

# Transition vers l'organisation skills-based : démanteler les silos de postes et repenser les rôles

*Lien : https://maroc-performance.com/formation/transition-vers-lorganisation-skills-based-demanteler-les-silos-de-postes-et-repenser-les-roles*

DURÉE
**5 jours (35h)**

RÉFÉRENCE
**RH195**

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

Maroc Performance

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

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

- Comprendre les principes et enjeux d’une organisation centrée sur les compétences
- Identifier les limites des modèles organisationnels fondés exclusivement sur les postes
- Diagnostiquer les silos métiers, fonctionnels et de compétences de l’organisation
- Construire un référentiel de compétences aligné sur la stratégie de l’entreprise
- Cartographier les compétences disponibles, critiques, émergentes et en tension
- Identifier les écarts entre les capacités actuelles et les compétences futures nécessaires
- Repenser les rôles à partir des missions, activités et compétences plutôt que des fiches de poste traditionnelles
- Développer une approche de mobilité interne fondée sur les compétences transférables
- Concevoir les principes d’un talent marketplace permettant de rapprocher compétences et opportunités
- Transformer le workforce planning en une démarche de planification des compétences et capacités
- Identifier les apports de l’IA et de la Skills Intelligence dans la gestion des compétences
- Accompagner les managers et collaborateurs dans la transformation vers un modèle skills-based
- Définir les KPI permettant de mesurer la mobilité, la couverture des compétences et l’agilité organisationnelle
- Élaborer une feuille de route opérationnelle pour déployer progressivement une organisation skills-based

Maroc Performance

## 👥 POUR QUI ?

- Directeurs des ressources humaines et DRH adjoints
- Directeurs de la transformation et de l’organisation
- Responsables développement RH et gestion des talents
- Responsables emplois, compétences et workforce planning
- Responsables Talent Management et Talent Acquisition
- Responsables mobilité interne et gestion des carrières
- Responsables formation, Learning & Development et reskilling
- Responsables People Analytics et Skills Intelligence
- Responsables SIRH, HR Tech et transformation digitale RH
- Directeurs et responsables organisation et transformation
- Managers et responsables opérationnels impliqués dans la transformation des métiers
- Chefs de projets transformation RH et organisationnelle
- Consultants en organisation, RH, compétences et transformation
- Responsables stratégie RH et planification des effectifs
- Professionnels souhaitant concevoir et déployer une organisation centrée sur les compétences

Maroc Performance



## Programme détaillé

### 1 / Comprendre les principes de l’organisation skills-based

- Comprendre les fondamentaux d’une organisation centrée sur les compétences plutôt que sur les postes
- Identifier les bénéfices d’une approche skills-based pour l’agilité, la mobilité et la performance
- Analyser les limites des modèles traditionnels fondés sur les fiches de poste et les structures rigides

### 2 / Diagnostiquer les silos organisationnels et métiers

- Cartographier les fonctions, métiers, postes et compétences existants dans l’organisation
- Identifier les rigidités organisationnelles, chevauchements de responsabilités et silos de compétences
- Évaluer les obstacles à la mobilité interne, à la collaboration et à la transversalité

### 3 / Construire un référentiel stratégique des compétences

- Identifier les compétences techniques, comportementales, digitales et transversales nécessaires à l’organisation
- Structurer les compétences par domaines, niveaux de maîtrise et familles professionnelles
- Aligner le référentiel de compétences sur la stratégie, les métiers et les évolutions du marché

### 4 / Cartographier les skills et les capacités de l’organisation

- Réaliser une cartographie des compétences disponibles et des niveaux de maîtrise
- Identifier les compétences critiques, émergentes, rares et en tension
- Détecter les écarts entre les capacités actuelles et les compétences nécessaires à la stratégie

Maroc Performance

### 5 / Repenser les rôles au-delà des fiches de poste

- Décomposer les rôles en missions, activités, responsabilités et compétences mobilisées
- Concevoir des rôles plus flexibles et adaptables aux besoins opérationnels
- Définir des modèles permettant d’affecter les compétences aux projets et aux missions plutôt qu’à des postes figés

### 6 / Développer la mobilité interne et le talent marketplace

- Identifier les mécanismes permettant de rapprocher compétences disponibles et opportunités internes
- Construire des parcours de mobilité fondés sur les compétences transférables et adjacentes
- Mettre en place les conditions d’un marché interne des talents et des missions

### 7 / Repenser le workforce planning par les compétences

- Passer d’une planification centrée sur les effectifs à une planification centrée sur les capacités
- Anticiper les besoins futurs en compétences en fonction des transformations métiers et technologiques
- Construire des scénarios de workforce planning intégrant recrutement, mobilité, formation et reskilling

### 8 / Intégrer l’IA et les outils Skills Intelligence

- Comprendre le rôle de l’intelligence artificielle dans l’identification et la cartographie des compétences
- Exploiter les outils de Skills Intelligence pour analyser les compétences, proximités et écarts
- Mettre en place des règles de gouvernance permettant de contrôler la qualité et la pertinence des recommandations algorithmiques

### 9 / Piloter la transformation et l’adoption du modèle skills-based

- Construire une stratégie de conduite du changement adaptée à la transformation des rôles et pratiques RH
- Accompagner les managers et collaborateurs dans l’évolution des responsabilités et parcours professionnels
- Définir des indicateurs permettant de mesurer l’adoption, la mobilité, la couverture des compétences et les résultats obtenus

Maroc Performance

### 10 / Déployer une organisation skills-based à l’échelle de l’entreprise

- Construire une feuille de route progressive de transformation de l’organisation vers un modèle centré sur les compétences
- Définir les processus RH à faire évoluer : recrutement, mobilité, formation, performance et workforce planning
- Mettre en place un modèle de gouvernance assurant l’actualisation continue des compétences et l’amélioration du système

## 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 au 27 Nov. 2026 | Distanciel |
| 01 au 05 Fév. 2027 | Présentiel - Casablanca |
| 29 Mars au 02 Avr. 2027 | Présentiel - Casablanca |
| 24 au 28 Mai 2027 | Présentiel - Casablanca |
| 19 au 23 Juil. 2027 | Présentiel - Casablanca |

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

Maroc Performance

## Réservation & Renseignements

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


Maroc Performance — Tous droits réservés