

Les 3 piliers d'une académie interne efficace





flowbow 

ÉDITO

Jonathan Piarrat, psychologue cognitiviste & co-fondateur de Flowbow

En ces temps de recrutements difficiles et de fidélisation des collaborateurs plus que sollicitée, **travailler son offre d'académie interne devient plus qu'indispensable.**

Au cœur de cette démarche, les académies internes jouent un rôle crucial pour le développement des compétences. Pourtant, pour garantir leur efficacité, il est essentiel de **comprendre et de renforcer les trois piliers fondamentaux qui les soutiennent** : le rôle de la Direction, des opérationnels (managers et collaborateurs), ainsi que des formateurs.

Dans ce livre blanc, nous explorons en profondeur chacun de ces piliers, dévoilant les **stratégies et les pratiques qui les rendent efficaces et durables**. De la vision stratégique de la Direction à l'engagement actif des managers et des apprenants, en passant par l'expertise des formateurs, chaque élément est essentiel à la réussite de votre académie interne.

Nous avons rassemblé ici **une expertise tirée de notre propre expérience** afin de vous fournir un **guide complet** pour améliorer votre académie interne et la positionner comme un moteur de croissance pour votre organisation.

Que ce livre blanc vous inspire à penser ou repenser vos approches et à renforcer les fondations de votre académie interne.

Bonne lecture !



SOMMAIRE

Le rôle de la Direction dans une académie interne p.2

- Vision et engagement stratégique
- Allocation des ressources
- Suivi et évaluation

Le rôle des managers et des apprenants p.7

- Leurs rôles dans le succès d'une académie interne
- Les avantages d'être dans une démarche apprenante

Donnez de l'attention à vos formateurs internes ! p.11

- Former vos formateurs
- Soutenir vos formateurs
- Reconnaître et féliciter les formateurs
- L'impact des formateurs sur les apprenants

Le rôle puissant d'une académie interne dans la formation et le développement des forces de vente internes et externes p.15

- Alignement stratégique et personnalisation de la formation
- Intégration des technologies modernes
- Développement continu et mesure de l'impact

INTRODUCTION

Maximiser l'Impact de l'Apprentissage : Le Rôle Clé des Académies Internes dans le Développement Professionnel

Les différents types d'évaluations et de certifications



Une académie interne est une **structure organisée** au sein d'une entreprise, dédiée à la **conception**, à la **mise en œuvre** et à la **gestion** de programmes de formation et de **développement professionnel** permettant de s'aligner étroitement avec les **objectifs stratégiques** de l'entreprise et des collaborateurs.

Au cœur de l'efficacité d'une académie interne réside la **collaboration harmonieuse entre la direction, les managers, les apprenants et les formateurs**. Chaque acteur joue un rôle crucial dans l'amélioration continue de cette structure d'apprentissage dynamique.



Les académies internes deviennent des **leviers** puissants pour stimuler **l'innovation**, favoriser la **rétenction des talents** et maintenir un **avantage concurrentiel** sur le marché. Dans les sections suivantes, nous explorerons en détail les contributions spécifiques de chaque acteur à la réussite d'une académie interne.

Si vous vous demandez **comment mettre en place une académie interne** qui propulse l'entreprise vers l'excellence, nous sommes ravis de partager avec vous **notre expérience**, fruit de la création de **l'Astrolabe, l'académie Flowbow**.



Que vous soyez en quête d'amélioration pour votre académie interne, que vous envisagiez d'en créer une ou que votre curiosité vous pousse à aller plus loin, plongez avec nous au cœur de ce livre blanc. **Nous vous dévoilerons toutes les leçons que nous avons apprises et les meilleures pratiques pour maximiser l'impact d'une académie interne dans le contexte professionnel moderne.**

CHAPITRE 1

Le rôle de la Direction dans une académie interne : garantir l'efficacité

Une académie interne, bien conçue et dirigée, peut **transformer la dynamique de l'apprentissage** au sein d'une organisation. Cependant, pour qu'une académie interne soit véritablement efficace, le **rôle de la direction est primordial**.

Les dirigeants doivent non seulement **soutenir activement cette initiative**, mais aussi **s'impliquer stratégiquement dans son développement et son optimisation**. Ce chapitre examine comment la direction de votre entreprise peut garantir l'efficacité de l'académie interne et fournit des conseils pratiques et opérationnels pour vous aider à les impliquer.

