

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