- 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

Le programme français « Next Normal » est un exemple d'équipes locales qui transforment leur vision en action. Le programme met en œuvre 10 initiatives visant à améliorer l'expérience des employés. Grâce à une politique actualisée en matière de travail à domicile et au bureau, soutenu par une formation au travail à distance, un système de gestion des équipes hybrides et un protocole d'urgence, les leaders ont répondu aux attentes des employés. Le programme comprend également des formations et des forums de discussion organisés pour les managers, ce qui permet de donner vie au programme dans toutes les équipes et de favoriser un leadership fort avec une responsabilisation des employés et une reconnaissance au sommet.

Comme nouveauté en 2022, un modèle de communication de type « nudge » a été élaboré pour renforcer la communication sur les mesures prises en réponse aux retours des collaborateurs.

3. Mettre l'accent sur la reconnaissance et l'efficacité pour soutenir l'expérience des collaborateurs

Avec un score de **reconnaissance** de 63 % en 2021 et 2022, Schneider Electric a lancé la nouvelle version de la plateforme de reconnaissance, « Step Up », qui apporte des améliorations à la façon dont les collaborateurs peuvent être valorisés pour leur travail. Pour en savoir plus sur cette initiative, veuillez consulter la section 4 page 22.

Un deuxième facteur d'engagement plébiscité par les collaborateurs concerne **l'efficacité**, et notamment à ce que les équipes disposent des outils et des ressources nécessaires à leur travail, tout en simplifiant les processus dans la mesure du possible. En réponse, l'équipe Schneider Digital a donné la priorité à la simplification du paysage numérique, y compris de par la mise en place de plusieurs initiatives visant à créer une « expérience agréable pour les collaborateurs » (*Lovable Employee Experience*). L'objectif est d'offrir un lieu de travail numérique de premier ordre et de susciter l'engagement des collaborateurs grâce à un environnement numérique personnalisé qui améliore leur efficacité, prend en charge de nouvelles méthodes de travail dynamiques et renforce leur sentiment d'utilité et de bien-être, tout en améliorant leur expérience globale au sein de Schneider Electric.

Généralités

SSE #24



Atteindre un score de 75 % d'engagement des collaborateurs (Engagement Employee Index)

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. Les résultats de l'enquête 2022 montrent une augmentation des scores en ce qui concerne la connaissance du plan d'action et son impact.

Avec un score d'engagement de +6 pts par rapport à 2019, et de +2 pts par rapport à la moyenne mondiale de référence pour 2022, la résilience des collaborateurs est évidente. 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 se sentir soutenus en période de crise.



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.

62 %

trouvent que la collaboration est bonne entre les entités.

68 %

disent qu'ils disposent des outils et ressources nécessaires à l'accomplissement de leur travail.

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 et l'inclusion (DEI). Avec l'agitation sociale mondiale continue et une pandémie mondiale qui a exacerbé les inégalités et touché plus durement les groupes sous-représentés, l'inclusion et les soins plus nécessaires que jamais. 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 matières 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 de McKinsey a révélé que sur une période de trois ans, les entreprises dont une main-d'œuvre diversifiée sur le plan ethnique et sur le plan du genre ont connu une augmentation du flux de trésorerie. Ces entreprises étaient respectivement 36 % et 25 % plus susceptibles d'avoir un rendement financier supérieur à la médiane de leur que celles dont la main-d'œuvre était moins diversifiée. Le site l'essentiel est que des entreprises plus diversifiées peuvent attirer et retenir les meilleurs talents, améliorer la satisfaction globale des employés et des clients, et innover davantage.

Schneider Electric est parfaitement conscient du besoin croissant de se concentrer sur la santé mentale. La pandémie a accentué les vulnérabilités existantes. Selon Mercer 81 % des employés se sentent en danger d'épuisement professionnel en 2021, contre 63 % en 2019. Les entreprises doivent faire de la santé mentale une priorité et l'intégrer dans l'ensemble de leurs politiques d'inclusion et de soins.

2.2 Risques et opportunités

La diversité, l'équité et l'inclusion sont un impératif pour les entreprises. Sans position claire sur ces priorités, les entreprises s'exposent à des risques. Par exemple, des pratiques justes et équitables en matière de gestion des talents sont impératives pour assurer un accès équitable aux opportunités d'emploi et au développement de carrière. Lorsque les entreprises ne mettent pas l'accent sur ces domaines, elles risquent de prendre des décisions discriminatoires. En outre, les entreprises qui n'ont pas de politiques et de pratiques claires en faveur d'une culture d'intégration sont moins attrayantes pour les talents, ce qui pose des problèmes de recrutement et de rétention des employés. Tous ces risques entraînent des coûts pour les entreprises et une perte d'efficacité. Ils peuvent également entraîner des ramifications juridiques et avoir un impact négatif sur l'image de l'entreprise.

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 accueillante au monde. Schneider Electric estime que cela conduit à un engagement, une performance et une innovation accrues.

2.3 Politique du Groupe

Dans sa Charte de confiance, Schneider Electric exprime clairement que son ambition de Diversité, d'Équité et d'Inclusion vise à offrir des chances égales à tous, partout. Le Groupe souhaite que ses collaborateurs – qui qu'ils soient, où qu'ils vivent dans le monde – 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.

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

Depuis 2016, l'entreprise est passée d'une stratégie axée sur le genre à une stratégie visant l'inclusion et la sécurité psychologique de toutes les diversités. Il s'agissait notamment d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques mondiales permettant à nos salariés de gérer leur vie et leur travail de manière unique et de veiller à ce qu'ils se sentent valorisés et en sécurité (politique mondiale de congés familiaux, flexibilité au travail, sensibilisation aux préjugés cachés et politique mondiale contre le harcèlement). En outre, les partenariats ont été élargis avec des organisations pour aborder des sujets importants liés à d'autres diversités, comme la communauté LGBTQ+ et les personnes handicapées.

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.

2.4 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 Directeur de la Diversité, Vice-Président Senior des Talents et de la Diversité, 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 RH et RSE) sur une base annuelle. L'équipe travaille en étroite collaboration avec le Centre d'excellence RH (Acquisition des talents, Gestion des talents, Apprentissages et Récompenses), les équipes Global ESG, Conformité, 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 agit comme un organe de réflexion pour la stratégie DEI et de bien-être mondiale, ainsi que comme des experts internes et externes en matière de DEI. Les membres du Conseil DEI sont nommés par le Comité exécutif pour un mandat de 2 à 3 ans. 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 situations 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.

(1) Diversity wins: How inclusion matters, McKinsey, May 2020 Diversity wins: How inclusion matters

(2) Global Talent Trends 2022-2023, Mercer, 2023 <https://www.mercer.com/our-thinking/career/global-talent-hr-trends.html>

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).

2.5 La stratégie Inclusion & Care by Design de Schneider Electric

La stratégie Diversité, Équité et Inclusion (DEI) de Schneider Electric vise à engager et à avoir un impact sur les individus, l'organisation et la société dans son ensemble.

- **Des personnes 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.
- **Des équipes diversifiées, 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.
- **Une organisation ouverte** : 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 l'inclusion et l'attention intentionnellement dans toutes ses activités.

2.6 Des personnes 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

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. Une politique revue et élargie sera lancée pour tous les salariés dans le monde en 2023.

En savoir plus sur notre politique contre le harcèlement sur la page de Ethique et Compliance sur www.se.com

Inclusion and Care By Design

Comment nous y parvenons

Dans tous les processus

- Nous intégrons l'inclusion et l'attention dans tous nos processus,
- De bout en bout, avec une responsabilité claire,
- Des collaborateurs aux interactions clients.

Dans nos comportements

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

Créer des standard d'inclusion et de prise en charge

Les valeurs fondamentales, les attentes en matière de leadership et la Charte de Confiance du Groupe garantissent que tous les collaborateurs, les responsables et les dirigeants sont formés et tenus responsables d'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.

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

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 de la femme, 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 :

- **Formation en ligne « Dépasser les préjugés cachés » :** comprendre ce qu'est un préjugé caché, explorer des étapes claires pour que la prise de décision reste objective, et comment signaler un préjugé lorsqu'il se manifeste. Fin 2022, 82 % des collaborateurs avaient achevé cette formation.
- **Formation en ligne « Construire une culture du respect » :** 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. Fin 2022, plus de 93 % des collaborateurs avaient achevé cette formation.
- **Réseaux de ressources pour les employés :** 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.

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'évaluation 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 dans la section 4 compensation et avantages page 22.

