



Commission de la Formation et de la Vie Universitaire

- Séance du 10 avril 2025 -

Délibération n°4.1.10/04/2025

**relative au Programme Intensif Hybride (BIPs) UNITA Erasmus+
« Cardinal Drive for Successful Human Resources in
Organizations » (FD)**

*Vu le code de l'éducation et notamment ses articles L 613-1, L712-1 et L712-6-1,
Vu les statuts de l'université Savoie Mont Blanc, adoptés par le conseil d'administration en sa séance du 7 juillet
2015, modifiés, et notamment son article 22,*

**Article unique : Programme Intensif Hybride (BIPs) UNITA Erasmus+ : « Cardinal Drive for Successful
Human Resources in Organizations » (FD)**

Document fourni en annexe.

Résultat du vote :

Membres en exercice : 32
Quorum : 16
Membres présents : 19
Membres représentés : 4
Nombre de votants : 23

Nombre de suffrages exprimés : 23
Contre : 0
Abstention : 0
Pour : 23

**La Commission de la Formation et de la Vie Universitaire de l'Université Savoie Mont Blanc, après en avoir
délibéré, approuve à l'unanimité des membres présents et représentés, le Programme Intensif Hybride (BIPs)
UNITA Erasmus+ « Cardinal Drive for Successful Human Resources in Organizations » (FD), tel que présenté
en séance et décrit en annexe.**

Chambéry, le 14 avril 2025

Le Président de l'Université Savoie Mont Blanc

Philippe Briand

La présente délibération prend effet à compter de sa publication et de sa transmission au recteur.

Classée au registre des délibérations de la commission de la
formation et de la vie universitaire (CFVU), consultable à la direction
des études et de la vie étudiante (DEVE)

Publiée le : 30 AVR. 2025

Transmise au recteur le : 30 AVR. 2025

Modalités de recours contre la présente délibération : La présente délibération pourra faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de
sa publication et de sa transmission au recteur, d'un recours administratif auprès du président de l'université Savoie Mont Blanc ou d'un recours
contentieux devant le tribunal administratif de Grenoble conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice
administrative. La requête peut être déposée au greffe de la juridiction ou adressée par voie postale ou par la voie de l'application « Télérecours
citoyens » sur le site www.telerecours.fr.

En cas de recours administratif préalable, le délai du recours contentieux est prolongé de la durée de réponse de l'auteur de la décision. Dans
cette hypothèse, vous disposez de deux mois pour déposer un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Grenoble conformément
aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, à compter de la notification d'une décision expresse ou de la
naissance d'une décision implicite de rejet résultant du silence gardé par l'administration pendant deux mois.

Programme Intensif Hybride UNITA Erasmus

“Cardinal Drive for Successful Human Resources in Organizations”

"Garantir le succès des ressources humaines au sein des organisations."

Informations générales

Description du thème et de la problématique :

La gestion des ressources humaines (GRH) contribue grandement à la compétitivité des entreprises quel que soit le secteur : industrie, tourisme et hôtellerie. Aujourd'hui la GRH fait face à plusieurs défis majeurs dans un environnement en constante évolution. Voici les principaux enjeux actuels :

1/Attirer et fidéliser les talents

- Pénurie de compétences et guerre des talents.
- Évolution des attentes des nouvelles générations (flexibilité, équilibre vie pro/perso, quête de sens).
- Marque employeur et attractivité des entreprises.

2/Digitalisation et intelligence artificielle

- Automatisation des tâches RH (recrutement, gestion des performances, formation).
- Adaptation aux nouvelles technologies et outils numériques.
- Protection des données et cybersécurité.

3/Transformation du travail et nouvelles formes d'organisation

- Développement du télétravail et du travail hybride.
- Flexibilité des horaires et des modes de collaboration.
- Gestion des espaces de travail et culture d'entreprise à distance.

4/Gestion des compétences et formation continue

- Adaptation aux nouvelles compétences (intelligence artificielle, soft skills, digitalisation).
- Formation continue et apprentissage tout au long de la carrière.
- Évolution rapide des métiers et reconversions professionnelles.

5/Bien-être au travail et prévention des risques psychosociaux

- Gestion du stress et prévention du burn-out.
- Qualité de vie au travail (QVT) et équilibre entre vie professionnelle et personnelle.
- Santé mentale et engagement des salariés.

6/Diversité, inclusion et responsabilité sociale

- Promotion de l'égalité des chances et lutte contre les discriminations.
- Inclusion des minorités et des personnes en situation de handicap.
- Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et impact environnemental.

7/Gestion du changement et adaptation aux crises

- Résilience face aux crises économiques et sanitaires.
- Adaptation aux évolutions réglementaires et législatives.
- Conduite du changement et accompagnement des collaborateurs.

