



ArcelorMittal



Procédure de formation

Brève description

Procédure pour le processus de formation

Scope

Cette procédure est applicable à l'organisation et à l'ensemble de ses salariés et est déployée au travers des entreprises locales.



Procédure de formation

1-Objectif

La réalisation de notre promesse de marque de « Transformer demain » exige une maîtrise technique exceptionnelle, une excellence d'exécution et une capacité de leadership à tous les niveaux de l'organisation.

ArcelorMittal vise à fournir une formation et un développement continus pour améliorer les compétences et les compétences de l'ensemble de la main-d'œuvre, sur la base de plans de main-d'œuvre, de plans de succession et de plans de développement de carrière et d'une analyse des besoins en compétences et en formation. Il est en fin de compte de la responsabilité d'un employé individuel de poursuivre ces formations et opportunités de développement et de continuer à améliorer leurs aptitudes et leurs compétences.

2-Déclaration détaillée

Le but de la formation est de doter les personnes des compétences, des connaissances et des attributs nécessaires pour répondre aux besoins de l'organisation par rapport à ses objectifs. Il est de la responsabilité de chaque employé de poursuivre ces opportunités de développement et de soutenir l'amélioration continue dans toute l'entreprise.

ArcelorMittal reconnaît qu'un tel développement est un processus continu pour chaque employé à tous les niveaux de l'organisation et que la formation formelle n'est qu'un élément parmi plusieurs opportunités de développement.

ArcelorMittal veut s'assurer que la formation est disponible sur une base équitable et attribuée de manière transparente en fonction uniquement des besoins de l'entreprise.

Toutes les formations seront mises en œuvre et exécutées conformément aux lois nationales respectives, en particulier en ce qui concerne le droit du travail, les lois anti-discrimination, les exigences en matière de protection des données et les règles du système de remboursement (national).

3-Les domaines de formation

ArcelorMittal prend en charge un large éventail de méthodes de formation/ de développement, y compris la formation en cours d'emploi formalisée, l'étude autodirigée, les programmes en ligne, la formation en classe (face à face ou par connexion en ligne synchrone), les séminaires, etc.

ArcelorMittal et les entités concernées recherchent en permanence des solutions d'apprentissage innovantes et actualisées pour répondre aux besoins des employés.

La formation dispensée en externe ne doit être choisie que lorsqu'aucune alternative appropriée et compétitive n'existe au sein de l'organisation. Le processus de décision pour la participation à

la formation dispensée à l'extérieur devrait être la même que pour les programmes internes.

La formation et le développement peuvent être divisés en catégories pour faciliter la compréhension et l'organisation.

Les catégories de formation utilisées chez ArcelorMittal sont :

a) Intégration

L'objectif de ce processus est de permettre au nouvel arrivant de s'adapter le plus rapidement possible à son nouvel environnement de travail et d'être efficace dans les plus brefs délais.

b) Formation en cours d'emploi formalisée

Le plus grand pourcentage de l'apprentissage en milieu de travail se fait sur le tas. La formation en cours d'emploi doit suivre un format spécifique intégrant des méthodologies d'apprentissage appropriées et une approche systématique pour soutenir le transfert de compétences et de connaissances d'un individu à l'autre.

c) Programmes de leadership

Accroître l'efficacité des cadres supérieurs, intermédiaires et supérieurs est un élément important pour assurer la croissance continue et le succès d'ArcelorMittal.

L'inscription et la validation des besoins d'apprentissage pour les programmes de leadership sont dans tous les cas coordonnés par l'organisation RH concernée. Par exemple, la participation aux programmes mondiaux Talent Pipeline est déterminée par le comité de carrière du segment.

d) Formation générale en gestion

Il existe une gamme de compétences et de connaissances générales qui ne sont pas spécifiques à un domaine professionnel, qui sont souvent appelées « boîte à outils » et comprennent des sujets tels que la gestion et le coaching d'équipe, les compétences de présentation, la prise de décision, la gestion du temps, etc.

e) Formation professionnelle, fonctionnelle et technique

Les employés travaillant dans divers domaines professionnels tels que la sidérurgie, la maintenance, divers domaines opérationnels et domaines fonctionnels, tels que la finance, les achats, les ressources humaines, etc. doivent se tenir au courant des changements et des développements dans leur domaine particulier.

