

Gestion de compétences

SOB3001-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)**

CRÉDITS ECTS 7		VOLUMEHoraire 76 h	
PRÉREQUIS <i>Aucun</i>		CO-REQUIS <i>Aucun</i>	
IMPLANTATION Département social de Namur	DIRECTEUR DE DÉPARTEMENT DU DOMAINE Christine Biston	RESPONSABLE DE L'UE Luc FRANQUIN	ENSEIGNANTS INTERVENANTS Luc FRANQUIN Christine MATHY Antoine RIZZO

PROGRAMME D'ÉTUDES

Programme	Bloc	Caractère
SO-Gestion des Ressources Humaines	3	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 :

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

- Comprendre le fonctionnement global de l'organisation et le contexte dans lequel elle évolue.
- Gérer des situations en administration du personnel soit « interpréter, produire et appliquer dans les délais et selon les formes exigées toutes les opérations et tous les documents prévus dans la législation ; informer sur la législation relative à l'administration du personnel et répondre aux questions qui s'y rapportent ; gérer les rémunérations en fonction des possibilités de l'organisation et de la légalité ».
- 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 les actions RH les aspects financiers et les indicateurs de gestion.

Contribution aux enjeux transversaux

Compétences génériques liées aux enjeux des transitions écologique, climatique, sociale et économique

ACQUIS D'APPRENTISSAGE SPÉCIFIQUES (AAS)

Au terme de l'Unité d'Enseignement, dans le cadre de la gestion des compétences, les étudiants seront capables :

- De maîtriser, appliquer et adapter des outils théoriques et pratiques en fonction du contexte donné.
- D'analyser une situation, de prendre des décisions et d'argumenter son choix de façon pertinente et créative en alliant vision stratégique et opérationnelle.
- De mesurer les risques de ses choix.

Description de fonctions

En fin de cours, les étudiants seront capables de :

- Comprendre le rôle de la description de fonction au cœur des processus de GRH.
- Identifier les composantes relevantes d'une description de fonction.
- Choisir une méthode de collecte d'informations pour la rédaction des descriptions de fonctions.
- Mener un entretien de collecte d'informations en vue d'établir des descriptions de fonctions.
- Construire et rédiger des descriptions de fonctions spécifiques et relevantes pour une entreprise
- Construire un entretien pour récolter l'information pour rédiger la description de fonction
- Cerner les avantages et les limites/risques de l'utilisation de l'IA dans ce processus d'élaboration.

Recrutement et sélection

Au terme des 12 heures de séminaire, l'étudiant sera capable :

- De comprendre, analyser et proposer une procédure de recrutement et sélection adaptée à tout type de fonction, ainsi que d'argumenter ses choix.

- De comprendre tout le vocabulaire particulier au domaine du recrutement et de la sélection.
- De réaliser un entretien de sélection.
- **De participer activement à des conférences sur l'IA, le recrutement et la sélection.**
- D'aller découvrir, au travers des différents liens proposés, les outils et techniques dans le domaine du recrutement et de la sélection.
- D'utiliser l'intelligence artificielle en partie dans la réalisation de sa procédure de recrutement et sélection.
- De découvrir et alimenter ses propres réseaux sociaux.

Techniques d'entretien

Au terme de ces 12 heures, l'étudiant sera capable de :

- Comprendre le schéma type d'un entretien.
- Réaliser un entretien de recrutement.
- Critiquer un entretien en tant qu'observateur.
- Participer et pratiquer, au travers de jeux de rôles, à l'entretien de licenciement.

Développement des compétences

Au terme des séminaires, l'étudiant sera capable de :

- Faire le lien entre compétence et formation.
- Comprendre les enjeux de la formation et son positionnement dans les domaines RH.
- Comprendre le processus et les acteurs de la formation.
- Maîtriser, par des mises en situation pratique, les étapes de construction d'un processus de formation.
- Appréhender le virage engendré par la digitalisation dans l'organisation d'une formation.
- Être sensibilisé aux obligations d'une entreprise au sujet de la formation.
- Prendre connaissance des opérateurs de formation.
- Élaborer un processus de formation.
- Créer les outils indispensables à la gestion de la formation.
- Utiliser et créer une matrice de polyvalence.

