

Politique Globale d'Apprentissage et de Développement

Septembre 2021

Cette Politique peut faire l'objet de modifications, périodiquement.

Les changements seront communiqués aux managers et aux salariés.

Politique sous la responsabilité des RH.

V1.0

Cette politique a une portée globale.



INTRODUCTION

En travaillant ensemble à la réalisation des ambitions définies par notre cadre We are Weir, des opportunités sont créées pour chacun d'entre nous pour évoluer dans notre travail, relever de nouveaux défis, explorer de nouveaux domaines, apprendre, progresser et exceller. Cette politique globale d'apprentissage et de développement définit nos approches clés en matière d'apprentissage et, plus important encore, elle se veut inclusive et cohérente pour toutes les entités Weir. Même si les types d'emplois que nous occupons et les environnements dans lesquels nous travaillons sont variés, notre philosophie reste la même : vous aider à évoluer dans votre travail et à contribuer à la réussite de Weir.

En définitive, vous êtes le/la principal(e) intéressé(e) par le développement de votre carrière. Nous vous soutiendrons par l'apport de conseils, d'outils, de contenu et de programmes de certification. Nous clarifierons également toute formation obligatoire et tout développement qui doivent être suivis dans le cadre normal de vos fonctions.

Vous discuterez avec votre responsable de vos performances et vous pourrez convenir ensemble des formations spécifiques à suivre. Cependant, le suivi effectif de la formation obligatoire ainsi que votre progression relèvent de votre propre responsabilité.

QUI EST CONCERNÉ PAR CETTE POLITIQUE ?

Cette politique s'applique à toutes les personnes qui travaillent pour nous (y compris nos employés, contractants, travailleurs occasionnels, consultants, conseillers, bénévoles, apprentis, travailleurs temporaires et travailleurs intérimaires).

Certaines des dispositions de la Politique sont propres à chaque catégorie de travailleurs. Vous trouverez de plus amples informations ci-après et, surtout, dans la politique de formation locale en vigueur sur votre territoire. Vous pouvez accéder à votre politique de formation locale sur la Base de Connaissances de HR ServiceNow.

QUEL EST LE CHAMP D'APPLICATION DE CETTE POLITIQUE ?

Cette politique a une vaste portée, afin d'intégrer le nombre considérable de postes dont nous disposons chez Weir et les différents environnements dans lesquels nous travaillons.

La formation et le développement couvrent de nombreux types d'activités, dont certains sont mentionnés ci-dessous.

- 1) Formation obligatoire - pour répondre aux exigences législatives, réglementaires ou de conformité.
- 2) Insertion/intégration.
- 3) Formation sur la Sécurité, la Santé et l'Environnement (SSE).
- 4) Formation technique pour un poste particulier.
- 5) Formation en rapport avec les compétences requises pour un poste.
- 6) Formation/apprentissage sur le tas et observation au poste de travail.
- 7) Formation requise par un client ou spécifique à un client.
- 8) Certification Professionnelle et Développement Professionnel Continu (DPC).
- 9) La formation intègre la diversité de notre personnel et vise à promouvoir une atmosphère inclusive au travail.
- 10) Formation visant à développer les capacités de supervision, de gestion et de leadership (voir notre Cadre de Leadership).
- 11) Compétences personnelles - développer des qualités personnelles pour améliorer vos interactions avec vos collègues, clients et fournisseurs.
- 12) Formation des syndicats et des représentants de salariés.
- 13) Cours universitaires ou académiques (des programmes de parrainage peuvent exister localement - consultez votre politique de formation locale ou contactez les RH).

IDENTIFIER LES BESOINS DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT

Nous utilisons un certain nombre de critères pour déterminer ce qui est important. Les objectifs stratégiques de notre approche "We are Weir" occupent une place centrale. Quelles connaissances, compétences, culture et méthodes de travail permettront de les atteindre ?

Deuxièmement, il existe de nombreuses obligations de formation qui découlent de la législation, de la réglementation et des exigences des clients.

Parfois, une formation spécialisée ciblée est nécessaire uniquement pour certaines unités de notre entreprise, afin de permettre aux employés de se familiariser avec un nouveau processus ou une nouvelle approche technique.

Cela tient également compte des plans de développement issus des échanges sur les performances avec votre responsable, sous la forme de plans de développement personnel et de plans d'amélioration des performances.