Respecter la vie personnelle et professionnelle unique des salariés

S'appuyant sur la confiance et le respect, Schneider Electric s'efforce de répondre aux besoins uniques d'une main-d'œuvre diversifiée en proposant des conditions de travail flexibles, des normes internationales inclusives en matière d'avantages sociaux et des programmes qui veillent au bien-être de ses collaborateurs. Le Groupe est convaincu que cela les rend plus forts et plus résilients dans le monde d'aujourd'hui. Le Groupe a mis en œuvre plusieurs politiques visant à soutenir les collaborateurs et à respecter leur vie personnelle et professionnelle unique.

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 dans la section « compensation et avantages » page 22.

Pour s'assurer qu'il crée un environnement de travail sain et favorable où chaque individu prospère, le Groupe a une vision globale du bien-être (physique, mental, émotionnel et social) comme éléments clés de la stratégie actuelle, qui s'articule autour de 3 domaines d'impact :

1. Les méthodes de travail et les conditions de travail flexibles,
2. Le bien-être global des collaborateurs,
3. Le soutien de la santé mentale.

Schneider Electric a mis en place de nombreux services sur ses sites dans le monde entier (salles de gym, 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.

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

Les nouvelles méthodes de travail

La politique mondiale de flexibilité au travail (*Flexibility@Work*) de Schneider Electric fait du télétravail 2 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 les mutations plus générales d'un environnement de travail 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.

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 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 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 22.

(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 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..

Promouvoir la sécurité psychologiques des employés

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 problèmes 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 problèmes 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. Au cours de la campagne annuelle de sensibilisation à la santé mentale, au-delà des actions locales organisées par pays, plus de 3 000 collaborateurs ont assisté à des webinaires mondiaux en direct sur la gestion des émotions, la gestion de la santé mentale des équipes et le bien-être financier. En outre, 18 sessions de pratique de pleine conscience ont été organisées en anglais, espagnol, français et italien afin de promouvoir cette pratique.

2.7 Une main-d'œuvre diversifiée à tout les niveaux

Schneider Electric a la volonté de figurer parmi les lieux de travail les plus inclusifs et bienveillants. 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 (ethnicité aux États-Unis ; statut d'invalidité aux États-Unis, en France et en Inde, etc.).

Engagement à 2025 pour la diversité des genres

Schneider Electric a entamé il y a plus de 15 ans son parcours pour devenir une organisation diversifiée 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 responsables juniors 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.

Au niveau de la direction, Schneider se concentre sur une représentation de 30 %, car des études ont montré que 30 % est le point de bascule pour que la diversité ait un impact réel sur les équipes. Pour soutenir cette ambition, le Groupe investit dans des programmes de développement pour que les talents féminins puissent évoluer au sein de l'organisation et accéder aux niveaux supérieurs, tout en recrutant également de grands talents sur le marché externe.

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 2022, comptent respectivement 41 % et 45 % de femmes), le Groupe reconnaît qu'il y a encore du travail à faire à tous les niveaux de l'organisation.

L'un des programmes que le Groupe a créés pour soutenir ce projet est le *Schneider Women Leaders Program* (SWLP), un programme mondial visant à permettre aux femmes en milieu de carrière de développer les compétences et la confiance nécessaires pour renforcer leurs capacités de leadership et leur impact. Le programme SWLP est offert par le biais de l'accompagnement, de l'apprentissage individuel et de groupe et d'un sommet mondial. Depuis son lancement en 2019, plus de 320 femmes ont bénéficié de ce programme ciblé de développement du *leadership* et des milliers d'autres grâce à des programmes réalisés au niveau local.

Les Réseaux de ressources pour les employés jouent également un rôle important pour autonomiser les femmes et les faire progresser dans le *leadership* au niveau local. Fin 2022, les Réseaux locaux ont contribué aux efforts du Groupe en faveur de l'égalité entre les genres et de l'inclusion dans plus de 40 pays.

Égalité

SSI #8





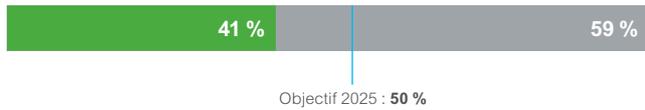

Accroître la diversité femme/homme de l'embauche (50 %), aux managers juniors et intermédiaires (40 %), et aux équipes de dirigeants (30 %)

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 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.

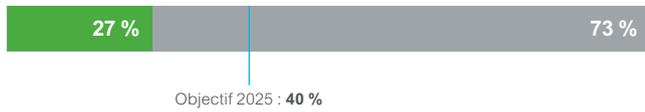
Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
41/23/24	41/27/28	50/40/30

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Total des nouvelles embauches*



Managers juniors**



Leadership***



● Female ● Male

Conseil d'administration



Comité exécutif



Effectif total



● Female ● Male

* Nombre total des nouvelles embauches en 2022.

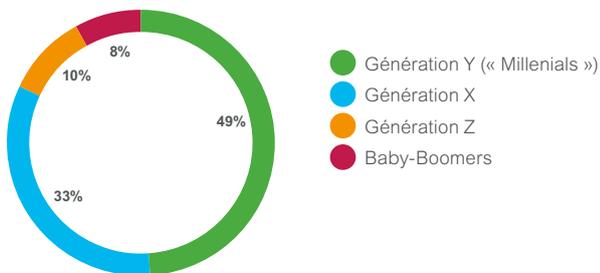
** Les managers juniors et intermédiaires sont les managers dont les subordonnés directs sont des contributeurs individuels uniquement.

*** Le Leadership correspond aux Vice-présidents et niveaux supérieurs.

Diversité générationnelle

Pour les 5 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 la semaine des carrières, l'accompagnement, les plans de développement et le mentorat mutuel, le Groupe mobilise toutes les générations. Ainsi, Schneider Electric s'engage 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 15.

Répartition par génération



Origine, ethnicité et nationalité

Schneider Electric souhaite que chacun ait les mêmes chances de réussir, indépendamment de sa nationalité, son ethnicité, son lieu de résidence ou son contexte culturel. 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. 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 engagée à faire évoluer la diversité de ses effectifs, avec des ambitions de représentation spécifiques pour faire avancer l'objectif. Pour soutenir son ambition, en 2021, le Groupe est devenu membre du conseil des entreprises affiliées (BCA) de la National Society of Black Engineers (NSBE). Un groupe de salariés parrainés et bénévoles a formé SExNSBE, une communauté interne de la NSBE, pour se concentrer sur l'augmentation de l'attraction, du recrutement et de la rétention des professionnels afro-américains chez Schneider Electric par le biais d'un partenariat transformationnel multi-touch financé par l'entreprise. Actuellement, la communauté SExNSBE du Groupe comprend 240 collaborateurs membres qui ont passé plus de 850 heures de bénévolat à l'encadrement d'enfants d'âge scolaire en 2022 par le biais du programme NSBE Jr, et plus de 600 heures de bénévolat à l'encadrement de membres NSBE universitaires.

Accessibilité et inclusion 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. Suite à cet engagement, le Groupe a annoncé en mars 2022 la création du Bureau mondial de l'accessibilité, 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 4 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 (y compris le recrutement), plateformes et outils
3. Accessibilité de la marque et de la communication : pour tous les événements et communications, internes et externes, numériques, physiques et virtuels
4. Environnement de travail : 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 juin 2022, Schneider Electric a rejoint **The Valuable 500** (V500), un groupe d'entreprises mondial composé de 500 PDG et leurs entreprises, qui innovent 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.



L'inclusion et le soin pour tous étant l'un des principaux objectifs du Groupe en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et de bien-être, la sensibilisation et l'éducation concernant les personnes en situation de handicap et l'accessibilité ont été l'une des priorités de l'année 2022. En décembre 2022, le Groupe a célébré la Journée internationale des personnes handicapées de l'ONU, en se concentrant sur le « validisme » et la « prise de décision inclusive » pour les personnes en situation de handicap, en utilisant le slogan « Ne prenez pas de décisions à mon sujet sans moi ».

Initiatives en France

En France, un collaborateur en situation de handicap est reconnu comme tel par la Commission française des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Schneider Electric France (SEF) indique que 6,4 % des effectifs directs (à fin 2021) sont des collaborateurs en situation de handicap*. En décembre 2021, SEF a conclu un accord avec les syndicats pour l'embauche d'au moins 100 personnes en situation de handicap au cours des 3 prochaines années. L'accord prévoit en outre une plus grande accessibilité (physique et numérique) et davantage d'actions collaboratives pour permettre aux collaborateurs confrontés à des problèmes de santé de travailler avec une plus grande implication de la représentation syndicale.