Ces défis nécessitent une approche stratégique de la part des RH, combinant innovation, flexibilité et engagement humain pour assurer la performance des entreprises tout en répondant aux attentes des salariés par le biais de la responsabilité sociale.

Les objectifs de ce programme sont de développer auprès des étudiants différentes compétences :

Compétences professionnelles :

Le BIP vise à améliorer la compréhension de ces questions à travers une approche très pratique :

- Les participants réaliseront une mission au sein d'entreprises locales (participation et soutien du Club des entreprises) : répartis en groupe, les étudiants répondront à un « vrai » problème de RH posé par les entreprises
- Les étudiants partageront et appliqueront leurs connaissances pour réfléchir aux défis et proposer une solution adaptée au contexte de l'entreprise et de son secteur d'activité
- Ils profiteront de l'expérience des professionnels tout en résolvant des défis RH.

Compétences générales :

- Les participants feront preuve d'ouverture d'esprit dans des contextes transculturels.
- Ils apprendront et rencontreront d'autres cultures avec respect.
- Les étudiants communiqueront en anglais dans un contexte professionnel interculturel.

Méthodes et résultats :

Sessions en ligne : Conférences en ligne, débats (12h CM) : conférences faites par des professionnels de la gestion des ressources humaines

Sessions en présentiel : visite d'entreprises, travail d'équipe (24h TD) : trois séances en entreprises pour prendre connaissances de la problématique, comprendre le contexte et les enjeux liés au secteur, poser des questions après les premières réflexions en équipe. Le travail en équipe est encadré par les enseignants des universités partenaires (un groupe = un enseignant). Le dernier jour de la semaine est dédié à la présentation des premières pistes de solution en présence des représentants des entreprises partenaires du programme. Les remarques et suggestions faites lors de cette présentation seront prises en compte dans le rapport final présenté la semaine suivante en ligne.

Résultats : Podcasts/présentation orale et rapports écrits

Domaine d'éducation : Gestion des ressources humaines, économie, gestion, tourisme

Public cible / Profil des participants : Étudiants en licence ou master, Enseignants et Professionnels du secteur

Nombre d'ECTS : 4

Langue d'enseignement et exigence : Anglais (oral et écrit)

Dates de la session en présentiel : 8-12 décembre 2025 (semaine 50)

Localisation de la session en présentiel : USMB, Faculté de droit, Campus Jacob-Bellecombette

Dates des sessions en ligne :

Semaine 49 : 3 et 4 décembre 2025

Semaine 51 : 17 et 18 décembre 2025

Conseil d'organisation

Université d'accueil :

USMB, Chambéry, France : Faculté de droit (Myriam DONSIMONI) et Club des entreprises (Nicolas BORGHESE)

Université partenaires :

P1. West University of Timisoara, Romania,

P2. IPG, Guarda, Portugal

P3. Université Littoral Côte d'Opale – ISCID-CO, France

Programme détaillé

1. Activités prévues pendant le volet virtuel :

Semaine 49 : 3/4 décembre 2025

Faire connaissance - teambuilding (brise-glace)
Présentation des défis des entreprises ; répartition des défis par groupe
Conférences en ligne données par des chercheurs internationaux/nationaux/locaux
Formations en ligne dispensées par des experts internationaux en GRH et en tourisme

Semaine 51 : 17/18 décembre 2025

Présentations du travail d'équipe aux autres groupes
Commentaires des enseignants/améliorations, corrections
Présentations finales aux entreprises et aux enseignants

2. Activités prévues pendant le volet en présentiel :

Le 08/12/25

Se rencontrer – team building (brise-glace)
Interculturalité

Le 09/12/25

Visite d'entreprises - interview d'un PDG/DRH et défis des entreprises
Travail d'équipe

Le 10/12/25

Visite d'entreprises - interview d'un PDG/DRH et défis des entreprises
Travail d'équipe

Le 11/12/25

Déplacement dans une station de ski : conférences d'un responsable RH sur les spécificités dans le secteur des sports d'hiver.

Le 12/12/25

Dernières questions réponses avec les entreprises : présentation des premières pistes de solution.

RECETTES	Coût unitaire	Nb de participants	Total
Erasmus+ (subvention sur base de 20 participants internationaux)	400 €	20	8 000 €
TOTAL			8 000 €
DEPENSES			
Déplacement Saint-Gervais (rencontre avec le directeur de l'Office de tourisme et conférences) et Megève (Hotel Alpaga : conférence sur les RH dans le secteur hôtelier de luxe)	250 €	20	5 000 €
Repas	15 €	120	1 800 €
Activités sur Chambéry (tour de la ville et musée) : forfait	1 200 €	1	1 200 €
TOTAL			8 000 €