

GROUPE HERSTAL

Pôle Défense/Sécurité : FN Herstal

- ⇒ Armes portables
- ⇒ Systèmes d'armes intégrés
- ⇒ Munitions

Pôle Civil (Chasse et Tir Sportif) : Browning-Winchester

- ⇒ Armes
- ⇒ Munitions
- ⇒ Accessoires

Novembre 2022



FN HERSTAL



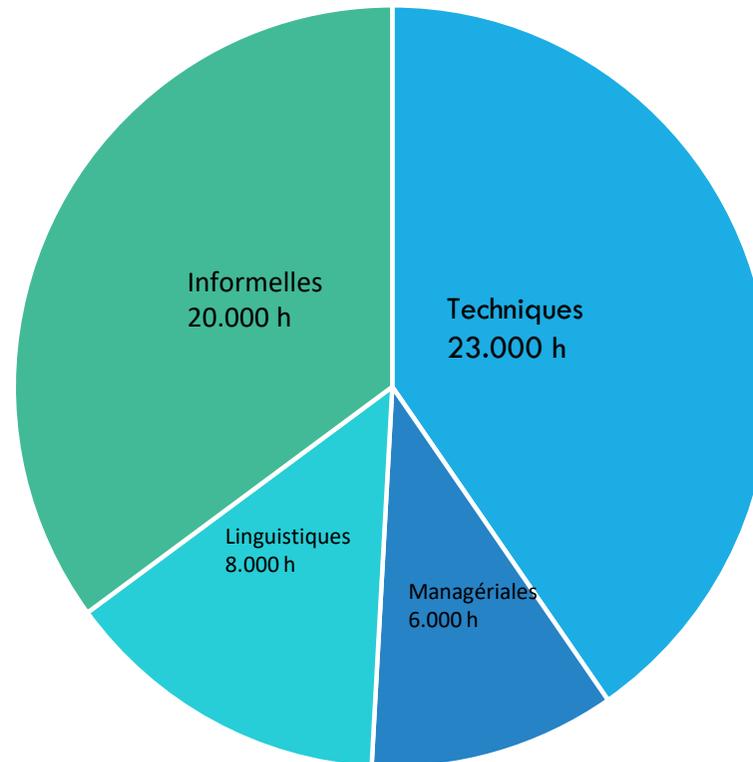
GROUPE HERSTAL

- Sites de production :
 - Canada
 - Belgique
 - USA
 - Finlande
 - Portugal
 - Angleterre

- Nombre de collaborateurs : 3000 personnes

- Actionnaire : Région Wallonne.

FORMATIONS : GRANDS THEMES 2022



TOTAL : 57.000 heures / an

LES FORMATIONS "MAISON":

Pourquoi ?

- ❑ Difficultés pour le service recrutement de répondre aux besoins des départements (RD/Industr/BM,...)
 - Pénurie de certains profils sur le marché
 - Pas suffisamment de « filière » au sein des écoles
 - Spécificités de certains métiers

- ❑ Niveau de compétences des candidats insuffisants pour intégrer immédiatement les ateliers/services

- ❑ Problématique accentuée par le départ en PP de personnel expérimenté

- ❑ Volonté de stabiliser et péreniser en interne les compétences

- ❑ Promouvoir la mobilité interne

Comment ?

- ❑ Partenariat entre l'E et centres de formations (Technifutur, Promotion Sociale, centres spécialisés,...)
 - ❑ Adaptation de certains programmes existants aux spécificités FN/BRG
 - ❑ Support actif des experts internes FN
- Aboutissement : Mise en place d'un plan de formation qui allie :
- Technique – Mécanique – Armurerie
 - CAO
 - Alternance théorie/pratique en entreprise

 - Evolution de l'Entreprise – Changements
 - Connaissance de soi...et des autres

Pour qui ?