Schneider Electric France travaille en étroite collaboration avec un panel diversifié de partenariats et le Groupe reste engagé dans le recrutement de personnes en situation de handicap. En 2022, 24 nouveaux travailleurs permanents, 23 apprentis et 8 nouveaux stagiaires ont été recrutés dans ce cadre.

Chaque année, le Groupe organise un concours interne pour « Le Handi Trophée », pour reconnaître et promouvoir l'implication des équipes en matière d'inclusion de personnes handicapées.

En outre, Schneider France travaille avec une start-up spécialisée dans l'analyse des sciences comportementales avec un groupe de collaborateurs, comprenant des responsables, des personnes en situation de handicap, des partenaires commerciaux, des ressources humaines, des contributeurs individuels et le personnel médical interne. Cette analyse a permis à Schneider France de mieux comprendre les obstacles qui empêchent les collaborateurs de parler de leur handicap et de créer des communications plus efficaces. Des ressources s'adressant aux recruteurs, aux responsables et aux personnes en situation de handicap ont également été créées en concertation avec un groupe de collaborateurs.

Initiatives en Inde

En 2018, Schneider Electric Inde a lancé le programme « SAKSHAM » (qui signifie « capable »), axé sur l'inclusion des personnes en situation de handicap par le biais d'une éducation continue, de la mise en place d'infrastructures et de processus et politiques équitables. Le programme est axé sur l'emploi, l'engagement, l'habilitation et l'autonomisation des personnes en situation de handicap. Dans le cadre du programme SAKSHAM, 2 sessions de sensibilisation et d'éducation couvrant plus de 700 collaborateurs ont été organisées en 2022. Schneider Inde a également lancé, grâce au programme SAKSHAM, une campagne d'accessibilité numérique qui vise à éduquer et à responsabiliser tous les collaborateurs sur la manière d'être inclusif sur le plan numérique dans leurs interactions personnelles et professionnelles.

Inclusion LGBT+

Nous reconnaissons et célébrons la communauté LGBT+ et ses membres pour sa diversité et son caractère unique. 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.

84 %

Des Présidents de pays sont d'origine locale ou régionale

56 %

Des employés se trouvent dans les nouvelles économies ; 36 % dans les équipes de direction

182

Nationalités représentées dans notre effectif mondial de 109 pays

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Schneider Electric s'est engagée 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+.

Schneider Electric s'est associée à l'Autre Cercle, une association française LGBT+, et a contribué au projet « Odyssée pour l'égalité ». Le projet vise à apporter des recommandations concrètes sur l'inclusion des personnes LGBT+ pour les membres et les partenaires de l'entreprise pour les dix prochaines années.

Construire une alliance

- **Le Réseau-ressource de collaborateurs des personnes LGBT+ et alliées** : un réseau dirigé par des collaborateurs bénévoles s'est concentré sur la co-création 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 2022, le réseau a développé et lancé un manuel transgenre en Amérique du Sud. Le manuel est conçu pour guider les collaborateurs, les responsables et les équipes RH à soutenir les personnes en transition sur le lieu de travail de manière inclusive et attentive.
- **Initiatives en Amérique du Nord** : en 2022, Schneider Electric Amérique du Nord a lancé un programme « *Pronouns in the Workplace* » (pronoms sur le lieu de travail), en fournissant des autocollants et des épingles avec les pronoms, « il/lui », « elle » et « iel » dans des sites sélectionnés aux États-Unis, au Mexique et au Canada. Cette initiative a pour but de sensibiliser à l'auto-identification et de favoriser un environnement de travail sûr et accueillant. Elle servira de catalyseur pour l'expansion dans d'autres pays et régions.

- **Initiatives en France** : en 2022, Schneider Electric France a pris part à l'initiative StOpE, qui définit huit actions pour lutter contre le sexisme et les LGBT+-phobies. Avec le parrainage des dirigeants, l'initiative a déployé des ressources éducatives pour les responsables sur l'identification et la réponse aux signes de sexisme. En 2022, plus de 100 responsables ont réalisé la formation. Pour tous les collaborateurs, une formation en ligne fournit des informations essentielles sur la façon d'identifier et d'agir contre les signes de sexisme et de LGBT+-phobie. Le Groupe a également créé un réseau de 60 référents harcèlement, sexisme et LGBT-phobie répartis dans toute la France.

2.8 Avoir un impact sur la société et défendre la diversité, l'équité et l'inclusion

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 engagée à diversifier sa chaîne d'approvisionnement par le biais de son programme de diversité des fournisseurs (cf. section « 2.2.12.12 « Programme américain de diversité avec les fournisseurs » page 144 du Document d'Enregistrement Universel 2022).

Programme sur l'esprit d'inclusion des enfants en Inde

Le programme JAGRITI a été lancé en 2016 pour se concentrer sur l'impact des plus jeunes pour une société inclusive et équitable. Le programme vise à éduquer et à influencer les écoliers sur l'équité, la culture du respect, l'inclusion, les stéréotypes de genre et les préjugés. En 2022, ce programme a été étendu à des écoles de Mumbai, Chennai et Hyderabad, impliquant plus de 200 élèves de 5 écoles. Depuis 2016, nous avons impliqué plus de 7 500 élèves dans plus de 45 écoles en Inde.

Voici un aperçu de quelques-unes de nos reconnaissances mondiales :

Distinctions mondiales



Schneider a rejoint pour la 5^{ème} année consécutive l'indice Bloomberg 2022 sur l'égalité des sexes.



Schneider se classe au 20^{ème} rang mondial et au 3^{ème} rang français parmi les 100 premières entreprises du rapport d'étape d'Equileap.



Schneider est classé 2^{ème} dans son secteur, 5^{ème} en France et 61^{ème} dans l'indice annuel de diversité et d'inclusion de Refinitiv.



Schneider se positionne 16^{ème} parmi les 41 entreprises de son secteur dans le classement Diversity Leaders 2023 du Financial Times.



Schneider figure sur la liste 2022 des « Best Places to Work for Disability Inclusion ».

Partenariats stratégiques mondiaux

- Le Forum Génération Égalité (FGE) 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 devenue 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.
- La *Good Work Alliance* du Forum économique mondial, 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 rejoint le « *Good Work Standards* », un partenariat international et intersectoriel visant à ouvrir la voie à la construction d'un travail sain, résilient et équitable pour l'avenir.
- Le *Valuable 500* (V500), un groupe d'entreprises mondial composé de 500 PDG et leurs entreprises, qui innove 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 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 PDG 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.

2.9 Distinctions

Schneider Electric est inclus dans de nombreux indices mondiaux et locaux depuis plusieurs années en raison de l'engagement, de la transparence et de l'impact du Groupe dans le domaine de la diversité, l'équité, l'inclusion et le bien-être.

3 Attractivité et développement des talents

3.1 Contexte

Attirer, développer et retenir les talents est essentiel à la réussite de des entreprises. La croissance des marchés dans le monde entier, associée à l'évolution rapide de la « nouvelle normalité », nécessite une accélération du développement des compétences afin de se préparer à plus d'agilité organisationnelle et de résilience, en développant des leaders qui tissent des liens solides et bienveillants dans un monde numérique et façonnent la main-d'œuvre de demain.

3.2 Risques et opportunités

Schneider est confronté au risque d'attrition des talents et des compétences en raison de la pénurie actuelle de talents sur le marché, du monde volatile, incertain, complexe et ambigu (VICA) dans lequel nous vivons, de la demande d'un monde plus local et des changements sans précédent dans l'avenir du travail.

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 rester en tête de la concurrence
- Perception de la marque par les talents

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 que développeur de talents pour tous, partout dans le monde, ce qui lui permet d'attirer davantage de talents. Les politiques et programmes du Groupe comprennent :

- Une nouvelle plateforme d'acquisition de talents pour simplifier l'expérience globale des candidats, migrer vers des offres plus digitales, sans frontières et offrant de l'autonomie pour attirer les talents et mettre sur un pied d'égalité les personnes intéressées par Schneider.
- 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 destinés aux collaborateurs à différents stades de leur carrière professionnelle et à des segments de talents spécifiques (numérique, IA, logiciel, R&D, chaîne d'approvisionnement, développement durable), en mettant l'accent sur les compétences numériques, l'excellence commerciale, le *leadership* et l'expertise fonctionnelle.
- Une politique mondiale de flexibilité au travail (*Flexibility@Work*) et une présence multi-hubs 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. Ils créent 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 en développant des compétences essentielles à leur épanouissement personnel et professionnel, avec le soutien de leur responsable et grâce aux outils numériques.

