



## FONCTIONS SUPPORT

Ressources humaines



**leem**  
les entreprises  
du médicament

# Responsable formation

Le rôle du/de la responsable formation consiste à définir, construire et piloter la politique de développement des compétences pour contribuer à la performance de l'entreprise et à l'employabilité des salarié(e)s.

## ACTIVITÉS

### Définition de la politique formation de l'entreprise

- Identification des axes de formation à développer en rapport avec les orientations stratégiques de l'entreprise (rédaction de la note d'orientation formation)
- Élaboration d'un projet pédagogique cohérent en lien avec les objectifs globaux
- Conseil et support auprès des managers et des salarié(e)s sur l'ensemble des questions relatives au développement des compétences et à ses différents dispositifs

### Élaboration du plan de développement des compétences

- Recueil des besoins exprimés par les salarié(e)s, managers, représentants du personnel
- Proposition sur les compétences à développer par métier
- Conception et design de parcours blended et learning développement adaptés aux besoins de montée en compétences
- Présentation du plan de développement des compétences aux partenaires sociaux pour un vote consultatif
- Suivi de sa réalisation

### Lancement du plan et des projets de développement des compétences

- Mise en œuvre du plan de développement des compétences (réalisation de reportings et études spécifiques)
- Rédaction de cahiers des charges des projets de formation liés aux différents dispositifs existants : entretien professionnel, CPF, CQP, Pro-A, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage...
- Accompagnement et communication des salarié(e)s et des managers sur les dispositifs de formation et leurs conditions de mobilisation
- Lancement des appels d'offre pour répondre à des besoins opérationnels spécifiques :
  - Rencontre, sélection des prestataires externes (organismes de formation, cabinets conseils) en fonction des exigences pédagogiques du plan de développement des compétences
  - Validation de la faisabilité et de la pertinence des propositions, en termes pédagogiques et budgétaires, négociation si besoin avec les prestataires de formation
  - Mise en place d'un système d'évaluation des actions de formation menées et mesure du retour sur investissement
  - Mesure de l'évolution des performances de l'entreprise à court et moyen terme
  - Elaboration de plans de progression pour optimiser l'impact des actions de formation
  - Communication auprès de la direction, des IRP et des salarié(e)s de l'entreprise sur les résultats obtenus



### Profil de recrutement :

Ce métier est ouvert aux personnes ayant deux à cinq ans d'expérience dans les fonctions ressources humaines, idéalement dans la formation, en entreprise ou en cabinet. La durée d'expérience requise peut varier en fonction de l'importance des effectifs concernés et du positionnement hiérarchique au sein de l'entreprise.



### Formations

#### Parcours recommandés :

- Formation Bac +4/5 en gestion ou administration générale
- Formation Bac +5 (master) spécialisée en sociologie, psychologie, sciences sociales, droit, communication
- Formation Bac +5 (master) spécialisée en gestion des ressources humaines, ingénierie de la formation...
- École de commerce (avec spécialisation en ressources humaines)

Pour aller plus loin : <http://www.imfis.fr/>



### Passerelles métier :

- Responsable des ressources humaines
- Responsable du développement RH
- Responsable du recrutement
- Directeur/trice des ressources humaines
- Responsable gestion des carrières

Pour aller plus loin :

<http://www.macarrieredanslapharma.org/>



### Autres appellations :

- Directeur/trice de la formation
- Gestionnaire de formation
- Responsable formation et carrières
- Responsable formation et gestion des compétences
- Responsable pédagogique
- Conseiller/ère en formation

# Responsable formation



## Gestion administrative des formations

- Suivi de l'application du plan et des projets de formation dans le respect des accords et obligations légales
- Veille réglementaire sur les obligations légales de l'entreprise
- Préparation des supports d'information et de consultation des IRP
- Animation de la commission formation
- Gestion des relations avec les organismes paritaires collecteurs (OPCO)
- Élaboration des déclarations fiscales, gestion des contributions obligatoires formation et taxe d'apprentissage, réalisation du bilan pédagogique et financier
- Communication au service paie des absences (départs en formation)
- Suivi des alternant(e)s

## Élaboration du budget

- Définition avec la direction et suivi du budget formation annuel ou pluriannuel
- Elaboration et optimisation du budget avec arbitrage des différents dispositifs de formation
- Montage des dossiers de financement (FSE, Etat, région...)