Évaluation des compétences

Comprendre le sens de la démarche d'évaluation en l'intégrant dans le champ large de la stratégie RH de l'organisation et de la HR value chain.

- Appréhender les différentes étapes de conception d'un système d'évaluation des compétences.
- Concevoir un système d'évaluation adapté aux besoins de l'entreprise et des acteurs :
- Positionner les différents acteurs impliqués dans l'évaluation.
- Développer une approche critique des systèmes mis en place ou à mettre en place.
- Être capable d'argumenter ses choix.
- Utiliser les outils vus au cours pour concevoir un système adapté à l'organisation concernée (critères, échelle...).
- Instaurer des entretiens d'évaluation dans l'organisation :
- Former les évaluateurs aux outils de communication relatifs à l'entretien.
- Connaître les biais à éviter lors d'un entretien.

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

Analyser les besoins en compétences et concevoir des outils de description de fonction, de recrutement, d'entretien, de formation et d'évaluation adaptés au contexte de l'organisation.

CONTENU

Description de fonctions

- Contexte et Concepts.
- La description de fonction au sein de la GRH.
- Le contenu de la description de fonction.

- Les aspects réglementaires.
- Les critères de qualité.
- Le processus d'élaboration.
- La rédaction.
- Évaluation de l'apprentissage.

Recrutement et sélection

- L'analyse du besoin.
- L'analyse du poste et du profil.
- L'appel aux candidatures.
- La pré-sélection.
- La sélection.
- L'accueil et la socialisation du nouveau candidat.
- L'intelligence artificielle dans la procédure de recrutement.

Techniques d'entretien

- Le schéma type d'un entretien.
- **Quelques outils et techniques d'entretien.**
- L'entretien de licenciement.

Développement des compétences

Chapitre 0 : Prérequis, la compétence

- Le contexte de la compétence
- Compétences et GRH
- Définir une compétence
- Ressources de la compétence
- Formuler la compétence
- Les niveaux de compétences

Chapitre 1 : Le développement des compétences, une action incontournable pour l'individu et l'organisation

- L'action formation dans les domaines d'actions RH
- Les 4 fonctions de la formation
- Les enjeux de la formation

Chapitre 2 : Le processus de formation

- Le processus
- Les acteurs
- Le responsable formation
- Le formateur

Chapitre 3 : Les 7 (+1) étapes de construction du processus

- Projet d'entreprise
- Analyse des besoins
- Priorisation
- Cahier des charges et plan de formation
- Programme pédagogique
- Temps de formation

Évaluation

- Assurer le suivi, la traçabilité et le reporting

Témoignage : la gestion intégrée et digitalisée de la formation.

Chapitre 4 : La gestion d'un parcours de formation

- Le parcours de formation
- Le parcours de formation digital
- La matrice de polyvalence : pilotage des besoins de formation de l'équipe et gestion de celle-ci

Chapitre 5 : La digitalisation, un virage important dans l'organisation de la formation

- Formation et parcours de formations e-learning
- Plateforme digitale de formations
- Le blending learning

Chapitre 6 : L'impact de l'IA sur la gestion de la formation

Témoignage : l'IA au service de la formation.

Chapitre 7 : Les obligations des entreprises au sujet de la formation

- Le cadre légal
- Les exigences des certifications

Chapitre 8 : Les opérateurs de formation

- Les organismes privés
- Les structures de formation au niveau d'une commission paritaire
- Le public

Évaluation des compétences

- Partie 1 : Du jeu évaluatif (enjeux et rôle des acteurs).
- Partie 2 : Du système d'évaluation (critères, échelles et indicateurs).
- Partie 3 : De l'entretien d'évaluation.

