Politiques de recrutement et d'intégration : aspects locaux et internationaux

ECTS : 3

Enseignant responsable : Xavier HARLAY

Langue du cours : Français

Volume horaire : 21

Description du contenu de l'enseignement :

Ce cours analyse les politiques de recrutement comme un levier stratégique au service des enjeux business et de la transformation des organisations. Il vise à replacer les décisions de recrutement dans une logique globale de gestion des ressources humaines : planification des besoins, évolution des compétences, contraintes de marché et impératifs de performance.

Les participants développeront une compréhension approfondie des stratégies d'attraction et de sélection des talents, en intégrant les arbitrages opérationnels auxquels sont confrontées les entreprises : rareté des profils, exigences de rapidité, pression concurrentielle et enjeux d'adéquation culturelle.

L'enseignement combine apports conceptuels et retours d'expérience de praticiens afin de permettre aux étudiants de maîtriser l'ensemble du processus de recrutement, de l'analyse du besoin à l'intégration, tout en mobilisant des leviers différenciants tels que la marque employeur, l'expérience candidat, les politiques de diversité et l'usage raisonné des technologies digitales et de l'intelligence artificielle.

Une attention particulière est portée à la professionnalisation des pratiques, à l'objectivation des décisions de sélection et à l'évaluation de la performance des dispositifs de recrutement.

Compétences à acquérir :

À l'issue de l'enseignement, les étudiants seront capables de :

- Analyser une problématique de recrutement en lien avec la stratégie business et les enjeux RH de l'organisation.
- Définir une politique de recrutement globale et cohérente (Outils, process, organisation)
- Structurer et piloter un processus de recrutement de bout en bout, de l'expression du besoin à l'intégration.
- Conduire des entretiens de sélection avec des méthodologies structurées et objectivées.
- Déployer des leviers d'attractivité (marque employeur, expérience candidat, storytelling métier).
- Identifier et limiter les biais cognitifs dans la prise de décision.
- Envisager l'usage des outils digitaux et de l'IA dans une logique de performance et d'éthique.
- Formuler des recommandations opérationnelles à destination de directions RH ou opérationnelles.

Pré-requis recommandés

- Compréhension du fonctionnement global de l'entreprise et de ses interactions internes.
- Capacité à appréhender les enjeux RH dans une vision systémique (stratégie, organisation, métiers, performance).

Mode de contrôle des connaissances :

Travail sur table individuel sous forme d'étude de cas en recrutement.

L'évaluation appréciera notamment :

- La capacité à contextualiser les enjeux de recrutement.
- La mobilisation des apports vus en cours.
- La qualité du raisonnement et de la structuration de l'analyse.
- La pertinence des analyses ou recommandations formulées.

Coefficient : 1.00