

Politique de recrutement globale

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.



UNE ORGANISATION GLOBALE ET INCLUSIVE

Nous sommes Weir et le monde en pleine croissance dépend de nous. Il dépend de notre capacité à nous réinventer constamment. À nous adapter rapidement. À trouver continuellement des moyens plus efficaces, plus rapides et plus durables d'accéder aux ressources dont il a besoin pour prospérer. Et cela dépend de chacun d'entre nous, qui devons effectuer le meilleur travail de nos vies. C'est un défi important, mais il est passionnant. Et nous nous réjouissons d'y prendre part.

Nous sommes une grande famille et nos méthodes de travail visent à inciter tous nos collaborateurs à effectuer le meilleur travail de leur vie. Nous sommes une entreprise fondée sur des valeurs, guidée par notre engagement à viser haut, à nous respecter mutuellement, à satisfaire nos clients, à faire ce qui est juste et à penser "sécurité d'abord".

Notre environnement de travail est inclusif et diversifié, chacun est traité de manière équitable et nous favorisons :

L'inclusion : en créant une culture véritablement inclusive où la voix de chacun est entendue et où nous nous préoccupons, respectons et encourageons les uns les autres.

La diversité : en créant une main-d'œuvre qui reflète de plus en plus la diversité des marchés sur lesquels nous opérons et qui ne fait pas de discrimination.

L'équité : en s'assurant que tous les employés sont traités équitablement chez Weir, quelles que soient leurs origines.

Ensemble, We are Weir.

CHAMP D'APPLICATION DE CETTE POLITIQUE

Cette Politique a une portée large et s'applique à tous les recrutements directs que nous effectuons. Lorsque nous recrutons de manière indirecte, nous travaillons uniquement avec des partenaires de confiance qui respectent nos standards élevés d'intégrité et d'impartialité.

Cette Politique ne remplace pas les conventions collectives actuellement en vigueur.

DIFFÉRENCES GLOBALES

Cette Politique fournit des informations générales. Nous opérons dans de nombreux pays et devons donc veiller à respecter les différentes législations et réglementations en vigueur sur l'ensemble de nos sites. Le responsable local en charge du recrutement et les RH peuvent vous donner des informations spécifiques à votre emplacement géographique et vous guideront tout au long de notre processus.

NOS PRINCIPES

- 1) Nous atteindrons et maintiendrons les standards professionnels les plus élevés lorsque nous nommerons des personnes à nos postes.
- 2) Nous appliquerons un processus de recrutement équitable fondé sur une approche ouverte et transparente.
- 3) Nous examinerons les candidatures sur la base du mérite, en cherchant à sélectionner la personne la plus apte parmi le plus grand nombre de candidats possible, en encourageant les candidatures des populations sous-représentées.
- 4) Nous utiliserons notre processus de recrutement pour guider les nouvelles recrues qui nous rejoignent. Elles pourront apprécier l'expérience d'une organisation qui les soutiendra et les intégrera, et seront traitées avec équité et respect. En retour, cela renforcera notre réputation d'entreprise où "il fait bon travailler".
- 5) Nous recruterons des personnes qui incarnent nos valeurs et améliorent les performances et la réputation de notre organisation.
- 6) Nous encouragerons le recrutement de personnes handicapées et nous ferons des ajustements/accommodements raisonnables à toutes les étapes du processus de recrutement.
- 7) Nous actualiserons et modifierons notre approche au fil du temps, en recourant à des méthodes de recrutement innovantes lorsque nous en verrons l'intérêt.
- 8) Nous avons des standards élevés en matière de conduite et de comportement (reflétés dans notre Code de conduite) auxquels toutes les personnes qui sont amenées à recruter ainsi que les candidats doivent adhérer.

NOTRE APPROCHE

SOLIDE

Au fur et à mesure que nos activités changent et évoluent, nous examinons régulièrement les postes, les structures et les modes de travail qui répondent le mieux à nos objectifs stratégiques. Lorsqu'un poste devient vacant, nos managers évaluent ce qui est nécessaire en termes de finalité du poste, comment et où il peut être exercé et de quelle manière le poste s'intègre dans notre structure organisationnelle. Les responsables de l'embauche, les recruteurs et les RH travaillent de concert pour définir les postes nouveaux ou redéfinis et les intégrer dans notre cadre global de postes.