Vision et engagement stratégique

Définir une vision claire

La direction doit articuler une **vision claire et cohérente de ce qu'elle entend accomplir**. Cette vision **doit être alignée sur les objectifs stratégiques** de l'organisation et **communiquer l'importance de la formation continue** pour le succès global de l'entreprise.

Conseils pratiques :

- **Rédiger un énoncé de vision** pour l'académie interne qui résume son rôle et ses objectifs. Ce document doit être largement diffusé et compris par tous les niveaux de l'organisation.
- **Alignement stratégique** : assurer que la vision de l'académie est alignée avec les priorités stratégiques de l'entreprise. Organiser des ateliers avec les parties prenantes pour identifier les compétences clés à développer.
- **Définir le modèle économique** : est-ce une académie uniquement pour le développement interne des collaborateurs ou est-ce également une opportunité de former d'autres entreprises sur nos compétences, nos expertises ? Est-ce un centre de coût ou de profit ?

Engagement de la Direction

L'**engagement visible et continu de la direction** est essentiel pour **instaurer une culture de l'apprentissage**. Les dirigeants doivent démontrer par leur comportement et leurs décisions que la formation est une priorité.

Conseils pratiques :

- ➔ **Présence dans les formations** : les dirigeants devraient participer au contenu des formations pour montrer leur soutien et leur engagement en les associant au développement stratégique des enjeux de l'entreprise (formation aux nouvelles compétences clés, à vendre mieux etc).
- ➔ **Communication active** : utiliser des canaux de communication internes pour promouvoir l'académie et ses initiatives, comme des newsletters, des vidéos ou des messages lors des réunions.

Allocation des ressources

Ressources financières

L'efficacité d'une académie interne dépend en grande partie des ressources financières allouées. Une **direction engagée doit garantir un budget suffisant pour développer et maintenir des programmes de formation de haute qualité pour fidéliser, développer et engager durablement vos collaborateurs.**



N'oubliez pas que **les collaborateurs quittent une entreprise dans laquelle ils s'ennuient**, dans laquelle ils n'apprennent plus rien.

Conseils pratiques :

- ➔ **Budget dédié** : Établir un budget annuel spécifique pour l'académie interne et s'assurer qu'il est adéquat pour couvrir tous les aspects, y compris les outils numériques (création, gestion et diffusion des formations), les formateurs internes, externes et le développement de contenu.
- ➔ **Subventions et aides** : Explorer des sources de financement externes, comme les subventions gouvernementales pour la formation professionnelle.

Ressources Humaines

Il est crucial d'avoir une **équipe dédiée et compétente** pour gérer l'académie interne. Elle doit être **soutenue par la Direction** dans son développement professionnel et son engagement. Cette équipe peut être issue de l'interne, **l'enjeu est qu'elle soit capable d'aider la direction et les managers à évaluer les besoins de compétences et les niveaux requis** pour bâtir de puissants parcours de formation.



Conseils pratiques :

- ➔ **Équipe dédiée** : constituer une équipe dédiée à l'académie interne avec des rôles bien définis, allant de la définition des besoins à la coordination logistique en passant par la création de contenu.
- ➔ **Formation continue** : investir dans la formation continue de cette équipe pour qu'elle reste à jour avec les dernières tendances et technologies de l'apprentissage.

Suivi et évaluation

Indicateurs de performance

Des **indicateurs de performance clairs et mesurables** doivent être mis en place pour assurer l'efficacité de l'académie interne. **La direction doit régulièrement évaluer ces indicateurs pour apporter les ajustements nécessaires.**

Conseils pratiques :

- ➔ **KPIs** : définir des KPIs (Key Performance Indicators) spécifiques, tels que le taux de participation, le taux de satisfaction des participants, et l'impact sur la performance au travail.
- ➔ **Rapports réguliers** : établir des rapports réguliers sur les performances de l'académie à destination de la direction pour un suivi continu.

Feedback et amélioration continue

L'académie doit s'engager dans une **boucle d'amélioration continue**, basée sur le **feedback** des participants et des évaluations de programme.

