

## Bachelier en gestion des ressources humaines

**HELHa Tournai - Frinoise** Rue Frinoise 12 7500 TOURNAI

Tél : +32 (0) 69 89 05 06

Fax : +32 (0) 69 89 05 04

Mail : [social.tournai@helha.be](mailto:social.tournai@helha.be)

### 1. Identification de l'Unité d'Enseignement

UE G305 GRH: Méthodologie de la GRH 3			
Ancien Code	SORH3B05	Caractère	Obligatoire
Nouveau Code	TOGR3050		
Bloc	3B	Quadrimestre(s)	Q1
Crédits ECTS	3 C	Volume horaire	40 h
Coordonnées des responsables et des intervenants dans l'UE	<b>Sébastien BEEL</b> ( <a href="mailto:beels@helha.be">beels@helha.be</a> )		
Coefficient de pondération	30		
Cycle et niveau du Cadre Francophone de Certification	bachelier / niveau 6 du CFC		
Langue d'enseignement et d'évaluation	Français		

### 2. Présentation

#### *Introduction*

Cette UE vise à aborder des problématiques plus complexes de la GRH.

L'étudiant travaillera sur des notions de faux-indépendant, de travailleur intérimaire, étudiant et sur des cas de suspension de contrat de travail.

Il découvrira les règles de fonctionnement liées au télétravail, au salaire (fixation, paiement, ATN,...) et au fonctionnement de l'ONSS (cotisations, redistributions,...).

#### *Contribution au profil d'enseignement (cf. référentiel de compétences)*

Cette Unité d'Enseignement contribue au développement des compétences et capacités suivantes :

##### Compétence 1 **Établir une communication professionnelle**

- 1.5 S'assurer de la transmission et de la compréhension des messages

##### Compétence 3 **Inscrire sa pratique dans une réflexion critique, citoyenne et responsable**

- 3.1 Appliquer avec discernement les codes déontologiques liés à la gestion des ressources humaines
- 3.2 Engager sa responsabilité dans les décisions à prendre et les actes à poser en matière de gestion des ressources humaines
- 3.4 S'engager dans un processus de formation continue

##### Compétence 4 **Gérer des situations en administration du personnel**

- 4.1 Interpréter, produire et appliquer dans les délais et selon les formes exigées toutes les opérations et les documents prévus par la législation
- 4.2 Gérer des rémunérations en fonction des possibilités de l'organisation et de la légalité

##### Compétence 5 **Établir des actions " relations humaines" en cohérence avec le projet, la stratégie, la politique de l'organisation dans des contextes nationaux et internationaux**

- 5.2 Promouvoir des conditions de travail, un climat social de qualité et respecter les partenaires sociaux

##### Compétence 6 **Adopter un esprit scientifique et de recherche pour optimiser les prises de décisions, la mise en œuvre des plans d'action et les évaluer**

- 6.1 Identifier et circonscrire une problématique en gestion des ressources humaines

#### *Acquis d'apprentissage visés*

Voir fiche d'Activité d'Apprentissage ci-jointe.

## **Liens avec d'autres UE**

Prérequis pour cette UE : aucun  
Corequis pour cette UE : aucun

## **3. Description des activités d'apprentissage**

Cette unité d'enseignement comprend l(es) activité(s) d'apprentissage suivante(s) :

SORH3B05A SOFT RH: gestion du patrimoine humain 40 h / 3 C

Les descriptions détaillées des différentes activités d'apprentissage sont reprises dans les fiches descriptives jointes.

## **4. Modalités d'évaluation**

Les 30 points attribués dans cette UE sont répartis entre les différentes activités de la manière suivante :

SORH3B05A SOFT RH: gestion du patrimoine humain 30

Les formes d'évaluation et les dispositions complémentaires particulières des différentes activités d'apprentissage sont reprises dans les fiches descriptives jointes.

## ***Dispositions complémentaires relatives à l'UE***

### **Principe général** :

La note de l'activité d'apprentissage constitue la note de l'unité d'enseignement (UE).

Le seuil de réussite pour acquérir les crédits de l'UE est de 10/20. Néanmoins le jury peut souverainement proclamer la réussite de l'unité d'enseignement, même si le seuil de réussite n'est pas atteint pour autant que le déficit soit jugé acceptable au vu de l'ensemble des résultats (cf. articles 139 et 140 du Décret « Paysage »).

La décision du jury, de portée individuelle, est dûment motivée.

### **Exceptions après délibération du jury** :

En cas de mention CM (certificat médical), ML (motif légitime), PP (pas présenté), PR (note de présence) ou FR (fraude) dans l'activité d'apprentissage de l'UE, la mention dont question sera portée au relevé de notes de la période d'évaluation pour l'UE.

Le principe général et les exceptions en matière de pondération de l'activité d'apprentissage de l'UE et de notation restent identiques quelle que soit la période d'évaluation.

Les formes d'évaluation et les dispositions particulières de l'activité d'apprentissage sont reprises dans la fiche descriptive jointe.