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

3.3 Politique du Groupe

Schneider Electric est convaincue 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-hub. La mise en place d'une marque employeur forte est communiquée dans la Proposition de valeur pour les collaborateurs (Être significatif, Être inclusif, Être responsabilisé), qui représente la promesse faite aux employés actuels et futurs, motivés et ancrés 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 des compétences spécifiques visant à appuyer nos transformations commerciales, digitales, de *leadership* 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 de l'entreprise pour assurer l'identification, la reconnaissance et l'accompagnement des talents à haut potentiel, y compris les talents techniques et numériques, dans le cadre d'un parcours de développement accéléré.

Dans la « nouvelle normalité », les dirigeants jouent un rôle plus important que jamais : ils doivent transformer la culture, constituer des équipes de qualité et avoir un impact. L'enquête *Culture et leadership 2021* menée auprès d'environ 2 000 cadres 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. Les résultats de l'enquête *OneVoice 2022* menée auprès des dirigeants montrent également des progrès en matière de capacités d'innovation et dans la réalisation de notre mission. Le Groupe a identifié un profil de dirigeants du futur qui servira de cadre pour l'avenir.

Chez Schneider Electric, le retour d'expérience est essentiel pour établir la confiance et l'attention, et pour transformer le *leadership* et sa culture. En 2022, plus de 7 000 dirigeants ont choisi de participer à la campagne *Upward Feedback*. Il s'agit d'un questionnaire anonyme qui rassemble les commentaires des collaborateurs sur la façon dont ils pensent que leurs dirigeants incarnent les Valeurs Fondamentales et les attentes en matière de *leadership*, ainsi que des suggestions destinées à déterminer les comportements qui doivent être mis en place, cesser et se maintenir. Ce questionnaire donne aux dirigeants des renseignements supplémentaires sur leurs qualités comportementales et leurs axes de développement, et les aide à identifier les opportunités d'avoir un plus grand impact en tant que dirigeants et en collaboration avec leur équipe.

3.4 Gouvernance

Le Comité exécutif discute régulièrement de la santé globale 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 PDG 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, des métiers et des fonctions se réunissent régulièrement pour examiner les talents relevant de leur périmètre.

3.5 Actions et impacts

Le groupe s'efforce d'offrir une expérience enrichissante à ses talents, de l'attraction à l'intégration, et de la performance au 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.

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.

Après avoir développé la capacité à gérer un réseau de talents grâce à l'introduction de nouveaux outils et systèmes en 2021, l'accent a été mis en 2022 sur 3 domaines clés :

- **Technologie et expérience numérique** : continuer à simplifier et à optimiser l'expérience globale des candidats et des collègues impliqués dans le processus de recrutement, réduisant ainsi notre temps de candidature de 30 minutes à une minute
- **Recherche stratégique** : se concentrer sur les groupes de talents prioritaires en termes de compétences et de diversité grâce à des campagnes et à des équipes spécialisées de recruteurs.
- **Marque employeur** : accroître la notoriété de Schneider Electric en tant qu'entreprise, en particulier auprès de la prochaine génération de talents, notamment grâce à un recrutement permanent pour aider à construire une réserve durable de talents.

Offrir des opportunités à la prochaine génération est un élément clé de la stratégie visant à mobiliser une main-d'œuvre multigénérationnelle. Dans le cadre du SSI #10, l'ambition est de doubler en 5 ans le vivier des collaborateurs en début de carrière. Pour cela, nous devons nous appuyer sur les approches traditionnelles, mais également migrer 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. Cela passera par des programmes et partenariats internationaux prestigieux, complétés par des initiatives propres 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 et en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) du monde entier à trouver des solutions innovantes pour la gestion de l'énergie et l'automatisation. En 2022, Schneider Go Green a enregistré plus de 140 000 inscriptions et plus de 22 000 étudiants provenant de plus de 200 pays ont soumis leurs idées.
- **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.

Génération SSI #10



1 ans d'expérience



4 années de contrat



8 jours d'arrêt pour congés sabbatiques



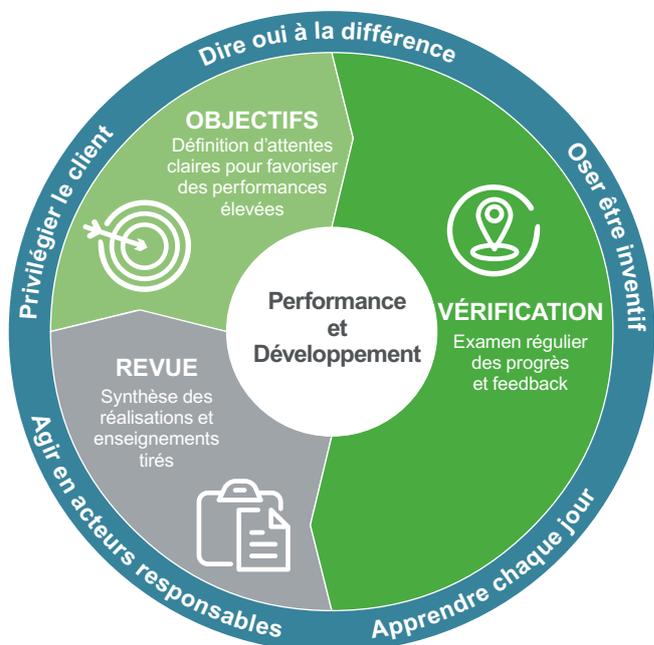
Doubler les opportunités de recrutement de stagiaires, alternants et jeunes diplômés

Schneider Electric double son engagement envers la prochaine génération de talents. En 2022, 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. L'un des programmes les plus récents est le Programme de développement durable qui fait entrer des talents de la prochaine génération dans notre activité de services de conseil en développement durable (*Sustainability Business*) et les forme à être de futurs dirigeants.

Référence 2019	Progrès en 2022	Objectif 2025
4 939	x 1,33	x 2,00

Mener à la haute performance

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 retour d'information, 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, pour faire progresser l'entreprise. En 2022, 98 % des collaborateurs éligibles* ont réalisé un examen de performances et du développement.



(*)Cela inclut les collaborateurs qui ont une adresse électronique Schneider valide, dont le statut d'emploi est actif (ou suspendu, en fonction du pays), qui sont sous contrat à durée indéterminée/contrat à durée déterminée et ceux qui sont embauchés depuis le 30 septembre 2022 ou avant cette date, en plus des conditions spécifiques au pays ou à l'entité.

Permettre des carrières durables

Le développement des collaborateurs dans leurs rôles actuels et pour leurs futures évolutions de carrière est essentiel pour permettre la croissance des activités du Groupe. 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. Afin d'autonomiser les collaborateurs et de les impliquer dans cette approche, Schneider Electric a organisé sa deuxième « Semaine des carrières » destinée à tous les salariés en 2022. Plus de 100 activités ont été organisées avec des collaborateurs de plus de 99 pays : partages de parcours professionnels, mobilisation des atouts qu'offre la mise en réseau, entretiens de suivi de carrière avec les responsables, découverte de différents rôles et compétences, et apport d'outils et de ressources pour développer, faire évoluer et façonner leur avenir. 94 % des employés interrogés se sont dit satisfaits de l'événement, appréciant particulièrement le temps consacré à la discussion et à l'apprentissage concernant le développement de carrière.

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Généralisations

SSE #23



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

En 2022, la branche Allemagne, Autriche et Suisse a mené des entretiens de carrière avec tous ses collaborateurs seniors impliqués dans la deuxième partie du programme. Leur Business Partner RH et leurs responsables ont été équipés et informés sur la façon de gérer ces entretiens importants et de mieux soutenir les collaborateurs. Les entretiens ont permis de reconnaître leur contribution unique, de définir des attentes et de clarifier les opportunités futures.

