

Ressource P1C2-1

Cours - [\[Utilisez l'IA en tant que RH\]](#)

> Chapitre - [Rédigez des fiches de poste et référentiels métiers avec l'IA]



1. Étapes pour Créer un Référentiel de Compétences Basé sur les Fiches de Poste

a. Collecte des fiches de poste

Commence par rassembler toutes les fiches de poste existantes au sein de Novacera. Il est essentiel de vérifier si elles sont à jour et, au besoin, de compléter l'information par des entretiens avec les managers et les collaborateurs pour capter les compétences qui ne sont pas formalisées.

b. Extraction des compétences

Analyse chaque fiche pour extraire les compétences. Il est utile de distinguer :

- Les compétences techniques (par exemple, maîtrise d'un logiciel ou d'une technique spécifique).
- Les compétences comportementales (par exemple, capacité d'adaptation ou travail en équipe).
- Les compétences transversales (comme la gestion de projet ou la communication).

Chaque compétence doit être formulée de manière claire et observable, pour pouvoir évaluer facilement sa maîtrise.

c. Structuration par niveau de séniorité

Définis ensuite trois niveaux de séniorité :

- Junior : la compétence est en cours d'acquisition, la personne nécessite un accompagnement.
- Expérimenté : la compétence est maîtrisée de manière autonome dans le cadre du poste.
- Senior : la compétence est totalement maîtrisée, avec une capacité à transmettre ou à innover dans son application.

Chaque compétence sera associée au niveau de maîtrise attendu selon ces catégories.

d. Formalisation du référentiel

Structure ton référentiel de manière lisible. Par exemple, pour chaque domaine de compétences (expertise technique, communication, etc.), liste les compétences, leur définition, et précise les attentes à chaque niveau de séniorité. Tu peux ajouter des exemples d'application concrets pour faciliter la compréhension.

e. Élaboration des parcours de carrière

Enfin, conçois des parcours professionnels clairs :

- Indique les étapes de progression interne, de Junior à Senior, puis vers des rôles d'expert ou de management.
- Associe à chaque étape les compétences clés à maîtriser.
- Précise les formations ou les expériences nécessaires pour évoluer.

2. Exemple pour le Poste d'Ingénieur Matériaux

Référentiel de Compétences

L'ingénieur matériaux doit posséder plusieurs types de compétences. D'abord, il doit savoir caractériser les matériaux : au niveau junior, il est capable d'appliquer des protocoles simples ; en tant qu'expérimenté, il réalise des analyses complexes ; au niveau senior, il développe de nouvelles méthodes de caractérisation.

Il doit également maîtriser la modélisation du comportement des matériaux : au départ, il utilise des outils standards ; avec l'expérience, il devient capable de réaliser des modélisations avancées ; en tant que senior, il propose des modèles innovants.

La planification expérimentale est aussi clé : le junior participe à l'élaboration des plans d'expérience, l'expérimenté coordonne les projets de test, et le senior définit la stratégie globale d'expérimentation.

Sur le plan de la communication, le junior présente ses résultats en interne, l'expérimenté peut communiquer devant des clients ou des partenaires, et le senior intervient lors de conférences internationales ou dans des publications scientifiques.

Enfin, pour ce qui est de la collaboration, le junior travaille sur des tâches spécifiques au sein d'une équipe pluridisciplinaire, l'expérimenté coordonne un petit groupe de collaborateurs, tandis que le senior dirige des équipes pluridisciplinaires.

Parcours de Carrière

Un ingénieur matériaux chez Novacera démarre en tant que Junior. Son objectif principal est de gagner en autonomie sur les analyses techniques, et il suit des formations spécifiques aux méthodes analytiques avancées.

Après deux à quatre ans, il évolue vers un poste d'Ingénieur Confirmé. Il prend alors en charge la coordination de projets de R&D de taille moyenne, renforce ses compétences en gestion de projet, et commence à interagir régulièrement avec les clients.

Après cinq à sept ans d'expérience, il atteint le niveau Senior. À ce stade, il devient un référent technique au sein de l'entreprise, contribue à l'innovation et accompagne les nouveaux talents.

En termes d'évolution, plusieurs voies sont possibles : devenir Responsable R&D avec des responsabilités managériales, se spécialiser comme Expert Matériaux reconnu au niveau sectoriel, ou bien évoluer vers des rôles de Chef de projet industriel en coordonnant des projets stratégiques client-fournisseur.

Veux-tu également que je te propose un **exemple de fiche complète** prête à être utilisée pour ce poste, ou bien une **checklist opérationnelle** pour piloter la création du référentiel chez Novacera ? 🚀