

Approche financière de l'entreprise

SOB3010 - 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 4		VOLUME HORAIRE 44 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 Dimitri SIMON Tanelle VAN HOORDE

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 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.

ACQUIS D'APPRENTISSAGE SPÉCIFIQUES (AAS)

Analyse quantitative des projets

Comprendre la place et l'intérêt des projets purement RH dans le management de l'entreprise.

Comprendre les éléments de base constitutifs du projet : ressources (identification, poids), planning, coûts.

Établir un budget global et/ou détaillé.

Calculer le ROI (return of investment) et le taux de rendement du projet.

Valider le projet.

Gestion prévisionnelle des ressources humaines et tableaux de bord RH

Comprendre ce qu'est et à quoi sert la GPRH.

Mettre en œuvre les 5 étapes de la GPRH.

Comprendre ce qu'est un tableau de bord RH et à quoi il sert.

Choisir des KPI's RH pertinents au service du pilotage des actions RH planifiées grâce à la GPRH.

Construire un tableau de bord RH visuel, efficace, opérationnel et facile d'utilisation sur base d'une BDD du personnel.

Être capable d'utiliser en groupe les outils collaboratifs Office 365 et de gestion de projet en présentiel et à distance.

Politique de rémunération

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

De connaître le vocabulaire, les notions et concepts en lien avec la rémunération.

De connaître les principales législations (sociales, fiscales et du travail) afin de proposer des pistes d'optimisation au niveau de la rémunération.

De comprendre les liens existants entre, d'une part, la rémunération, et d'autre part, le métier, la fonction, les caractéristiques professionnelles individuelles (compétence, performance), et le marché.

De lire une structure salariale.

D'analyser une politique de rémunération sur base d'un cas pratique.

L'étudiant sera également capable :

De travailler en groupe.

D'analyser un élément de rémunération sous l'angle social, fiscal et du droit du travail.

De rédiger un travail écrit et de faire une présentation orale sous les formes professionnelles requises.

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

Évaluer un projet RH à l'aide d'indicateurs financiers, concevoir des outils de gestion prévisionnelle et analyser une politique de rémunération dans une situation professionnelle.

CONTENU

Analyse quantitative des projets

Coûts du projet.

Analyse des conséquences du projet.

ROI / rendement du projet.

Diagnostic « go or no go ».

Gestion prévisionnelle des ressources humaines et tableaux de bord RH

Méthodes et instruments de gestion prévisionnelle.

Politique de rémunération

Trois temps sont prévus durant ce cours :

Exposés présentant les principaux éléments et étapes d'une politique de rémunération.

Travail de groupe. Les étudiants constitueront des groupes et approfondiront, en s'aidant du livre de référence, un aspect de rémunération sous l'angle fiscal, social et en droit du travail.

Présentation orale des travaux de groupe.

SOURCES ET RÉFÉRENCES

À définir

SUPPORTS DE COURS

Activité d'apprentissage	Support
ARHN30101-ANQUA — Analyse quantitative des projets	L'exposé oral sera soutenu par un support visuel (PowerPoint) téléchargeable sur la plateforme.
ARHN30102-GESRH — Gestion prévisionnelle des ressources humaines et tableaux de bord RH	Présentation PowerPoint - Vidéos - AA RH303 « Informatique appliquée à la Gestion des Ressources Humaines ».
ARHN30103-POREM — Politique de rémunération	Wellemans, N. (2024). Les rémunérations alternatives. Comment doper (le salaire de) vos travailleurs ? Anthémis.

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
ARHN30101-ANQUA — Analyse quantitative des projets	12 h	Français	Français
ARHN30102-GESRH — Gestion prévisionnelle des ressources humaines et tableaux de bord RH	12 h	Français	Français
ARHN30103-POREM — Politique de rémunération	20 h	Français	Français

MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE

Activité d'apprentissage	Méthodes d'enseignement et d'apprentissage
ARHN30101-ANQUA — Analyse quantitative des projets	Exposés ; travaux pratiques et dirigés. Chaque notion étudiée sera brièvement introduite d'un point de vue théorique, mais l'accent sera systématiquement mis sur la pratique, l'interactivité, les échanges et une participation proactive des étudiants en vue d'obtenir une meilleure assimilation des concepts. Ceux-ci seront illustrés d'exemples, de cas concrets et d'expériences professionnelles.

Activité d'apprentissage	Méthodes d'enseignement et d'apprentissage
ARHN30102-GESRH — Gestion prévisionnelle des ressources humaines et tableaux de bord RH	Exposés, travaux de groupes, exercices, témoignages de professionnels.
ARHN30103-POREM — Politique de rémunération	Exposés, travail de groupe.

