



Réorganisation stratégique et formation en anglais de collaborateurs clés et VIP au niveau du cluster Européen

L'entreprise:

Un leader mondial des gaz industriels

Type de formation :

Formation en anglais tous modes (F-à-F ; Téléphone ; Présentiel online)

Equipe concernée :

Collaborateurs basés en France et faisant partie du cluster européen (France, Espagne, Italie, Portugal)

Localisation :

France entière

Thématiques :

Développement de contenus spécialisés Off et Online, Accompagnement, formation d'une population stratégique et VIP, formation individuelle, GPEC



INTRO

L'entreprise, un leader mondial du gaz industriel a confié à LANGAJ suite à une réorganisation stratégique le développement des formations en anglais d'une équipe de 80 collaborateurs clés et VIP du nouveau cluster européen.

L'ENTREPRISE

Le client est un leader mondial de la fabrication et commercialisation de gaz industriels (industrie, santé, environnement et recherche) et emploi en France près de 2 500 collaborateurs.

LE CONTEXTE

Suite à une réorganisation stratégique, l'entreprise décide de restructurer son approche par marché en regroupant entre elles les équipes françaises, espagnoles, italiennes et portugaises, la langue de travail devenant l'anglais. C'est un véritable challenge pour les collaborateurs qui ne pratiquaient que très peu cette langue. C'est dans ce contexte que LANGAJ conçoit un dispositif de formation destiné à aligner les compétences linguistiques sur les exigences requises par le poste de chaque collaborateur. Cette équipe de 80 personnes se trouve sur différents sites en France même si la majorité se situe en Ile de France.

L'APPORT LANGAJ

LANGAJ a mené le projet dans un esprit de coproduction afin de le rendre le plus efficace et le plus adapté possible au contexte de l'entreprise, et de l'équipe en particulier. L'analyse des postes et la définition des niveaux requis a également été un point essentiel de la démarche.

PHASE D'ANALYSE

Langaj a réalisé pour l'ensemble des collaborateurs un mapping des compétences et des exigences des différents postes, comprenant :

- L'analyse des postes (Fiche de poste, interview collaborateurs, validation Manager et RH)
- Evaluation des compétences en anglais en compréhension et production orale et écrite
- Définition des niveaux cibles et seuils, et validation des écarts de niveaux
- Identification des compétences requises
- Préparation d'un plan de montée en compétences sur 2 ans

« Cette étape a permis de bien cerner les besoins de montée en compétences de chacun, et d'établir un échange entre la DRH et le management sur la nécessité d'accompagner les collaborateurs dans le cadre d'un plan à deux ans »

CONCEPTION DU DISPOSITIF

- Chaque collaborateur procède à l'intégralité de ses évaluations
 - Evaluation orale par téléphone (LPI)
 - Evaluation de la compréhension orale/écrite avec un test en ligne (Bright)
 - Entretien d'analyse de besoins permettant de déterminer le profil d'apprentissage (objectifs, enjeux, situations rencontrée,...)
- A la suite des évaluations, une préconisation pédagogique individuelle est réalisée pour chaque collaborateur. Cette préconisation permet de proposer le programme, le parcours et les modalités les plus adaptés aux besoins du collaborateur.

Les programmes de formation ont été conçus sous la forme de situations professionnelles et de compétences associées propres à chacun des collaborateurs. En complément, chaque collaborateur dispose de ressources spécialisées en fonction du segment de marché sur lequel il est positionné.

Les supports de formation ont fait l'objet d'un travail minutieux et spécifique

- Les situations professionnelles et les besoins personnels sont issus des ressources Langaj
- Les compétences par marché « GAZ » ont fait l'objet d'un développement spécifique sur les outils auteurs Langaj. Divisés en 7 marchés, les ressources de formation sont accessibles dans l'espace numérique de l'apprenant et du professeur, et également en format imprimables.
- Ces ressources médiatisées par l'équipe « Content Design » de Langaj sont constituées de documentations internes au client comme des plaquettes, des descriptifs d'articles de presses, des présentations produits, des vidéos...



Ces ressources spécialisées permettent une adhésion encore plus forte des apprenants à la formation car nos professeurs sont également immergés dans le métier de l'entreprise.