« Je crois que l'entretien de suivi des collaborateurs seniors a été un bon point de mire pour planifier et définir clairement les prochaines années de ma carrière et les implications pour la société et mon développement personnel. Le travail quotidien est tellement prenant que l'on en oublie presque de regarder à quoi ressemblera le reste de notre vie professionnelle et nos motivations. L'entretien avec les ressources humaines et mon responsable a été très ouvert et, même si l'on accorde beaucoup d'attention aux prochaines générations, je me suis senti valorisé dans ce que je peux encore apporter à Schneider Electric à l'avenir. »

Joern Fellenberg, Responsable distribution Europe centrale

Référence 2022	Progrès en 2022	Objectif 2025
43 %	43 %	90 %

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

Schneider Electric est convaincu que sa position en tant qu'entreprise mondiale de technologie et d'innovation est le fruit des contributions novatrices de ses employés créatifs. Le Groupe a mis en place un programme d'experts renommé appelé « Edison » pour reconnaître les collaborateurs qui ont fait preuve d'une réussite, d'une expertise et d'un *leadership* exceptionnels au sein de l'entreprise. Le programme d'experts « Edison » leur offre la possibilité d'étendre leur contribution et d'accroître leur impact et leur exposition à la stratégie du Groupe. Les collaborateurs participant à ce programme sont identifiés comme étant de niveau 1 – Expert, de niveau 2 – Senior Expert ou de niveau 3 – Master Expert. Une refonte du programme « Edison » est prévue pour le début de l'année 2023.

Le Groupe promeut activement une culture de l'apprentissage et de l'enseignement en développant ses capacités de formation interne. Il s'attache donc à donner aux formateurs internes les moyens d'élaborer et d'animer des formations en classes virtuelles, y compris avec des outils tels que Klaxoon et BlendedX, qui permettent d'accroître l'interaction et l'engagement. Une conférence mondiale des formateurs internes virtuels a été organisée en octobre dans le but de reconnaître, développer et connecter les formateurs internes. Cette année, la conférence s'est déroulée sur deux jours et avait pour thème « Engager les apprenants dans un monde virtuel » faisant intervenir des conférenciers de la MIT-Sloan et de l'Insead qui ont partagé des points de vue sur « l'Avenir de l'apprentissage ». À l'heure actuelle, plus de 5 000 formateurs internes sont identifiés, qui ont collectivement dispensé plus de 18 000 sessions en 2022, soit 63 % des cours formels.

De plus, le Groupe compte actuellement 300 communautés de pratique dans le cadre du programme des communautés au travail (*Communities@Work ou C@W*), qui regroupe plus de 35 000 membres. Chaque communauté a un dirigeant communautaire et dispose d'un solide plan d'animation, et les activités des communautés sont examinées chaque année, les communautés les plus actives étant reconnues pour la valeur qu'elles apportent à l'organisation. Ces communautés sont un moyen efficace de favoriser l'apprentissage, la croissance personnelle et la productivité.

- Ces communautés encouragent le partage des connaissances par le biais de conversations et d'autres activités (comme les webinaires, les formations et la ludification), créant une intelligence collective et favorisant l'innovation.
- Elles offrent aux salariés la possibilité de se développer, en apprenant de leurs pairs par le biais des meilleures pratiques et de partage d'expérience au sein de la communauté.
- Elles constituent un système de soutien naturel qui offre un soutien immédiat, de l'agilité et de la rapidité à leurs membres.
- Elles contribuent également à accroître la satisfaction des collaborateurs, en répondant au besoin d'appartenance à la « Nouvelle Normalité » par le biais d'interactions sociales (90 % des personnes ayant répondu à l'enquête Communauté active sont enthousiastes à l'idée de faire partie d'une communauté).

Améliorer les compétences pour aujourd'hui et pour demain

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'essor de l'IA, de l'automatisation 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 (Education, Exposition et Expérience).

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
Approche de vente consultative pour les commerciaux	Toute la force de vente (15 000 commerciaux) Taux d'achèvement : 41 %	<ul style="list-style-type: none"> Un programme d'apprentissage numérique mixte permettant aux équipes de vente d'établir des relations de confiance avec les décideurs commerciaux. Compréhension des points faibles non découverts des clients en menant des dialogues commerciaux stratégiques, puis en articulant des résultats et des bénéfices basés sur les problèmes identifiés. Un pilier essentiel de la transformation commerciale globale de Schneider Electric centrée sur le client, qui permet une croissance durable et rentable.. 	<ul style="list-style-type: none"> Les commerciaux participant au programme ont démontré une amélioration de +13 pts dans leur capacité à appliquer les compétences en matière de vente consultative sur la base d'une évaluation pré-formation et post-formation. TRN (Taux de Recommandation Net) de 59 évalué par les apprenants en 2021-2022 (un score >50 est excellent). 93 % des responsables disent avoir constaté que les participants utilisent l'approche consultative de façon continue.
CoMET – Outil de gestion et d'exécution pour les rôles de la chaîne d'approvisionnement mondiale	85 000 salariés de la chaîne d'approvisionnement mondiale pour l'évaluation et environ 12 000 salariés de bureau pour les plans d'action de développement des compétences Taux d'achèvement : 100 % ont terminé l'évaluation et >50 % des cols blancs ont un plan d'action de développement des compétences	<ul style="list-style-type: none"> Une approche globale, utilisant une plateforme intuitive, CoMET, pour s'assurer que le développement de l'expertise a du sens et est inclusif. Identification, développement et pérennisation des compétences essentielles dans les usines, les centres de distribution et les fonctions centrales. Élaboration et suivi de plans d'action pour anticiper et atténuer toutes les lacunes dans les compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> En fonction des lacunes identifiées dans les compétences, plusieurs programmes essentiels ont été lancés, y compris le renforcement des compétences numériques par code d'emploi, les communautés d'expertise par région et les programmes de certification d'experts. Les directeurs de site reconnaissent les avantages de la gestion de l'expertise grâce à des plans d'action générés automatiquement, garantissant le développement des compétences pour les performances du site. Les propriétaires de domaine internationaux peuvent comparer les compétences entre les usines sœurs.
Leadership pour une croissance rentable	Équipe de dirigeants Vice-présidents et postes supérieurs : 1 200 Directeurs : 2 300 Taux d'achèvement : Vice-présidents et postes supérieurs : 96 % Directeurs : 46 %	Une solution d'apprentissage 100 % numérique pour aligner, former et mobiliser l'équipe de direction afin de maintenir une croissance rentable pour le Groupe. L'ensemble du parcours d'apprentissage comprend 3 parties principales : 1. Marchés et Théorie financière. 2. Applications dans le contexte des principaux modèles d'affaires de Schneider Electric. 3. Une simulation de jeu d'entreprise conçue pour engager les dirigeants dans l'apprentissage compétitif afin d'optimiser la performance du cours de l'action.	<ul style="list-style-type: none"> Les dirigeants ont connu une augmentation substantielle des connaissances du domaine des affaires et des compétences commerciales dans l'équipe de dirigeants. A remporté le prix 2021 Brandon Hall Group HCM dans la catégorie « <i>Best Unique or Innovative Learning and Development Program</i> » et 2 prix d'argent.
Des compétences numériques fondamentales pour tous les employés	Tous les salariés de bureau (+75 000 employés) Taux d'achèvement : ~ 50 %	Un programme « Renforcement des compétences numériques pour tous » en vue de préparer les collaborateurs de Schneider Electric à sa transformation digitale et à la citoyenneté numérique (SSE #22). Ce programme se compose de 3 éléments clés : <ul style="list-style-type: none"> Évaluation des compétences numériques – <i>Digital Boost 2.0</i>. Vérification des connaissances permettant aux collaborateurs de découvrir les points forts et les axes de développement individuels dans 6 compétences numériques essentielles ; Parcours d'apprentissage dédiés aux compétences numériques liés aux résultats des évaluations individuelles avec un contenu sur mesure pour faciliter le perfectionnement continu ; 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 de perfectionnement axées sur les données en fonction des points forts et des axes de développement afin d'accélérer la préparation des talents. 	<ul style="list-style-type: none"> Après l'évaluation, 38 000 salariés ont suivi 110 000 programmes de formation portant sur les 6 compétences numériques grâce au programme « <i>Digital Citizenship Learning Corner</i> » Une évaluation des nouvelles compétences numériques très appréciée des collaborateurs (note de 4,6 sur 5) pour son expérience d'apprentissage fluide et la valeur pratique pour la montée en compétences numériques Le tableau de bord des compétences numériques crée de la valeur pour les responsables hiérarchiques et la direction, en les aidant à élaborer des plans d'action pour le renforcement des compétences numériques de leurs équipes.

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

Généralisations

SSE #22



>90 % des collaborateurs acquièrent des compétences numériques (programme *Digital Citizenship*)

Le segment Opérations Chine a accéléré la montée en compétences numériques grâce à une approche holistique.

Plus de 5 700 salariés ont participé à la Semaine de formation numérique 2022 et ont bénéficié des connaissances d'experts internes et externes sur l'état d'esprit, la stratégie et les solutions clients.

