

De la fiche de poste au profil de compétences dynamique : refonte complète de l'architecture RH

Lien : https://innov-maroc.com/formation/de-la-fiche-de-poste-au-profil-de-competences-dynamique-refonte-complete-de-larchitecture-rh

DURÉE
5 jours (35h)

RÉFÉRENCE
RH191

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

INNOV MAROC

🎯 OBJECTIFS DE LA FORMATION

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

- Comprendre les nouveaux enjeux de l’architecture RH orientée compétences
- Auditer et moderniser les fiches de poste existantes
- Passer d’une logique statique de description des postes à une logique dynamique de compétences
- Construire un référentiel de compétences structuré et exploitable
- Définir des niveaux de maîtrise et des critères de compétences observables
- Cartographier les métiers, emplois, familles professionnelles et compétences stratégiques
- Construire des profils de compétences adaptés à chaque emploi
- Identifier les compétences émergentes et anticiper les évolutions des métiers
- Exploiter les données RH et l’intelligence artificielle pour enrichir les profils de compétences
- Relier les référentiels de compétences au recrutement, à la formation et à la gestion des carrières
- Digitaliser la gestion et la mise à jour des référentiels de compétences
- Mettre en place une gouvernance garantissant la qualité et la fiabilité des données RH
- Construire une architecture RH évolutive adaptée aux transformations organisationnelles et technologiques
- Élaborer une feuille de route permettant de déployer progressivement cette nouvelle architecture RH

INNOV MAROC

POUR QUI ?

- Directeurs et responsables des ressources humaines
- Responsables développement RH et gestion des talents
- Responsables emplois et compétences
- Responsables GPEC et GEPP
- Responsables gestion des carrières et mobilité interne
- Responsables recrutement et Talent Acquisition
- Responsables formation et développement des compétences
- HR Business Partners
- Responsables SIRH et transformation digitale RH
- Responsables People Analytics et data RH
- Responsables référentiels métiers et compétences
- Consultants en organisation, transformation RH et gestion des compétences
- Managers opérationnels impliqués dans la définition des emplois et compétences
- Professionnels RH souhaitant moderniser leur architecture des emplois et des compétences

INNOV MAROC



Programme détaillé

1 / Comprendre les nouveaux enjeux de l’architecture RH

- Identifier les limites des référentiels RH traditionnels face à l’évolution rapide des métiers
- Comprendre le passage d’une logique de postes à une logique de compétences, missions et contributions
- Aligner l’architecture RH avec la stratégie, la transformation digitale et les besoins futurs de l’organisation

2 / Auditer et repenser les fiches de poste

- Analyser la structure, la pertinence et l’actualité des fiches de poste existantes
- Identifier les missions, responsabilités, activités, résultats attendus et interfaces clés
- Transformer les fiches de poste statiques en référentiels exploitables pour les processus RH

3 / Construire un référentiel de compétences structuré

- Définir les compétences techniques, comportementales, transversales et managériales
- Décrire les compétences à travers des niveaux de maîtrise et des comportements observables
- Structurer une architecture de compétences cohérente avec les familles de métiers et les emplois

4 / Cartographier les métiers et emplois de l’organisation

- Construire une cartographie des métiers, emplois, familles professionnelles et domaines d’activité
- Identifier les emplois critiques, métiers émergents et compétences stratégiques
- Mettre en évidence les proximités entre métiers et les possibilités de mobilité professionnelle

INNOV MAROC

5 / Définir les profils de compétences par emploi

- Associer à chaque emploi les compétences nécessaires à la réalisation des missions
- Définir les niveaux de maîtrise requis selon les responsabilités et le contexte du poste
- Distinguer compétences indispensables, complémentaires, évolutives et à développer

6 / Intégrer la dimension dynamique et prospective des compétences

- Anticiper l'évolution des métiers sous l'effet de la digitalisation, de l'IA et des transformations organisationnelles
- Identifier les compétences émergentes et les écarts entre compétences actuelles et futures
- Construire des profils capables d'évoluer avec les besoins stratégiques de l'entreprise

7 / Exploiter les données RH et l'IA pour enrichir les profils

- Utiliser les données disponibles pour identifier les compétences, niveaux de maîtrise et besoins de développement
- Exploiter l'IA et le traitement des données pour faciliter la mise à jour et la comparaison des profils
- Mettre en place des mécanismes de recommandation pour la formation, la mobilité et le développement des compétences

8 / Relier compétences, recrutement, formation et gestion des carrières

- Utiliser les profils de compétences pour améliorer la définition des besoins de recrutement
- Construire des parcours de formation et de développement fondés sur les écarts de compétences
- Faciliter la mobilité interne, la gestion des talents et la planification des successions

9 / Digitaliser et gouverner l'architecture des compétences

- Structurer les référentiels dans un SIRH ou une plateforme de gestion des compétences
- Définir les règles de création, validation, mise à jour et archivage des données RH
- Garantir la cohérence, la qualité, la traçabilité et la sécurité des référentiels de compétences

10 / Déployer une architecture RH dynamique et évolutive

INNOV MAROC

- Construire une méthodologie complète de transformation des fiches de poste en profils de compétences dynamiques
- Définir une feuille de route de déploiement, les responsabilités et les indicateurs de suivi
- Mettre en place une démarche d'amélioration continue permettant d'adapter l'architecture RH aux évolutions de l'organisation

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

07 au 11 Déc. 2026	Distanciel
08 au 12 Fév. 2027	Présentiel - Casablanca
05 au 09 Avr. 2027	Présentiel - Casablanca
31 Mai au 04 Juin 2027	Présentiel - Casablanca
26 au 30 Juil. 2027	Présentiel - Casablanca

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

INNOV MAROC

Réservation & Renseignements

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

INNOV MAROC — Tous droits réservés