

**POLITIQUE DU GROUPE BUREAU VERITAS  
EN MATIÈRE DE FORMATION, DÉVELOPPEMENT DES  
CARRIÈRES ET GESTION DES TALENTS**

**Group HR 007-PO – Politique du Groupe en matière de formation, développement  
des carrières et gestion des talents**  
Mars 2021

Titre :	<i>Group HR 007-PO – Politique du Groupe en matière de formation, développement des carrières et gestion des talents</i>	Version :	2
Numéro de code :	<i>Group HR 07 -PO</i>	Date de la version :	<i>Mars 2021</i>

# **POLITIQUE DU GROUPE EN MATIÈRE DE FORMATION, DÉVELOPPEMENT DES CARRIÈRES ET GESTION DES TALENTS**

## **Introduction**

Notre ambition est d'offrir à nos clients l'excellence. Pour y parvenir, nous devons permettre à nos collaborateurs de développer continuellement leur potentiel. C'est pourquoi Bureau Veritas s'engage à offrir à ses collaborateurs la possibilité de se confronter à de nouvelles expériences et découvrir différents postes, projets et équipes, ainsi que de participer à des programmes formels de formation. Nos collaborateurs ont ainsi l'opportunité de marquer de leur empreinte la vie de l'entreprise (« LEAVE YOUR MARK ») et de faire évoluer leur carrière.

Le Groupe s'attache également à constituer un solide vivier de talents pour les futurs postes clés à pourvoir au sein du Groupe, en accélérant le développement de nos propres collaborateurs, mais aussi en recrutant à l'extérieur. Notre stratégie de gestion des talents repose sur un principe : « chaque collaborateur peut être un talent » et nous investissons en priorité dans les talents capables de contribuer à la croissance et à la réussite du Groupe.

## **Champ d'application**

Cette politique s'applique à tous les collaborateurs du Groupe, y compris les employés à temps partiel. Les collaborateurs en contrat à durée déterminée et les contractuels ont également accès à la formation, comme la formation de conformité, et à d'autres programmes et au développement de compétences en concertation avec leur manager.

## **Responsabilités**

Bureau Veritas attend de ses collaborateurs et managers qu'ils collaborent dans le cadre de leur contribution à notre culture du développement continu. Cette contribution se traduit notamment par des feedbacks constructifs et permanents et la possibilité, pour chacun, de se confronter à des expériences appropriées, de créer des liens avec d'autres et de participer à des programmes formels de formation permettant d'accélérer notre croissance.

Notre carrière est entre nos mains. Il appartient à chacun de nous d'identifier les opportunités d'évoluer. Il incombe en outre à chaque manager d'identifier les besoins en développement des collaborateurs, de coacher ses équipes et de rechercher les opportunités d'amélioration des compétences.

Notre service des Ressources Humaines joue un rôle clé dans l'accompagnement des managers. La fonction RH met en place des modèles d'apprentissage, solutions et processus de formation, comme la plateforme de formation en ligne et le système d'enregistrement, et supervise l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie Talent de Bureau Veritas.

Titre :	Group HR 007-PO – Politique du Groupe en matière de formation, développement des carrières et gestion des talents	Version :	2
Numéro de code :	Group HR 07 -PO	Date de la version :	Mars 2021

## Modèles d'apprentissage, solutions et processus

La stratégie RH du Groupe, schématisée ci-dessous, montre les axes sur lesquels doivent porter nos efforts pour développer nos collaborateurs, dans la section « DÉVELOPPER ».