Conseils pratiques :

- ➔ **Systèmes de feedback** : mettre en place des systèmes de feedback efficaces, tels que des sondages après chaque formation et des groupes de discussion réguliers avec les employés.
- ➔ **Plans d'action** : utiliser les feedbacks pour élaborer des plans d'action spécifiques visant à améliorer les programmes de formation et l'expérience globale des apprenants.



La **Direction** joue un rôle crucial dans la réussite d'une académie interne. En définissant **une vision claire**, en **s'engageant activement**, en **allouant les ressources nécessaires**, et en **assurant un suivi rigoureux**, les dirigeants peuvent garantir l'efficacité de l'académie.

Pour les **responsables de formation**, **travailler en étroite collaboration avec la direction** et **s'assurer que ces piliers sont en place** est essentiel pour optimiser et digitaliser l'académie interne, créant ainsi une culture d'apprentissage durable et performante au sein de l'organisation.

CHAPITRE 2

Le rôle des managers et des apprenants



Au premier coup d'œil, on ne réussit pas spontanément à saisir le rapport existant entre des managers et des apprenants...

Mais, en entreprise, **les managers et les apprenants finaux sont en fait très liés !**

Découvrons ensemble **le rôle des managers dans l'amélioration de l'expérience apprenante et les bienfaits** qu'ils peuvent apporter à l'académie interne de leur entreprise.

Quel rôle jouent les managers dans le succès d'une académie interne ?



Les managers sont au cœur de l'entreprise : ils **organisent, contrôlent, évaluent, expliquent, rassurent** au quotidien. Rien n'est censé échapper aux managers qui sont les mieux placés pour **identifier les besoins en formation de leurs équipes**. Ce sont d'ailleurs ces mêmes managers qui sollicitent les formations pour leurs collaborateurs (les apprenants), devenant par là même des commanditaires.

Ainsi, le **rôle des managers** est entre autres d'**évaluer les compétences actuelles** de leurs collaborateurs, de **repérer les lacunes** et de **définir les compétences à acquérir** pour mener à bien les futurs projets de façon plus efficace et performante. En collaboration avec les services RH, les **managers doivent donc solliciter la mise en place de formations spécifiques** pour combler les carences internes.



Quels sont les avantages pour les managers (et l'entreprise) d'être dans une démarche apprenante ?

On peut citer 3 bénéfices principaux à cette démarche apprenante :

1. La gestion efficace des talents :

→ La gestion des talents doit être une priorité pour les entreprises apprenantes.

En intégrant les bons outils (l'intelligence artificielle (IA), notamment) dans les processus quotidiens, les managers peuvent **analyser les besoins et les progrès** de chaque collaborateur **avec une précision accrue**, et ainsi **mieux comprendre et gérer les talents** de leur équipe et donc de l'entreprise.

Les systèmes d'IA rendent en effet possibles le **recueil et l'analyse de données** détaillées sur les compétences, les besoins et les préférences d'apprentissage des employés, offrant une **gestion des talents plus ciblée et efficace**.

Cette gestion optimisée amène un **meilleur alignement entre les compétences des collaborateurs et les besoins stratégiques de l'organisation**.

2. L'amélioration des stratégies de formation :

→ Les données fournies par les systèmes d'IA pourraient transformer la façon dont les managers conçoivent et mettent en œuvre les programmes de formation.

Parce qu'ils comprennent mieux les attentes et les performances de leurs collaborateurs (grâce à ces précieuses données et à leur proximité du quotidien), **les managers peuvent personnaliser les plans de formation**. Cette personnalisation pourrait alors accroître l'**efficacité** des formations, notamment en les rendant **plus engageantes** (ce qui est essentiel pour maintenir des collaborateurs compétents et motivés !).



3. La facilitation du leadership transformationnel :

→ L'adoption d'outils d'IA, en plus de tous les autres avantages qu'elle procure, peut permettre aux managers de se concentrer davantage sur le leadership transformationnel.

Ce type de leadership met l'accent sur l'**innovation**, l'**autonomie** et le **développement personnel** des employés. En se déchargeant des tâches administratives (grâce à l'IA), les managers peuvent encourager leurs équipes à innover et à devenir plus autonomes, favorisant ainsi un **environnement de travail plus dynamique et créatif** ! Ce leadership transformationnel pourrait être lié à une meilleure satisfaction au travail, et une meilleure performance.



