



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**

🎯 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

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



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

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

- 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

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

Réservation & Renseignements

 Téléphone : +212 522 247 210

 Email : contact@innov-maroc.com

 Web : <https://www.innov-maroc.com>