

Fonction

RESPONSABLE FORMATION IV.B (H/F)

Évolutions possibles

Au sein du métier

- [CHEF DE PROJET FORMATION IV.A \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE PROJET FORMATION III.2 \(H/F\)](#)
- [CHARGE DE PROJET FORMATION III.3 \(H/F\)](#)
- [FORMATEUR III.2 \(H/F\)](#)
- [FORMATEUR III.3 \(H/F\)](#)
- [FORMATEUR IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE FORMATION IV.A \(H/F\)](#)
- [RESPONSABLE FORMATION IV.B \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT FORMATION II.2 \(H/F\)](#)
- [ASSISTANT FORMATION II.3 \(H/F\)](#)

A compétences proches

- [RESPONSABLE DEVELOPPEMENT RH IV.A \(H/F\)](#)
- [DIRECTEUR D'ENTITE RH IV.B \(H/F\)](#)

Raisons d'être

Le responsable formation met en œuvre la politique formation en pilotant la conception, le déploiement et le suivi de dispositifs de développement des compétences (alternance, formation professionnelle). Il est l'interlocuteur privilégié pour les sujets liés à la montée en compétence des collaborateurs. Il contribue à l'atteinte des objectifs du plan de développement annuel sur son périmètre et garantit une relation client de qualité. Il peut avoir la responsabilité d'une équipe et/ou d'une expertise.

Selon les organisations, les activités peuvent être exercées dans leur ensemble ou par blocs de spécialisation.

Missions

Piloter et garantir une relation client de qualité

Garantit la satisfaction des commanditaires métier à travers des arbitrages coûts / délais / qualité

Contribuer à la définition des orientations de la politique de développement des compétences et d'alternance

Contribue à l'élaboration du plan de développement des compétences en lien avec les orientations stratégique de l'entreprise/ de la Branche

Elabore un projet pédagogique cohérent et innovant, adapté aux priorités exprimées et au budget alloué

Définit le budget prévisionnel et optimise les moyens de financement des dispositifs de formation

Assure la veille et l'analyse des évolutions législatives sur son domaine et transpose et/ou modifie la réglementation RH et les process internes

Développe et assure les relations avec les partenaires institutionnels (écoles, OPCO...)

Piloter la conception de l'offre de dispositifs de développement des compétences

Construit et organise l'offre globale de développement de compétence en apportant son expertise tout au long des projets : rédaction du cahier des charges, choix des prestataires, élaboration du contenu et partis pris pédagogiques...

Pilote les relations avec les prestataires externes et internes

Fait évoluer l'offre de développement des compétences en fonction de la stratégie du Groupe / Branche et

des innovations sur le marché de la formation

Organise une veille autour de la pédagogie, du numérique et des parcours client

Piloter l'optimisation de l'offre et le déploiement des dispositifs de développement des compétences

Organise et pilote le déploiement des projets de développement

Suit le déploiement (reporting, études spécifiques, etc.) et accompagne les clients sur ce déploiement, dans le respect de la stratégie du Groupe

Veille à l'évaluation des dispositifs/actions menées et à leur amélioration

Pilote les relations avec les prestataires externes et internes

Elabore et communique les tableaux de bord des activités de développement des compétences

S'assure de la mise en visibilité des process et actions de développement des compétences à destination des collaborateurs (portail formation, catalogue, fiches mémo sur les dispositifs VAE, CPF, BC...)

Est force de proposition au sein de son collectif pour améliorer les modalités de dispense

Manager les équipes RH et animer/conseiller la filière

Contribue à la montée en compétences des acteurs sur la formation professionnelles (dont alternance)

Assure la sécurité des personnels et des biens sur les sites relevant de sa responsabilité

Assure le management et le développement des compétences de son équipe

Sécurise la qualité de service clients de ses équipes

Garantit le partage d'information, l'animation et la montée en compétences de tous les acteurs de la filière RH : environnement réglementaire, processus et procédures...

Pilote le budget sur son périmètre

Compétences

Comportementales Socles

Orientation client

Enrichir l'expérience client en adoptant une posture de service et de conseil et développer une relation de confiance durable. Anticiper, analyser, comprendre les besoins et attentes de ses clients pour apporter des réponses personnalisées. S'appliquer à améliorer la satisfaction client et mesurer son niveau de satisfaction.