Les principaux modèles d'apprentissage, solutions et processus en place pour soutenir les axes « formation », « développement du leadership », « grande performance », « vivier de talents » de la section « DÉVELOPPER » incluent :

### La formation

La formation en ligne est proposée via le système de gestion des formations du Groupe, « MyLearning », une solide plateforme permettant de rechercher et attribuer des programmes de formation (en ligne et en présentiel) pour tous les collaborateurs et de générer des rapports automatiques. Exemples de programmes de formation en ligne :

- Les modules « Compliance », couvrant des sujets comme le code d'éthique, les règles cardinales de sécurité, la cybersécurité, la sécurité au volant, la sécurité pendant les voyages, le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et les politiques et procédures des pays, régions et bureaux locaux
- Les modules « Onboarding » consacrés à l'intégration des nouvelles recrues
- Les modules techniques, spécifiques d'une division, conçus et développés par des experts du domaine, dans nos divisions opérationnelles
- Les modules sur l'efficacité personnelle (compétences en communication et capacité à influencer)

Dans certains cas, la formation en ligne est complétée par une formation en présentiel. C'est le cas, par exemple, lorsque nos éminents experts animent des formations pour partager leurs connaissances dans leurs domaines d'expertise.

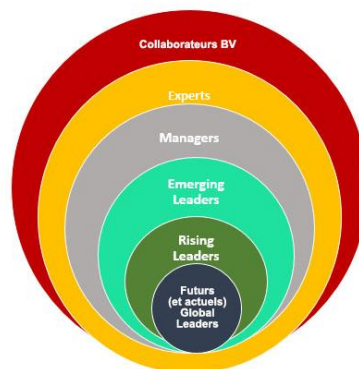
### Le développement du leadership

Titre :	<i>Group HR 007-PO – Politique du Groupe en matière de formation, développement des carrières et gestion des talents</i>	Version :	2
Numéro de code :	<i>Group HR 07 -PO</i>	Date de la version :	<i>Mars 2021</i>

Parallèlement aux programmes spécifiques de développement du leadership offerts au niveau Groupe à chacun de nos viviers de talents (voir ci-dessous), Bureau Veritas propose des programmes similaires par l'intermédiaire de ses divisions opérationnelles et des opérations locales. Ces programmes développent les compétences en leadership définies dans nos « attentes en matière de leadership » qui se perfectionnent par nos « 12 compétences de leadership ». Ils incluent, par exemple, des simulations, du mentoring et du coaching. Ils complètent les programmes proposés au niveau Groupe.

### Le vivier de talents

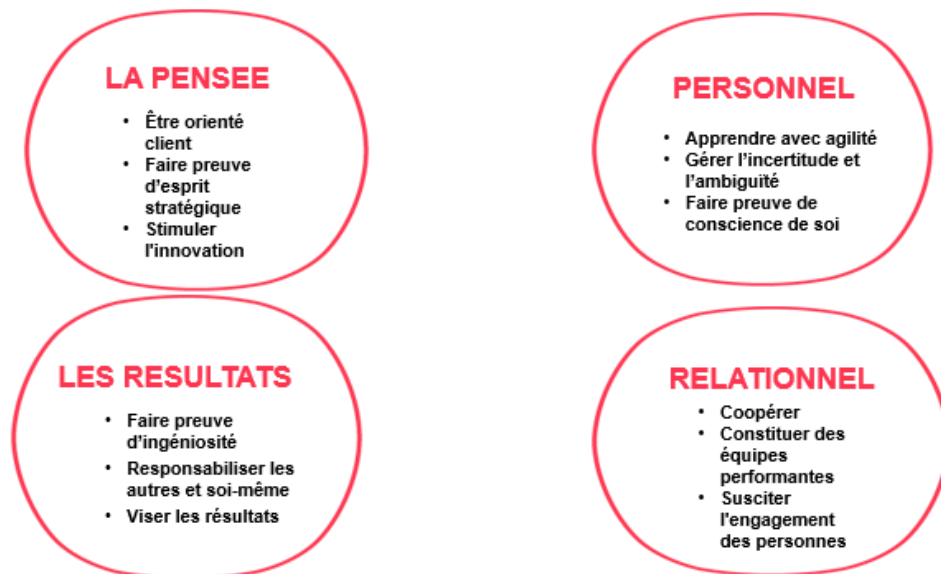
Bureau Veritas estime que « chaque collaborateur peut être un talent ». Pour accélérer le développement de nos talents et consolider notre vivier, nous les avons répartis en six groupes : **Collaborateurs de BV, Experts, Managers, Emerging leaders, Rising leaders et Futurs (et actuels) Global Leaders** :