Pour tous les employés dans les domaines professionnels, fonctionnels et techniques, une matrice de compétences et/ou de compétences est définie et une formation doit être proposée pour garantir que la main-d'œuvre possède le niveau de compétence requis.

f) Formation linguistique

L'anglais est la langue des affaires internationales d'ArcelorMittal. Chaque employé est encouragé à atteindre un niveau adéquat de maîtrise de l'anglais pour faciliter l'échange d'informations, les meilleures pratiques, etc. grâce aux opportunités d'apprentissage de l'anglais disponibles aux niveaux mondial et local.

Un soutien pour d'autres compétences linguistiques est fourni pour aider les employés à établir une communication efficace avec leur personnel et leurs relations d'affaires.

En outre, une formation spécifique relative à la sécurité, à la conformité et à d'autres questions liées aux politiques de l'entreprise et aux lois locales est disponible. Dans certains cas, cette formation est obligatoire pour tous les employés, les équipes de gestion/fonctionnelles locales sont chargées de veiller à ce que cette formation ait lieu.

4-Processus de formation

a) Analyse des besoins de formation

Les besoins de formation découlent des objectifs organisationnels, de service et individuels. Cela garantit que la formation est axée sur les besoins de l'organisation.

L'évaluation des compétences peut avoir lieu dans diverses circonstances :

- Au stade de l'évaluation : ces examens formels (GEDP ou processus similaires) sont le principal véhicule d'examen et d'identification des besoins de formation pour améliorer les performances au travail.
- Dans le cadre du processus de planification de la main-d'œuvre afin de combler les lacunes actuelles ou émergentes en matière de compétences.
- Dans le cadre de la préparation d'une évolution de carrière, de préférence dans le cadre d'un plan de succession ou d'un plan de développement validé.
- Exigences spécifiques d'un projet.
- Formation liée au développement professionnel : le cas échéant, tout le personnel professionnel est tenu de se conformer aux règles de leurs ordres professionnels en matière de développement professionnel continu.

b) Inscription

Les personnes intéressées à s'inscrire aux programmes de formation doivent suivre le processus d'inscription défini par l'unité organisatrice. Les critères de participation à une formation doivent être clairement définis, notamment lorsque les formations sont sur nomination uniquement ou lorsque l'accès n'est accordé qu'après évaluation.

Sauf indication contraire, le coût est payé par l'unité du participant.

c) Dossier de formation

Un dossier de formation est établi pour chaque salarié individuellement et conservé de manière centralisée au niveau de l'unité sur le dossier du personnel. Cela sera continuellement mis à jour tout au long du cycle de vie de leur emploi pour fournir une piste vérifiable de leur formation et de leur développement.

Celles-ci seront collectées et stockées (de préférence électroniquement) conformément aux lois sur la protection des données.

d) Évaluation de la formation

Les événements de formation sont évalués et leur contribution à l'atteinte des objectifs à chaque niveau est mesurée.

Progressivement, toutes les formations devraient inclure une évaluation formelle des connaissances acquises et de la manière dont elles sont appliquées au lieu de travail (évaluation basée sur les résultats). Enfin, une évaluation de l'impact du programme de formation devrait être effectuée là et quand cela est approprié.

5. Portée

Cette procédure est applicable à l'ensemble de l'organisation ArcelorMittal et à tous ses employés et est déployée à travers les entreprises locales.

6. Responsabilités

Rôle de gestion des secteurs

La Direction des Unités a un rôle clé à jouer dans la formation en :

- S'assurer que les plans de formation et de développement sont axés sur les besoins de l'organisation et fournissent des ressources rentables pour répondre à ces besoins.
- S'assurer que les actions de formation et de développement sont évaluées par rapport aux objectifs de service et d'organisation et aux bénéfices clairement identifiés. Fournir une rétroaction à l'organisme de formation concernant ces résultats.
- Démontrer un engagement à former et à développer les employés par rapport aux objectifs de l'organisation et à fixer des objectifs.

