



Politique d'intégration globale

Brève description

Programme conçu pour soutenir l'intégration effective des nouveaux collaborateurs dans ArcelorMittal et la mobilité interne des collaborateurs à travers le Groupe.

Portée

Tous les nouveaux employés de la Société et la mobilité interne des employés entre les unités commerciales doivent entreprendre le programme d'intégration.



Politique d'intégration globale

But

Le processus d'intégration est conçu pour soutenir l'intégration efficace d'un nouvel employé dans ArcelorMittal, ou la mobilité interne des employés, de manière cohérente à travers le Groupe. Leur permet de s'immerger dans la culture, les valeurs, les objectifs et les plans d'affaires de l'organisation en maximisant leur contribution à la performance de l'équipe. Créer une expérience mémorable qui renforcera positivement la décision d'accepter le job.

Déclaration détaillée

Le processus d'intégration est un parcours défini formé par un ensemble d'activités planifiées qui commence une fois puisqu'un candidat accepte une offre jusqu'à la fin des six premiers mois dans le poste, passant par 4 étapes différentes:

1. Pré-embarquement.
 2. 1er jour / 1re semaine.
 3. 1er mois.
 4. Après le 1er mois au 6e mois.
 5. Au cours du voyage d'intégration, la personne embarquée sera exposée à une variété de contenus et d'activités couvrant les niveaux suivants:
 6. Groupe : Niveau global et corporate, commun à tous les sites ArcelorMittal. Se concentrer sur la vision, la mission et les valeurs d'ArcelorMittal. Qui nous sommes et notre philosophie.
- Segment: Relatif à une division commerciale spécifique d'ArcelorMittal, abordant les particularités du segment, autour des stratégies, des produits, des marchés et des clients desservis, de l'empreinte, etc.
 - Unité commerciale : Désigne les unités opérationnelles d'ArcelorMittal, communément définies par une usine, mais également les bureaux administratifs, les centres de vente ou de distribution.
 - Fonction / Secteur: Au sein d'une unité commerciale spécifique, il existe plusieurs domaines différents, départements de fonctions. Ce niveau est lié aux connaissances spécifiques que le nouveau arrivant devrait acquérir.

- Poste : Le poste assigné au nouveau arrivant, y compris les responsabilités, les fonctions, l'équipe de travail, les résultats attendus et les ressources disponibles..

Le point de départ du voyage dépendra du fait que la personne intégrée soit une personne embauchée à l'externe ou un employé interne qui change de segment, d'unité opérationnelle, de fonction, de secteur et/ou de poste.

La présente procédure indique le contenu et les activités minimums requis. Tout en fournissant des directives claires et suffisamment de flexibilité pour être mis en œuvre différemment en fonction de la grande diversité des sites d'ArcelorMittal à travers le monde. Toujours en respectant les lois locales et les réglementations du travail.

Le contenu couvrant le niveau d'information du groupe, ainsi que les outils et les ressources pour chacune des étapes sont accessibles via le parcours d'apprentissage d'intégration sur le campus en ligne de l'Université ArcelorMittal ou dans SharePoint d'intégration.

Principes

Les points énumérés ci-dessous sont les principes directeurs du processus d'intégration.

- Faire en sorte que l'onboardée se sente le bienvenu et fasse partie de l'équipe.
- Faites-en une expérience mémorable, positive et percutante pour les employés.
- Permettre l'acquisition de connaissances, de comportements et de compétences, l'identification et l'engagement avec la culture, les valeurs et les objectifs de l'entreprise.
- Renforcement positif de la décision de l'employé de prendre le travail.
- Processus participatif, multi-piloté, personnalisé, appartenant à l'onboardée et pragmatique.