VARIÉE

Notre éventail de postes est vaste. Les compétences dont nous avons besoin et les types de rôles que nous proposons sont variés. Bon nombre de nos postes exigent un lieu de travail fixe, à des heures fixes et régulières. D'autres postes peuvent être exercés sur une base plus flexible, et nous examinerons des approches et des modèles de travail flexibles, dans la mesure du possible.

RÉTRIBUTRICE

Nous avons conçu notre structure de rémunération pour qu'elle soit simple, transparente et liée à la réussite de l'entreprise. Elle est construite sur une base équitable et appropriée, ce qui nous permet d'attirer et de retenir des talents parmi les meilleurs.

En récompensant votre contribution individuelle et en mettant l'accent sur les performances de l'équipe, notre objectif est de créer une responsabilité collective. Chez Weir, nous offrons un système de rémunération motivant et équitable, et nous sommes fiers qu'il comprenne l'actionnariat à long terme pour tous les employés.

Il est essentiel de donner à chacun la chance d'apprendre et l'accès à la formation. Nous sommes tous différents, donc que soyez déjà employé chez nous ou nouvelle recrue, vous aurez la possibilité d'"évoluer à votre rythme". Nous investissons dans des programmes d'apprentissage de qualité, qui s'adaptent à vos vies bien remplies et qui vous préparent au présent comme à l'avenir.

NOS MÉTHODES DE RECRUTEMENT

Nous avons divisé nos pratiques en trois domaines :

- 1) Informations d'intérêt pour tous.
- 2) Informations présentant un intérêt particulier pour les candidats externes.
- 3) Informations présentant un intérêt particulier pour les managers et les candidats en interne.

INFORMATIONS POUR TOUS

S'ADAPTER POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS

Si vous souffrez d'un problème de santé, d'un handicap ou avez un besoin particulier qui pourrait influencer votre performance pendant une partie quelconque du processus de recrutement, veuillez en informer la personne en charge du recrutement / le manager qui recrute. Sinon, vous pouvez également vous adresser à un membre des RH. N'hésitez pas à nous en parler ; il est possible que nous puissions adapter notre processus pour vous aider à donner le meilleur de vous-même.

Les informations que vous partagez seront traitées de manière confidentielle et dans le respect des réglementations locales en vigueur.

BASSINS DE CANDIDATS

Si vous présentez votre candidature à un poste ou si vous nous communiquez vos coordonnées via l'option "Présentez-vous" (voir ci-dessous), un "dossier de candidat" est créé et il est intégré à un "bassin de candidats". Les responsables de l'embauche et les recruteurs peuvent effectuer des recherches dans ce bassin de manière proactive, afin de voir si des candidats pourraient correspondre aux exigences des postes qu'ils ont à pourvoir. Cela signifie et implique que vous pourriez être contacté pour un poste auquel vous n'avez pas directement postulé. Bien entendu, dans une telle situation, il ne tient qu'à vous de nous indiquer si vous souhaitez poursuivre ou non le processus de recrutement.

Il s'agit d'un processus très utile : il permet aux personnes ayant des besoins de recrutement de se mettre en relation avec les bons candidats et, si vous êtes contacté, cela vous permet d'être informé de postes à pourvoir que vous n'auriez peut-être pas envisagés auparavant.

VÉRIFICATIONS DE CONFORMITÉ, DE SANTÉ ET CONTRÔLES PRÉALABLES À L'EMBAUCHE

Il est primordial de veiller au respect de la législation et de la réglementation. Si vous présentez votre candidature pour travailler chez nous, vous devrez fournir tous les documents nécessaires prouvant votre autorisation à travailler dans le pays/sur le site où vous postulez. Par ailleurs, vous devrez fournir les justificatifs attestant des qualifications que vous avez déclarées.