En résumé, l'académie interne est un **levier stratégique** pour toute structure, aidant à **développer les compétences** de ses apprenants. Dans ce processus, **les managers jouent un rôle essentiel en évaluant les besoins** des collaborateurs, en **proposant les formations adéquates** et en choisissant des **outils pertinents** (comme l'IA) pour optimiser la gestion des talents et les stratégies de formation.

En adoptant une **approche axée sur l'apprentissage continu** (et maîtrisé), les entreprises peuvent **non seulement améliorer leurs performances**, mais aussi **favoriser un environnement de travail plus enrichissant et attractif** pour leurs employés.

Besoin d'être accompagné ?
Contactez-nous !



CHAPITRE 3

**Donnez de l'attention à vos
formateurs internes !**

Quand on parle de **formateurs**, dans le contexte d'une académie interne, on évoque **ceux qui guident, accompagnent et partagent leur savoir et savoir-faire** avec les autres. Ces formateurs incarnent le **cœur du processus d'apprentissage** pour vos apprenants.

Ils créent un environnement où l'apprentissage devient une **expérience enrichissante, positive et ludique** (scénarisation, gamification, etc). Ils établissent des **connexions humaines** (social learning, peer-to-peer learning, jeux de rôle, etc) qui peuvent influencer profondément la **culture** de l'académie interne et le **niveau d'engagement** des employés.



Conseil Flowbow :

Assurez-vous que vos formateurs ont une **mission claire** et qu'ils comprennent **l'impact qu'ils ont** sur l'ensemble de l'organisation. Un formateur convaincu de l'importance de son rôle est beaucoup plus susceptible de réussir à inspirer les autres.

Découvrez comment impliquer vos experts dans vos projets de formation

Clé n°1 : former vos formateurs

Le succès d'une académie interne repose en grande partie sur la qualité de ses formateurs. C'est pourquoi il est essentiel que **les formateurs eux-mêmes bénéficient d'une formation** complète et continue.

→ Un formateur bien formé sait comment engager son public, encourager la participation et adapter son approche en fonction des besoins individuels des apprenants (pédagogie différenciée).



Conseil Flowbow :

Investissez dans des programmes de formation pour vos formateurs. Plus ils seront équipés avec des outils modernes et des techniques avancées, plus ils seront **efficaces** dans leur rôle. Nous profitons de ce conseil pour vous rappeler que **Flowbow serait plus que ravi d'accompagner vos formateurs, qu'ils soient experts ou novices, dans leur transition vers le blended learning** (mélange des différentes modalités et courants pédagogiques).

Clé n°2 : soutenir vos formateurs

Une fois vos formateurs bien formés, il est essentiel de s'assurer qu'ils disposent du **soutien nécessaire pour accomplir leur travail correctement**.



Attention, le soutien ne se limite pas aux ressources pédagogiques et aux outils numériques, il inclut également un **environnement de travail positif où les formateurs se sentent valorisés et écoutés**.

Les **ateliers d'idéation**, le peer-coaching par exemple peuvent favoriser la camaraderie entre les formateurs et renforcer le **sentiment d'appartenance**. Lorsque les formateurs se sentent soutenus, ils sont plus susceptibles de rester engagés et de donner le meilleur d'eux-mêmes pour former vos collaborateurs.



Conseil Flowbow :

Établissez un **système de mentorat** entre les formateurs expérimentés et les nouveaux venus. Cela crée une boucle de rétroaction positive et encourage le partage des connaissances.

Clé n°3 : reconnaître et féliciter les formateurs

La **reconnaissance des efforts des formateurs est essentielle**. Cette reconnaissance peut prendre de nombreuses formes : un mot de **remerciement** lors de réunions d'équipe, une **lettre d'appréciation** ou un **badge** de la part de la direction à la fin d'un programme de formation, ou même des prix si cela s'avère réalisable.



De telles récompenses montrent aux formateurs que **leur travail est apprécié et reconnu**, ce qui peut grandement contribuer à leur motivation et leur engagement au sein de l'entreprise.

Jusqu'ici, ce livre blanc souligne l'importance d'engager ses collaborateurs (formateurs, managers, apprenants, etc.) et de les motiver pour éviter le turnover, maintenir la qualité de la formation et de l'accompagnement, et renforcer les savoir-faire ainsi que les savoir-être des équipes pour gagner en productivité, en qualité, coût, etc.

