

Upskilling et Reskilling Massifs : piloter la reconversion des compétences face à l'automatisation

Lien : https://maroc-performance.com/formation/upskilling-et-reskilling-massifs-piloter-la-reconversion-des-competences-face-a-lautomatisation

DURÉE
8 jours (56h)

RÉFÉRENCE
RH152

CATÉGORIE
Gestion Prévisionnelle des Emplois et Des Compétences (GPEC) et Mobilité Interne

Maroc Performance

OBJECTIFS DE LA FORMATION

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

- Comprendre les enjeux stratégiques de l’Upskilling et du Reskilling face à l’automatisation et à l’intelligence artificielle.
- Diagnostiquer les impacts des transformations technologiques sur les métiers et les compétences.
- Cartographier les compétences actuelles et identifier les écarts avec les compétences futures.
- Mettre en place une démarche de Workforce Planning orientée vers les métiers et compétences de demain.
- Construire une Skill Taxonomy et des référentiels permettant de piloter les compétences à grande échelle.
- Réaliser des Skill Gap Analysis et prioriser les populations à accompagner.
- Concevoir des parcours massifs, personnalisés et certifiants d’Upskilling et de Reskilling.
- Exploiter l’IA, le Digital Learning et les plateformes de formation pour industrialiser les parcours.
- Développer la mobilité interne et les Talent Marketplaces afin de faciliter les reconversions.
- Piloter le changement, l’engagement et l’adoption des programmes de transformation des compétences.
- Définir les modèles de gouvernance, de financement, de mesure du ROI et d’industrialisation.
- Élaborer une stratégie pluriannuelle permettant de transformer durablement le capital humain de l’organisation.

Maroc Performance

POUR QUI ?

- Directeurs des Ressources Humaines et membres des Comités de Direction.
- DRH Groupe, HR Business Partners et responsables Workforce Planning.
- Directeurs et responsables Learning & Development (L&D).
- Responsables Talent Management, Career Management et mobilité interne.
- Responsables formation, développement des compétences et gestion des carrières.
- Responsables transformation digitale, IA et transformation organisationnelle.
- Responsables Change Management et conduite des transformations à grande échelle.
- Talent Managers, responsables GPEC/GEPP et responsables Strategic Workforce Planning.
- Responsables Learning Technology, Digital Learning et plateformes LMS/LXP.
- Consultants RH, transformation, compétences et accompagnement du changement.
- Managers opérationnels impliqués dans la transformation des métiers et des équipes.
- Dirigeants souhaitant anticiper l’obsolescence des compétences et construire une organisation apprenante.

Maroc Performance



Programme détaillé

1 / Fondamentaux de l’Upskilling, du Reskilling et de la transformation des métiers

- Comprendre les enjeux de l’évolution des compétences face à l’automatisation, à l’IA et à la transformation digitale.
- Distinguer Upskilling, Reskilling, Cross-skilling et reconversion professionnelle.
- Identifier les impacts de l’automatisation sur les métiers, fonctions et modèles organisationnels.

2 / Diagnostic stratégique des compétences et des métiers

- Cartographier les compétences disponibles, critiques, émergentes et menacées d’obsolescence.
- Identifier les écarts entre compétences actuelles et compétences futures nécessaires.
- Construire une vision prospective des métiers et des besoins en compétences de l’organisation.

3 / Workforce Planning et anticipation des besoins futurs

- Élaborer une stratégie de Workforce Planning intégrant les transformations technologiques et business.
- Prévoir les besoins futurs en effectifs, compétences et profils professionnels.
- Identifier les métiers à renforcer, transformer, automatiser ou reconvertir.

4 / Référentiel des compétences et Skill Taxonomy

- Construire une architecture structurée des compétences techniques, digitales, comportementales et managériales.
- Définir les niveaux de maîtrise et les compétences associées à chaque famille de métiers.
- Mettre en place une Skill Taxonomy permettant de piloter les parcours de développement.

Maroc Performance

5 / Skill Gap Analysis et identification des priorités de reconversion

- Mesurer les écarts entre compétences détenues et compétences requises pour les métiers futurs.
- Prioriser les populations selon leur criticité, potentiel d'évolution et risque d'obsolescence.
- Construire des matrices de compétences permettant d'orienter les investissements de formation.

6 / Conception des parcours massifs d'Upskilling et de Reskilling

- Concevoir des parcours individualisés et collectifs adaptés aux différents profils de collaborateurs.
- Combiner formations présentielles, digitales, blended learning, mentoring et apprentissage par la pratique.
- Construire des parcours certifiants permettant de faciliter la mobilité et la reconversion professionnelle.

7 / Digital Learning, IA et personnalisation des parcours

- Exploiter les plateformes LMS, Learning Experience Platforms et outils digitaux de formation.
- Utiliser l'IA pour personnaliser les parcours selon les compétences, objectifs et niveaux de maîtrise.
- Déployer des dispositifs de formation adaptative capables d'ajuster automatiquement les contenus et activités.

8 / Mobilité interne et Talent Marketplace

- Mettre en place des mécanismes de mobilité interne fondés sur les compétences plutôt que uniquement sur les intitulés de postes.
- Développer des Talent Marketplaces permettant de rapprocher compétences disponibles et opportunités internes.
- Faciliter les transitions vers les nouveaux métiers grâce aux missions, projets, gigs et parcours de reconversion.

9 / Pilotage du changement et engagement des collaborateurs

- Accompagner les collaborateurs confrontés à l'automatisation et à la transformation de leur métier.
- Prévenir les résistances, renforcer l'engagement et développer une culture d'apprentissage continu.

Maroc Performance

- Construire une stratégie de communication et de Change Management autour des programmes de reconversion.

10 / Gouvernance, financement et industrialisation des programmes

- Définir les rôles, responsabilités et mécanismes de gouvernance des programmes d'Upskilling et Reskilling.
- Construire les modèles économiques, budgets et dispositifs de financement de la transformation des compétences.
- Industrialiser les programmes à grande échelle en assurant leur qualité, cohérence et efficacité.

11 / Mesure de l'impact et ROI des transformations de compétences

- Définir des KPI permettant de mesurer l'adoption, la progression et l'efficacité des parcours.
- Mesurer les impacts sur la mobilité interne, l'employabilité, la productivité et la performance opérationnelle.
- Évaluer le ROI des investissements en compétences et ajuster les programmes selon les résultats obtenus.

12 / Stratégie de transformation des compétences à l'échelle de l'entreprise

- Élaborer une stratégie pluriannuelle d'Upskilling et de Reskilling alignée sur la stratégie business.
- Construire une feuille de route de transformation des compétences intégrant technologie, métiers et capital humain.
- Mettre en place une organisation apprenante capable d'anticiper en continu les évolutions du marché du travail.

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

23 Nov. au 02 Déc. 2026	Présentiel - Casablanca
18 au 27 Jan. 2027	Présentiel - Casablanca
15 au 24 Mars 2027	Présentiel - Casablanca
10 au 19 Mai 2027	Présentiel - Casablanca
05 au 14 Juil. 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