## Management d'équipe et pilotage de l'activité du service

- Management de l'équipe du service formation (chargé(e)s ou gestionnaires de formation)
- Veille sur l'innovation, la recherche de nouvelles modalités de développement des compétences et d'apprentissage
- Identification de formateurs internes et externes ayant la capacité d'assurer les différents modules de formation envisagés (expertise technique, qualités pédagogiques)
- Supervision de la bonne coordination des plannings (formateurs, convocations, informations des salarié(e)s, locaux...)

# COMPÉTENCES CLÉS

## ←|→ Transverses

- Organiser et mener à bien les nombreux dossiers sur lesquels il/elle travaille simultanément, coordonner l'organisation des sessions
- Savoir négocier, aussi bien dans le cadre des relations avec les partenaires sociaux que dans celui de la sélection d'un prestataire
- Gérer ou participer à des projets RH transverses (GPEC/GEPP)
- Avoir l'esprit d'initiative et de créativité pour lancer de nouvelles actions de formation
- Être capable d'animer des sessions de formation et/ou d'information
- Réaliser le bon équilibre entre l'intérêt de l'entreprise et celui des salarié(e)s
- Être pédagogue et savoir convaincre du bien-fondé du plan de développement des compétences auprès des responsables opérationnels, des membres du comité de direction et des partenaires sociaux



## Métier

- Connaître les métiers, les compétences et leur évolution, le secteur d'activité, l'organisation et les enjeux business de l'entreprise pour détecter et mettre en place des actions pertinentes de développement des compétences
- Suivre les évolutions du marché des solutions liées à la digitalisation de la formation (plateforme LMS/CMS) pour choisir les logiciels les plus adaptés à l'entreprise en collaboration avec le service informatique.
- Connaître les obligations de suivi du secteur pharmaceutique à intégrer dans la LMS
- Anticiper l'évolution des métiers et des compétences de demain pour accompagner les transformations de l'entreprise et apporter une vision stratégique et prospective du développement des compétences
- Contribuer à l'ingénierie pédagogique de certaines formations
- Accompagner l'acculturation des salarié(e)s et de la direction aux processus de digitalisation de la formation
- Connaître l'environnement réglementaire du secteur pharmaceutique et son impact sur les métiers
- Avoir une forte culture et appétence pour le digital learning
- Définir l'ingénierie pédagogique pour concevoir avec des prestataires extérieurs des parcours d'apprentissage innovants et efficaces
- Maîtriser le cadre juridique de la formation
- Maîtriser l'anglais pour travailler dans des entités multiculturelles

Avec la sécurisation des parcours professionnels prévue par les dispositions réglementaires, l'entreprise se doit de veiller à l'employabilité de ses salarié(e)s. Le/la responsable de formation est ainsi tenu(e) de leur proposer des formations permettant de maintenir et développer leurs compétences et leur employabilité, qu'elle soit interne ou externe.

Au-delà de cette dimension, les évolutions marquées des métiers en lien avec la transformation digitale rendent essentielles l'adaptation et l'évolution des plans de formation. Les objectifs se situent à plusieurs niveaux : sensibilisation de l'ensemble des fonctions aux enjeux du digital (notamment sécurité informatique et protection des données), accompagnement de la mise en place de nouveaux outils digitaux, formation ou montée en compétences d'experts ou talents à ces nouvelles compétences pour les fidéliser et limiter les difficultés de recrutement sur des métiers en tension.

Outre la gestion des formations relevant du plan de formation, ses missions prennent plus d'ampleur avec l'élaboration de projets et de parcours de formation individualisés. Il est de plus en plus demandé au/à la responsable formation de non seulement bien connaître les métiers, mais aussi d'avoir une vision prospective des compétences de demain pour répondre aux enjeux business de l'entreprise.

Il/elle dispose d'une gamme variée d'outils pédagogiques numériques, en développement exponentiel depuis la pandémie de Covid19 : e-learning, visio-formation, logiciels de mise en situation professionnelle (serious games), blended learning (associant Internet et présentiel), formation à distance (mobile learning via des smartphones et tablettes tactiles). Son choix s'opère en fonction du public (génération Y, seniors), des thématiques et du budget.

Il/elle veille au retour sur investissement des projets engagés, notamment dans la recherche des financements et dans les relations avec l'opérateur de compétences, et il/elle peut même recourir à un(e) acheteur/euse, souvent spécialisé(e) dans les prestations intellectuelles.

Dans les grandes organisations, il/elle peut être amené(e) à animer, parfois en lien avec des universités ou des professionnels, des structures internes de veille et d'échanges (université, campus, académie, institut d'entreprise).