Fondements des Ressources Humaines 1

SOB1004-NRHN_

Domaine : **Sciences politiques et sociales** Grade académique : **Bachelier en gestion des ressources humaines - Namur**
Niveau de certification : **6** Cycle : **Premier Cycle** Année académique : **2026-2027** (Q1 Q2)

CRÉDITS ECTS	VOLUME HORAIRE
7	**84 h**
PRÉREQUIS	**CO-REQUIS**
Aucun	*Aucun*

IMPLANTATION	DIRECTEUR DE DÉPARTEMENT DU DOMAINE	RESPONSABLE DE L'UE	ENSEIGNANTS INTERVENANTS
Département social de Namur	Christine Biston	Christine MATHY	Christine MATHY Dimitri SIMON

PROGRAMME D'ÉTUDES

Programme	Bloc	Caractère
SO-Gestion des Ressources Humaines	1	Obligatoire

Partie 1 Contribution de l'UE au profil d'enseignement du programme et acquis d'apprentissage spécifiques (AAS) sanctionnés par l'évaluation

CONTEXTUALISATION

Cette UE vise les objectifs suivants en lien avec le référentiel de compétences :

• Comprendre le fonctionnement global de l'organisation et le contexte dans lequel elle évolue

• Gérer les compétences de l'organisation soit « procurer les effectifs nécessaires et compétents en fonction du développement de l'organisation et de la légalité »

• Gérer le bien-être des travailleurs soit « promouvoir des conditions de travail stimulantes, un climat social de qualité et le respect des partenaires sociaux »

• Gérer des projets soit « concevoir, conduire et évaluer des projets ou des études RH »

• Intégrer dans ses réflexions et actions des dimensions éthiques y compris la responsabilité sociale de l'organisation

ACQUIS D'APPRENTISSAGE SPÉCIFIQUES (AAS)

Introduction à la gestion des ressources humaines

Au terme de l'activité, l'étudiant sera capable :

• Définir ce qu'on entend par GRH et être capable d'utiliser le vocabulaire adéquat

• Situer l'évolution de la GRH de la révolution industrielle à aujourd'hui et comprendre son évolution au travers des développements technologiques et sociaux

• Posséder une vue d'ensemble des différentes fonctions RH

• Expliquer les activités principales de la fonction RH

Introduction à la concertation sociale

Au terme de l'activité, l'étudiant sera capable :

de déterminer quel(s) organe(s), institution(s) ou personne(s), à l'intérieur, comme à l'extérieur de l'entreprise vers qui se tourner pour trouver une solution à un problème en lien avec la concertation sociale, ou pour communiquer. Pour y parvenir, il devra être capable d'identifier les différents partenaires sociaux (acteurs), ce qu'est une organisation représentative (d'employeurs et/ou de travailleurs), etc., leurs modes de fonctionnement, leurs objectifs et idéologies, leur composition, leurs compétences et de connaître les cadres légaux et conventionnels qui les ont créés

d'identifier quelle(s)s source(s) de droit appliquer/respecter dans une situation de concertation sociale. Pour y parvenir, l'étudiant connaîtra les différentes sources de droit qui s'appliquent au monde du travail, et sera capable de les hiérarchiser.

de manier des conventions collectives de travail. Pour y parvenir, l'étudiant devra être capable de trouver une CCT sectorielle en utilisant le moteur de recherche du SPF Emploi ; d'analyser une CCT et de synthétiser les éléments essentiels ; d'identifier les critères de validité et les mentions obligatoires des CCT et ce qu'est une disposition normative ou contractuelle.

face à une situation de conflit social, d'identifier (notamment à l'aide de la grille d'analyse fournie), les différents types et formes de conflits sociaux, l'origine de ceux-ci, etc., et de connaître les conséquences et formalités à remplir vis-à-vis des travailleurs dans ce contexte particulier.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Document annexe à la fiche UE accessible via un lien explicitant en quoi le programme d'études s'inscrit dans une politique de développement durable. Une ou plusieurs UE spécifique(s) pourraient être ciblée(s) dans cette annexe.

Partie 2 Description de l'unité d'enseignement

OBJECTIFS

Décrire les fonctions et l'évolution de la gestion des ressources humaines, puis analyser les acteurs, les sources de droit et les outils de la concertation sociale pour traiter une situation professionnelle.

