



Politique

DIVERSITÉ et INCLUSION

LEGRAND s'est développé dans près de 90 pays, grâce aux femmes et aux hommes qui en sont le cœur. La diversité de leurs profils, cultures, compétences, en a assuré la réussite.

Fort de cette richesse, Legrand souhaite continuer à accueillir tous les talents qui feront sa réussite de demain, quels que soient leur genre, leur handicap, leur âge, leur origine sociale ou culturelle ou encore leur orientation sexuelle, et leur offrir soutien, accompagnement et opportunités de développement tout au long de leur parcours professionnel.

Cultiver les différences dans le respect et la dignité de chacun(e) permet à nos salarié(e)s de s'épanouir et de réussir.

Convaincu que la diversité et l'égalité des chances génèrent plus de bien être, plus de croissance, plus de développement économique et de compétitivité, Legrand, en tant qu'acteur responsable, entend faire partager cette idée à tout son écosystème. L'entreprise contribue ainsi aux Objectifs de Développement Durable définis par les Nations Unies. (N° 5/8/10)

La promotion et le respect des droits des personnes, le développement de politiques et de pratiques qui protègent les personnes de tout type de discrimination, de violences ou de harcèlement, restent des règles fondamentales. Elles sont intégrées dans nos processus de recrutement, de formation, de promotion, de développement professionnel, de rémunération. Notre politique diversité et inclusion, applicable à l'ensemble de nos établissements et sociétés dans le monde, s'articule principalement autour des 5 axes et des objectifs suivants :

La mixité de genre

- Faire évoluer les mentalités sur les rôles sociaux assignés aux femmes et aux hommes
- Rééquilibrer la représentation féminine à tous les niveaux de l'entreprise, notamment dans les équipes de direction
- Garantir l'égalité professionnelle dans tous nos processus de gestion

L'inclusion des travailleurs handicapés

- Changer le regard sur le handicap en considérant les compétences et en dépassant les stéréotypes
- Agir sur la compensation du handicap afin d'offrir à chacun(e), les mêmes chances de réussir et de progresser au sein du Groupe
- Garantir la confidentialité des informations médicales relatives aux situations des personnes

POLITIQUE DIVERSITÉ ET INCLUSION

La collaboration intergénérationnelle

- Favoriser les échanges d'expériences et l'enrichissement mutuel entre les générations pour stimuler l'innovation
- Valoriser l'expérience de nos séniors et les aider à transmettre leurs compétences et leurs savoir-faire
- Contribuer à la formation des jeunes et à leur insertion sur le marché du travail en leur offrant notamment des terrains d'apprentissage

La diversité sociale et culturelle

- Être le reflet de nos sociétés et de nos clients pour mieux concevoir les réponses à leurs besoins et attentes
- Favoriser les échanges entre les cultures afin de trouver les meilleures solutions business
- Favoriser la mixité sociale en proposant des opportunités aux populations vulnérables

L'inclusion des personnes LGBT+

- S'assurer d'un égal accès aux droits et avantages existants accordés par l'entreprise dans le cadre de la conjugalité et de la parentalité
- Garantir le droit au respect de son orientation sexuelle ou son identité de genre
- Soutenir les initiatives des salariés ayant pour objectif de lutter contre les discriminations à l'encontre des populations LGBT+

Il est de la responsabilité de toutes et tous de construire des environnements de travail bienveillants et respectueux des différences, permettant à chacun(e) de bien vivre ensemble et d'exprimer pleinement ses talents au sein de l'entreprise.

La diversité et l'inclusion sont véritablement des sources de performance durable et de bien-être.

Benoît COQUART

Directeur Général