SOURCES ET RÉFÉRENCES

Développement des compétences

Voir bibliographie.

Évaluation des compétences

Une bibliographie détaillée sera proposée aux étudiants dans le syllabus à disposition sur la plateforme Moodle.

SUPPORTS DE COURS

Activité d'apprentissage	Support
ARHN30011-DEFON — Description de fonctions	Support PowerPoint/Canva.
ARHN30012-RECSE — Recrutement et sélection	Liens URL, fichiers, exemples et cas d'entreprises, intervention de professionnels.
ARHN30013-TECEN — Techniques d'entretien	<i>À définir</i>
ARHN30014-DECOM — Développement des compétences	Supports de cours PowerPoint - Études de cas / mise en situation - Exercices pratiques - Témoignages de professionnels - Vidéos - Outils de formation réels utilisés par des professionnels.
ARHN30015-EVACO — Evaluation des compétences	Supports de cours PowerPoint - Vidéos en lien avec le contenu du cours - Études de cas / mise en situation - Exercices pratiques.

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
ARHN30011-DEFON — Description de fonctions	12 h	Français	Français
ARHN30012-RECSE — Recrutement et sélection	12 h	Français	Français
ARHN30013-TECEN — Techniques d'entretien	12 h	Français	Français
ARHN30014-DECOM — Développement des compétences	20 h	Français	Français
ARHN30015-EVACO — Evaluation des compétences	20 h	Français	Français

MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE

Activité d'apprentissage	Méthodes d'enseignement et d'apprentissage
ARHN30011-DEFON — Description de fonctions	De la théorie à la pratique, des échanges, de la concertation et des interactions. Des travaux commentés, de l'esprit critique et de la co-construction.

Activité d'apprentissage	Méthodes d'enseignement et d'apprentissage
ARHN30012-RECSE — Recrutement et sélection	Le module s'organise au travers d'un cas commun. Chaque groupe travaille sur une description de fonction précise et réalise une procédure complète de recrutement et sélection. Le travail se réalise en classe, avec la possibilité de faire des recherches via internet et l'IA par un échange de questions et réponses. Les étudiants utilisent le support du cours et quelques notions théoriques données au fil des heures.
ARHN30013-TECEN — Techniques d'entretien	Durant ce module, la technique d'entretien est abordée sous forme de jeu de rôles. Certains étudiants réalisent l'exercice dans le module recrutement et sélection, d'autres au travers de la partie licenciement ou évolution de carrière. Au vu du nombre d'étudiants, il est difficile de faire passer tout le monde, mais plusieurs professionnels en technique d'entretien participent à cette activité en apportant un regard professionnel et en donnant l'occasion aux étudiants de réfléchir et d'apprendre leur futur métier par la pratique, le jeu de rôles et les questions-réponses.
ARHN30014-DECOM — Développement des compétences	<i>À définir</i>
ARHN30015-EVACO — Evaluation des compétences	Alternance de socles théoriques et de séquences d'exercices individuels ou de groupe, sur base d'une étude de cas commune à l'UE. Les étudiants construisent leur savoir via un processus d'apprentissage itératif.