CONTENU

Introduction à la gestion des ressources humaines

1.Introduction à la Gestion des Ressources Humaines

2.Historique et évolution de la RH

3.Les activités RH

Analyse des emplois, GPEC

Description de fonction

Recrutement et sélection

Evaluation

Formation

Mobilité et gestion des carrières

Bien être au travail

4.La fonctions RH vue par la pratique de professionnels, conférences, visites entreprises.

Introduction à la concertation sociale

Module 1 Introduction UE / La concertation sociale / Les sources de droit

Module 2 Les acteurs de la concertation sociale (partie 1)

Module 3 Les acteurs de la concertation sociale (partie 2)

Module 4 Les institutions interprofessionnelles (Groupe des 10 et CNT)

Module 5 Les institutions sectorielles (secteurs et commissions paritaires)

Module 6 L'entreprise (1ère partie)

Module 7 L'entreprise (2ème partie)

Module 8 L'entreprise (3ème partie)

Module 9 Les conflits sociaux

Module 10 La concertation sociale dans le secteur public

Le contenu peut être modifié en fonction de l'actualité économique et sociale.

SOURCES ET RÉFÉRENCES

Introduction à la gestion des ressources humaines

Pannaforte, A., Guignard, J.-L., Herbinier, J.-P., & de La Pradelle, A. (2022). Les fondamentaux de la GRH 100 défis RH illustrés. Malakoff: Dunod.

SUPPORTS DE COURS

Activité d'apprentissage	Support
ARHN10041-ITGRH — Introduction à la Gestion des Ressources Humaines	Power Point
ARHN10042-COSOC — Introduction à la concertation sociale	Les supports de cours, les notes prises par les étudiants et toutes les ressources disponibles sur le Moodle

Partie 3 Méthodologie mise en œuvre et éventuel découpage de l'UE

DESCRIPTION DES ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE (AA) AU REGARD DE LEUR STATUT

Activité d'apprentissage	Heures	Langue d'enseignement	Langue d'évaluation
ARHN10041-ITGRH — Introduction à la Gestion des Ressources Humaines	60 h	Français	Français
ARHN10042-COSOC — Introduction à la concertation sociale	24 h	Français	Français

MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE

Activité d'apprentissage	Méthodes d'enseignement et d'apprentissage
ARHN10041-ITGRH — Introduction à la Gestion des Ressources Humaines	Les méthodes pédagogiques sont l'exposé oral, les liens avec des situations d'entreprises, les vidéos, les conférences de professionnels RH, les visites d'entreprises.

Activité d'apprentissage	Méthodes d'enseignement et d'apprentissage
ARHN10042-COSOC — Introduction à la concertation sociale	Exposés Exercices en classe ou-en dehors

DÉTERMINATION DE LA COHÉRENCE PÉDAGOGIQUE EN CAS DE REGROUPEMENT D'AA FAISANT L'OBJET D'UNE ÉVALUATION DISTINCTE

À définir

Partie 4 Évaluation de l'unité d'enseignement

STRUCTURE DU DISPOSITIF GÉNÉRAL D'ÉVALUATION (EN LIEN AVEC LE PROGRAMME D'ÉTUDES)

À définir

MÉTHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DE LA NOTE FINALE DE L'UE

À définir

LA PONDÉRATION DE L'ÉVALUATION DE L'UE À DES FINS DE DÉLIBÉRATION LORS DU CALCUL DE LA MOYENNE

Au sein du programme d'études, lors du calcul de la moyenne, la pondération de l'évaluation de l'unité d'enseignement est effectuée sur base des crédits affectés à cette unité d'enseignement et évalués

MODALITÉS D'ÉVALUATION PAR ACTIVITÉ D'APPRENTISSAGE

Activité d'apprentissage	Modalités d'évaluation
ARHN10041-ITGRH — Introduction à la Gestion des Ressources Humaines	En septembre–janvier, l'évaluation consiste en un examen oral (80 %). En février–juin, un « Travail DF » compte pour 20 %. En deuxième session, l'évaluation consiste en un examen oral (100 %).
ARHN10042-COSOC — Introduction à la concertation sociale	En septembre–janvier, l'évaluation consiste en un examen écrit (100 %). En deuxième session, elle consiste en un examen écrit (100 %).

MODALITÉS CONCRÈTES D'ÉVALUATION

Une mention sur la fiche informera les étudiants du fait que les précisions sur les épreuves seront disponibles sur Moodle au plus tard 6 semaines avant l'évaluation.