

Fondements des Ressources Humaines 2

SOB1005 - 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 5		VOLUMEHoraire 60 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 Dimitri SIMON	ENSEIGNANTS INTERVENANTS Elvis MIHALOWITCH Dimitri SIMON Loïc VLASSAKOUDIS

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 :

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

- Comprendre le fonctionnement global de l'organisation et le contexte dans lequel elle évolue
- Intégrer dans ses réflexions et actions des dimensions éthiques y compris la responsabilité sociale de l'organisation
- Analyser les déterminants qui structurent la gestion des ressources humaines selon le secteur d'appartenance de l'organisation (privé marchand, public, non-marchand)

ACQUIS D'APPRENTISSAGE SPÉCIFIQUES (AAS)

Durabilité et Responsabilité Sociétale des Entreprises

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

- Expliquer les liens entre la gestion des ressources humaines et les enjeux de durabilité et de responsabilité sociétale des entreprises (RSE).
- Identifier les principaux référentiels et normes de la RSE (ISO 26000, ODD, CSRD, ...) et leur pertinence pour la fonction RH.
- Expliquer en quoi chaque grande fonction RH (recrutement, formation, rémunération, bien-être, dialogue social) peut être abordée sous l'angle de la durabilité
- Utiliser une grille de lecture « fonctions RH x critères de durabilité » pour qualifier une pratique RH observée

RH et IA

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

- Analyser les usages de l'intelligence artificielle dans les différentes étapes du parcours collaborateur et en identifier les opportunités, les limites ainsi que les impacts sur les métiers, les compétences, l'organisation du travail et l'expérience collaborateur]
- Mobiliser les principaux cadres juridiques, éthiques et organisationnels liés à l'utilisation de l'IA en ressources humaines afin de contribuer à son déploiement responsable, notamment en matière de gouvernance, de prévention, de gestion des connaissances et d'accompagnement du changement]

Gestion des RH dans les secteurs publics et non-marchands

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

- Définir une organisation du secteur public et une organisation du secteur non-marchand, et les distinguer de l'entreprise privée marchande
- Identifier et différencier une organisation, au sein d'un ensemble d'organisations, par sa forme juridique, son mode de financement et le niveau de pouvoir dont elle relève
- Analyser l'organisation de la fonction RH dans une organisation publique et dans une organisation non-marchande
- Dédire les particularités de la fonction RH dans ces deux secteurs, par comparaison avec le secteur privé marchand

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 pratiques de gestion des ressources humaines au regard de la durabilité, des usages responsables de l'intelligence artificielle et des spécificités des secteurs public et non marchand.

CONTENU

Durabilité et Responsabilité Sociétale des Entreprises

(à compléter)

RH et IA

- Fondamentaux de l'intelligence artificielle et distinction entre intelligence artificielle, automatisation et outils numériques
- Usages et impacts de l'IA sur la fonction RH et les différentes étapes du parcours collaborateur : recrutement, intégration, gestion quotidienne, développement, évaluation, mobilité et fin de la relation de travail
- Cadre juridique applicable à l'utilisation de l'IA en RH, notamment l'AI Act et la protection des données
- Enjeux éthiques : biais, discrimination, transparence, explicabilité, responsabilité et supervision humaine
- Impacts de l'IA sur les métiers, les compétences, l'organisation et le contenu du travail
- IA, prévention et bien-être au travail
- Gestion des connaissances, qualité des données et fiabilité de l'information dans un environnement utilisant l'IA
- Adoption des outils, conduite du changement et accompagnement des travailleurs et des managers
- Rôle de la fonction RH dans la gouvernance, l'analyse et l'accompagnement des projets d'intelligence artificielle
- Analyse critique de cas d'usage et conditions d'une utilisation responsable et pertinente de l'IA en contexte professionnel

Gestion des RH dans les secteurs publics et non-marchands

Cartographier les trois secteurs

- Qu'est-ce que le secteur public, qu'est-ce que le secteur non-marchand : définitions, frontières et cas limites, distinction d'avec le secteur privé marchand

Comprendre ce qui détermine la GRH dans chaque régime

- Les niveaux de pouvoir et les principales institutions du paysage administratif belge
- Cartographie et nomenclature de base du secteur non-marchand
- Le financement comme déterminant principal de la GRH dans les deux régimes,

Comparer les pratiques RH

- Construction comparée, fonction par fonction (recruter et sélectionner, rémunérer, gérer les compétences et la formation, évaluer et faire carrière, nouer et rompre la relation de travail, organiser la concertation sociale), des pratiques RH du secteur public et du secteur non-marchand, avec mobilisation du repère privé marchand construit en parallèle

