



Upskilling & Reskilling à grande échelle

Lien : <https://innov-maroc.com/formation/upskilling-reskilling-a-grande-echelle>

 DURÉE
10 jours (70h)

 RÉFÉRENCE
RH196

 CATÉGORIE
**Organisation Skills-
Based, Workforce
Planning et
Architecture des
Compétences**

🎯 OBJECTIFS DE LA FORMATION

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

- ✓ Comprendre les enjeux stratégiques de l'Upskilling, du Reskilling et de la transformation des compétences
- ✓ Identifier les compétences critiques, émergentes et susceptibles de devenir obsolètes
- ✓ Cartographier les compétences disponibles et analyser les écarts avec les besoins futurs
- ✓ Anticiper l'évolution des métiers et construire des scénarios de transformation des compétences
- ✓ Élaborer une stratégie d'Upskilling & Reskilling alignée sur les orientations de l'entreprise
- ✓ Segmenter les populations et définir des priorités de développement des compétences
- ✓ Concevoir des parcours d'Upskilling personnalisés selon les profils et métiers
- ✓ Construire des parcours de Reskilling et de reconversion fondés sur les compétences transférables
- ✓ Exploiter l'IA et les données RH pour personnaliser les recommandations de développement
- ✓ Déployer des dispositifs de Learning Experience adaptés à des populations importantes et diversifiées
- ✓ Structurer une Corporate Academy et des parcours de compétences à grande échelle
- ✓ Développer les mobilités internes et construire des passerelles entre métiers
- ✓ Engager les managers et collaborateurs dans une culture d'apprentissage continu
- ✓ Mesurer l'efficacité, l'impact et le ROI des programmes d'Upskilling & Reskilling
- ✓ Élaborer une feuille de route permettant d'industrialiser durablement la transformation des compétences

POUR QUI ?

- ✓ Directeurs et responsables des ressources humaines
- ✓ Directeurs du développement RH et des compétences
- ✓ Responsables Learning & Development
- ✓ Responsables Talent Management et Talent Development
- ✓ Responsables GPEC/GEPP et Workforce Planning
- ✓ Responsables formation et ingénierie pédagogique
- ✓ Responsables mobilité interne et gestion des carrières
- ✓ Responsables People Analytics et HR Analytics
- ✓ Responsables transformation digitale et transformation des métiers
- ✓ Responsables SIRH et Learning Management Systems
- ✓ HR Business Partners
- ✓ Responsables Corporate Academy et Learning Experience
- ✓ Managers et responsables opérationnels impliqués dans le développement des compétences
- ✓ Consultants RH, consultants en transformation et spécialistes de la gestion des compétences
- ✓ Directeurs et cadres dirigeants souhaitant piloter des programmes de transformation des compétences à grande échelle



Programme détaillé

1 / Comprendre les enjeux stratégiques de l'Upskilling & Reskilling

- Distinguer les concepts d'upskilling, reskilling, cross-skilling et mobilité professionnelle
- Identifier les impacts des transformations technologiques, organisationnelles et métiers sur les compétences
- Positionner le développement des compétences comme levier de compétitivité et d'employabilité

2 / Diagnostiquer les compétences disponibles dans l'organisation

- Cartographier les compétences, métiers, qualifications et niveaux de maîtrise existants
- Identifier les écarts entre compétences disponibles et compétences requises
- Repérer les compétences critiques, rares, obsolètes et émergentes

3 / Anticiper les besoins futurs en compétences

- Analyser les évolutions technologiques, économiques et organisationnelles susceptibles de transformer les métiers
- Construire des scénarios d'évolution des emplois et des compétences
- Identifier les compétences stratégiques nécessaires à moyen et long terme

4 / Construire une stratégie globale d'Upskilling & Reskilling

- Définir une vision, des priorités et des populations cibles à l'échelle de l'organisation
- Segmenter les collaborateurs selon leurs besoins de montée ou de reconversion en compétences
- Élaborer une feuille de route pluriannuelle alignée sur la stratégie de l'entreprise

5 / Concevoir des parcours d'Upskilling personnalisés

- Construire des parcours adaptés aux métiers, niveaux de compétence et objectifs professionnels
- Combiner formation, coaching, mentorat, pratique terrain et apprentissage digital
- Définir des étapes, prérequis, objectifs pédagogiques et critères de validation

6 / Concevoir des parcours de Reskilling et de reconversion

- Identifier les passerelles entre métiers à partir des compétences transférables
- Construire des parcours permettant d'accéder à de nouveaux métiers ou familles professionnelles
- Définir les dispositifs d'accompagnement nécessaires aux transitions professionnelles

7 / Exploiter l'IA et les données pour personnaliser les parcours

- Utiliser l'IA pour analyser les profils, compétences et écarts individuels
- Recommander des formations, ressources, missions et opportunités de développement adaptées
- Exploiter les données RH pour améliorer en continu la pertinence des parcours

8 / Déployer une Learning Experience à grande échelle

- Structurer des parcours blended learning combinant présentiel, digital learning et apprentissage terrain
- Organiser des dispositifs de microlearning, social learning et apprentissage collaboratif
- Concevoir une expérience apprenant cohérente pour des populations nombreuses et diversifiées

9 / Construire une académie interne des compétences

- Définir l'architecture d'une Corporate Academy dédiée aux compétences stratégiques
- Organiser les parcours par métiers, familles de compétences et niveaux de maîtrise
- Mobiliser les experts internes, partenaires pédagogiques et plateformes digitales

10 / Piloter la mobilité interne et les career pathways

- Relier les compétences acquises aux opportunités de mobilité et d'évolution professionnelle
- Construire des passerelles métiers et parcours de carrière structurés
- Utiliser les projets, missions temporaires et communautés professionnelles comme leviers de développement

11 / Engager les managers et les collaborateurs

- Clarifier les rôles des RH, managers et collaborateurs dans les programmes de développement des compétences
- Développer une culture d'apprentissage continu et de responsabilisation individuelle
- Mettre en place des dispositifs de communication, accompagnement et reconnaissance

12 / Financer et industrialiser les programmes de transformation des compétences

- Évaluer les coûts liés aux dispositifs d'Upskilling & Reskilling à grande échelle
- Optimiser les ressources pédagogiques, outils digitaux, partenaires et dispositifs de formation
- Construire des modèles permettant de déployer les programmes sur plusieurs métiers, sites et populations

13 / Mesurer l'impact et le ROI des programmes

- Définir des indicateurs de participation, acquisition, transfert et maîtrise des compétences
- Mesurer les effets sur la mobilité interne, la productivité, l'employabilité et les besoins de recrutement
- Construire des tableaux de bord permettant de piloter la performance des programmes

14 / Déployer un programme stratégique d'Upskilling & Reskilling

- Élaborer un plan de déploiement intégrant populations cibles, compétences prioritaires, parcours et ressources
- Mettre en place une gouvernance permettant de piloter le programme à grande échelle
- Installer une démarche d'amélioration continue fondée sur les données, les retours d'expérience et l'évolution des métiers

🔧 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

🔄 Réservation & Renseignements

📞 **Téléphone** : +212 522 247 210
✉ **Email** : contact@innov-maroc.com
🌐 **Web** : <https://www.innov-maroc.com>

Document généré le 23/10/2026 — Réf : RH196
INNOV MAROC — Tous droits réservés