DÉPLOIEMENT DE LA FORMATION

- Le projet, y compris la phase de déploiement s'est déroulé dans une logique de co-construction, d'échange et de partage de données
- La dispersion géographique des collaborateurs a nécessité d'adapter en permanence le dispositif et les moyens pédagogiques afin de maintenir un niveau de qualité optimal
- Pour chaque collaborateur, le dispositif de formation a été sélectionné à partir d'un document d'analyse et de préconisation individuel, et d'un échange avec le service RH
- Chaque formation a ensuite été planifiée en tenant compte des disponibilités des collaborateurs
- Chaque apprenant a reçu son programme individuel de formation et le détail de ses évaluations issus du test de positionnement et de l'évaluation orale réalisée par un évaluateur Langaj, ainsi que les niveaux requis pour la tenue du poste
- Afin d'optimiser l'efficacité de la formation, et éviter les ruptures pédagogiques, la gestion du planning de chaque apprenant a été établie dans un temps limité et des activités de productions orales et écrites ont été réalisées entre chaque séance par les apprenants.
- En fin de formation les collaborateurs accèdent à leur bilan de fin de formation dans leur espace numérique et font l'objet d'une évaluation du professeur, et d'un dispositif de certification soit avec le BULATS soit avec le TOEIC.



COORDINATION DU PROJET

L'équipe Langaj s'assure à chaque étape de la maîtrise du projet. Cela concerne en particulier :

- La coordination de l'ensemble du projet par : le responsable client & projet
- La conception et l'intégration des contenus : le responsable du Content Design
- La conception des programmes, l'organisation de la formation et le suivi de la progression de chaque collaborateur tout au long du projet : le chef de projet pédagogique dédié
- La gestion des aspects techniques E-learning et la téléphonie : la responsable formation à distance
- La coordination du planning : le service certification & planning

A NOTER :

Les ressources humaines se sont impliquées dans le projet en offrant un appui fort quant à la politique RH en matière de compétences requises pour la tenue du poste. Les contenus de formation développés sur mesure apportent un engagement et une motivation très forte aux collaborateurs

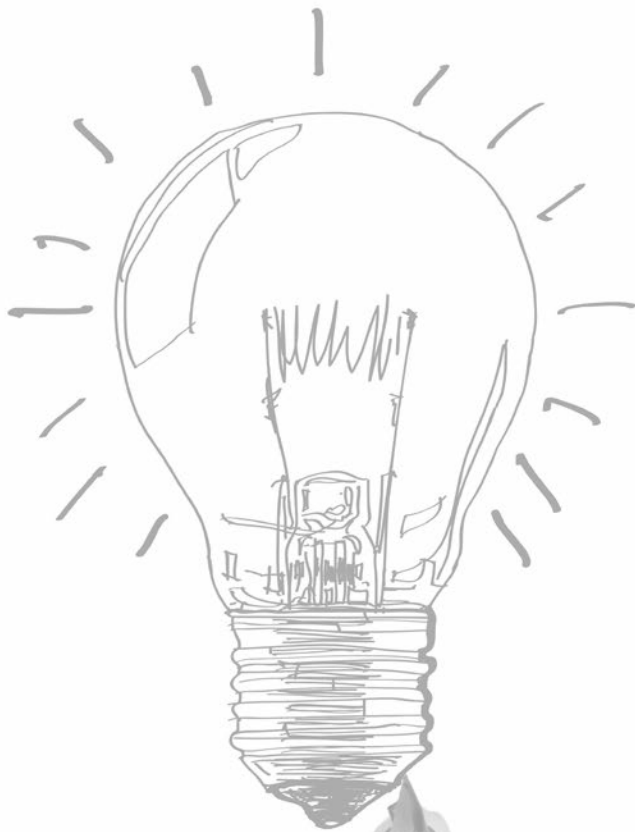
LES RÉSULTATS

- Les contenus spécialisés apportent un élément très singulier à la formation en mobilisant les collaborateurs sur leur contexte unique favorisant une forte motivation et implication
- L'appui RH apporte une caution plus forte à la réussite du projet
- Le niveau des collaborateurs évolue plus rapidement grâce à une mobilisation forte de l'ensemble des parties prenantes vers un objectif commun
- Les préconisations individuelles ont permis d'adapter chaque parcours aux enjeux de chaque collaborateur en parfaite synergie avec les RH
- Les compétences nouvellement acquises sont validées tout au long de la formation, et permettent de prendre conscience des progrès et du chemin parcouru



N'hésitez à nous solliciter pour que vous soit présenté :

- Les outils GPEC langues étrangères Langaj
- Les ressources et supports de formation développés par Langaj pour ses clients Online et Off line
- Les plateformes utilisés par Langaj
- Découvrir d'autres cas clients
- Etre mis en contact avec des clients Langaj



PÉDAGOGIE DE POINTE

« LANGAJ »

www.langaj.fr