PROCESSUS ET STANDARDISATION

Afin de garantir un accès égal à tous, nous nous efforçons d'héberger toutes nos ressources de formation et de développement au même endroit. À terme, vous serez en mesure de réserver et d'enregistrer toutes les participations aux formations sur Workday. Ces participations seront visibles à la fois par vous et par votre responsable. Ce projet est en cours. Veuillez donc consulter votre politique de formation locale pour mieux connaître les règles qui s'applique dans votre pays, car nous nous dirigeons vers une standardisation complète.

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Vous êtes responsable de votre apprentissage et de votre développement tout au long de l'année.

Vous devez donc :

- 1) Planifier : assurez-vous de planifier vos sessions de formations obligatoires afin de respecter les échéances nécessaires.
- 2) Vous préparer : réfléchissez aux progrès que vous réalisez, aux retours que vous recevez de vos collègues et préparez les réunions d'évaluation avec votre responsable.
- 3) Partager : soyez ouvert sur vos aspirations en matière de carrière et d'apprentissage et sur ce qui vous motive. Cela aidera votre responsable à travailler à vos côtés et à soutenir votre apprentissage.

Il incombe à vos managers de vous encadrer et de vous soutenir dans votre développement, tant dans votre poste actuel que pour l'avenir. Ceux-ci seront là pour vous encourager et vous guider après avoir identifié ensemble les besoins de développement.

En s'accordant avec vous sur les points où vous devriez concentrer vos efforts, et en vous donnant son avis, votre responsable peut vous aider à progresser dans votre apprentissage.

Votre interlocuteur local en matière de formation peut vous orienter sur les ressources disponibles et votre coordinateur local d'apprentissage ou les RH gèreront toutes les demandes de formation pour lesquelles le nombre de places par session est limité.

CATÉGORIES D'APPRENTISSAGE ET DE DÉVELOPPEMENT

Les raisons motivant l'initiative d'entreprendre une formation et des activités de développement peuvent être variées. Dans un souci de simplification, nous les avons classées de la manière suivante : La raison pour laquelle vous souhaitez suivre telle ou telle formation vous aidera à établir des priorités : certaines formations devront être suivies dans des délais obligatoires tandis que d'autres pourront être effectuées à votre propre rythme.

Formation obligatoire

- cela couvre la formation qui **doit** être effectuée afin de vous permettre d'exercer vos fonctions dans le cadre de votre poste actuel.
- elle peut être requise pour répondre aux exigences en matière de législation ou de conformité, telles que les formations SSE.
- cela couvre les compétences ou les connaissances spécifiques que vous devez acquérir dans le cadre de votre poste actuel. Par exemple, vous pouvez être amené à suivre une formation avant d'entrer dans une entreprise ou de vous rendre sur le site d'un client.
- votre responsable peut établir un programme de formation dans le cadre d'une action corrective ou d'un plan d'amélioration des performances (PAP) si vos performances au travail sont insuffisantes.
- **La formation obligatoire doit demeurer votre priorité absolue. Vous devez la planifier et éviter de la remettre à la dernière minute. Pour certaines formations, des délais précis ou des points de révision pourront s'appliquer, qui ne peuvent généralement pas être reportés.**

Développement de Carrière Guidé

- cela couvre la formation et le développement discutés avec votre responsable, en mettant l'accent sur vos aspirations professionnelles.
- si vous venez juste d'entrer dans vos fonctions, il est probable que certains objectifs de développement vous soient nécessaires pour évoluer dans votre poste.
- une fois en poste, le développement continu vous aide à faire passer vos performances de "bonnes" à "excellentes" !
- si vous occupez votre poste depuis plus longtemps, cela peut vous aider à vous préparer pour une évolution horizontale ou une progression de carrière.
- **ce type de formation est votre deuxième priorité et votre responsable peut fixer des échéances et des points de révision périodiques avec vous.**
- **en général, ce type d'apprentissage peut être reporté si les besoins de l'entreprise l'exigent, par exemple dans une période de forte activité de l'entreprise.**

Développement Auto-dirigé

- cela couvre d'autres formations que vous pouvez suivre de plein gré
- un énorme catalogue d'apprentissage à portée de main
- vous pouvez souhaiter suivre une formation sur un thème qui n'a pas été abordé avec votre responsable, mais qui vous semble utile.
- vous souhaitez peut-être travailler dans un autre domaine de notre activité et suivre une formation à cet effet.
- Pour ce type de formation, quelque soit le thème, c'est vous qui décidez quand vous êtes prêt à la suivre.
- **discutez avec votre responsable, durant votre temps de travail, des possibilités de développement auto-dirigé. Vous pouvez également apprendre à votre rythme, chez vous, sur un appareil mobile (si disponible). Si vous devez vous rendre sur un site pour suivre une formation volontaire, hors de vos heures de travail, veuillez consulter votre politique locale de formation pour plus d'informations à ce sujet. Il se peut que vous soyez tenu d'informer votre responsable ou d'en convenir avec lui. Il peut également y avoir des exigences essentielles en matière de SSE.**