Le cas échéant, nous pourrions procéder à d'autres vérifications d'antécédents lorsque celles-ci sont obligatoires ou appropriées. Vous serez informés de ces vérifications pendant le processus de recrutement, et vous pourrez poser des questions si vous avez besoin de plus amples informations.

Il peut vous être demandé de fournir des informations liées à votre santé avant de vous faire une offre si cela est essentiel pour le poste et permis. Dans les autres cas, une visite médicale aura lieu une fois que le poste vous aura été proposé (ne s'applique qu'à certains endroits).

Si vous êtes un candidat interne, des vérifications de vos qualifications, de vos expériences ou de votre santé peuvent être nécessaires dans le cadre d'un changement de poste, en interne. Cela sera déterminé en fonction du poste.

PROTECTION DES DONNÉES

Nous nous conformons à la législation en vigueur lorsque nous stockons et traitons les données que vous nous communiquez pendant le processus de recrutement.

INFORMATION – DIVERSITÉ ET INCLUSION

Avant de finaliser une candidature à un poste, il vous sera demandé de fournir des informations personnelles portant sur plusieurs aspects liés à diversité et l'inclusion. Ces informations sont facultatives, mais nous vous encourageons à les fournir afin de nous aider à analyser, réfléchir et améliorer nos pratiques de recrutement. Les informations fournies sont confidentielles, ne seront pas mises à la disposition du responsable du recrutement et ne seront pas utilisées pour évaluer votre candidature.

IMPARTIALITÉ ET RECOMMANDATION DE CANDIDATS

L'un de nos principes fondamentaux chez Weir est que toutes les personnes soient traitées équitablement, quelles que soient leurs origines. Il est donc important de nous assurer que notre recrutement est solide, quel que soit le type de poste, qu'il s'agisse de stages, de validation d'acquis professionnels ou de placements d'étudiants. Nous accueillons et encourageons les recommandations de candidats faites par nos employés et autres personnes. Si vous travaillez actuellement chez nous, veuillez contacter les RH via HR ServiceNow pour obtenir des informations sur les programmes de recommandation en place dans votre région. Les membres de la famille, amis et clients peuvent également proposer des candidats qu'ils jugent convenables, mais ils ne rentreront pas dans le cadre des politiques applicables en matière de référence ou de recommandation.

Bien entendu, les candidats proposés seront évalués exactement selon les mêmes critères que les autres. Si vous participez à un processus de recrutement, veuillez toujours mentionner aux RH si un candidat vous est connu, que ce soit dans un contexte familial ou social.

CONTRATS D'APPRENTISSAGE, STAGES ET PLACEMENTS D'ÉTUDIANTS

De temps en temps, des étudiants peuvent nous rejoindre pour des stages de courte durée (quelques jours) afin d'observer nos collègues et voir comment nous travaillons chez Weir. Une expérience professionnelle non rémunérée de ce type sera toujours de courte durée, sous la supervision de l'établissement scolaire de l'étudiant. Les responsables doivent contacter les RH pour s'assurer que les exigences nécessaires en matière de SSE, de supervision et d'assurance sont en place avant le début de tout stage.

Les stages et les contrats d'apprentissage de plus longue durée seront rémunérés. Nous souhaitons encourager les candidats de tous horizons et offrir des conditions d'emploi équitables.

PARTENAIRES DE RECRUTEMENT

Nous faisons parfois appel à des cabinets de recrutement pour rechercher des candidats en notre nom. Nous disposons pour cela d'une "liste de prestataires agréés", avec lesquels nous avons conclu un mandat et de tarifs avantageux. Les cabinets de recrutement sont briefés par les RH ou par le responsable qui recrute des exigences du poste et des autres conditions.

Nous n'acceptons aucun CV provenant de cabinets non présents sur notre "liste de prestataires agréés". Tout CV reçu sans en avoir fait la demande doit être transmis aux RH, afin d'éviter tout problème contractuel.

INFORMATIONS POUR LES CANDIDATS EXTERNES

CANDIDATURES SPONTANÉES

Si vous souhaitez travailler chez Weir, mais que vous ne voyez pas de poste vacant correspondant à votre profil, vous pouvez utiliser de manière proactive la rubrique "Présentez-vous" de la section Carrières de notre site Web. Cette option est disponible sur la plupart de nos sites à travers le monde. Nous connaissons ainsi de votre intention de travailler avec nous et nous conserverons vos coordonnées pour l'avenir. Vous pouvez supprimer vos informations à tout moment.