Clé n°4 : l'impact des formateurs sur les apprenants

Un **formateur passionné et pédagogue** peut faire la **différence** entre un **apprenant qui réussit** et un **apprenant qui abandonne**. Quand les formateurs sont engagés et investis, ils apportent une énergie qui **inspire les apprenants à rester motivés**.

→ Ils ont le **pouvoir de rendre les sujets complexes accessibles**, de susciter la **curiosité** et de donner aux apprenants la **confiance** nécessaire pour affronter les défis.

Projeter un texte sur un tableau pendant sept heures pour transmettre de la théorie ne fonctionnera pas. Par contre, **créer des interactions et mettre en place des activités pédagogiques** peut complètement transformer une journée de formation (cf. Clé n°1 : former vos formateurs internes).



Conseil Flowbow :

Encouragez vos formateurs à utiliser des **exemples concrets** et des **anecdotes** personnelles pour rendre les sujets plus **attrayants**. Un formateur qui établit des **connexions personnelles** avec les apprenants peut avoir un impact profond sur leur réussite.

Découvrez comment engager
des apprenants réticents



En résumé, **les formateurs sont le cœur battant de toute académie interne**. Leur succès repose sur la **qualité de leur formation**, le **soutien** qu'ils reçoivent et la **reconnaissance** de leurs efforts. Lorsque les formateurs se sentent valorisés et soutenus, ils ont plus de chances de donner le meilleur d'eux-mêmes, ce qui a un effet direct sur l'efficacité de l'académie interne.



Un formateur bien formé et soutenu peut transformer une académie interne en une ressource inestimable pour l'entreprise. C'est pourquoi il est essentiel de prendre soin d'eux, de leur fournir les outils nécessaires et de leur montrer à quel point leur contribution est précieuse.

CHAPITRE 4

Le rôle puissant d'une académie interne dans la formation et le développement des forces de vente internes et externes

Dans un marché de plus en plus compétitif, **les entreprises doivent constamment améliorer leurs stratégies de vente** pour rester en tête. Une académie interne bien structurée peut jouer un rôle crucial dans la **formation et le développement des forces de vente**, tant internes qu'externes.

Ce chapitre explore les **moyens** par lesquels une académie interne peut **transformer les équipes de vente en véritables moteurs de croissance**, tout en soulignant l'importance de l'intégration des technologies modernes pour optimiser ces efforts.



Alignement stratégique et personnalisation de la formation

Comprendre les besoins spécifiques des forces de vente

Les forces de vente, qu'elles soient internes ou externes, ont des besoins de **formation spécifiques en fonction de leurs rôles, de leurs marchés et des produits** qu'elles vendent. Une académie interne efficace doit être capable de **diagnostiquer ces besoins et de concevoir des programmes de formation adaptés**.

Conseils pratiques :

- **Analyse des compétences** : réaliser une analyse des compétences pour identifier les forces et les faiblesses des équipes de vente.
- **Segments de formation** : créer des segments de formation spécifiques pour les différentes catégories de vendeurs (internes, externes, juniors, seniors).

Personnalisation et Modularité des Programmes

La **personnalisation des programmes de formation** est essentielle pour **maintenir l'engagement des forces de vente**. Les modules doivent être **flexibles** et **adaptés** aux différents styles d'apprentissage et rythmes de travail.

Conseils pratiques :

- **Parcours d'apprentissage personnalisés** : utiliser des outils d'intelligence artificielle pour créer des parcours d'apprentissage personnalisés, en fonction des performances et des préférences individuelles.
- **Contenus modulaires** : développer des contenus de formation modulaires qui permettent aux apprenants de suivre des cours spécifiques en fonction de leurs besoins et de leur emploi du temps.

Intégration des technologies modernes

Utilisation de l'Intelligence Artificielle et du Big Data

L'**intelligence artificielle** et le **big data** peuvent révolutionner la formation des forces de vente en **fournissant des insights précieux** et en permettant des formations plus efficaces et ciblées.

