

Gestion Stratégique des Talents

Anticiper les Vulnérabilités, Sécuriser les Fonctions Clés, et Préparer la Succession dans l'Incertitude

Dates : 01 - 03 oct 2025

Tarif : 300 USD (250 USD avant le 22 septembre)

Heures : 08h30-13h30

Lieu : Salle des Formations iRMA, Lubumbashi

Aperçu

La performance durable, l'efficacité opérationnelle et la continuité stratégique des entreprises reposent sur une gestion rigoureuse des fonctions clés et des personnes qui les occupent. Pourtant, ces rôles critiques sont souvent mal protégés, exposés à des vulnérabilités invisibles : surcharge, démobilitation, départs imprévus, dépendance excessive ou désalignement stratégique.

Ignorer ces fragilités humaines expose l'organisation à des interruptions coûteuses, à une instabilité organisationnelle, à une perte de savoir-faire, à des tensions internes et à une dégradation de la performance. A l'inverse, une gestion stratégique des talents permet non seulement de prévenir ces défaillances, mais aussi d'identifier, développer et mobiliser le potentiel humain là où il crée le plus de valeur.

Ce programme associe apports conceptuels, outils pratiques, études de cas et retours d'expérience pour permettre aux participants de construire des réponses adaptées aux enjeux humains les plus critiques.

Un focus particulier est mis sur la synergie entre l'anticipation des risques et l'activation des leviers humains de résilience organisationnelle.

Objectifs

- Cartographier les fonctions critiques et identifier les zones de fragilité humaine ;
- Détecter les vulnérabilités liées aux compétences clés, pour prévenir les ruptures d'activité ;
- Sécuriser les rôles stratégiques par des stratégies de développement, de rétention et de relais ciblés ;
- Aligner les trajectoires individuelles avec la vision, les priorités futures et les transformations organisationnelles ;
- Déployer une stratégie de relève et de planification de la succession, adaptée au contexte d'incertitude ;
- Anticiper les risques RH stratégiques : départs imprévus, défaillances de leadership, déséquilibres dans la gestion des savoirs ;
- Transformer le capital humain en avantage stratégique, via des plans d'action ciblés : gestion des compétences critiques, création de viviers de talents, fidélisation des profils clés.

Concernés

- Directeurs des ressources humaines et responsables RH
- Chefs du personnel et gestionnaires des effectifs
- Responsables de la gestion des talents et du développement des compétences
- Chefs des opérations et des départements stratégiques