

Architecte SIRH & HR Tech Stack : concevoir, intégrer et gouverner votre écosystème digital RH

Lien : https://maroc-performance.com/formation/architecte-sirh-hr-tech-stack-concevoir-integrer-et-gouverner-votre-ecosysteme-digital-rh

DURÉE
10 jours (70h)

RÉFÉRENCE
RH210

CATÉGORIE
SIRH, HR Tech et Transformation Digitale RH

Maroc Performance

🎯 OBJECTIFS DE LA FORMATION

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

- ✔ Comprendre les principes d’architecture SIRH et de HR Tech Stack
- ✔ Cartographier et analyser un écosystème digital RH existant
- ✔ Identifier les forces, faiblesses, redondances et dépendances du système d’information RH
- ✔ Concevoir une architecture SIRH fonctionnelle, technique et évolutive
- ✔ Structurer une HR Tech Stack cohérente avec les processus et priorités RH
- ✔ Définir une stratégie d’intégration entre les différentes applications RH
- ✔ Maîtriser les principes d’API, d’interopérabilité et de gestion des flux de données
- ✔ Structurer la gouvernance des données et des référentiels RH
- ✔ Définir les règles de gestion des identités, accès et habilitations
- ✔ Intégrer les exigences de cybersécurité et de protection des données dans l’architecture SIRH
- ✔ Évaluer et intégrer les solutions d’IA, d’automatisation et de People Analytics
- ✔ Piloter la sélection, l’intégration et la relation avec les fournisseurs HR Tech
- ✔ Définir des indicateurs de performance et de valeur du SIRH
- ✔ Construire une roadmap d’évolution et de gouvernance de l’écosystème digital RH

Maroc Performance

👥 POUR QUI ?

- Directeurs des ressources humaines et DRH
- Directeurs et responsables SIRH
- Architectes SIRH et HR Tech
- Responsables transformation digitale RH
- Responsables HRIS / HR Information Systems
- Responsables IT et architectes d’entreprise
- Responsables applications et intégration SI
- Responsables Data RH, People Analytics et gouvernance des données
- Responsables cybersécurité, IAM et sécurité des systèmes d’information
- Responsables digitalisation et automatisation des processus RH
- Responsables Talent Management, recrutement, formation et administration RH
- Chefs de projets SIRH et responsables PMO RH
- Responsables achats et gestion des fournisseurs HR Tech
- Consultants SIRH, HR Tech, transformation digitale et architecture SI
- Managers RH et IT impliqués dans des projets de transformation des systèmes RH

Maroc Performance



Programme détaillé

1 / Comprendre les enjeux de l’architecture SIRH et HR Tech

- Identifier les composants d’un écosystème digital RH moderne
- Comprendre les interactions entre SIRH, HR Tech, ERP, outils collaboratifs et applications métiers
- Aligner l’architecture technologique avec la stratégie et les processus RH

2 / Cartographier l’écosystème digital RH existant

- Inventorier les applications, solutions, interfaces, bases de données et flux RH
- Identifier les redondances, ruptures de processus et dépendances technologiques
- Évaluer la maturité, la performance et les niveaux d’intégration du système existant

3 / Définir l’architecture cible du SIRH

- Concevoir une architecture fonctionnelle et technique cohérente avec les besoins de l’organisation
- Structurer les différents domaines : Core HR, paie, recrutement, talent, formation, performance et analytics
- Définir les principes d’urbanisation, de modularité, d’évolutivité et d’interopérabilité

4 / Construire une HR Tech Stack cohérente

- Sélectionner les catégories de solutions nécessaires à l’écosystème RH
- Évaluer la complémentarité entre SIRH central, solutions spécialisées et outils SaaS
- Construire une stack technologique évolutive en fonction des priorités métiers et budgétaires

Maroc Performance

5 / Concevoir l’intégration des applications RH

- Identifier les besoins d’interconnexion entre les différentes solutions RH
- Structurer les API, interfaces, connecteurs et mécanismes d’échange de données
- Définir les règles de synchronisation, de fréquence et de contrôle des flux

6 / Maîtriser l’architecture des données RH

- Définir les référentiels maîtres et les sources de données de référence
- Structurer les modèles de données, identifiants, nomenclatures et règles de qualité
- Garantir la cohérence, la traçabilité et la disponibilité des données RH

7 / Gouverner les identités, accès et habilitations

- Structurer les rôles, profils et droits d’accès aux applications RH
- Appliquer les principes de moindre privilège et de séparation des responsabilités
- Organiser le cycle de vie des comptes, habilitations et accès collaborateurs

8 / Sécuriser l’écosystème SIRH et HR Tech

- Identifier les risques de cybersécurité associés aux applications et données RH
- Intégrer les exigences de sécurité dans la conception et l’évolution de l’architecture
- Mettre en place des contrôles, dispositifs de sauvegarde et mécanismes de supervision adaptés

9 / Garantir la conformité et la gouvernance des données RH

- Identifier les exigences applicables à la protection et au traitement des données collaborateurs
- Définir les règles de conservation, d’accès, de traçabilité et de gestion des données
- Mettre en place une gouvernance associant RH, IT, sécurité, juridique et conformité

10 / Intégrer l’IA et les nouvelles technologies dans la HR Tech Stack

- Identifier les cas d’usage pertinents de l’IA dans les processus RH
- Évaluer l’intégration des outils d’IA, People Analytics, automatisation et assistants intelligents

Maroc Performance

- Encadrer les usages de l’IA selon les exigences de sécurité, qualité des données et gouvernance

11 / Piloter les fournisseurs et solutions HR Tech

- Définir des critères fonctionnels, techniques, économiques et de sécurité pour sélectionner les solutions
- Évaluer les éditeurs, intégrateurs et prestataires HR Tech
- Piloter les contrats, SLA, évolutions, dépendances et risques liés aux fournisseurs

12 / Concevoir l’architecture d’intégration et d’interopérabilité

- Construire une cartographie des interfaces et des flux inter-applications
- Définir les standards d’intégration et les règles de gestion des échanges
- Anticiper les évolutions technologiques, changements de solutions et besoins d’interopérabilité

13 / Piloter la performance et l’évolution du SIRH

- Définir des KPI permettant de mesurer la performance, l’adoption et la valeur du système
- Mettre en place une gouvernance des évolutions, versions, projets et demandes métiers
- Prioriser les investissements technologiques selon la valeur métier, les risques et les coûts

14 / Construire une stratégie d’architecture SIRH à long terme

- Élaborer une roadmap d’évolution de l’écosystème digital RH
- Définir les principes de gouvernance, d’urbanisation, d’intégration et de transformation
- Construire un modèle SIRH évolutif, sécurisé, interopérable et aligné sur la stratégie RH

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

12 au 25 Jan. 2027	Présentiel - Casablanca
08 au 19 Mars 2027	Présentiel - Casablanca
03 au 14 Mai 2027	Présentiel - Casablanca
28 Juin au 09 Juil. 2027	Présentiel - Casablanca
23 Août au 03 Sep. 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