Pour les experts du numérique, certains ont accéléré leur croissance grâce au programme *Digital Master* de 15 mois, combinant un enseignement intensif avec un accompagnement individuel et des projets d'entreprise, tandis que d'autres ont bénéficié d'une formation spécifique pour se préparer à la certification *Edison Digital Domain*, ce qui a permis d'obtenir 3 fois plus de collaborateurs certifiés.

Les rôles numériques clés qui soutiennent la chaîne de valeur clients ont pu se perfectionner grâce à des parcours d'apprentissage ciblés consistant en des ateliers thématiques avec apprentissage par l'action pour plus de 300 professionnels.

En outre, les salariés ont bénéficié d'opportunités de perfectionnement des compétences numériques sur le terrain : un programme de rotation des talents appelé « Prométhée » a permis aux talents commerciaux et de la chaîne d'approvisionnement de passer un an au sein de l'équipe de recherche et développement de logiciels, et un programme de formation en énergie numérique appelé « Kunpeng Sheng » a été lancé pour accélérer les capacités d'exécution numérique sur les sites des clients.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
41 %	77 %	90 %

Un écosystème numérique pour offrir à tous des possibilités de développement

Schneider Electric investit dans le développement de ses collaborateurs en créant des opportunités et un environnement équitables permettant aux individus d'apprendre et de développer leur carrière.

En 2020, Schneider Electric a lancé une plateforme mondiale de développement de carrière, *Open Talent Market* (OTM), pour permettre 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. La plateforme est accessible à tous les salariés connectés à l'échelle mondiale et tire parti de l'intelligence artificielle (IA) pour répondre à l'offre et à la demande des talents internes grâce à une approche transparente, numérique et mondiale. L'objectif en termes d'utilisation est de quadrupler le nombre d'interactions de développement

initiées par les collaborateurs dans OTM d'ici 2025 (SSE #21). Fin 2022, plus de 80 % des collaborateurs éligibles étaient inscrits sur la plateforme, ce qui a donné lieu à la création de 26 000 opportunités de développement numérique depuis son lancement. Grâce à OTM, en 2022, environ 1 500 salariés ont pu découvrir plus de 16 000 postes vacants, 6 000 relations de mentorat ont été établies et environ 2 700 rôles de projet ont été attribués. 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 *My LearningLink* (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 *MyLearningLink*, 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 2022 :

- Plus de 300 000 formations achevées chaque mois
- Plus de 30 600 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 dans 140 pays et offre une expérience d'apprentissage personnalisée avec des contenus de formation ciblés les plus pertinents pour plus d'un million de partenaires et de clients de Schneider Electric, qui ont suivi environ 2 millions de cours depuis sa création en 2015.

« **Open Talent Market a marqué un tournant dans ma carrière professionnelle.** Après avoir parcouru de nombreuses opportunités, j'ai pu comprendre les différents domaines et domaines et les équipes de Schneider mieux que jamais.

OTM a vraiment identifié le poste dont je rêvais pour ma carrière. Pour être honnête, j'ai obtenu exactement le poste que je souhaitais, qui m'a permis de bénéficier en outre d'une exposition mondiale. Sans OTM, je n'aurais jamais jamais connu cette opportunité.

C'est un outil formidable à utiliser, comme LinkedIn interne. Il est indispensable pour chacun d'y être !

Roopa MN
Manager Général Senior –
Responsable Déploiement
du Cadre Gestion des
Risques (GRE)



Schneider Electric mobilise toutes les générations en favorisant l'apprentissage, la formation et le développement en continu pour tous, des jeunes diplômés aux collaborateurs seniors. 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.

En plus des programmes destinés aux jeunes talents, des programmes pilotes visant les talents aux stades ultérieurs de leur carrière ont été lancés dans quatre pays en 2021, afin d'offrir aux talents en fin de carrière un développement qui ait du sens et soit enrichissant, tout en reconnaissant et en exploitant leur expertise et leur expérience uniques en vue de renforcer l'apprentissage et l'innovation entre les générations.

Égalité

SSE #21



8 TRAVAILLEURS
ET COLLABORATEURS
SERIERS

10 MILIARDS
D'EMPLOIS

X4 le nombre d'actions de développement à l'initiative des collaborateurs sur la plateforme *Open Talent Market*

Schneider Electric a créé une économie interne de l'engagement grâce à la plateforme *Open Talent Market* (OTM). D'ici 2025, les compétences des employés seront optimisées grâce à des engagements numériques. Ces engagements passent par des projets internes, du mentorat et des nouveaux postes. En s'appuyant sur l'intelligence artificielle, Schneider permet à ses collaborateurs d'être plus autonomes et de créer davantage de liens qui favorisent le développement dans tous les services, pays et fonctions. En 2022, le Groupe a mis l'accent sur l'augmentation du nombre de salariés inscrits sur *Open Talent Market*, terminant l'année avec 81 % de ses effectifs inscrits sur la plateforme, soit une augmentation de +16 pts par rapport à 2021.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
5 019	x 1,9	x 4

En 2022, Schneider Electric a étendu le programme pilote à 12 pays/entités, dont la France, l'Inde, le Japon, la Chine, l'Allemagne, le Brésil, l'Australie, le Royaume-Uni, l'Irlande et l'Afrique du Sud, et continuera de l'étendre progressivement au cours des prochaines années pour atteindre son objectif SSE #23 à l'horizon 2025. 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 nouveaux régimes contractuels, la formation, le transfert de connaissances, la réorientation, la reconnaissance, le soin et la planification personnelle, entre autres. Le lancement du programme a été accueilli positivement par ce groupe de talents.

En 2022, Schneider Electric a également commencé à constater l'impact positif du programme par le biais de différentes initiatives déployées par les pays pilotes. Par exemple, l'Inde a tiré parti de la richesse de l'expérience des collaborateurs seniors en engageant certains salariés retraités en tant que consultants. Ils possèdent non seulement un savoir étendu et une vaste expérience, mais également un réseau puissant, permettant à Schneider de continuer à bénéficier de la relation client à long terme nourrie par ses talents seniors.

De même, dans la région regroupant l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse, les collaborateurs seniors ont la possibilité de produire un impact grâce à leur expérience et leur réseau au sein de l'équipe d'acquisition de talents. Les collaborateurs seniors sont devenus d'excellents recruteurs et ambassadeurs de la marque. Leur

réseau est comparable à celui des chasseurs de têtes et ils sont les mieux à même de décrire les exigences du poste de manière authentique, en s'appuyant sur leur propre expérience.

D'autres pays, comme la France et la Chine, ont mis l'accent sur l'organisation de différents ateliers avec les collaborateurs seniors et leurs responsables, afin de les aider à réfléchir et à comprendre leurs aspirations personnelles et professionnelles, leurs opportunités et la manière dont ils peuvent s'approprier leur développement. D'après leurs retours d'expérience, les participants se sont sentis valorisés, écoutés et reconnaissants envers l'entreprise de les soutenir à cette étape de leur carrière. Parallèlement, la méthodologie et les outils structurés pour effectuer un entretien de carrière et construire un plan de développement solide ont été très appréciés tant par les employés que par leurs responsables.

Pour en savoir plus sur la façon dont le programme *Talents Seniors* interagit avec le programme « Prêt pour l'avenir » et avec les questions de diversité, d'équité et d'inclusion, veuillez consulter les pages 240 et 241 et la section 2.6.5 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

3.6 Distinctions

Voici quelques réalisations de Schneider Electric :

- Médaille de bronze au 2022 *Brandon Hall Group HCM Excellence Award* dans la catégorie « *Best Advance in Compliance Training* » pour 2 programmes de formation : « *Schneider Essentials* », une série de formations obligatoires sur l'éthique, la gestion des risques et les thèmes culturels, déployées auprès de tous les collaborateurs. et des formations de « lutte contre la corruption » destinées aux collaborateurs en contact avec la clientèle, les finances, les achats ou les collaborateurs exposés à ce risque. (Voir section 2.2.2.5 du Document d'Enregistrement Universel 2022)



- Inclusion dans l'indice Bloomberg *Gender Equality 2022* (cinquième année consécutive)
- Inclusion dans la liste 2022 des Entreprises les plus admirées au monde de *Fortune* (cinquième année consécutive)
- Schneider a été reconnue comme l'une des 100 premières entreprises du monde en matière d'égalité des sexes par *Equileap*
- *Forbes* (avril 2022) – Schneider Electric classée dans la liste des meilleurs employeurs américains en matière de diversité (quatrième année consécutive)
- *Forbes* – classement à la 41^{ème} position dans la liste des meilleurs employeurs américains pour les jeunes diplômés
- *Forbes* – classement à la 63^{ème} position dans la liste des meilleurs employeurs américains pour les femmes (n° 1 dans notre catégorie) et classement dans la liste 2022 des entreprises les plus respectueuses des femmes au monde
- *Great Place to Work* a certifié Schneider Electric aux États-Unis, à Singapour, en Malaisie, à Taïwan, en Thaïlande, aux Philippines, en Indonésie et au Vietnam, au Canada et au Mexique
- *Universum*, classement spécialisé d'étudiants, a placé Schneider en 29^{ème} position de son classement des « Employeurs les plus attractifs en 2022 » établi par les étudiants en ingénierie, et en 62^{ème} position du classement établi par les étudiants en informatique
- Charise Le, DRH du Groupe, reconnue par *Fortune* comme l'une des « Dirigeantes les plus influentes » et dans le classement « 2022 Top 100 HR Tech Influencer ».