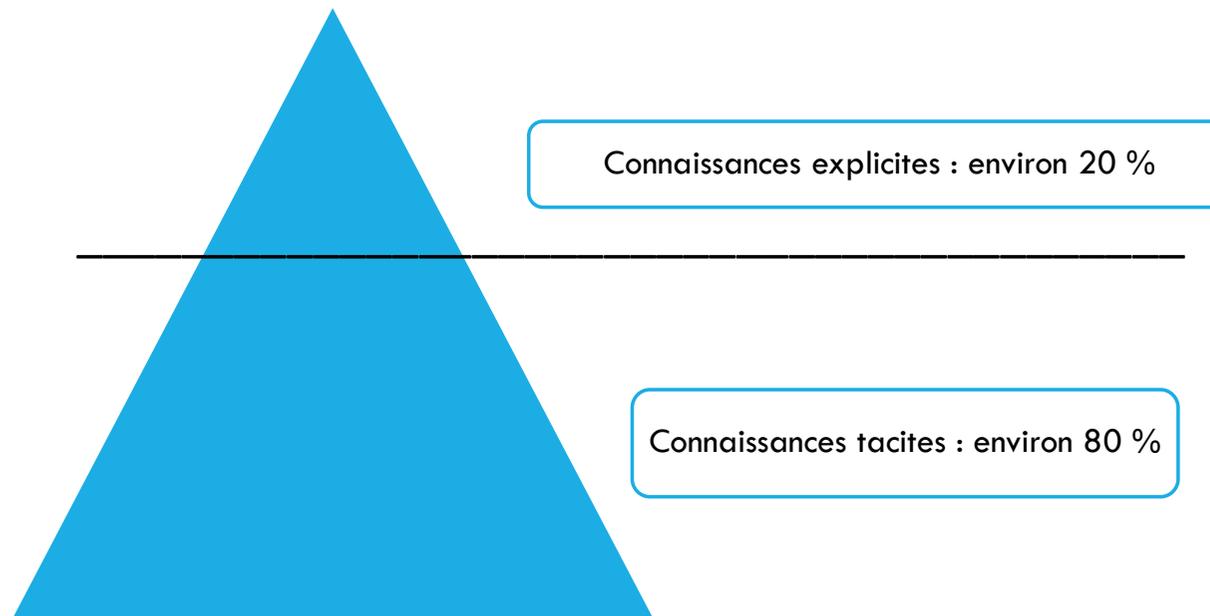
- Priorité au potentiel interne via mobilité interne
- Ouverture à l'externe s'il est nécessaire de compléter le groupe

Processus :

- Affichage interne
- Entretien de motivation
- Tests techniques de sélection
- Assessment
- Examen à la fin de chaque module
- Période probatoire d'un an après la formation