Conseils pratiques :

- **Analyse de performance** : utiliser des outils de big data pour analyser les performances des ventes et identifier les domaines nécessitant une formation supplémentaire.
- **Chatbots et assistants virtuels** : intégrer des chatbots et des assistants virtuels pour fournir un soutien immédiat et personnalisé aux vendeurs en cours de formation.

Outils de Formation Digitale

Les **plateformes** de formation en ligne, les **applications** mobiles et les **outils** de réalité virtuelle peuvent rendre les **programmes de formation plus interactifs et accessibles**.

Conseils pratiques :

- **E-learning et micro-learning** : mettre en place des plateformes d'e-learning et des modules de micro-learning pour offrir des formations accessibles à tout moment et en tout lieu.
- **Réalité virtuelle et augmentée** : utiliser la réalité virtuelle et augmentée pour créer des simulations de vente immersives, permettant aux vendeurs de pratiquer leurs compétences dans des environnements réalistes.

En savoir plus sur les formations blended learning et les apports de la psychologie cognitive !



Développement continu et mesure de l'impact

Boucle de feedback et amélioration continue

Pour que la formation des forces de vente soit réellement efficace, il est crucial de mettre en place une boucle de feedback continue et de s'engager dans une amélioration constante des programmes.

Conseils pratiques :

- **Évaluations post-formation** : réaliser des évaluations après chaque formation pour recueillir les feedbacks des participants et identifier les points d'amélioration.
- **Suivi longitudinal** : mettre en place un suivi longitudinal pour évaluer l'impact des formations sur les performances des ventes à long terme.

Mesurer l'Efficacité des Programmes de Formation

L'efficacité des programmes de formation doit être mesurée à l'aide d'indicateurs de performance clairs et pertinents. Cela permet de justifier les investissements en formation et d'ajuster les programmes pour maximiser leur impact.

Conseils pratiques :

- **KPIs de formation** : définir des KPIs spécifiques pour mesurer l'efficacité des programmes de formation, tels que l'augmentation des ventes, le taux de conversion, et la satisfaction des clients.
- **Tableaux de bord de performance** : utiliser des tableaux de bord pour visualiser les données de performance et prendre des décisions éclairées sur les ajustements nécessaires.



En alignant les programmes de formation sur les besoins spécifiques des vendeurs, en intégrant les technologies modernes et en s'engageant dans une amélioration continue, les entreprises peuvent maximiser l'efficacité de leurs équipes de vente.

L'avenir de la formation des forces de vente réside dans l'adaptabilité et l'innovation. Les responsables de formation sont encouragés à explorer les possibilités offertes par l'intelligence artificielle et les outils digitaux pour créer des programmes de formation dynamiques et engageants, capables de répondre aux défis d'un marché en constante évolution.

CONCLUSION

La mise en place d'une **académie interne efficace** repose sur trois piliers fondamentaux :



- l'implication de la direction,
- l'engagement des managers et des apprenants,
- ainsi que le rôle central des formateurs.

En développant une **stratégie cohérente et intégrée**, chaque organisation peut optimiser son académie interne pour **répondre aux besoins spécifiques** de ses employés et de ses **objectifs commerciaux**.

Dans ce livre blanc, nous avons exploré en détail **le rôle de la direction pour garantir l'efficacité** de l'académie, **l'importance du soutien des managers et de l'engagement des apprenants**, **le rôle crucial des formateurs dans la transmission des connaissances**, et enfin, les **stratégies pour former et développer les forces de vente externes**.



Cependant, au-delà de ces fondations essentielles, **l'intégration des technologies émergentes**, en particulier **l'intelligence artificielle (IA)**, ouvre des **perspectives passionnantes** pour la transformation des académies internes.

Découvrez les différents outils d'Intelligence Artificielle pour vos formations ! 

L'apport de l'intelligence artificielle dans l'optimisation des académies internes

L'intelligence artificielle peut jouer un rôle déterminant dans la mise en œuvre et l'optimisation des conseils présentés dans ce livre blanc. **Voici comment l'IA peut contribuer à renforcer chacun des trois piliers d'une académie interne efficace :**



1. Améliorer la vision et l'engagement de la Direction

L'IA peut fournir des analyses prédictives et des tableaux de bord dynamiques aidant la Direction à prendre des décisions éclairées sur les besoins de formation.

