

Construire une Académie d'Entreprise : architecture, gouvernance et mesure d'impact

Lien : https://maroc-performance.com/formation/construire-une-academie-dentreprise-architecture-gouvernance-et-mesure-dimpact

DURÉE
8 jours (56h)

RÉFÉRENCE
FP205

CATÉGORIE
Elaboration du Plan de Formation et Gestion de la Formation

Maroc Performance

OBJECTIFS DE LA FORMATION

À l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Comprendre les principes, fonctions et enjeux stratégiques d’une Académie d’Entreprise.
- Diagnostiquer les besoins en compétences et identifier les métiers et compétences critiques.
- Concevoir l’architecture et le modèle opérationnel d’une Corporate Academy.
- Mettre en place une gouvernance claire associant RH, métiers, direction et experts internes.
- Construire des référentiels de compétences et des Learning Paths alignés sur les trajectoires professionnelles.
- Concevoir des programmes pédagogiques modernes, certifiants et adaptés aux besoins des différentes populations.
- Sélectionner et intégrer les technologies Learning, LMS, LXP et solutions d’intelligence artificielle.
- Structurer une Faculty interne et un écosystème de partenaires pédagogiques et académiques.
- Élaborer le Business Case, le budget et le modèle économique de l’Académie.
- Améliorer l’expérience apprenant et développer l’engagement et le partage des connaissances.
- Construire un dispositif robuste de mesure de performance, d’impact et de ROI de la formation.
- Élaborer une feuille de route complète pour déployer, industrialiser et faire évoluer l’Académie d’Entreprise.

Maroc Performance

👥 POUR QUI ?

- Directeurs des Ressources Humaines et responsables Learning & Development.
- Responsables Formation, Talent Management et développement des compétences.
- Directeurs et responsables Corporate Academy ou Learning Academy.
- Directeurs généraux et membres des comités de direction.
- Responsables Transformation, Organisation et Change Management.
- Responsables métiers impliqués dans la définition des compétences stratégiques.
- Responsables Knowledge Management, Learning Technologies et Digital Learning.
- Responsables Performance, Workforce Planning et gestion des talents.
- Responsables pédagogiques, ingénieurs de formation et Learning Designers.
- Consultants et experts accompagnant les entreprises dans la transformation des compétences.
- Responsables universitaires, partenariats académiques et relations avec les organismes de certification.
- Cadres dirigeants souhaitant concevoir une Académie d’Entreprise capable de soutenir durablement la stratégie et la transformation de leur organisation.

Maroc Performance



Programme détaillé

1 / Fondamentaux et enjeux d’une Académie d’Entreprise

- Comprendre le rôle stratégique d’une Corporate Academy dans le développement des compétences.
- Identifier les différences entre formation traditionnelle, Learning Academy et dispositif de transformation des compétences.
- Aligner l’Académie d’Entreprise sur la stratégie, les métiers et les priorités de transformation de l’organisation.

2 / Diagnostic stratégique et analyse des besoins en compétences

- Cartographier les métiers, compétences critiques, écarts de compétences et besoins futurs.
- Identifier les priorités de développement liées à la stratégie et aux transformations de l’entreprise.
- Construire une Skills Gap Analysis permettant de prioriser les investissements de formation.

3 / Architecture et modèle opérationnel de l’Académie

- Concevoir l’architecture globale de l’Académie, ses domaines d’expertise, parcours et dispositifs pédagogiques.
- Définir les populations cibles, niveaux de formation, modalités d’apprentissage et règles d’accès.
- Construire un Operating Model permettant d’assurer la cohérence et la scalabilité de l’Académie.

4 / Gouvernance et organisation de la Corporate Academy

- Définir les rôles du comité de gouvernance, de la direction RH, des métiers et des responsables pédagogiques.
- Mettre en place les processus de décision, d’arbitrage, de validation et de pilotage du portefeuille de formations.

Maroc Performance

- Clarifier les responsabilités entre fonctions centrales, business units, experts internes et partenaires externes.

5 / Référentiels métiers, compétences et Learning Paths

- Construire des référentiels de compétences alignés sur les métiers stratégiques de l’entreprise.
- Concevoir des parcours de développement par métier, niveau de responsabilité et trajectoire professionnelle.
- Relier compétences, certifications, formations, mobilité interne et plans de succession.

6 / Conception des programmes et dispositifs pédagogiques

- Concevoir des programmes combinant présentiel, digital learning, blended learning, coaching et learning by doing.
- Développer des parcours certifiants et des programmes spécifiques pour les populations clés.
- Structurer les contenus, objectifs pédagogiques, modalités d’évaluation et critères de réussite.

7 / Digital Learning, LMS et technologies éducatives

- Sélectionner et structurer les outils digitaux nécessaires au fonctionnement de l’Académie.
- Exploiter LMS, LXP, classes virtuelles, contenus e-learning et solutions collaboratives.
- Utiliser l’intelligence artificielle pour personnaliser les parcours, produire des contenus et accompagner les apprenants.

8 / Faculty, experts internes et écosystème de partenaires

- Identifier et structurer un réseau d’experts internes, formateurs, mentors et intervenants métiers.
- Définir les critères de sélection, qualification et évaluation des intervenants.
- Construire des partenariats avec écoles, universités, organismes de certification et cabinets spécialisés.

9 / Budget, modèle économique et pilotage des investissements

- Construire le Business Case et le budget pluriannuel de l’Académie d’Entreprise.
- Arbitrer les investissements entre contenus, technologies, formateurs, certifications et infrastructures.

Maroc Performance

- Mettre en place un modèle de pilotage permettant d’optimiser les coûts et la valeur créée.

10 / Expérience apprenant et engagement des collaborateurs

- Concevoir une expérience apprenant cohérente avant, pendant et après les parcours de formation.
- Développer les mécanismes d’engagement, de motivation, de reconnaissance et de fidélisation des apprenants.
- Exploiter les communautés de pratique, mentoring et dispositifs de partage des connaissances.

11 / Mesure de la performance et mesure d’impact

- Définir des KPI et indicateurs d’impact couvrant participation, acquisition de compétences, transfert et performance.
- Mesurer les effets des programmes sur la productivité, la qualité, l’innovation, l’engagement et les résultats métiers.
- Évaluer le ROI et le ROE (Return on Education) des investissements de formation.

12 / Déploiement, amélioration continue et transformation de l’Académie

- Construire une feuille de route de lancement et de montée en puissance de l’Académie.
- Mettre en place des mécanismes d’évaluation, feedback et amélioration continue des dispositifs.
- Faire évoluer l’Académie pour accompagner durablement les transformations stratégiques et les besoins futurs en compétences.

Maroc Performance

Approche pédagogique

- Support Ecrit et Projection
- Exposés Interactifs, Podcasts et Vidéos
- Brainstorming et Jeux de Rôle
- Mises en Situation pour faciliter l'assimilation
- Cas Pratiques et Labs inclus pour leur impact opérationnel
- Test de Validation des Acquis des Connaissances

Prochaines dates programmées

08 au 17 Fév. 2027	Présentiel - Casablanca
05 au 14 Avr. 2027	Présentiel - Casablanca
31 Mai au 09 Juin 2027	Présentiel - Casablanca
26 Juil. au 04 Août 2027	Présentiel - Casablanca
20 au 29 Sep. 2027	Présentiel - Casablanca

Autres dates possibles sur demande. Contactez-nous pour organiser une session intra-entreprise.

Réservation & Renseignements

Téléphone : +212 522 247 210
Email : contact@maroc-performance.com
Web : https//www.maroc-performance.com

Maroc Performance — Tous droits réservés

Maroc Performance