

**MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE**  
**ADMINISTRATION GENERALE DE L'ENSEIGNEMENT ET DE LA**  
**RECHERCHE SCIENTIFIQUE**  
**ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE DE REGIME 1**

**DOSSIER PEDAGOGIQUE**

**UNITE DE FORMATION**  
**LES ETAPES DE LA GRH :**  
**DU RECRUTEMENT JUSQU'AU DEPART DE L'EMPLOYE**  
**(CONVENTION : C.P.N.A.E. – VOLET TRAVAILLEURS)**

**ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ECONOMIQUE DE TYPE COURT**

**CODE : 71.84.21.U32.V1.**  
**CODE DU DOMAINE DE FORMATION :**  
**702**  
**DOCUMENT DE REFERENCE INTER-**  
**RESEAUX**

*approuvé le 13 décembre 2007*

## **1. FINALITES DE L'UNITE DE FORMATION**

### **1.1. Finalités générales**

Conformément à l'article 7 du décret de la Communauté française du 16 avril 1991 organisant l'enseignement de promotion sociale, cette unité de formation doit :

- ◆ concourir à l'épanouissement individuel en promouvant une meilleure insertion professionnelle, sociale, culturelle et scolaire ;
- ◆ répondre aux besoins et demandes en formation émanant des entreprises, des administrations, de l'enseignement et d'une manière générale des milieux socio-économiques et culturels.

### **1.2. Finalités particulières**

Destinée aux employés Ressources Humaines (RH) des PME, l'unité de formation vise à permettre à l'étudiant :

- ◆ d'identifier la place de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) dans une PME ;
- ◆ d'établir le lien entre le plan stratégique d'ensemble d'une PME et la gestion des RH afin d'en élaborer une planification optimale ;
- ◆ d'appréhender les différentes étapes de la GRH dans leurs aspects pratiques ;
- ◆ de cerner l'importance de la formation et de la gestion des compétences.

## **2. CAPACITES PREALABLES REQUISES**

L'organisation de cette unité de formation et les objectifs poursuivis à travers son contenu s'inscrivent dans l'accord repris dans la Convention cadre conclue entre l'enseignement de promotion sociale et la Commission paritaire nationale auxiliaire pour employés, plus précisément en son article 3 qui établit que les contenus et volumes horaires sont établis de commun accord entre les parties, sur base d'un cahier des charges élaboré par CEFORA.

Dans cette perspective et ce, conformément à l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 9 juillet 2004 relatif aux dossiers pédagogiques des sections et unités de formation de l'enseignement de promotion sociale de régime 1, en son article 6, les capacités préalables requises de l'unité de formation se limitent à la référence des exigences administratives ou réglementaires, notamment les participants devront répondre à l'obligation légale de formation imposée par la Convention collective du 05 mai 1999 de la Commission paritaire 218.

Néanmoins, le suivi efficace et l'acquisition optimale des compétences associées à cette formation exigent que les étudiants disposent de connaissances prérequis suivantes :

### **2.1. Capacités requises**

- ◆ résumer les idées essentielles d'un texte d'intérêt général et les critiquer ;
- ◆ produire un message structuré qui exprime un avis, une prise de position devant un fait, un événement, ... (des documents d'information pouvant être mis à sa

disposition).

## 2.2. Titre pouvant en tenir lieu

C.E.S.S.

## 3. HORAIRE MINIMUM DE L'UNITE DE FORMATION

3.1. Dénomination du cours	Classement	Code U	Nombre de périodes
Gestion des ressources humaines	CT	B	16
3.2. Part d'autonomie		P	0
Total des périodes			16

## 4. PROGRAMME.

L'étudiant sera capable de:

- ◆ d'identifier la place de la GRH dans une PME, les acteurs concernés et leurs rôles respectifs ;
- ◆ de présenter un schéma général de la GRH en en citant ses différentes étapes ;
- ◆ d'appréhender les principes généraux des RH en termes de :
  - planification des RH : notions de flux de personnel, prévisions, planification, suivi, tableau de bord,
  - recrutement et sélection : fonction, profil, compétences, objectifs, réalisation, coûts, résultats, accueil et intégration du nouveau personnel,
  - politique des salaires : reconnaissance, récompense, rémunération et avantages, choix d'une politique salariale,
  - évaluation du personnel : satisfaction et motivation au travail, climat de travail, création d'un climat de travail favorable,
- ◆ d'explicitier les notions de formation et de gestion des compétences dans les optiques de développement en cours de carrière et de réorientation professionnelle ;
- ◆ d'identifier et de présenter les liens entre la GRH et les notions :
  - de bien-être, sécurité, santé au travail,
  - d'éthique,
- ◆ d'analyser les principes GRH identifiés au départ d'un cas pratique simple en en établissant les liens logiques.

## **5. CAPACITES TERMINALES**

**Pour atteindre le seuil de réussite, l'étudiant devra prouver qu'il est capable de:**

*face à une situation concrète d'une PME, illustrée par des documents ad hoc et dans le respect des consignes données,*

- ◆ de situer la GRH dans cette entreprise ;
- ◆ d'identifier et de caractériser les principes généraux de GRH en vigueur dans cette entreprise en en déterminant les liens logiques.

**Pour la détermination du degré de maîtrise, il sera tenu compte des critères suivants :**

- ◆ le degré de précision des liens logiques identifiés ;
- ◆ le niveau d'esprit critique.

## **6. CHARGE DE COURS**

Un enseignant ou un expert.

L'expert sera un spécialiste disposant d'une compétence professionnelle actualisée et reconnue dans le domaine.

## **7. CONSTITUTION DES GROUPES OU REGROUPEMENT**

Il est recommandé de ne pas constituer de groupes de plus de 14 étudiants.

Ministère de la Communauté française

1080 Bruxelles , le 08 Jan 2008  
Rue A. Lavallée, 1  
02 / 690.87.31

Administration générale de  
l'Enseignement et de la Recherche  
scientifique.

-----  
Direction générale de l'Enseignement  
non obligatoire et de la Recherche  
scientifique.

-----  
Service de l'enseignement  
de promotion sociale.  
-----

Monsieur Roberto GALLUCCIO  
Administrateur délégué  
CPEONS

rue des Minimes 87-89  
1000 BRUXELLES

Ref.: RR / Document de référence interréseaux

Objet : Document de référence interréseaux(convention) - Régime 1  
-----  
Unité de formation : LES ETAPES DE LA GRH : DU RECRUTEMENT JUSQU'AU DEPART DE  
L'EMPLOYE (CONVENTION : C.P.N.A.E. - VOLET TRAVAILLEURS)  
Classement : ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ECONOMIQUE DE PROMOTION SOCIALE DE TYPE COURT  
Code Référence : 718421U32V1  
Domaine : 702 Economie-SU:gestion,comptabilité,fiscalité,finances...

Monsieur l'Administrateur délégué,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir le document de référence relatif à l'unité de formation  
mentionnée sous rubrique.

Veillez agréer, Monsieur l'Administrateur délégué, l'assurance de ma considération distinguée.

*P.O.* La Directrice générale f.f.,

Chantal Kaufmann

  
Nicole SCHETS  
Directrice

-----  
Toute demande de renseignements relative à l'objet de la présente peut être obtenue auprès de  
Régine Renard ou Carine Cacheux (02/690.87.08 ou 02/690.87.11)