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)	
<i>À définir</i>	
MÉTHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DE LA NOTE FINALE DE L'UE	
<i>À définir</i>	
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
ARHN30011-DEFON — Description de fonctions	Évaluation intégrée : oui Travaux — Septembre – Janvier : Travaux de groupe : AA Description de fonctions AA Recrutement et sélection AA Techniques d'entretien AA Evaluation des compétences (40%) Pondération : 54,2 % Examens — Septembre - Janvier : Examen oral en groupe et individuel : AA Développement des compétences Examen écrit individuel : AA Évaluation des compétences (60%) Pondération : 45,8 % Examens — Deuxième session : Examen oral individuel pouvant porter sur les 5 matières de l'UE Pondération : 100 % Évaluation intégrée des 5 activités d'apprentissage de l'unité d'enseignement, ce qui implique qu'une note sera attribuée à chaque AA. La note de l'UE sera calculée par la moyenne géométrique des notes obtenues aux deux parties. En référence à l'article 47§1er bis du REED, toute absence, non-présentation ou non-dépôt à l'une/des parties de l'évaluation certificative (interrogation, examen, travail, etc.) pour maladie (CM), pour motif légitime (ML), ou sans raison particulière (PP) entraîne l'attribution de la note de 0 pour cette/ces partie(s). En raison de la moyenne géométrique, ce 0 conduira à l'attribution de la note de 0 pour l'ensemble de l'activité d'apprentissage. La présence à ces cours est requise. Les titulaires du cours pourront, en vertu de l'article 16/1 du REE, proposer au jury de s'opposer à l'inscription d'un-e étudiant-e qui n'aurait pas assisté à au moins 70% des séances de cours lors de la 1ère session ; dans ce cas, un 0 sera attribué pour l'UE. Toute absence doit être justifiée par un CM envoyé au professeur et au secrétariat.

Activité d'apprentissage	Modalités d'évaluation
ARHN30012-RECSE — Recrutement et sélection	Évaluation intégrée : oui Travaux — Septembre – Janvier : Travaux de groupe : AA Description de fonctions AA Recrutement et sélection AA Techniques d'entretien AA Evaluation des compétences (40%) Pondération : 54,2 % Examens — Septembre – Janvier : Examen oral en groupe et individuel : AA Développement des compétences Examen écrit individuel : AA Évaluation des compétences (60%) Pondération : 45,8 % Examens — Deuxième session : Examen oral individuel pouvant porter sur les 5 matières de l'UE Pondération : 100 % Évaluation intégrée des 5 activités d'apprentissage de l'unité d'enseignement, ce qui implique qu'une note sera attribuée à chaque AA. La note de l'UE sera calculée par la moyenne géométrique des notes obtenues aux deux parties. En référence à l'article 47§1er bis du REED, toute absence, non-présentation ou non-dépôt à l'une/des parties de l'évaluation certificative (interrogation, examen, travail, etc.) pour maladie (CM), pour motif légitime (ML), ou sans raison particulière (PP) entraîne l'attribution de la note de 0 pour cette/ces partie(s). En raison de la moyenne géométrique, ce 0 conduira à l'attribution de la note de 0 pour l'ensemble de l'activité d'apprentissage. La présence à ces cours est requise. Les titulaires du cours pourront, en vertu de l'article 16/1 du REE, proposer au jury de s'opposer à l'inscription d'un-e étudiant-e qui n'aurait pas assisté à au moins 70% des séances de cours lors de la 1ère session ; dans ce cas, un 0 sera attribué pour l'UE. Toute absence doit être justifiée par un CM envoyé au professeur et au secrétariat.
ARHN30013-TECEN — Techniques d'entretien	Évaluation intégrée : oui Travaux — Septembre – Janvier : Travaux de groupe : AA Description de fonctions AA Recrutement et sélection AA Techniques d'entretien AA Evaluation des compétences (40%) Pondération : 54,2 % Examens — Septembre – Janvier : Examen oral en groupe et individuel : AA Développement des compétences Examen écrit individuel : AA Évaluation des compétences (60%) Pondération : 45,8 % Examens — Deuxième session : Examen oral individuel pouvant porter sur les 5 matières de l'UE Pondération : 100 % Évaluation intégrée des 5 activités d'apprentissage de l'unité d'enseignement, ce qui implique qu'une note sera attribuée à chaque AA. La note de l'UE sera calculée par la moyenne géométrique des notes obtenues aux deux parties. En référence à l'article 47§1er bis du REED, toute absence, non-présentation ou non-dépôt à l'une/des parties de l'évaluation certificative (interrogation, examen, travail, etc.) pour maladie (CM), pour motif légitime (ML), ou sans raison particulière (PP) entraîne l'attribution de la note de 0 pour cette/ces partie(s). En raison de la moyenne géométrique, ce 0 conduira à l'attribution de la note de 0 pour l'ensemble de l'activité d'apprentissage. La présence à ces cours est requise. Les titulaires du cours pourront, en vertu de l'article 16/1 du REE, proposer au jury de s'opposer à l'inscription d'un-e étudiant-e qui n'aurait pas assisté à au moins 70% des séances de cours lors de la 1ère session ; dans ce cas, un 0 sera attribué pour l'UE. Toute absence doit être justifiée par un CM envoyé au professeur et au secrétariat.