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 employés une rémunération attrayante, mais aussi des avantages destinés à faciliter certains aspects de leur vie. Comme nous sommes dans une ère post-pandémique, les gens, et en particulier les jeunes générations, ont des attentes plus élevées en termes de création d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et comptent sur leur employeur pour veiller à ce que ce besoin soit satisfait.

4.2 Risques et opportunités

L'offre de rémunération et d'avantages sociaux inclusifs a pour objectif principal de disposer des meilleurs talents et d'en attirer de nouveaux.

Schneider Electric s'engage à offrir à ses collaborateurs des avantages sociaux et des opportunités exceptionnels. Le Groupe est conscient qu'une rémunération et des avantages inadéquats pourraient compromettre l'attraction des talents.

4.3 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 et inclusifs qui attirent, motivent et retiennent les talents.

Schneider Electric prend au sérieux ses responsabilités d'employeur de premier ordre et veille au traitement équitable et éthique de sa main-d'œuvre diversifiée dans le monde. Son portefeuille inclusif de rémunérations est conçu pour permettre aux collaborateurs de donner le meilleur d'eux-mêmes, et va bien au-delà de la paie et des avantages sociaux. Le portefeuille est constitué d'un ensemble cohérent de programmes favorisant l'engagement des collaborateurs, qui comprend la reconnaissance de l'excellent travail, des incitations visant à récompenser les très bonnes performances, un plan d'actionnariat salarié primé et des avantages adaptés aux collaborateurs et aux personnes dont ils ont la charge.

Schneider Electric s'assure que toutes les décisions relatives à la rémunération et aux avantages sociaux reposent sur les principes ci-dessus et respectent la réglementation et les conventions collectives locales.

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 programmes d'intéressement, par l'actionnariat salarié et par des opportunités de développement de carrière au sein de Schneider Electric.

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 la tranquillité de l'esprit aux collaborateurs et aux personnes à leur charge.

4.4 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.

4.5 Actions et impacts Rémunération

Compensation

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 collaborateurs peuvent recevoir en permanence du *feedback*, une reconnaissance et un coaching de la part de leurs responsables, et leurs performances individuelles sont évaluées de manière équitable en fonction de leurs objectifs et de leurs comportements. En accord avec la philosophie du Groupe de rétribution de la performance, la structure de rémunération peut inclure 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.

À travail égal, salaire égal

Les principes fondamentaux 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. L'entreprise a créé un écosystème juste et équitable en matière de processus de ressources humaines et a pris des mesures effectives pour empêcher l'apparition de nouveaux écarts salariaux. Les modifications salariales lors de l'embauche de nouvelles recrues, la promotion des collaborateurs et l'examen interne des salaires sont étroitement surveillés. 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.

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 2022, l'écart de rémunération était de -1,6 % pour les femmes et de 1,02 % pour les hommes. Remarque : ces résultats seront différents des chiffres nationaux qui peuvent devoir être publiés en raison d'exigences légales.

Égalité

SSE #18



Ecart 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.

Référence 2020	Progrès en 2022	Objectif 2025
pour les femmes		
-1,73 %	-1,6 %	<1 %
pour les hommes		
1,00 %	1,02 %	<1 %

Salaires 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, et 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.

En 2018, Schneider Electric a entamé une collaboration avec un conseiller indépendant, *Business for Social Responsibility* (BSR), afin de mettre en œuvre un engagement en faveur du salaire décent dans le cadre de politiques justes et équitables. Schneider Electric a lancé un processus global d'analyse des niveaux de rémunération et des pratiques d'emploi par comparaison à des standards locaux de salaire de subsistance déterminés par BSR. En ce qui concerne l'année 2020, la crise de la COVID-19 a souligné encore plus fortement la nécessité d'un filet de sécurité pour garantir un niveau de revenu minimum aux collaborateurs. Compte tenu de la complexité de l'évaluation et de l'atténuation de l'impact macroéconomique de la crise, le Groupe n'a pas effectué d'analyse des écarts cette année.

En 2021, l'analyse portait sur 63 pays (représentant plus de 99 % de l'empreinte mondiale de Schneider). Au 31 décembre 2022, 100 % des salariés concernés avaient reçu au moins un salaire décent. Lorsque des déficits ont été identifiés par rapport au salaire décent, des mesures correctives ont été prises pour s'assurer que tous les collaborateurs reçoivent un salaire décent et qu'aucun nouvel écart n'apparaisse. Outre le fait de garantir que tous les employés du périmètre sont payés au moins un salaire décent, Schneider continue de se conformer à toutes les réglementations fédérales, étatiques et locales applicables de salaire minimum.

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 sera audité chaque année avec l'aide d'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. En décembre 2022, 100 % des employés étaient couverts par l'examen, dans 111 pays.

Égalité

SSE #20



100 % de nos collaborateurs sont payés 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 dix 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.

Référence 2019	Progrès en 2022	Objectif 2025
99 %	100 %	100 %

Un Groupe engagé avec et pour ses collaborateurs

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. La réduction du niveau de gravité des accidents du travail est également prise en compte dans les plans d'intéressement de 24 autres entités françaises.

A partir de 2022, Schneider a introduit un critère de performance « Client d'abord » 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. Tous les résultats concernant la satisfaction des clients sont disponibles sur la plateforme de gestion du retour d'expérience client où tous les employés sont engagés à s'adapter selon de retour 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'actionariat 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 plus larges et différents des critères SSI inclus dans le plan d'intéressement annuel. Pour en savoir plus sur le SSERI, veuillez vous reporter au chapitre 4.2 « Rapport sur les rémunérations », page 376 du Document d'Enregistrement Universel 2022.

La reconnaissance, 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 » 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 mondial de reconnaissance et lancé une nouvelle plateforme de reconnaissance avec un nouveau partenaire. Grâce à la révision du programme, Schneider a fait de la reconnaissance un élément de l'écosystème de travail pour les collaborateurs et a également introduit des fonctionnalités pour mettre l'accent sur l'importance de partager et de reconnaître la gratitude sur le lieu de travail. Tout au long de l'année 2022, la culture de la reconnaissance est restée forte, de nombreux collaborateurs continuant à utiliser la plateforme dédiée pour apprécier et reconnaître leurs collègues.

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 le respect de ses politiques et principes mondiaux en matière d'avantages sociaux pour s'assurer que ses normes inclusives soient appliquées à tous, partout dans le monde. Ces normes couvrent les frais médicaux, les congés familiaux et 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 d'offrir une sécurité adéquate aux employés et à leurs 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 employés 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 »). L'accès à un standard inclusif et complet de la couverture santé (ambulatoire, hospitalisation, principaux risques de santé/affections chroniques, maternité, maternité, enfants) est défini 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.

Politique globale de congés familiaux

En tant qu'employeur attentif et responsable, Schneider Electric a lancé sa politique de congé familiale globale 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 leur « vie et leur travail uniques » afin qu'ils puissent donner le meilleur d'eux-mêmes. Le groupe applique une approche d'amélioration continue à tous les avantages 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 fixe des normes minimales globales 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.

En 2022, le Groupe a mené des recherches approfondies en interne et en externe et a décidé d'étendre son congé pour soins à tous ses employés dans le monde entier. Le congé parental d'adoption ou de maternité de substitution passera de 12 semaines payées à 20 semaines payées pour le congé principal, et de 2 semaines à 4 semaines pour le congé secondaire. Le congé pour soins passera d'une semaine rémunérée à deux semaines rémunérées. Le congé de deuil restera le même, soit 1 semaine.