MÉDIAS SOCIAUX - PROFILS DE CANDIDATS

Lorsque cela est autorisé et approprié, nous pouvons consulter votre ou vos profils sur vos comptes de médias sociaux liés à votre carrière (par exemple, LinkedIn). Pour certains postes très expérimentés ou spécialisés, une recherche plus large dans les médias et sur les réseaux sociaux peut être effectuée. Cela présente toutefois un caractère exceptionnel.

Dans tous les cas, nous nous conformerons à la législation en vigueur dans les régions/pays concernés.

RÉFÉRENCES PROFESSIONNELLES

Dans bon nombre de pays, nous demandons des références à d'anciens employeurs et/ou établissements scolaires. Les offres d'emploi sont parfois émises avant la réception/ connaissance de ces références, mais elles sont généralement conditionnées par le caractère favorable de celles-ci. Si vous avez des questions, veuillez vous adresser à la personne en charge du recrutement ou aux RH.

PÉRIODES D'ESSAI

Sur beaucoup de nos sites, les nouveaux employés sont sujets à une période d'essai. La durée de cette période varie en fonction du poste, de la législation locale et des conventions collectives. L'objectif d'une période d'essai est de vous permettre, ainsi qu'à votre responsable, de déterminer si le poste vous convient. Si une période d'essai s'applique, vous en serez informé au moment où l'offre d'emploi vous sera faite.

INFORMATIONS POUR LES MANAGERS ET LES CANDIDATS EN INTERNE

PUBLICATION INTERNE DES POSTES VACANTS

Nous publions les postes vacants en interne avant de les proposer en externe sur le marché du travail. Cela vous permet de consulter les postes disponibles et de postuler avant les candidats externes. Notre objectif est de vous encourager à vous développer, à évoluer à votre rythme et à progresser dans votre carrière au sein de Weir. Parfois, les postes ne seront pas publiés s'ils font l'objet d'une politique de redéploiement ou de placement de talents (de plus amples informations sont fournies ci-dessous).

TENIR LES COLLÈGUES INFORMÉS

- 1) Informer votre responsable actuel - si vous êtes un candidat interne, il convient d'informer votre responsable de votre candidature à un poste en interne.
- 2) Bassins de candidats - comme indiqué ci-dessus, lorsque vous-même ou un membre de votre équipe (le cas échéant) êtes inscrit dans un bassin de candidats, une personne en charge du recrutement ou un recruteur peut prendre contact avec vous pour discuter d'un poste à pourvoir.
Discussions entre managers sur les performances et les aspirations professionnelles des candidats - si vous travaillez déjà chez nous et que vous présentez votre candidature pour un poste en interne, la personne en charge du recrutement peut contacter votre manager pour discuter de vos points forts, de vos points de développement actuels, de vos intérêts et de vos performances. Nous encourageons le bon dialogue entre managers lors de recrutements internes.
- 3) Notification de l'offre au candidat entre managers - si vous êtes un manager recruteur ayant l'intention de faire une offre à un employé actuel, vous devez en informer le manager actuel de l'employé **avant** de procéder.

Les managers doivent favoriser et faciliter l'évolution de carrière des membres de leur équipe. En communiquant tout au long du processus de recrutement, nous pouvons nous assurer que les managers sont informés et préparés aux changements potentiels à venir dans leurs équipes. Les responsables discuteront et conviendront ensemble de la date appropriée du transfert de l'employé concerné.

PROFILS ET PLACEMENTS DE TALENTS

En mettant à jour votre profil sur Workday, vous pouvez informer les personnes ayant des besoins de recrutement de vos objectifs de carrière, de vos intérêts et de votre expérience. Les recruteurs peuvent accéder à ces informations lorsqu'ils recherchent des candidats et vous contacter au sujet d'opportunités potentielles dans l'entreprise.