Activité d'apprentissage	Modalités d'évaluation
ARHN30014-DECOM — Développement des compétences	Évaluation intégrée : oui Travaux — Septembre – Janvier : Travaux de groupe : AA Description de fonctions AA Recrutement et sélection AA Techniques d'entretien AA Evaluation des compétences (40%) Pondération : 54,2 % Examens — Septembre – Janvier : Examen oral en groupe et individuel : AA Développement des compétences Examen écrit individuel : AA Évaluation des compétences (60%) Pondération : 45,8 % Examens — Deuxième session : Examen oral individuel pouvant porter sur les 5 matières de l'UE Pondération : 100 % Évaluation intégrée des 5 activités d'apprentissage de l'unité d'enseignement, ce qui implique qu'une note sera attribuée à chaque AA. La note de l'UE sera calculée par la moyenne géométrique des notes obtenues aux deux parties. En référence à l'article 47§1er bis du REED, toute absence, non-présentation ou non-dépôt à l'une/des parties de l'évaluation certificative (interrogation, examen, travail, etc.) pour maladie (CM), pour motif légitime (ML), ou sans raison particulière (PP) entraîne l'attribution de la note de 0 pour cette/ces partie(s). En raison de la moyenne géométrique, ce 0 conduira à l'attribution de la note de 0 pour l'ensemble de l'activité d'apprentissage. La présence à ces cours est requise. Les titulaires du cours pourront, en vertu de l'article 16/1 du REE, proposer au jury de s'opposer à l'inscription d'un-e étudiant-e qui n'aurait pas assisté à au moins 70% des séances de cours lors de la 1ère session ; dans ce cas, un 0 sera attribué pour l'UE. Toute absence doit être justifiée par un CM envoyé au professeur et au secrétariat.
ARHN30015-EVACO — Evaluation des compétences	Évaluation intégrée : oui Travaux — Septembre – Janvier : Travaux de groupe : AA Description de fonctions AA Recrutement et sélection AA Techniques d'entretien AA Evaluation des compétences (40%) Pondération : 54,2 % Examens — Septembre – Janvier : Examen oral en groupe et individuel : AA Développement des compétences Examen écrit individuel : AA Évaluation des compétences (60%) Pondération : 45,8 % Examens — Deuxième session : Examen oral individuel pouvant porter sur les 5 matières de l'UE Pondération : 100 % Évaluation intégrée des 5 activités d'apprentissage de l'unité d'enseignement, ce qui implique qu'une note sera attribuée à chaque AA. La note de l'UE sera calculée par la moyenne géométrique des notes obtenues aux deux parties. En référence à l'article 47§1er bis du REED, toute absence, non-présentation ou non-dépôt à l'une/des parties de l'évaluation certificative (interrogation, examen, travail, etc.) pour maladie (CM), pour motif légitime (ML), ou sans raison particulière (PP) entraîne l'attribution de la note de 0 pour cette/ces partie(s). En raison de la moyenne géométrique, ce 0 conduira à l'attribution de la note de 0 pour l'ensemble de l'activité d'apprentissage. La présence à ces cours est requise. Les titulaires du cours pourront, en vertu de l'article 16/1 du REE, proposer au jury de s'opposer à l'inscription d'un-e étudiant-e qui n'aurait pas assisté à au moins 70% des séances de cours lors de la 1ère session ; dans ce cas, un 0 sera attribué pour l'UE. Toute absence doit être justifiée par un CM envoyé au professeur et au secrétariat.

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.