Rôle des gestionnaires

Les principaux domaines de responsabilité des gestionnaires et des superviseurs sont les suivants :

- Intégrer les nouveaux employés.
- Identifier les besoins de formation conjointement avec les employés par rapport aux objectifs individuels
- Formuler des plans de formation en collaboration avec le service Formation.
- Donner/faciliter l'instruction et l'encadrement en cours d'emploi.
- Sensibiliser tous les employés aux opportunités de formation et de développement qui s'offrent à eux.
- Dans la mesure du possible, soutenez les employés en les libérant de leur travail pour participer à toute formation approuvée.
- Aidez les personnes formées à partager leur apprentissage avec d'autres lorsque cela est possible et approprié.
- Évaluer l'efficacité des événements de formation par rapport au service et aux objectifs individuels avec les personnes impliquées.

Rôle du service de formation

Le service Formation a pour mission de :

- Faire connaître les activités de formation (objectifs, public cible, calendrier et lieu, coûts et règles d'annulation).
- Établir et fournir des conseils sur les processus et procédures de procédure de formation.
- Aider les Managers à identifier et quantifier les besoins de formation / effectuer une analyse des besoins de formation.
- Conseiller et former les gestionnaires pour qu'ils s'acquittent de leurs responsabilités de formation.
- Élaborer un plan de formation annuellement et aider à la formulation des plans de formation départementaux.
- Mettre en œuvre le ou les plans de formation convenus

- Faciliter la conception, le développement et l'organisation d'activités de formation spécifiques. Faciliter la formation en externe, si les programmes internes ne sont pas disponibles.
- Faciliter l'évaluation efficace de l'activité de formation en liaison avec les questionnaires appropriés aux niveaux individuel, de service et organisationnel.
- Rapport sur les KPI sélectionnés pour la formation.
- Assurer la liaison avec les structures nationales locales en termes de subventions ou subventions gouvernementales.

Rôle de l'employé individuel

Le rôle de l'employé individuel est de :

- Identifier les besoins personnels de formation en relation avec leurs objectifs personnels et les plans de service de l'unité.
- Soyez conscient des opportunités de formation et de développement qui s'offrent à eux et demandez une formation lorsque cela est approprié à leurs besoins de formation.
- Participer activement à la formation à laquelle il est inscrit.
- S'engager à appliquer systématiquement dans le travail ce qu'il/elle a appris
- Évaluer l'efficacité de la formation avec leur supérieur hiérarchique.
- Partagez l'apprentissage avec vos collègues lorsque cela est possible et approprié.

Rôle de l'organisme de formation d'ArcelorMittal et de son Learning Council

L'organisation mondiale de formation exploite un modèle décentralisé « hub and spoke » :

- La formation est une responsabilité managériale locale
- Les équipes RH Corporate fournissent des politiques et des directives globales.
- L'équipe corporate d'ArcelorMittal University et les Functional Academies constituent la partie conception et livraison au niveau global de l'entreprise. Les académies fonctionnelles sont organisées par fonction ou groupe de fonctions.
- Les campus universitaires régionaux d'ArcelorMittal et les autres principaux centres de formation et/ou centres de services partagés de formation dans chaque pays ou région font partie du réseau de centres d'excellence de formation, qui sont alignés et coordonnés en termes d'activités de conception et de prestation de formation. Ces centres opèrent dans tous les segments et fournissent un soutien à tous les sites du pays ou de la région.
- Les Centres de Formation au niveau du site/unité sont liés au Réseau des Centres d'Excellence de Formation.

7. Obtenir de l'aide

Si vous avez des questions concernant la procédure, vous pouvez contacter votre représentant RH local ou votre service de formation local.

Plus d'informations sur l'offre de formation au niveau de l'entreprise, fournie par ArcelorMittal University et le Functional Academies, se trouve sur le portail RH.

8. Documents connexes

- Gestion des performances
- Planification du développement
- Comité Carrière
- Programme d'intégration globale
- La planification des effectifs