Parfois, nous pouvons affecter un employé actuel à un poste que nous n'avons pas ouvert à des candidatures plus larges. Pour ce faire, nous utilisons notre processus de gestion des talents pour identifier les employés susceptibles d'être affectés à un nouveau poste, en fonction de leurs capacités et de leur potentiel.

LICENCIEMENT/RÉDUCTION DES EFFECTIFS ET RECLASSEMENT

De temps à autre, en raison de l'évolution de nos activités, certains de nos collègues peuvent être licenciés et/ou reclassés. Si vous êtes intéressé par un changement de poste, vous constaterez peut-être que, dans certains cas, d'autres collègues ont priorité sur vous pour postuler, ou que les postes vacants sont réservés à une certaine catégorie d'employés. Cela se fait dans le cadre de processus de restructuration et de reclassement équitables ; notre principal objectif est de minimiser l'impact de la restructuration sur nos collègues. Sur certains de nos sites, il existe des règles très spécifiques et strictes à ce sujet et votre équipe RH locale peut répondre à toutes vos questions.

NOTRE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Notre processus de recrutement est conçu pour répondre aux besoins d'une entreprise globale. En raison des exigences locales variées de nos sites, certains aspects sont décentralisés et convenus entre le manager en charge du recrutement et l'interlocuteur RH local.

NOS MÉTHODES DE SÉLECTION POUR LE RECRUTEMENT GÉNÉRAL

Nos méthodes de sélection sont conçues pour évaluer si le poste vous convient et si vous êtes le bon candidat. Nous utilisons toujours des méthodes qui nous permettent d'évaluer objectivement vos compétences et votre expérience par rapport aux exigences spécifiques du poste. Par ailleurs, nous prendrons en compte votre performance au cours du processus de recrutement, conformément à nos valeurs, qui sont au cœur de Weir.

Pour cela, nous utilisons certaines méthodes de sélection suivantes :

- 1) Entretiens téléphoniques, virtuels ou en face à face
- 2) Tests pratiques ou examens techniques liés au poste
- 3) Centres d'évaluation ("Assessment Centres")
- 4) Tests psychométriques
- 5) Si nécessaire, une autre méthode de sélection pour un poste en particulier.

RECRUTEMENT DE DIRIGEANTS

Nous appliquons un même processus global de sélection de nos dirigeants à l'ensemble de l'organisation. Il s'articule autour du cadre de notre Modèle de Leadership, qui nous permet d'identifier le candidat qui convient non seulement au poste, mais aussi au Groupe Weir. Nous choisissons des dirigeants pour le présent et pour l'avenir.

Nous identifions les talents internes par l'examen des performances, les interactions avec les collègues et la planification de la succession. Les talents externes sont initialement recrutés en collaboration avec le partenaire sélectionné pour le recrutement des cadres.

Si vous êtes identifié comme candidat potentiel pour l'équipe de direction de l'entreprise, vous serez invité à participer à notre processus de sélection global. Le processus est identique pour les candidats internes et externes et comprend les étapes suivantes :

- 1) 1er Entretien
- 2) Étape d'évaluation du leadership
- 3) Entretien avec l'équipe de direction
- 4) Entretien final (si nécessaire).

INFORMATIONS CONNEXES

Politique globale en matière d'inclusion, de diversité et d'équité

Normes et protocoles globaux en matière de Sécurité, de Santé et d'Environnement

Politique en matière de protection des données (en vigueur dans certains pays)

Code de Conduite Global

Politique de Weir en matière de chaîne d'approvisionnement (y compris les questions liées à l'esclavage moderne)

Politiques en matière de voyage et protocoles de conduite aux niveaux global et local

Politiques de dépenses globales et locales

Politique globale en matière de sécurité de l'information.

POINTS DE CONTACT

Si vous êtes un candidat externe et que vous souhaitez nous contacter au sujet d'un poste spécifique, veuillez contacter le manager/recruteur mentionné dans l'offre d'emploi.

Si vous êtes un manager ou un employé et que vous avez des questions au sujet de cette Politique, du recrutement ou du processus de sélection, veuillez contacter les RH via HR ServiceNow.