Culture du changement et de l'innovation

Encourager et accompagner le changement et les initiatives d'amélioration dans un environnement complexe et incertain. Expérimenter, tester, évaluer en s'appuyant sur de nouvelles méthodes, y compris numériques. Comprendre et susciter l'innovation en remettant en question les usages et en osant être pionnier. Etre dans une dynamique d'identification et d'apport de nouveautés dans son activité en osant sortir du cadre pour penser le problème en dehors de ses limites et de ses moyens lorsque la situation le demande.

Coopération et ouverture

Construire et faire vivre des réseaux informels ou structurés d'individus ou de groupes en s'appuyant sur les outils collaboratifs comme les réseaux sociaux internes. Participer individuellement à l'atteinte d'un résultat collectif en favorisant l'entraide et le partage de connaissances. Savoir fédérer les parties prenantes d'un projet autour d'un objectif commun et établir des partenariats. Faire preuve d'écoute active vis-à-vis de ses interlocuteurs et prendre en compte leurs problématiques et les objections émises dans ses actions et prises de décision. Etre ouvert(e) d'esprit et curieux(se) au sein de son environnement.

Orientation résultats

Engager des actions et mobiliser en toute autonomie des ressources (financières, matérielles, techniques, numériques et humaines) pour atteindre des performances durables dans le respect des principes éthiques, de qualité de vie et de RSE. Savoir être proactif et fixer, pour soi et/ou pour d'autres, des objectifs ambitieux et exploiter des opportunités pour aller au-delà des attendus.

Digital et Data

Travail et outils collaboratifs

Adopter des pratiques collaboratives dans le travail au quotidien, notamment en travaillant principalement sur les plates-formes collaboratives. Participer à des projets en mode collaboratif, en travaillant sur les outils en ligne qui facilitent la transversalité. Echanger et partager les bonnes pratiques ou retours d'expérience. Maîtriser les règles de confidentialité.

Efficacité professionnelle

Analyse du besoin Client / Partenaire / Collaborateur

Comprendre, analyser et challenger les besoins et attentes de ses clients / partenaires / collaborateurs, en prenant en considération leurs contraintes et les risques associés. Conseiller et alerter au regard de leurs choix.

Pilotage et gestion de l'activité

Analyse de la performance et rentabilité

Analysier la performance d'un projet à un instant t (analyse et contrôle des coûts, des données budgétaires réalisées vs prévisionnelles, du Cash Flow, analyse d'un compte de résultats, calcul de coûts unitaires, calcul de prix de revient...) et optimiser sa rentabilité à moyen et long terme (gestion prévisionnelle et estimation des coûts, scenarios prédictifs, simulation d'impacts, résultats prospectifs, etc.).

Relation partenaires / fournisseurs

Sélectionner un partenaire/fournisseur en respectant la politique définie (sourcing, orientation make or buy, . . .). Piloter la relation (modes de fonctionnement, communication, gouvernance de pilotage. . .), anticiper les litiges, gérer les crises et alerter en cas de nécessité. Assurer le suivi contractuel de la relation avec les fournisseurs (contrats de projet, contrat de service, contrats fournisseurs internes, fournisseurs externes, . . .) et réaliser et analyser un bilan QCD (Qualité, Coûts, Délais).

Projet

Management de projet

Maîtriser les concepts et les outils de la Gestion de Projet et de la conduite du changement. Mobiliser et animer acteurs et contributeurs, en favorisant les pratiques collaboratives. Garantir le respect de l'équilibre entre les engagements de coût, de délai et de satisfaction client. Analyser les risques et mettre en œuvre les mesures correctrices.

Techniques RH

GPEC

Anticiper l'évolution quantitative et qualitative des différentes formes d'emplois, des effectifs, des métiers et des compétences et mettre en place des plans d'actions pour accompagner les transformations de l'entreprise.

Conception et animation de solutions d'apprentissage

Etre capable d'élaborer et d'animer des dispositifs adaptés au besoin de développement de compétences : solutions d'apprentissage, méthodes pédagogiques...

Environnement de travail

Siège

Entités régionales ou locales

Déplacements possibles dans les écoles et universités et dans les territoires

Relations internes/externes

Managers opérationnels

Responsable recrutement

Conseiller en évolution professionnelle

Service achats

Partenaires institutionnels

Prestataires externes

Famille

Filière

Métier

Répartition des effectifs

- □

Groupe - siège

Effectif de la fonction

De 1 à 9