Exemple pratiques :

- ➔ **Analyses prédictives** : utiliser des algorithmes pour prévoir les compétences nécessaires et ajuster les programmes de formation en conséquence.
- ➔ **Tableaux de bord dynamiques** : déployer des outils d'IA pour surveiller en temps réel l'efficacité des formations et générer des rapports automatisés pour la Direction.

2. Renforcer l'Engagement des Managers et des Apprenants

L'IA peut personnaliser les parcours en fonction des besoins individuels, des styles d'apprentissage et des performances passées. Tout en aidant les managers à suivre les progrès de leurs équipes.

Exemple pratiques :

- ➔ **Apprentissage personnalisé** : Utiliser des systèmes d'IA pour adapter les contenus de formation aux besoins spécifiques de chaque apprenant, augmentant ainsi l'engagement et la motivation.
- ➔ **Suivi des performances** : Fournir aux managers des outils d'IA pour surveiller les progrès en temps réel et intervenir de manière proactive.

3. Soutenir et Augmenter le Rôle des Formateurs

L'IA peut assister les formateurs en automatisant certaines tâches et en fournissant des ressources pédagogiques avancées, tout en offrant des insights précieux sur l'efficacité des méthodes d'enseignement.

Exemple pratiques :

- ➔ **Automatisation des tâches** : déléguer les tâches répétitives à des systèmes automatisés, permettant aux formateurs de se concentrer sur l'enseignement.
- ➔ **Ressources pédagogiques avancées** : utiliser des assistants IA pour développer des contenus interactifs, enrichissant ainsi l'expérience d'apprentissage.

Perspective future : une académie interne innovante et adaptative

En intégrant l'**intelligence artificielle**, les académies internes peuvent devenir **plus adaptatives, réactives et alignées sur les besoins évolutifs** de l'organisation et de ses employés. L'IA représente non seulement un **outil puissant** pour **optimiser** les processus existants, mais aussi une **opportunité d'innover** continuellement dans le domaine de la formation.



En conclusion, **les académies internes efficaces sont le fruit d'une vision stratégique claire, d'un engagement actif de toutes les parties prenantes et de l'exploitation judicieuse des technologies avancées.** En combinant ces éléments, chaque organisation peut créer un **environnement d'apprentissage dynamique** et propice à la **croissance continue**, prêt à relever les défis de demain avec agilité et intelligence.

À vous de jouer !

Nous encourageons les responsables de formation à **explorer les possibilités offertes par l'intelligence artificielle** et à **intégrer ces technologies dans leurs stratégies d'apprentissage**. En embrassant cette révolution technologique, votre académie interne ne se contentera pas de suivre le rythme des changements, mais deviendra un **véritable moteur d'innovation et de performance** au sein de votre organisation.

Besoin d'être accompagné ?
Contactez-nous !



QUI SOMMES-NOUS ?

Fondée par deux anciens responsables RH, Jonathan Piarrat et Willem Rodier, **Flowbow accompagne ses clients à créer, transformer et digitaliser vos formations, grâce à nos experts en pédagogie digitale. Avec une approche 100% sur-mesure.**

L'ADN unique de Flowbow vient des talents qui composent ses équipes. Nos chefs de projets sont **psychologues cognitivistes, linguistes ou encore ingénieurs pédagogiques**. À chaque projet client, ils font appel à leurs connaissances pour mettre l'efficacité pédagogique au centre de leurs préoccupations.

Nos clients sont répartis dans toute la France, et nous accompagnons aussi bien des organismes qui comptent 1 salarié que des grands groupes.

Pour rester dans la course et faciliter votre transition, **Flowbow vous aide de 3 manières :**

- **Du conseil opérationnel et stratégique** : Quel LMS ? Quels outils ? Comment améliorer ce module e-learning ?
- **Rendre autonome nos clients**, en formant toutes les personnes qui créent du contenu chez vous, experts, formateurs, responsables pédagogiques...
- **Transformer pour vous des formations** existantes, ou à créer, en formation "Blended" ou 100% e-learning.

Ces sujets vous parlent ? Contactez-nous ! 📞



CONTACTEZ-NOUS 

ACCÉDEZ À :

NOTRE SITE INTERNET

NOTRE BLOG

NOTRE PAGE LINKEDIN

ILS NOUS FONT CONFIANCE





flowbow 
www.flowbow.fr