Gestion des Ressources Humaines

ECTS
2 crédits

Composante
IAE Savoie
Mont Blanc

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

CM	Cours Magistral	9h
TD	Travaux Dirigés	12h

Informations non contractuelles.
Dernière mise à jour le 08 mars 2026

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION
Liberté
Égalité
Fraternité

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.

Informations non contractuelles.
Dernière mise à jour le 08 mars 2026

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.

Informations non contractuelles.
Dernière mise à jour le 08 mars 2026

Infos pratiques

Contacts

Responsable du cours

Beatrice Galey
+33 4 79 75 84 50
Beatrice.Galey@univ-savoie.fr

Lieux

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

Campus

- Chambéry / campus de Jacob-Bellecombette

Informations non contractuelles.
Dernière mise à jour le 08 mars 2026