Interventions de professionnel-le-s pour ancrer la comparaison dans la pratique

SOURCES ET RÉFÉRENCES

RH et IA

- Règlement (UE) 2024/1689 établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (AI Act)
- Règlement (UE) 2016/679 relatif à la protection des données à caractère personnel (RGPD)
- Commission européenne – ressources et lignes directrices relatives à l'intelligence artificielle et à l'AI Act
- Lignes directrices en matière d'éthique pour une IA digne de confiance – Commission européenne
- Principes de l'OCDE sur l'intelligence artificielle
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et Code du bien-être au travail
- Articles scientifiques, publications professionnelles et ressources actualisées communiqués dans le cadre du cours

Gestion des RH dans les secteurs publics et non-marchands

Marée, M. et Mertens, S. (2002). Contours et statistiques du non-marchand en Belgique. Liège : Éditions de l'Université de Liège. ISBN 2-930322-36-5.

Randstad Research. Le secteur public, un employeur plus attractif que le secteur privé. Randstad Belgique, Employer Brand Research, 19^e édition.

OCDE. Rapport OCDE sur la fonction publique belge

Textes légaux et réglementaires

Constitution belge, article 107.

Arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État (« Statut Camu »), articles 77 à 95bis.

Loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques.

Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

Arrêté royal du 26 septembre 1994 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'État (ARPG 1994).

Arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents des services publics (ARPG 2000), articles 12 et 18.

Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne, Moniteur belge du 31 décembre 2003.

Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

SUPPORTS DE COURS

Activité d'apprentissage	Support
ARHN10051-DRSE — Durabilité et responsabilité sociétale des entreprises	Diaporamas de cours Grille de lecture fonctions RH Toutes les ressources disponibles sur le Moodle
ARHN10052-RHIA — RH et IA	Diaporamas de cours Études de cas et situations professionnelles Grilles d'analyse des usages et impacts de l'IA en RH Textes légaux et ressources institutionnelles sélectionnés Toutes les ressources mises à disposition sur Moodle
ARHN10053-GSPNM — Gestion des RH dans les secteurs public et non-marchand	Dossier de sources par régime et par fonction RH (socle commun + références ciblées) Supports des interventions externes (SPF Économie, AVIQ, acteurs du non-marchand)

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
ARHN10051-DRSE — Durabilité et responsabilité sociétale des entreprises	12 h	Français	Français
ARHN10052-RHIA — RH et IA	12 h	Français	Français
ARHN10053-GSPNM — Gestion des RH dans les secteurs public et non-marchand	36 h	Français	Français

MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE

Activité d'apprentissage	Méthodes d'enseignement et d'apprentissage
ARHN10051-DRSE — Durabilité et responsabilité sociétale des entreprises	Exposés Études de cas Intervention d'un professionnel de terrain (recrutement, diversité ou RSE)
ARHN10052-RHIA — RH et IA	Exposés interactifs et apports théoriques Études de cas et analyse de situations professionnelles RH Exercices d'analyse et d'arbitrage autour de cas d'usage de l'IA Travaux et échanges en sous-groupes Utilisation du parcours collaborateur comme fil conducteur des apprentissages Retours d'expérience et exemples issus de pratiques professionnelles
ARHN10053-GSPNM — Gestion des RH dans les secteurs public et non-marchand	Exposé oral et apports théoriques Études de cas et analyse de l'actualité Interventions de professionnel-le-s des deux secteurs Séances asynchrones sur du contenu de référence

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
ARHN10051-DRSE — Durabilité et responsabilité sociétale des entreprises	En septembre-janvier, l'évaluation consiste en un examen écrit (100 %). En deuxième session, elle consiste en un examen écrit (100 %).
ARHN10052-RHIA — RH et IA	En septembre-janvier, l'évaluation consiste en un examen écrit fondé sur l'analyse d'un cas pratique RH impliquant l'utilisation de l'IA (100 %). En deuxième session, le même type d'épreuve compte pour 100 %. L'évaluation porte principalement sur la capacité de l'étudiant à analyser une situation professionnelle impliquant l'utilisation de l'intelligence artificielle, à en identifier les enjeux juridiques, éthiques, humains et organisationnels et à formuler des recommandations argumentées. L'évaluation ne porte pas sur la maîtrise technique du prompting ou sur la création d'outils ou d'agents d'intelligence artificielle.
ARHN10053-GSPNM — Gestion des RH dans les secteurs public et non-marchand	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.