Avant cela, à partir de juillet 2022, les activités du groupe en Amérique du Nord seront les premières à bénéficier de ces nouvelles extensions. Tous les collaborateurs éligibles pour bénéficier des avantages ont accès à cette politique mondiale.

Actionnariat salarié

Le plan d'actionnariat salarié mondial 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 2022, le Groupe a réussi à proposer le WESOP dans 42 pays, avec un taux de souscription de 60,5 %, un taux plus élevé qu'en 2021, qui était déjà de 59 %. Au 31 décembre 2022, 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 l'ong terme.

Égalité

SSE #19



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 éligibles d'ici 2025, car il représente un programme clé à l'appui des objectifs *Schneider Sustainability Essentials*. Le périmètre du plan d'actionnariat couvre 29 pays participants récurrents, parmi les 42 pays participants, qui représentent 86 % des effectifs éligibles.

Partant d'un taux de souscription de 53 % dans les pays récurrents en 2019, la participation au WESOP a atteint 62,2 %, atteignant son objectif à horizon 2025 trois ans avant l'échéance. 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 2022, et représentant à eux deux près de 30 % de la souscription totale de 2022.

Référence 2019	Progrès en 2022	Objectif 2025
53 %	62 %	60 %

5 Dialogue et relations sociales

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 pour 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 du respect des 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 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 Politique du Groupe

Schneider Electric considère la liberté d'association et la négociation collective comme des droits fondamentaux qui doivent être respectés partout et s'engage donc, dans sa Charte de Confiance, à respecter la législation locale dans chacun des pays où il est implanté.

Dans sa Politique en matière de droits humains, Schneider confirme 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. Le Groupe encourage le dialogue social pour favoriser un travail décent, des emplois de qualité, une productivité accrue et, par extension, une plus grande égalité et une croissance inclusive.

5.4 Gouvernance

Le dialogue social est géré par les responsables des ressources humaines avec les syndicats et les organes de représentation des salariés 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 aux processus décisionnels de l'entreprise, réaffirmant ainsi son engagement en faveur du dialogue social au niveau international.

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. 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 décisions prises et de comprendre leur motivation, ainsi que de soumettre des propositions pour les compléter ou les améliorer.

À cet égard, de nouveaux espaces de discussion ont été explorés afin de renforcer les contributions des membres du CEE sur les questions stratégiques. Plusieurs ateliers de réflexion et de pensée ont été organisés, notamment au cours de la mise en œuvre du nouveau système d'alerte et de l'examen de l'approche du devoir de vigilance. 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 de contribuer en amont aux décisions ayant un impact sur la stratégie de l'entreprise.



Les membres du Comités d'entreprise européen visitent l'Innovation Hub du Hive (Rueil-Malmaison)

Comité d'entreprise du Groupe, France

Schneider Electric est organisé en France à travers plus de 25 entités juridiques. Toutefois, avec une couverture de 80 % 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. Au cours du premier trimestre 2022, Schneider Electric a négocié un nouvel accord de « télétravail » pour ses salariés en France, avec les objectifs principaux suivants : augmentation du nombre de bénéficiaires, flexibilité accrue et introduction d'une indemnisation. Environ 8 000 collaborateurs sont actuellement en télétravail, contre 6 000 au début de l'année.

En outre, l'introduction d'une nouvelle convention collective pour la branche Métallurgie, la plus grande branche de France, à compter du 1^{er} janvier 2024, a conduit à l'ouverture de diverses négociations, dont une sur la classification.

Il s'agit d'une transformation majeure pour Schneider Electric en France. Tous les syndicats ont commencé à participer à ce déploiement au cours du deuxième semestre de l'année 2022, et le projet se poursuivra tout au long de l'année 2023. Parallèlement, tous les membres du comité d'entreprise ont reçu une formation spécifique concernant les rôles, l'organisation de l'entreprise et sa culture financière.

Dialogue social aux États-Unis

En Amérique du Nord, et plus particulièrement aux États-Unis, des échanges réguliers ont lieu entre les collaborateurs syndiqués et non syndiqués sur des tendances et thèmes clés liés à leur emploi. 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 garder une ligne de conduite en accord avec les stratégies et enjeux de l'entreprise. En 2022, les responsables de l'entreprise ont rencontré les syndicats locaux pour discuter des investissements stratégiques visant à améliorer l'équipement, à accroître l'efficacité pour répondre à la demande attendue, à améliorer le profil d'usine intelligente et à réduire les émissions de CO₂ dans plusieurs usines. En outre, les responsables de l'entreprise ont poursuivi leur partenariat avec les représentants syndicaux pour discuter de la COVID-19 et s'assurer que des protocoles de sécurité étaient en place pour les collaborateurs, les clients et les fournisseurs.

Dialogue social au Mexique

Outre les échanges réguliers et conformément à la réforme du droit mexicain, en 2022, le Groupe a mené le processus de légitimation avec les syndicats mexicains sur tous les sites Schneider Electric où les collaborateurs ont eu l'occasion d'examiner leurs conventions collectives et de confirmer leur accord et leur engagement envers les syndicats et l'entreprise. Tous ces processus ont été appuyés par les équipes des Affaires juridiques et des Ressources Humaines.



Commission pour légitimer les conventions collectives dans l'usine de Reynosa

Dialogue social en Chine

Schneider Electric Chine a une forte culture du dialogue social avec tous les collaborateurs dans plus de 30 entités juridiques et sur plus de 100 sites à travers le pays.

La direction des Ressources humaines, en partenariat avec le syndicat, facilite les échanges actifs et ouverts avec les collaborateurs et prend des mesures en fonction du *feedback* des salariés afin d'enrichir leur expérience de carrière et d'assurer le développement durable des talents. Des efforts spécifiques ont été déployés sur plusieurs thèmes clés, conformément aux suggestions des collaborateurs, notamment en matière d'apprentissage, de développement et de bien-être :

- Les programmes de formation sont maintenant plus diversifiés pour tous les collaborateurs et pour des postes ciblés, allant des équipes en contact avec la clientèle aux fonctions d'assistance, avec des options en présentiel et virtuelles, y compris des options sur téléphones mobiles et fonctionnant grâce à l'IA, basées sur la méthodologie des 3E (Education, Expérience et Exposition). Le temps d'apprentissage individuel moyen des collaborateurs est passé à 21 heures.
- Il existe également davantage de possibilités pour les collaborateurs de se développer et de croître dans un environnement de travail inclusif qui favorise une organisation souple, la mobilité interne des talents et une orientation spécifique du développement pour les différents sexes et les différentes générations. 91 % des collaborateurs chinois utilisent désormais la plateforme *Open Talent Market* qui leur permet de rechercher des emplois en interne, des projets et des opportunités de mentorat de manière proactive et libre ; plus de 200 engagements de projet et plus de 300 relations de mentorat ont été établis.
- Le bien-être demeure une priorité pour soutenir l'amélioration continue de l'expérience des collaborateurs. En collaboration avec le syndicat, un nouveau programme d'assistance aux collaborateurs a été lancé en 2022 permettant d'obtenir 24h/24 et 7j/7 des conseils en ligne par téléphone, sur un ordinateur portable ou un téléphone mobile pour aider les salariés à traiter les questions liées à la sphère professionnelle ou privée, comme la gestion du stress, les problèmes interpersonnels et familiaux. En outre, une plateforme flexible d'avantages sociaux a été introduite, qui intègre tous les avantages sociaux de l'entreprise et du syndicat, permettant aux collaborateurs de faire certains choix personnalisés en fonction de leur propre situation.

Dialogue social en Inde

Schneider Electric Inde a une forte culture de dialogue social avec tous les collaborateurs, qu'ils soient syndiqués ou non. Schneider Electric Inde maintient son engagement en faveur de relations industrielles équitables dans ses usines et les établissements associés.

Cette harmonie est due à un processus de négociation des conventions collectives éprouvé, qui associe les syndicats ou les comités des représentants du personnel. Dans certaines usines qui ne disposent pas de syndicats reconnus, ce processus de négociation est relayé par des collaborateurs élus à des 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. Tous les programmes d'engagement des employés 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.

Life Is On



Schneider Electric SE

Siège social :

35, rue Joseph Monier - CS 30323

F-92506 Rueil-Malmaison Cedex (France)

Tel.: +33 (0) 1 41 29 70 00

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

Société Européenne,

à Conseil d'administration

au capital de 2 284 371 684 euros

542 048 574 R.C.S. Nanterre

Siret : 542 048 574 01791

se.com