

# Gestion des Ressources Humaines (GERH801\_GTRANC)



## En bref

- > **Langues d'enseignement:** Français
- > **Méthodes d'enseignement:** En présence
- > **Ouvert aux étudiants en échange:** Oui

## Présentation

### Description

#### Méthodes pédagogiques

- \* **Cours magistraux** : présentation des concepts théoriques et des études de cas.
- \* **Ateliers pratiques** : mise en situation, étude de cas réels d'entreprises, réflexion en groupe.
- \* **Discussions et débats** : échanges sur les pratiques actuelles dans le domaine des RH.
- \* **Invités externes** : intervention de professionnels des RH pour partager des retours d'expérience.

### Objectifs

- \* Comprendre les enjeux de la gestion de la marque employeur pour attirer, motiver et fidéliser les talents.
- \* Appréhender les méthodes et outils du recrutement, en lien avec la stratégie de marque employeur.
- \* Analyser les politiques de rémunération et leur impact sur la motivation et la rétention des collaborateurs.
- \* Développer une approche intégrée pour l'alignement entre la marque employeur, le recrutement et la rémunération.

---

## Heures d'enseignement

Gestion des Ressources Humaines - CM	Cours Magistral	9h
Gestion des Ressources Humaines - TD	Travaux Dirigés	12h

---

## Plan du cours

### 1. Introduction à la gestion des ressources humaines

**Objectifs** : Présenter la fonction RH dans les organisations =

- \* La gestion des talents : mission stratégique des RH.
- \* Enjeux contemporains des RH : attractivité, rétention et développement des talents.
- \* Introduction au concept de **marque employeur** : définition et importance dans le contexte concurrentiel.

### 1. La Marque Employeur : Fondements et stratégies

**Objectifs** : Comprendre la construction et la gestion d'une marque employeur.

- \* **Définition et composantes** : image de l'entreprise, culture organisationnelle, valeurs, environnement de travail, etc.
- \* **Stratégies de développement de la marque employeur** : communication interne et externe, expérience candidat et collaborateur, engagement des employés.
- \* **Outils et leviers** pour renforcer la marque employeur : réseaux sociaux, sites carrières, témoignages de collaborateurs, événements de recrutement.
- \* **Exemples pratiques** : études de cas d'entreprises ayant développé une marque employeur forte.

### 1. Le Recrutement : Processus et outils

**Objectifs** : Analyser les processus de recrutement et leur lien avec la marque employeur.

- \* **Le processus de recrutement** : préparation de la fiche de poste, sélection des canaux de diffusion, entretien de recrutement, intégration.
- \* **Recrutement interne vs externe** : avantages et inconvénients, critères de choix.
- \* **Recrutement digital** : les tendances actuelles (recrutement sur les réseaux sociaux, utilisation de l'IA et des chatbots).
- \* **La relation marque employeur et expérience candidat** : comment la marque employeur influence l'image que les candidats se font du processus de recrutement.
- \* **Mesurer l'efficacité du recrutement** : indicateurs de performance clés (KPIs), retour sur investissement (ROI) du recrutement.

### 1. La Rémunération : Composantes et stratégies

**Objectifs** : Discuter des stratégies de rémunération et de leur rôle dans la gestion des talents.

- \* **Les bases de la rémunération** : salaire fixe, variable, avantages en nature.
- \* **Les différents types de rémunération** : salaire de base, primes, stock-options, rémunération différée (retraite, épargne salariale), rémunération en nature.
- \* **L'équité salariale et la compétitivité externe** : comment se positionner face à la concurrence et garantir l'équité interne.

- \* **Le lien entre rémunération et motivation des employés** : théories de la motivation (Maslow, Herzberg, Vroom), rémunération et satisfaction au travail.
- \* **Le rôle de la rémunération dans la fidélisation des talents** : stratégies pour éviter le turnover et maximiser l'engagement des collaborateurs.

## 1. L'Intégration de la Marque Employeur, Recrutement et Rémunération

**Objectifs** : Savoir intégrer ces éléments dans une stratégie RH cohérente.

- \* **Alignement stratégique** : comment la marque employeur, le recrutement et la rémunération peuvent être intégrés dans une politique RH globale.
- \* **Cas pratiques** : analyse de cas d'entreprises ayant réussi à intégrer ces trois éléments de manière efficace.

## 2. La Marque Employeur : Fondements et stratégies

**Objectifs** : Comprendre la construction et la gestion d'une marque employeur.

- \* **Définition et composantes** : image de l'entreprise, culture organisationnelle, valeurs, environnement de travail, etc.
- \* **Stratégies de développement de la marque employeur** : communication interne et externe, expérience candidat et collaborateur, engagement des employés.
- \* **Outils et leviers** pour renforcer la marque employeur : réseaux sociaux, sites carrières, témoignages de collaborateurs, événements de recrutement.
- \* **Exemples pratiques** : études de cas d'entreprises ayant développé une marque employeur forte.

## 3 Le Recrutement : Processus et outils

**Objectifs** : Analyser les processus de recrutement et leur lien avec la marque employeur.

- \* **Le processus de recrutement** : préparation de la fiche de poste, sélection des canaux de diffusion, entretien de recrutement, intégration.
- \* **Recrutement interne vs externe** : avantages et inconvénients, critères de choix.
- \* **Recrutement digital** : les tendances actuelles (recrutement sur les réseaux sociaux, utilisation de l'IA et des chatbots).
- \* **La relation marque employeur et expérience candidat** : comment la marque employeur influence l'image que les candidats se font du processus de recrutement.
- \* **Mesurer l'efficacité du recrutement** : indicateurs de performance clés (KPIs), retour sur investissement (ROI) du recrutement.

## 4 La Rémunération : Composantes et stratégies

**Objectifs** : Discuter des stratégies de rémunération et de leur rôle dans la gestion des talents.

- \* **Les bases de la rémunération** : salaire fixe, variable, avantages en nature.
- \* **Les différents types de rémunération** : salaire de base, primes, stock-options, rémunération différée (retraite, épargne salariale), rémunération en nature.
- \* **L'équité salariale et la compétitivité externe** : comment se positionner face à la concurrence et garantir l'équité interne.
- \* **Le lien entre rémunération et motivation des employés** : théories de la motivation (Maslow, Herzberg, Vroom), rémunération et satisfaction au travail.
- \* **Le rôle de la rémunération dans la fidélisation des talents** : stratégies pour éviter le turnover et maximiser l'engagement des collaborateurs.

## 5 L'Intégration de la Marque Employeur, Recrutement et Rémunération

**Objectifs** : Savoir intégrer ces éléments dans une stratégie RH cohérente.

- \* **Alignement stratégique** : comment la marque employeur, le recrutement et la rémunération peuvent être intégrés dans une politique RH globale.
- \* **Cas pratiques** : analyse de cas d'entreprises ayant réussi à intégrer ces trois éléments de manière efficace.

## Infos pratiques

---

### Lieux

- › Chambéry (domaine universitaire de Jacob-Bellecombette - 73)
- 

### Campus

- › Chambéry / campus de Jacob-Bellecombette