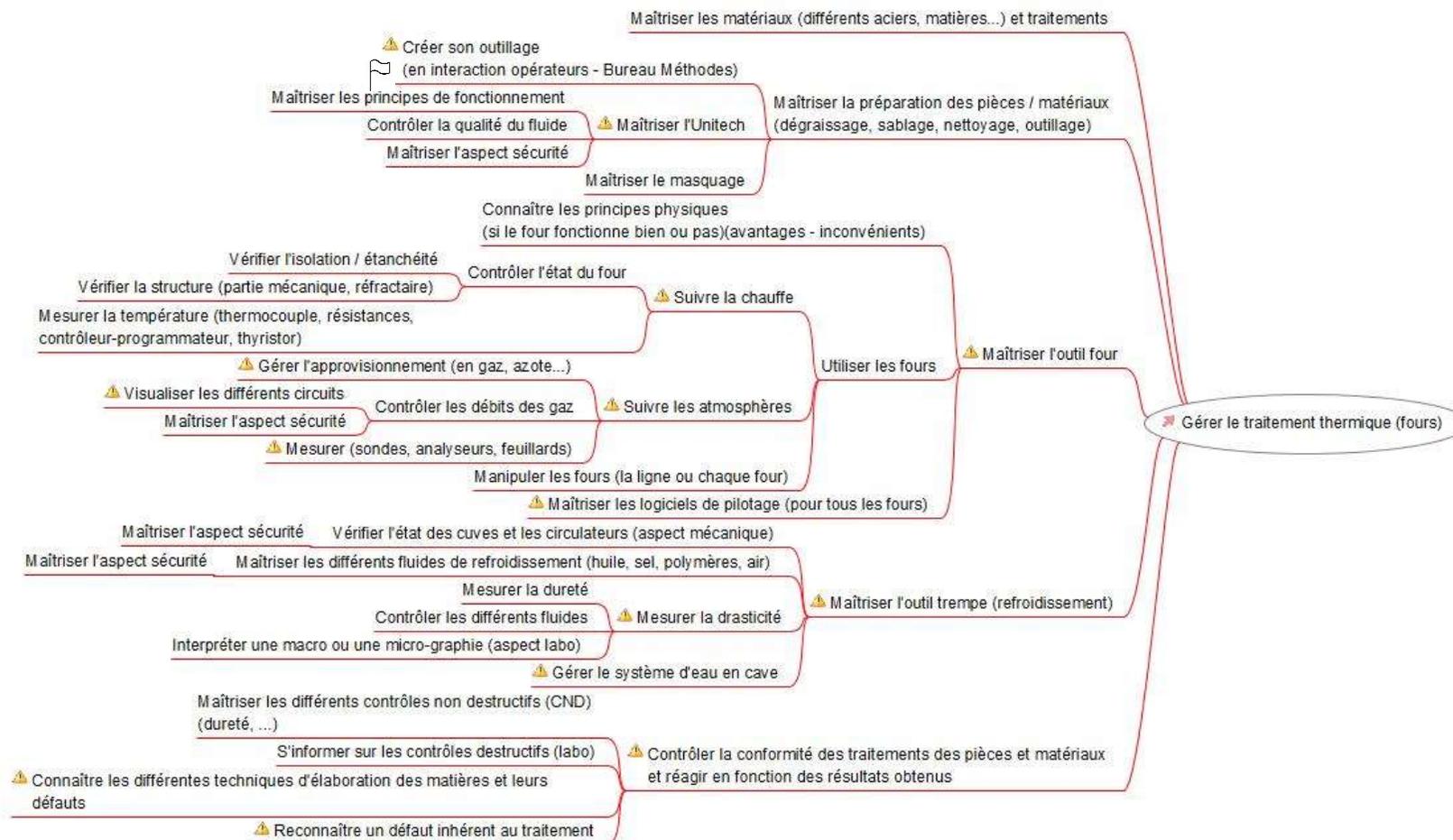
TUTORAT :

Pour anticiper les départs de certains profils spécifiques, mise en place de plans de tutorat càd un transfert de compétences d'un travailleur senior vers un junior dans le même métier.