ÉVOLUER À VOTRE RYTHME

RESPONSABILITÉ DE SUIVRE LA FORMATION OBLIGATOIRE

Nous avons tous des activités de "formation obligatoire" à compléter. Par exemple, il peut y avoir une formation au niveau global à laquelle nous participons tous, un renouvellement annuel nécessaire des certificats d'apprentissage ou une formation spécifique pour visiter le site d'un client ou faire fonctionner un équipement. Quel que soit le calendrier de la formation obligatoire, il est important que vous la terminiez à temps. Si vous pensez rencontrer des difficultés dans le respect des délais, vous devez en informer votre responsable dès que possible - n'attendez pas la date d'échéance pour soulever le problème.

VOTRE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE GUIDÉ

Pour que la formation et le développement portent leurs fruits, il est important de tenir compte de l'état d'avancement de votre carrière. Vous venez de débiter dans un nouveau poste ? Vous occupez un poste depuis un certain temps et vous souhaitez faire évoluer votre carrière ? Vous souhaitez vous spécialiser dans votre domaine actuel ?

Votre responsable prendra également en compte le développement nécessaire au succès de l'entreprise. Y a-t-il de nouvelles technologies auxquelles nous devons former les employés ? L'orientation de l'activité change-t-elle à moyen terme et devons-nous nous perfectionner ? Y a-t-il des besoins locaux spécifiques en matière de formation qui sont nécessaires - et qui amélioreront la performance de l'entreprise grâce à une formation ciblée ?

En général, ce qui importe ici, c'est de trouver le bon équilibre : il s'agit d'évaluer vos besoins et vos souhaits en matière de formation, ainsi que ceux de l'entreprise. Cela garantira le fait que votre apprentissage contribue également au succès de Weir.

Tous ces éléments de votre carrière, ainsi que vos performances actuelles, seront pris en compte dans l'élaboration de votre plan de formation ou de votre Plan de Développement Personnel (PDP). Vous en discuterez avec votre responsable et élaborerez un plan ensemble, dans lequel vous serez au clair sur vos priorités et sur les prochaines étapes.

Ce type d'apprentissage se déroulera de manière flexible - votre plan de développement peut parfois évoluer ou être mis en attente pendant les périodes de forte activité de l'entreprise.

UN DÉVELOPPEMENT AUTODIRIGÉ : FLEXIBLE, POUR S'ADAPTER AUX VIES QUE NOUS MENONS

Nous nous efforçons de placer votre expérience d'apprentissage au centre de notre approche et les ressources que nous offrons sont véritablement flexibles. La plupart des formations disponibles peuvent être commencées à tout moment, quand cela vous convient et sans frais. Grâce à Percipio et au Workday Learning Management System (LMS) vous obtenez un accès direct à l'apprentissage. Vous pouvez accéder à ces ressources au travail comme à la maison (si vous avez accès à un appareil mobile).

Nous vous invitons à explorer les modules disponibles et vous pouvez choisir d'en suivre un qui n'est pas lié à votre emploi actuel si vous le souhaitez. Ce type d'apprentissage est totalement volontaire, il n'y a aucune obligation de suivre un développement autodirigé en parallèle de la formation et du développement dispensés dans le cadre de votre travail.

Nous avons également conscience qu'à certains moments votre vie familiale ou professionnelle peut être particulièrement chargée et ne pas vous permettre d'envisager un apprentissage volontaire. Il se peut aussi que vous commenciez un module sans pouvoir le poursuivre dans l'immédiat ; ce n'est pas un problème. Vous pouvez adapter votre développement autodirigé à vos besoins.

UNE APPROCHE INCLUSIVE

Chez Weir, il nous est primordial de permettre l'égalité d'accès et des chances pour tous.

Nos environnements de travail, les périodes de pics d'activité et l'éventail des compétences sont diversifiés. Il n'est donc pas possible de définir des orientations globales très spécifiques en matière d'apprentissage. C'est pourquoi nous avons également élaboré des politiques locales, plus spécifiquement adaptées à votre contexte géographique. Vous trouverez la politique locale qui vous concerne sur la Base de Connaissances de HR ServiceNow.

