



Une offre modulaire à valeur ajoutée pour les sites

L'approche pragmatique et agile déployée par le Groupe IMT s'appuie sur son expertise des métiers et de la montée en compétences sur le terrain pour accompagner les sites pharmaceutiques, biotech et cosmétiques sur toutes leurs problématiques RH et liées à l'emploi, sans impacter la production.

Aider au recrutement

Évaluer et repérer les potentiels (assessment)

Parcours de 1 à 2 jours avec 2 formateurs
Cible : candidats intérimaires, collaborateurs internes
Objectif : l'évaluation fine des compétences et des profils de candidats (soft skills et compétences métier) pour faciliter les recrutements et projets de mobilité interne

Accélérer les temps d'intégration (onboarding) et l'habilitation au poste (on the job training ou OJT)

Parcours de pré-intégration sur mesure (2 jours à 3 semaines) pour former de nouveaux collaborateurs en favorisant la confiance et l'autonomie
 L'approche immersive d'OJT réduit les délais d'habilitation au poste. L'opérateur s'exerce sur les équipements de production ou en réalité virtuelle sur leurs jumeaux numériques, selon les modes opératoires de l'entreprise.

Constituer et former un vivier de talents

Parcours qualifiants à la carte (de 10 à 30 jours)
Cible : intérimaires, demandeurs d'emploi
Objectif : acquérir les compétences de base des métiers dans l'industrie de santé, notamment la fabrication et le conditionnement

Personnaliser ses outils pédagogiques et modules e-learning

Les jeux stimulent l'attention des participants, le travail en équipe et la mémorisation. Exemples : les X'perts de la filtration, les 100 000 boîtes...
 Les formats d'e-learning sur étagère, courts et variés, sont disponibles immédiatement pour accompagner la montée en compétences, en mesurant l'engagement et la réussite des apprenants (traçabilité).

Créer et animer son centre de formation interne (training center)

Conseil en amont intégré à la politique de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), ingénierie des parcours, formation des formateurs, animation par les experts du Groupe IMT, création de contenus pédagogiques et conception immobilière du plateau technique de formation

Valider la montée en compétences (formateur-on-site)

Tutorat sur le poste de travail (de 10 à 20 jours)
Cible : nouveaux entrants ou collaborateurs en poste
Objectif : assurer la montée en compétences, renforcer les équipes de tuteurs référents avec du conseil et de l'optimisation pédagogique

Organiser le transfert de compétences clés

Parcours de 6 à 12 jours en cas de départ d'un collaborateur expert (mobilité externe, départ en retraite) pour assurer le transfert des savoirs à l'équipe

Valoriser par la certification

Les titres enregistrés au RNCP sont structurés en blocs de compétences : les candidats peuvent acquérir une certification complète (tous les blocs) ou partielle (un à plusieurs).

Les titres RNCP du Groupe IMT : OTPCI, TPCI, TSPCI, TSBI.

Les certificats RNCP du Leem : CQP Conducteur de procédé de fabrication, CQP Conducteur de ligne de conditionnement, CQP Pilote de procédé de conditionnement.

La VAE est la troisième voie d'accès à un titre et diplôme.



S'améliorer en continu

Maintenir les compétences