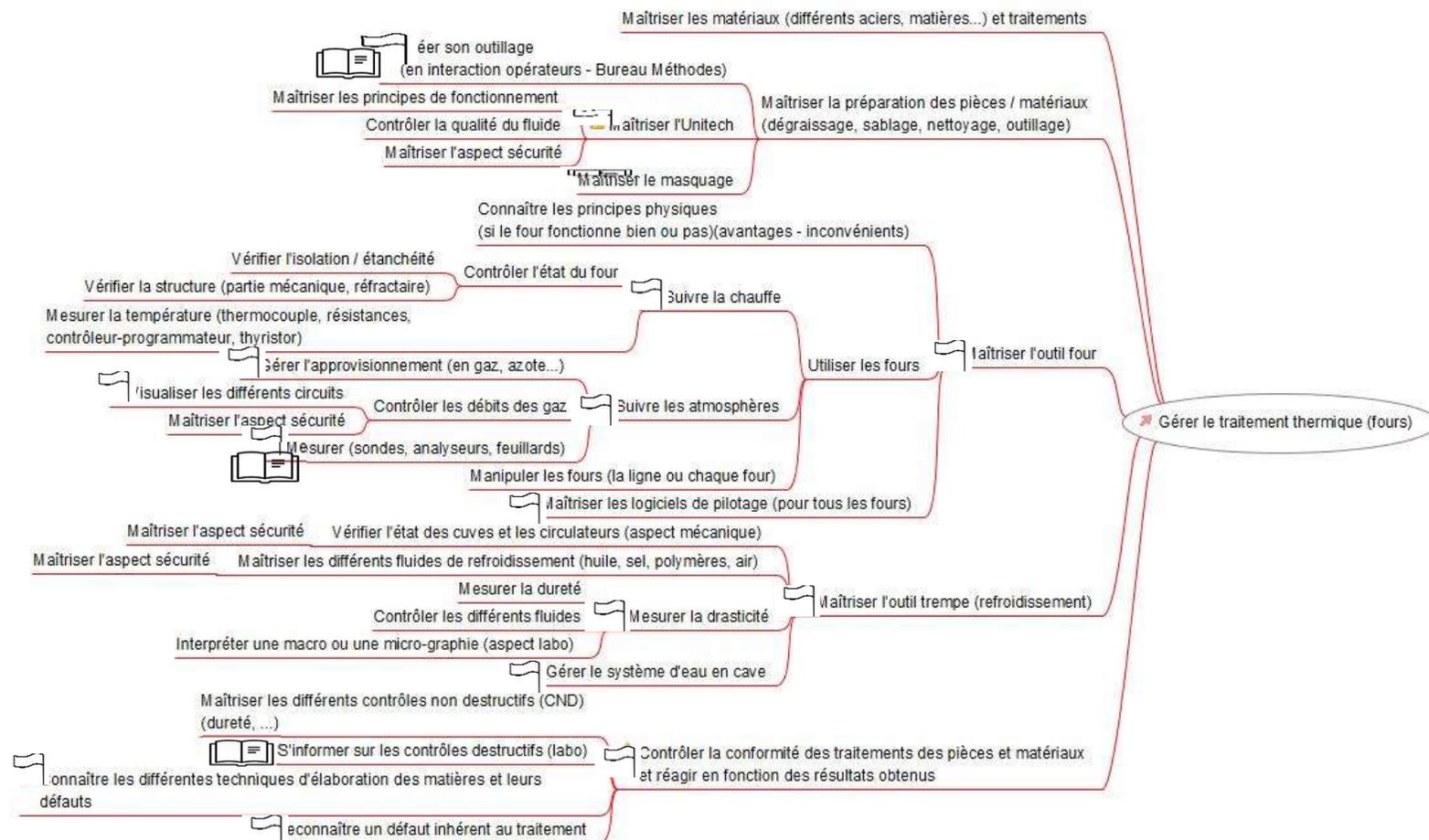


Opération 1.2 : détecter les connaissances critiques :
« Connaissance critique » = 2 caractéristiques essentiellement :

- « rare » < == > **maîtrisée par (trop) peu de personnes**
- « stratégique » < == > **impératif de la conserver en interne**



Opération 1.3 : définir la stratégie ou le mode de transmission à privilégier



Etape 2 : établir le « plan de transfert »

Connaissance/ compétence visée	Méthode/Plan	Qui	Quand (timing)
1. Effectuer des réglages	<ol style="list-style-type: none"> 1. Explication/introduction 2. Observation du travail (ou travail en collaboration /en duo) 3. Réglage d'une pièce (base) avec senior en première ligne et junior dans le rôle de l'aidant 4. Debriefing et explications complémentaires (focus sur les outils utilisés dans le processus) 5. Même travail qu'à l'étape 2, en inversant les rôles 6. Debriefing et explication (synthèse) sur tout le cycle de travail (avec établissement d'une fiche de contrôle du travail réalisé) 	Sr-Jr	X semaines
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tâches similaires aux précédentes, réalisées avec d'autres collègues (tournante) <p>Pièces et situations à prévoir :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. <p>En parallèle : lecture et synthèse de la documentation technique</p> <p>Debriefings intermédiaires et final</p>	Co-Jr Jr Sr-Jr	X semaines
2. Connaissance/compétence suiv.