Le Groupe a mis en place les mesures permettant d'identifier et d'évaluer en permanence la population de chacun de ces six viviers de talents. Des programmes de formation et de développement spécifiques ont également été élaborés pour chaque vivier, en fonction de leurs besoins particuliers. En outre, des programmes dédiés aux viviers de managers et leaders ont été conçus pour répondre aux besoins individuels et à ceux de l'entreprise, évalués sur la base des éléments suivants de Bureau Veritas :

- Les attentes en matière de leadership :
  - Manager avec les absolus et les valeurs de Bureau Veritas
  - Promouvoir la vision et l'objectif
  - Construire des équipes engagées
  - Faire grandir les collaborateurs
- Des compétences techniques transversales, comme dans le développement durable et le numérique
- Les 12 compétences de leadership :

Titre :	Group HR 007-PO – Politique du Groupe en matière de formation, développement des carrières et gestion des talents	Version :	2
Numéro de code :	Group HR 07 -PO	Date de la version :	Mars 2021



Les programmes destinés aux experts sont gérés au niveau de la division opérationnelle et ciblent l'acquisition et l'actualisation des compétences, certifications et qualifications requises pour délivrer les services à nos clients. La période d'observation en situation de travail et de supervision est un élément important dans la validation de l'application par l'apprenant des connaissances acquises dans le domaine. Régulièrement actualisés, ces programmes sont conformes à la réglementation locale et internationale.

### Grande performance

Bureau Veritas a deux approches de la gestion de la performance et du développement des collaborateurs : MyPerformance@BV et MyDevelopment@BV, toutes deux essentielles à l'évolution de la carrière de nos collaborateurs.

MyPerformance@BV fournit un cadre pour optimiser la performance personnelle et organisationnelle en promouvant et en facilitant les mesures suivantes :

- définir des objectifs individuels alignés sur ceux du Groupe et encourageant le développement de la carrière du collaborateur ;
- passer en revue et redéfinir ces objectifs en fonction des besoins afin de rester réactif face aux évolutions du marché ;
- évaluer la performance via diverses sources de feedback ;
- faire reposer les évaluations de la performance sur (i) l'atteinte des objectifs et (ii) la façon dont ils ont été atteints par rapport aux valeurs et aux attentes en matière de leadership de Bureau Veritas ; et
- fournir et recevoir un feedback constructif.

Titre :	<i>Group HR 007-PO – Politique du Groupe en matière de formation, développement des carrières et gestion des talents</i>	Version :	2
Numéro de code :	<i>Group HR 07 -PO</i>	Date de la version :	<i>Mars 2021</i>

MyDevelopment@BV rassemble les recommandations, procédures et attentes relatives au développement des collaborateurs du Groupe. L'une de ces attentes est qu'un entretien sur les compétences et l'évolution de la carrière ait lieu au moins une fois par an pour chaque collaborateur, avec un suivi numérique des objectifs de développement convenus entre managers et employés. Ces objectifs servent ensuite à définir les solutions, telles que les formations, expériences, etc., que les collaborateurs pourront poursuivre pour accélérer leur développement. La mobilité interne représente une piste majeure de développement éventuel pour les collaborateurs, que Bureau Veritas facilite et promeut à travers :

- des questions structurées lors des échanges dans le cadre de MyDevelopment@BV et des champs de saisie dédiés aux préférences géographiques et fonctionnelles dans SuccessFactors ;
- le partage des profils des collaborateurs dans le cadre du processus régulier d'évaluation des talents du Groupe ;
- le recrutement : la quasi-totalité des offres de poste sont proposées en priorité en interne ; et
- la communication interne : les nominations sur un nouveau poste et les promotions font l'objet d'une annonce par chaque division opérationnelle.