



L'entreprise :

Laboratoire
pharmaceutique

Type de formation :

Formation en anglais par
téléphone

Équipe concernée :

Délégués hospitaliers
maladies rares

Localisation :

France entière

Thématiques :

Développement de
contenus spécialisés Off et
Online, formation d'équipe
scientifique, formation à
distance, E-learning, GPEC

Plan de montée en compétence en anglais d'une équipe spécialisée maladies rares



INTRO

L'entreprise, un grand laboratoire pharmaceutique, a confié à LANGAJ le développement des formations en anglais pour une équipe spécialisée au sein de la division oncologie, en charge des maladies rares réparties sur l'ensemble du territoire et présentant des niveaux différents.

L'ENTREPRISE

Le client est un leader Mondial de la pharmacie, emploi en France près de 2 000 collaborateurs et opère dans les domaines Oncology, Retina, Neurosciences, Respiratory, Immunology and Dermatology, Cell and Gene Therapy et Cardio-Metabolic.

LE CONTEXTE

L'entreprise déploie un dispositif de formation en anglais destiné à aligner les compétences linguistiques sur les exigences requises par le poste de chaque collaborateur. L'entreprise a identifié une équipe sensible au sein de la division oncologie pour laquelle le niveau et les compétences de communication en anglais sont essentielles. Cette équipe de 10 personnes est dispersée sur l'ensemble du territoire français, et se déplace une fois par semaine sur le siège Parisien.

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.

PHASE D'ANALYSE

Langaj a réalisé pour les 10 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

Les collaborateurs étant répartis sur toute la France, les modalités suivantes ont été sélectionnées :

- Une formation par téléphone associée à une plateforme en ligne à raison de 2 heures par semaine
- Une séance de prise de parole en face à face une fois par mois dans le cadre de la réunion mensuelle sur le siège parisien

Les programmes de formation ont été conçus sous la forme de situations professionnelles transverses à chacun des collaborateurs, de compétences individuelles pour chacun en fonction de son niveau et de compétences en oncologie et en spécialité maladies rares.

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

- Les situations professionnelles et les besoins personnels sont issus des ressources Langaj
- Les compétences en oncologie ont fait l'objet d'un développement spécifique sur les outils auteurs Langaj. Divisés en 5 sous-thèmes, ces ressources sont accessibles en PDF ou sur l'espace numérique de l'apprenant et comprend à la fois des ressources pour l'apprenant et des ressources pour le professeur
- Les compétences maladies rares ont été organisées autour de 7 maladies et ont fait l'objet d'une médiatisation poussée directement intégrée à la plateforme de E-learning (Glossairisation, voix Off, activités grammaticales et questionnaire de niveau et de compréhension)



DÉPLOIEMENT DE LA FORMATION

- La formation a débuté par une séance de présentation du dispositif organisée conjointement avec la direction maladies rares et les ressources humaines. Les collaborateurs ont ainsi pu mieux comprendre les enjeux et le dispositif, et poser toutes les questions susceptibles d'apporter un éclairage utiles à la réussite du projet.
- Chaque apprenant à ensuite bénéficié d'une prise en main de la plateforme E-learning et de la planification de l'ensemble des séances de formation. Celle-ci devant se dérouler dans un temps imparti pour des raisons d'efficacité.
- Chaque apprenant à également reçu son programme individuel de formation et le détail de ses évaluations issues du test de positionnement et de l'évaluation orale réalisée par un évaluateur Langaj. Le document précise également, le niveau requis pour la tenue du poste
- Dans le cadre de la formation par téléphone, le professeur Langaj, supervisé par un coordinateur pédagogique choisi les ressources pédagogiques parmi l'ensemble des ressources Langaj ou celles développées spécifiquement pour le client et assigne entre chaque séance des activités à réaliser sur la plateforme qui font l'objet d'une évaluation par le professeur.
- L'apprenant suit en temps réel sa progression sur la plateforme, et accède aux évaluations et aux conseils de son professeur
- Enfin chaque mois, les apprenants se retrouvent en groupe de 5 personnes encadrées par un coach linguistique afin de mettre en pratique en groupe les compétences collectives de prise de parole, présentation, défendre son opinion... Ce dispositif existe également en classe virtuelle.
- En fin de formation, les collaborateurs font l'objet d'une évaluation complète du professeur, et un dispositif de certification est mis en œuvre avec le test BULATS ou 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 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 et le professeur référent
- La gestion des aspects techniques E-learning et la téléphonie : le responsable formation à distance
- La coordination du planning : le service planification

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

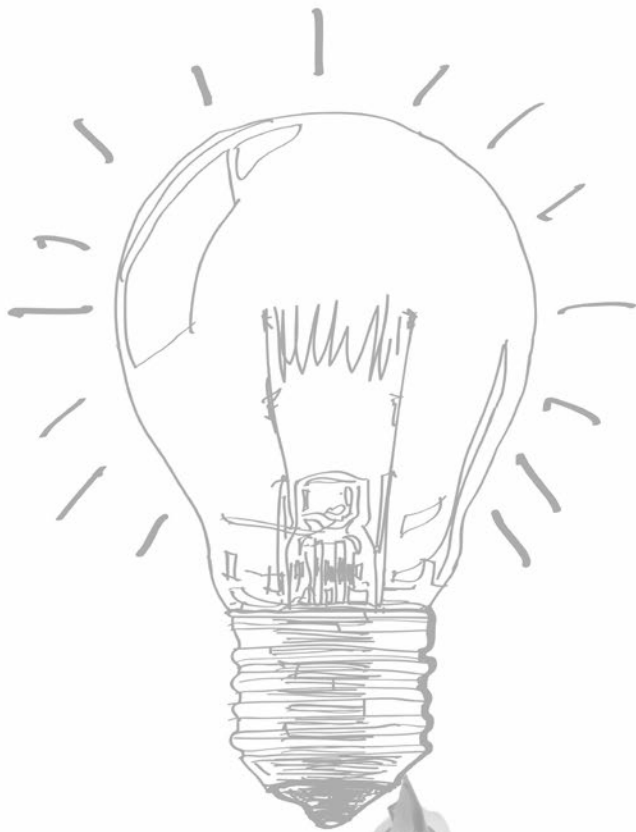
LES RÉSULTATS

- La démarche a le mérite de clarifier les objectifs et d'apporter une solution globale et intégrée simple à déployer et très efficace
- 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 un engagement fort de l'ensemble des parties prenantes
- En année 1, tous les collaborateurs franchissent le niveau seuil, certain le niveau cible, et en année 2, tous les collaborateurs seront au niveau cible requis pour la tenue du poste.
- Le dispositif permet l'ajout de nouveaux collaborateurs en cours de route.



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