→ Va également pouvoir servir de « tableau de bord » (ou instrument de suivi)

CONDITIONS EN AMONT.

- Repérage des métiers visés (en priorité)
 - Métier = activité faisant appel à un corps de connaissances et compétences formant un ensemble cohérent et identifié(able)
 - Peut être à dominante opérationnelle ou intellectuelle

- Constitution des groupes de travail métiers « de qualité »
 - Seniors : bons représentants du métier, reconnus comme personnes de référence par leurs pairs
 - Inclus seniors et juniors

- Communication
 - Expliquer le pourquoi → Management / RH
 - Expliquer le comment → RH/Responsable projet

- Attention : règle 50/50.

QUI EST RESPONSABLE DE QUOI.

Management

- Définir les métiers/domaines de connaissances à transmettre
- Cadrer les contraintes de temps
- Suivre et évaluer le processus.

Transmetteurs-tuteurs-seniors

- Transmettre les connaissances importantes de façon ouverte et dans toute la mesure du possible

Juniors

- Participer activement à leur formation (50/50)

En matière d'évolution :

Les Seniors sont responsables d'évoluer l'acquis chez les juniors.
L'évaluation individuelle reste la responsabilité du management.

Le futur ...

- Individualisation de la formation
- Extension du tutorat
- Renforcement de l'expertise interne
- Développement de la formation en alternance
- Mutualisation des projets
- Nouvelles compétences.

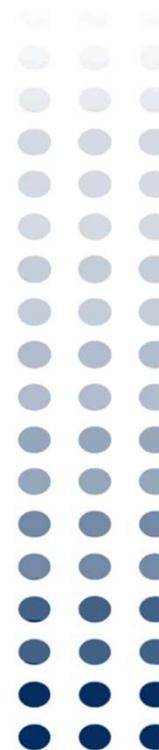


All products marketed by FN HERSTAL, S.A., Belgium, are restricted to military, law enforcement and special forces sales only, and are subject to export licenses/permits by Belgian authorities (Walloon Region). They therefore are targeting only and exclusively an informed and seasoned specific professional audience.

Every reasonable effort has been made to ensure that all product photographs, descriptions and specifications in this presentation are accurate. However, inadvertent errors may occur, and changes in design or materials, due to our continual effort to improve products, may result in some change in specifications before subsequent publications are issued. Products – weapons and/or accessories without the list being exhaustive – shown in this presentation are for indication and illustration purposes only and are therefore not intended to commit FN HERSTAL, S.A. in any capacity whatsoever. FN HERSTAL, S.A. reserves the right to modify or change the specifications at any time without prior notice. The models displayed in this presentation may not be available worldwide, depending on the range of products available in the country of origin and/or destination. In this regard, FN HERSTAL, S.A. may not be held responsible for any reason whatsoever.

No part of this presentation, i.e. documents, information, technical diagrams or any other copies – without the list being exhaustive - may be used, fixed, reproduced, adapted, translated, entered into a database or even released to the public, partly or entirely, without prior and written permission of FN HERSTAL, S.A. All trademarks, service brands, logos and brand names as well as copyrights, used here are trademarks or registered trademarks or copyrights owned by FN HERSTAL, S.A. – except otherwise specified – and may therefore not be used, copied, reproduced, republished, uploaded, sent, transmitted, sold or altered in any way without the prior written permission of FN HERSTAL, S.A. and/or any third party copyrights owner, if the case may be. All copyrights owners of published images in this presentation have been identified whenever possible. Should a copyright be omitted, the copyright owner is invited to contact the Communication Department of FN Herstal.

All rights reserved for all countries. © FN HERSTAL, S.A.



FN HERSTAL