NOUS ADAPTER POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS

Si vous souffrez d'un problème de santé, d'un handicap ou avez un besoin particulier susceptible d'affecter votre apprentissage, veuillez en parler à votre responsable ou aux RH. Nous nous efforcerons toujours de répondre à vos besoins individuels et nous travaillerons avec vous pour adapter votre programme d'apprentissage et de formation.

APPROBATIONS

EMPLOYÉS

En tant qu'employé, il existe de nombreux cours qui ne nécessitent pas d'obtenir une approbation pour être suivis - vous pouvez vous lancer et utiliser les ressources proposées. Cela s'applique notamment aux ressources d'apprentissage en ligne disponibles sur Workday et Percipio.

L'apprentissage mixte - où le matériel pédagogique en ligne est combiné à des méthodes traditionnelles avec un formateur - peut nécessiter l'obtention d'une approbation. Consultez votre politique locale de formation pour plus d'informations à ce sujet. En règle générale, si un coût est associé à une formation, il vous faudra obtenir l'accord de votre responsable.

Si vous souhaitez participer à un séminaire ou à une conférence dans le cadre du développement professionnel continu (DPC) ou en rapport avec votre fonction, vous devez obtenir l'accord de votre responsable.

ENTREPRENEURS/TRAVAILLEURS OCCASIONNELS ET INTÉRIMAIRES

Les intérimaires, les sous-traitants et les intérimaires peuvent nécessiter d'obtenir une approbation pour tout type de formation - veuillez vérifier auprès de votre contact chez Weir **avant** de vous engager dans toute activité de formation avec Weir.

MODALITÉS DE REMBOURSEMENT

Consultez votre politique locale de formation pour obtenir des informations sur les conditions de remboursement applicables (parfois appelées "échéances", "droit de reprise" ou "modalités d'engagement à l'égard de la formation"). Ces types d'accords peuvent s'appliquer lorsqu'un programme d'études a été financé par Weir pour votre compte. Vous pouvez contacter les RH pour plus d'informations.

INFORMATIONS CONNEXES

POLITIQUE DE FORMATION LOCALE

Veillez prendre connaissance de votre politique de formation locale, disponible sur la Base de Connaissances de HR ServiceNow. Elle contient des informations spécifiques à votre situation géographique et toutes les règles détaillées qui s'appliquent.

EMPLOYÉS EN CONGÉ FAMILIAL OU MALADIE

Si vous êtes en congé familial (maternité, paternité, congé pour soins, etc.) ou si vous êtes absent du travail pour des raisons de santé, vous n'êtes pas tenus de suivre un quelconque apprentissage ou une formation. Lorsque vous vous apprêtez à reprendre le travail, vous devez vous entretenir avec votre responsable afin de savoir s'il vous faut suivre une formation essentielle dès votre retour.

DÉPLACEMENTS ET SÉJOUR

Si vous devez vous déplacer pour assister à une formation, veuillez vous référer à votre politique locale pour obtenir des informations sur les frais de déplacement et de séjour.

AUTRES POLITIQUES ET INFORMATIONS

N'oubliez pas de consulter la Base de Connaissances sur HR ServiceNow pour connaître la politique de formation locale et les autres politiques ou directives applicables. Il existe parfois des possibilités d'obtenir un financement pour des programmes d'études ou de prendre des congés payés pour étudier, à titre d'exemple. Pour toute question au sujet de cette Politique, veuillez les adresser à votre responsable ou consulter la Base de Connaissances de HR ServiceNow pour obtenir les coordonnées des RH.

ÉVALUATION, RETOURS ET EFFICACITÉ

COMMENT NOUS POSITIONNONS-NOUS ?

Nous évaluons en permanence dans quelle mesure la formation et l'apprentissage dispensés vous aident à vous développer et à vous perfectionner. Votre contribution est importante. Il peut vous être demandé de donner votre avis sur un module que vous avez suivi ou de participer à une enquête. Quelle que soit l'approche utilisée, veuillez participer et partager vos points de vue de manière constructive.

Avec de bonnes données et une bonne évaluation, nous pouvons organiser des initiatives locales d'apprentissage et de développement, en ciblant nos ressources sur les domaines qui en bénéficieront le plus. Nous pouvons déterminer ce qui fonctionne bien et ce que nous pouvons améliorer.

Nous disposons d'une main-d'œuvre diversifiée, dont les besoins, les préférences et les styles d'apprentissage peuvent être très différents. Aidez-nous à devenir plus inclusifs en nous faisant part de votre opinion.

Tirez le meilleur parti de notre offre pour évoluer à votre rythme.