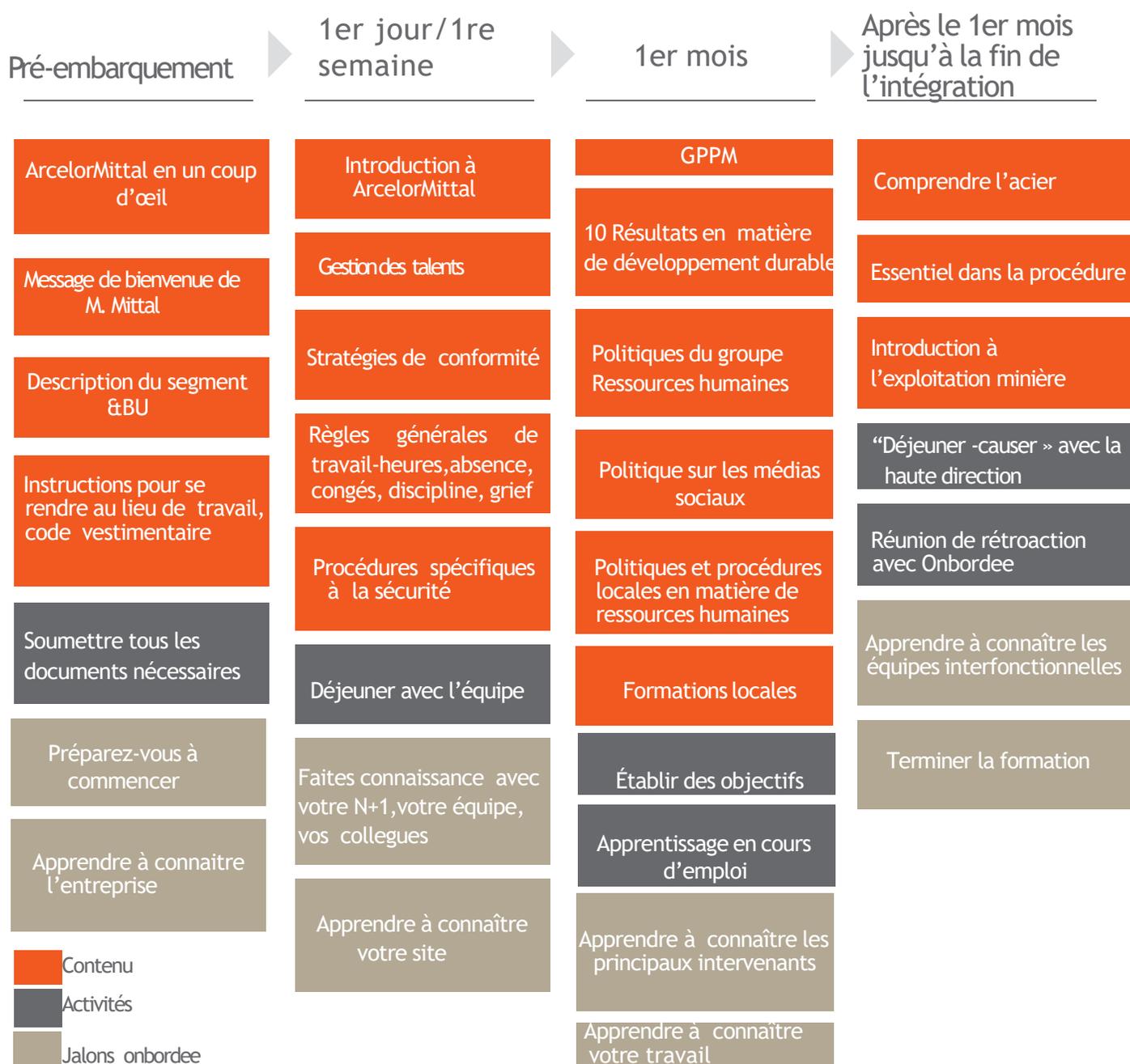
Portée

Tous les nouveaux employés d'ArcelorMittal, quel que soit le segment ou l'unité commerciale et tous les mouvements internes des employés entre les unités commerciales.

Responsabilités

- a) Onboardée - pour être un participant actif dans le processus et un apprenant rapide qui conduit le processus. Fournit des commentaires sur leur expérience, suit toute la formation requise et assiste à toutes les réunions du programme d'intégration.
- b) Gestionnaire de recrutement ou N + 1 pour accueillir leur personne intégrée à l'organisation et à l'équipe, responsable de s'assurer que l'expérience de la personne intégrée est mémorable. Le poste de travail d'Onboardée est mis en place et les présente aux principales parties prenantes. Créez les conditions et le contexte nécessaires à la réussite.
- c) Buddy - est affecté à la personne intégrée et responsable de soutenir la personne intégrée pendant l'expérience d'intégration, de répondre à toutes ses questions, de la rencontrer régulièrement et de s'assurer qu'elle a une expérience positive.
- d) Ressources humaines - est le facilitateur du processus d'intégration et est responsable de s'assurer que le processus et le programme sont appliqués efficacement pour créer une expérience mémorable pour les personnes intégrées. Fournit un soutien à tous les participants impliqués dans le processus. Surveillez les indicateurs de performance clés et apportez les améliorations nécessaires.

