



Chargé(e) de la formation continue

Famille : MANAGEMENT, GESTION ET AIDE A LA DECISION
Sous-famille : Ressources Humaines
Code métier : 45F30

▶ Information générale

Définition :

Après repérage et analyse des besoins individuels et collectifs en formation, mettre en oeuvre et évaluer les résultats, l'efficacité de la politique de formation élaborée en cohérence avec les orientations du projet d'établissement et la politique des ressources humaines.

Autres appellations :

Responsable du service de formation
Responsable de la formation du personnel
Responsable de la formation professionnelle
Responsable de la formation

Spécificités :

En ingénierie pédagogique
En animation de stages de formation

▶ Activités

- Achat de prestations: actions de formation, programmes de DPC
- Conseil aux décideurs concernant les choix, les projets, les activités du domaine d'activité
- Elaboration et mise en oeuvre d'outils (tableaux de bord de la formation, grilles d'analyse, d'évaluation...) spécifiques à la formation
- Élaboration et mise en place des programmes de formation et de DPC, en relation avec l'équipe pédagogique
- Elaboration, gestion administrative et suivi des budgets de la formation
- Elaboration, mise en oeuvre et suivi des plans de formation et de DPC
- Information, conseil et orientation auprès des agents en matière de formation, de parcours professionnel et de développement professionnel continu
- Montage, mise en oeuvre, suivi et gestion de projets en matière de formation
- Organisation et animation de réunions, visites, conférences, événements, commissions spécialisées, groupes de travail et groupes projet
- Veille relative à la formation et à l'évaluation des pratiques

▶ Savoir-Faire

- Analyser, traduire et formuler un besoin utilisateur en études de faisabilité, en solutions, en programmes
- Argumenter, influencer et convaincre un ou plusieurs interlocuteurs (interne et/ou externe), dans son domaine de compétence
- Auditer l'état général d'une situation, d'un système, d'une organisation dans son domaine de compétence
- Concevoir et organiser des dispositifs et actions de formation, relatifs à son domaine de compétence
- Concevoir, conduire, adapter le programme de développement professionnel d'une catégorie professionnelle ou d'une personne
- Concevoir, piloter et évaluer un plan de formation et de développement professionnel continu



- Elaborer un cahier des clauses techniques particulières (CCTP)
- Évaluer une prestation, un projet, une solution, relatifs à son domaine de compétence
- Gérer un budget ou une norme quantitative et optimiser la gestion financière propre à son domaine d'activité et rapporter à sa hiérarchie tout risque d'écart.
- Négocier des prestations, des contrats, des accords avec des interlocuteurs internes/externes

► Connaissances requises

Description	Niveau de connaissance
Communication / relations interpersonnelles	Connaissances opérationnelles
Conduite de projet	Connaissances opérationnelles
Droit de la fonction publique	Connaissances opérationnelles
Droit des marchés publics	Connaissances générales
Gestion des ressources humaines	Connaissances opérationnelles
Ingénierie de la formation	Connaissances approfondies
Logiciel dédié à la gestion de la formation	Connaissances opérationnelles
Marché de la formation	Connaissances opérationnelles
Organisation et fonctionnement interne de l'établissement	Connaissances opérationnelles
Référentiels qualité	Connaissances opérationnelles

Connaissances opérationnelles :

Connaissances détaillées, pratiques et théoriques, d'un champ ou d'un domaine particulier incluant la connaissance des processus, des techniques et procédés, des matériaux, des instruments, de l'équipement, de la terminologie et de quelques idées théoriques. Ces connaissances sont contextualisées. Durée d'acquisition de quelques mois à un / deux ans.

Connaissances générales :

Connaissances générales propres à un champ. L'étendue des connaissances concernées est limitée à des faits et des idées principales. Connaissances des notions de base, des principaux termes. Savoirs le plus souvent fragmentaires et peu contextualisés. Durée d'acquisition courte de quelques semaines maximum.

Connaissances approfondies :

Connaissances théoriques et pratiques approfondies dans un champ donné. Maîtrise des principes fondamentaux du domaine, permettant la modélisation. Une partie de ces connaissances sont des connaissances avancées ou de pointe. Durée d'acquisition de 2 à 4/ 5 ans.

► Informations complémentaires

Relations professionnelles les plus fréquentes :

- Directions fonctionnelles et d'établissement, responsables de service et de pôle, encadrement, personnel pour recueil de besoins
- Organismes de formation, formateurs externes et internes, pour la négociation des contenus et des coûts, organisation et évaluation des actions, gestion financière
- Organisme Paritaire Collecteur Agréé -OPCA- (ANFH...), Instituts de formation, universités et écoles, pour des échanges d'informations
- Instances de l'établissement CTE, Commission de formation, CME
- Organisations syndicales pour des échanges et négociation du plan de formation



Organisme Gestionnaire du Développement Professionnel Continu -OGDPC- pour le suivi du développement professionnel continu

Nature et niveau de formation pour exercer le métier :

Diplôme de cadre de santé ou diplôme de niveau II (licence professionnelle) généraliste ou technique, complété par un diplôme de niveau I de spécialisation en sciences humaines (Master en psychologie du travail, en gestion des ressources humaines, administration, sciences de l'éducation...)

Correspondances statutaires éventuelles :

Attaché d'administration hospitalière,
Adjoint des cadres hospitaliers,
Cadre de santé,

Passerelles :

Chargé du développement des ressources humaines
Responsable des ressources humaines