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	
La note finale attribuée à l'UE est la moyenne géométrique pondérée des notes obtenues aux AA qui la composent.	
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
ARHN30101-ANQUA — Analyse quantitative des projets	Examens — Septembre – Janvier : 100 % - Examen écrit Examens — Deuxième session : 100 % - Examen écrit Examen en deux parties : Un questionnaire à choix multiples balayant l'ensemble de la matière abordée au cours. Une question ouverte d'analyse dans laquelle il est demandé à l'étudiant de calculer le ROI d'un projet, son taux de rendement et de poser un diagnostic argumenté, sur une base quantitative et qualitative, sur l'intérêt du projet RH présenté. En cas d'absence pour maladie (CM), pour motif légitime (ML), de non-présentation (PP) ou de « note de présence » (PR) à un examen ou toute autre méthode évaluative, d'une ou plusieurs activités d'apprentissage d'une unité d'enseignement composée d'une ou plusieurs activités d'apprentissage, la note zéro « 0 » sera attribuée à l'activité d'apprentissage concernée ainsi qu'à l'unité d'enseignement dont elle fait partie.

Activité d'apprentissage	Modalités d'évaluation
ARHN30102-GESRH — Gestion prévisionnelle des ressources humaines et tableaux de bord RH	Travaux — Septembre – Janvier : - Utilisation des outils de gestion de projet et des outils collaboratifs Office 365, selon les modalités communiquées, et respect de la philosophie de gestion de projet. Pondération : 10 % - Dépôt du 1er délivrable — « Détection des zones de vulnérabilités ».Pondération : 10 % - Dépôt des 2ème et 3ème délivrables et défense orale en équipe d'un travail de groupe sous forme d'un mini jury, sur base d'un cas pratique travaillé lors des séances de cours : - Présenter la GPRH en lien avec la stratégie de l'organisation (support libre). Répartition de la cotation : 30 %. - Présenter un tableau de bord RH et les KPI's RH pertinents (support : fichier Excel identique à celui du cours d'Excel appliqué à la GRH). Répartition de la cotation : 40 %. - Participation personnelle au jury et réponses individuelles. Répartition de la cotation : 30 %. Pondération globale : 80 % Examens — Deuxième session : Examen écrit sur PC. Pondération : 100 % La note finale sera calculée par la moyenne géométrique des notes obtenues aux différentes parties. La présence à l'ensemble des séances est obligatoire. Lors de la fin de la deuxième séance, chaque étudiant doit être inscrit à un groupe via son professeur ; si ce n'est pas le cas, il sera considéré en PP pour l'AA et ne pourra présenter la première session — un 0 sera donc attribué pour l'AA. Une absence partielle aux séances de séminaire au-delà de 40 % sera sanctionnée par un 0 pour l'AA. Les UE RH320 "Approche financière de l'entreprise" et RH303 « Informatique appliquée à la Gestion des Ressources Humaines » collaborent étroitement sur le plan pédagogique. Le respect des modalités et des délais de remise des travaux est dès lors important afin d'assurer la cohérence et le bon déroulement des activités d'apprentissage. En cas d'absence pour maladie (CM), pour motif légitime (ML), de non-présentation (PP) ou de « note de présence » (PR) à un examen ou toute autre méthode évaluative, d'une ou plusieurs activités d'apprentissage d'une unité d'enseignement composée d'une ou plusieurs activités d'apprentissage, la note zéro « 0 » sera attribuée à l'activité d'apprentissage concernée ainsi qu'à l'unité d'enseignement dont elle fait partie.
ARHN30103-POREM — Politique de rémunération	Travaux — Septembre – Janvier : - Travail de groupe. Pondération : 50 % - Épreuve écrite. Pondération : 50 % Travaux — Deuxième session : - Travail de groupe.Pondération : 50 % ou 0% - Épreuve écrite Pondération : 50% ou 100 % L'examen écrit comportera des questions à choix multiples et/ou uniques, ainsi que des questions ouvertes. Les supports écrits devront respecter les formes professionnelles requises. Non-respect des modalités de dépôt : note de zéro. Non-respect des règles orthographiques (97 % de formes correctes) : pénalité de 25 % sur la cotation du support écrit de la présentation orale. Plagiat, absence importante de références ou non-respect grave des normes APA : note de zéro. Absence partielle de références ou non-respect partiel des normes APA : pénalité de 25 % sur le support écrit de la présentation orale. En cas de non-participation à la réalisation du travail ou de la présentation orale, ou si la collaboration est insuffisante : note de zéro. La note finale sera calculée par la moyenne géométrique des notes obtenues aux différentes 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 (examen et/ou travail) 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. En seconde session, les étudiants en échec au travail ou ne l'ayant pas présenté seront évalués uniquement sur l'examen écrit (pondération 100 %). Les étudiants qui ont réussi le travail ne présenteront que l'examen écrit mais les points du travail seront comptabilisés dans la note globale. En cas d'absence pour maladie (CM), pour motif légitime (ML), de non-présentation (PP) ou de « note de présence » (PR) à un examen ou toute autre méthode évaluative, d'une ou plusieurs activités d'apprentissage d'une unité d'enseignement composée d'une ou plusieurs activités d'apprentissage, la note zéro « 0 » sera attribuée à l'activité d'apprentissage concernée ainsi qu'à l'unité d'enseignement dont elle fait partie.

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.