La feuille de route d'intégration



Contenu

a) Pré-embarquement

- ArcelorMittal en un coup d'œil - acier, exploitation minière, R&D, promesse de marque, valeurs, aperçu des marchés, structure du groupe, 10 règles d'or de sécurité.
- Description générale du segment - opérations, marchés, structure.
- Description générale de l'unité commerciale et instructions pratiques initiales - notions de base en matière de santé et de sécurité, instructions générales pour se rendre sur le site, code vestimentaire, opérations, marchés, structure.

b) 1er jour, 1re semaine

- Introduction à ArcelorMittal - Stratégie, Voyage vers zéro, 10 résultats en matière de développement durable.
- Gestion des talents - processus de gestion de la performance, cadre de compétences ArcelorMittal, opportunités de formation et de développement par l'intermédiaire de l'Université ArcelorMittal, Marché du travail en ligne.
- Politiques de conformité et formation.
- Procédures spécifiques en matière de santé et de sécurité.
- Local working conditions, regulations, benefits, compensation, leaves, etc.

c) 1er mois

- Politiques du groupe RH - Ressources humaines, Relations avec les employés, Diversité et inclusion, Mobilité internationale.
- Manuel de stratégie et de procédures de groupe.
- Protection des données (RGPD en Europe).
- Procédures locales spécifiques à la H&S.
- Systèmes, processus et procédures locaux de RH.
- Offre de formation locale et possibilités de perfectionnement.
- Systèmes, processus, pratiques et procédures fonctionnels et propres aux postes.

d) Après le 1er mois jusqu'à la fin de l'intégration

- Understanding steel (optional).
- Essentials in production (optional).
- Introduction to mining industry (optional).
- Functional and position-on-the-job training.

Outils et ressources

- a) **Pre-embarquement** - lettres d'accueil à l'intention de l'onboardée à partir du N+1, RH, collègues, lignes directrices sur l'affectation des amis, liste de contrôle avant l'embarquement.
- b) **1er Jour, 1ère semaine** - Enquête de satisfaction des personnes intégrées (pré-embarquement & 1er jour & 1ère semaine), 1er jour 1ère semaine liste de contrôle, modèle de courriel pour annoncer le nouveau venu aux nouveaux arrivants

c) **1er mois** - Enquête de satisfaction des participants à l'intégration, liste de contrôle du 1er mois.

d) **Après le 1er mois jusqu'à la fin de l'intégration** - Fin de l'enquête de satisfaction d'intégration, liste de contrôle de fin d'intégration, guide d'entretien de rétroaction.

KPIs

Les mesures minimales de base proposées pour surveiller l'efficacité et le succès de l'intégration et encourager l'amélioration continue sont les suivantes :

Satisfaction à l'égard de l'expérience des employés - % de satisfaction des personnes intégrées - cible de satisfaction en % ?

Taux d'achèvement de la formation/module de formation des personnes intégrées

- objectif d'achèvement à 100 %

Rendez-le mémorable

L'expérience des employés est à la base du processus d'intégration. Plus l'employé a une expérience positive, attrayante, enrichissante et significative à chaque étape du processus, plus il apportera d'engagement et le meilleur de lui-même, créant des liens solides entre l'employé et l'entreprise.

L'objectif de cette section est d'encourager chaque unité commerciale à être créative et innovante, en ajoutant toute pratique percutante qui fera du processus d'intégration une expérience mémorable pour l'onboardée

Ci-dessous quelques idées, pour stimuler la créativité et les pratiques innovantes

- Fournir un pack de bienvenue, y compris un manuel de l'employé avec les informations pratiques essentielles et des souvenirs de marque, des goodies, des avantages (tasse, clé USB, cahier, tapis de souris, stylo, casquette, casque de sécurité, veste de sécurité, etc.).
- Vidéos 3D du site, afin que l'onboardée puisse faire une visite virtuelle et même montrer à sa famille et à ses amis le lieu de travail
- Obtenez le lieu de travail spécialement décoré pour accueillir les nouveaux employés
- Cérémonie de remise des diplômes d'intégration
- Réunions de proximité avec l'équipe de direction
- Mise en réseau / communautés de nouveaux arrivants dans les plateformes numériques de médias sociaux, comme Yammer
- Automatiser les flux de travail pour demander de l'équipement informatique
- Enregistrez une courte vidéo avec le message de bienvenue des membres de l'équipe
- Séances de team building
- Utilisez les pratiques de gamification pour donner à l'onboardée une chance de conduire le processus, d'interagir avec d'autres collègues et d'en apprendre davantage sur l'entreprise