Les modalités d'évaluation et d'exams sont détaillées dans le Règlement spécifique des bacheliers en Communication et Gestion des Ressources Humaines de l'année académique 2025-2026 posté sur ConnectED.

### Référence au RGE

En cas de force majeure, une modification éventuelle en cours d'année peut être faite en accord avec le Directeur adjoint de département, et notifiée par écrit aux étudiants. (article 67 du règlement général des études 2025-2026).

## Bachelier en gestion des ressources humaines

**HELHa Tournai - Frinoise** Rue Frinoise 12 7500 TOURNAI  
Tél : +32 (0) 69 89 05 06 Fax : +32 (0) 69 89 05 04

Mail : [social.tournai@helha.be](mailto:social.tournai@helha.be)

### 1. Identification de l'activité d'apprentissage

SOFT RH: gestion du patrimoine humain			
Ancien Code	23_SORH3B05A	Caractère	Obligatoire
Nouveau Code	TOGR3051		
Bloc	3B	Quadrimestre(s)	Q1
Crédits ECTS	3 C	Volume horaire	40 h
Coordonnées du <b>Titulaire</b> de l'activité et des intervenants	<b>Sébastien BEEL</b> ( <a href="mailto:beels@helha.be">beels@helha.be</a> )		
Coefficient de pondération	30		
Langue d'enseignement et d'évaluation	Français		

### 2. Présentation

#### Introduction

Dans la prolongation des cours de méthodologie de GRH de bloc 1 et bloc 2, l'étudiant travaillera sur la notion de gestion du Patrimoine Humain. Il découvrira les règles de base pour instaurer un climat de bien-être au travail qui s'inscrivent dans les objectifs de développement durable. L'homme n'est pas une ressource que l'on peut épuiser. Il est un patrimoine que l'entreprise peut développer.

#### Objectifs / Acquis d'apprentissage

A l'issue du cours, l'étudiant :

- sera capable de mettre en place les basiques précédent la politique de bien-être au travail
- sera capable d'établir une politique cohérente en lien avec les générations présentes dans l'entreprise et les méthodes de travail (à distance, new ways of working, gestion des différents potentiels)
- pourra mettre en place une politique de sensibilisation du management à la détection des signaux faibles
- disposera des outils pour gérer efficacement le travail à distance

### 3. Description des activités d'apprentissage

#### Contenu

Basiques RH à respecter

Structure de l'activité

MaRHketing

Investir dans le patrimoine humain

Equation du bonheur en entreprise

NWOW

Culture d'entreprise

Leader inspirant et inspiré vs petit chef

Chief happiness officer

Comment organiser son travail à distance

Comment adapter l'entreprise au travail à distance (dirigeants)

Comment adapter l'entreprise au travail à distance (managers)  
5 clés pour adapter ses process au travail à distance  
La formation à distance  
Management à distance  
La motivation à distance (ou comment ne pas casser la chaîne)

L'enseignant tient à préciser qu'en fonction de l'actualité, le contenu du cours sera susceptible d'être adapté.

## Démarches d'apprentissage

Cours magistral + exercices

Cours magistral + mises en pratiques. Le but est d'apprendre aux étudiants de prendre connaissance de l'importance pour la société des outils RH, de développer ces outils pour permettre à la société mais aussi au personnel de se développer.

La participation active de l'étudiant est encouragée par l'échange d'idées, de commentaires critiques, l'étude de cas concrets (vidéos), la mise en place d'outils.

De plus, il n'est pas exclu d'utiliser comme support : l'actualité. Il est important que l'étudiant prenne conscience que le domaine RH évolue et qu'il doit se tenir au courant de cette évolution par la lecture de revues spécialisées, d'articles, par le suivi de formations,...

Les annexes (études de cas, documents et notes de cours) seront distribuées aux étudiants au fur et à mesure.

## Dispositifs d'aide à la réussite

*L'enseignant se tient à la disposition des étudiants qui souhaiteraient obtenir des explications complémentaires.*

## Sources et références

*Happy RH - Laurence Vanhée, Edition 2014*

*10 clés pour préparer mon entreprise au travail à distance - Caroline Del Torchio/Thibaud Brière, Editions Eyrolles 2021*

## Supports en ligne

Les supports en ligne et indispensables pour acquérir les compétences requises sont :

**Des notes de cours seront postées sur Connected.**

Un syllabus sera remis aux étudiants.

## 4. Modalités d'évaluation

### Principe

**Q 1 : examen écrit pour 100 % des points.**

**Q 3 : examen écrit pour 100 % des points.**

### Pondérations

	Q1		Q2		Q3	
	Modalités	%	Modalités	%	Modalités	%

production journalière					
Période d'évaluation	Exo	100			Exo
Exo = Examen oral					

La pondération de cette activité d'apprentissage au sein de l'UE dont elle fait partie vaut 30

### ***Dispositions complémentaires***

#### **Néant**

Référence au RGE

En cas de force majeure, une modification éventuelle en cours d'année peut être faite en accord avec le Directeur de département, et notifiée par écrit aux étudiants. (article 67 du règlement général des études 2025-2026).