



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Programme Erasmus

Action : ACTIVITÉ CLÉ 2 - Partenariat stratégique pour l'enseignement et la formation

Numéro de projet: 2017-1-FR01-KA202-037492

“FRESH”

Ressources éducatives ouvertes sur l'agroalimentaire pour les gestionnaires du capital humain

Guide d'évaluation | Par BIC Ljubljana et NEC, Cerknica
Janvier 2020



Index

Introduction	3
Principes et méthodologie d'évaluation	3
Méthodes et critères d'évaluation	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
MODULE 1 GESTION DU PERSONNEL	9
MODULE 2 RELATIONS DE TRAVAIL	11
MODULE 3 RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES	13
MODULE 4 ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS	15
Validation et Reconnaissance	19

Introduction

Ce guide d'évaluation a été préparé pour aider le formateur ou l'enseignant à évaluer les principes et la méthodologie du cours de **gestion stratégique des ressources humaines pour les petites entreprises du secteur agroalimentaire**.

Le cours est conçu dans le cadre du **Cadre européen des certifications (CEC) de niveau 4**, et il a pour principe principal les **acquis de l'apprentissage**.

L'objectif de l'évaluation est d'apprécier la compréhension de l'étudiant à la lumière des **objectifs d'apprentissage du cours**. Le parcours d'apprentissage, les **buts et les objectifs d'apprentissage de** ce cours sont présentés dans le document "*Profil de formation*".

Les objectifs d'apprentissage ont été transférés dans les **résultats d'apprentissage des étudiants**, qui articulent ce qu'un étudiant devrait savoir ou peut faire après avoir terminé le cours. Par conséquent, **l'évaluation des acquis de l'apprentissage de l'étudiant** est en fait l'évaluation des connaissances, des aptitudes et des compétences de l'étudiant (unités d'acquis de l'apprentissage) présentées dans le document "*Norme européenne de compétence professionnelle pour les gestionnaires des ressources humaines des petites entreprises du secteur agroalimentaire*". Pour bien comprendre les connaissances, aptitudes et compétences que l'étudiant doit acquérir, veuillez vous référer à ce document.

Ce guide d'évaluation se **compose de quatre / trois parties** :

- La première partie décrit les **principes et la méthodologie d'évaluation** avec des exemples d'examen d'évaluation.
- La deuxième partie décrit les **critères d'évaluation du** cours dans son ensemble, en donnant des suggestions pour l'évaluation dans le type d'apprentissage mixte du cours également.
- La troisième partie décrit les principes de **validation et de reconnaissance**.

Le guide d'évaluation, le profil de formation et la norme européenne de compétence professionnelle peuvent également être utiles à l'étudiant. Les documents peuvent contribuer à la compréhension du parcours d'apprentissage, des résultats qu'il doit atteindre et à la réflexion sur son propre apprentissage, à la formation professionnelle continue et à la compréhension de l'approche de l'apprentissage tout au long de la vie.

Principes et méthodologie d'évaluation

L'enseignement nécessite une évaluation et l'évaluation implique toujours le travail des élèves. Ce chapitre explique les **principes et la méthodologie d'évaluation** utilisés pour évaluer le cours en ligne ou l'apprentissage mixte.

Nous encourageons les étudiants et les enseignants du cours d'apprentissage mixte à consulter le parcours d'apprentissage, les buts et les objectifs d'apprentissage de ce cours dans le document *Profil de formation* et les résultats d'apprentissage de l'étudiant dans le *Standard européen de compétence professionnelle (ESPC)* de ce cours, où les résultats d'apprentissage sont décrits comme les connaissances, les aptitudes et les compétences qu'un étudiant devrait posséder à la fin du cours.

Lorsque les élèves prennent conscience des objectifs d'apprentissage, des résultats d'apprentissage et des critères d'évaluation des performances, **l'évaluation se fait en tant qu'apprentissage**. Ce processus encourage les élèves à se fixer des objectifs, à suivre leurs progrès et à réfléchir à leurs réalisations, ce qui les amène à s'approprier et à assumer la responsabilité de leurs progrès.

La plateforme électronique ne fournit aucune **évaluation préalable en ligne** des connaissances, des aptitudes ou des compétences. Les étudiants peuvent effectuer une auto-évaluation et un contrôle croisé par le biais du profil de formation et de l'ESPC. En fonction de leur perception, ils peuvent décider de passer directement les examens en ligne. Cependant, nous recommandons vivement de passer par les cours, les ressources et le livre de l'étudiant. Les enseignants et les formateurs du cours d'apprentissage mixte sont invités à effectuer la pré-évaluation des étudiants avant l'unité d'apprentissage afin de déterminer le niveau de connaissances sur des sujets particuliers. Avant le début du cours, l'évaluation visant à déterminer le style d'apprentissage ou les préférences d'un étudiant peut être effectuée.

Dans le cours en ligne, deux types d'évaluation sont utilisés :

- **Évaluation formative**, avec des quiz pendant les unités d'apprentissage, pour donner aux élèves un retour d'information et rendre l'expérience d'apprentissage plus interactive.
- **L'évaluation sommative** est l'examen final en ligne à la fin de chaque module, afin de déterminer le niveau de compréhension atteint par l'étudiant.

Dans un cours d'apprentissage mixte, nous encourageons les enseignants à déterminer des connaissances et les compétences d'un étudiant, y compris des lacunes d'apprentissage au fur et à mesure qu'il progresse dans les unités et les modules d'apprentissage. Le retour d'information régulier sur le contenu du cours et l'utilisation des ressources est un guide précieux pour l'apprentissage.

Comme l'apprentissage et l'évaluation en ligne présentent des défis et des opportunités, nous avons essayé d'**optimiser la performance du cours et de l'évaluation pour qu'ils** soient transférables autant que possible à la lumière de la diffusion et de la durabilité du projet FRESH dans l'UE et pour ne pas perdre **l'approche de conception basée sur les compétences**.

Le cours est orienté vers les résultats d'apprentissage, de sorte que l'apprentissage **contextuel/situationnel** par le biais d'un apprentissage basé sur des problèmes, des cas et des projets est souhaitable. Certaines de ces approches ont été transférées sur la plate-forme en ligne. Toutefois, un plus grand nombre de ces approches d'apprentissage sont possibles dans le cadre de l'apprentissage mixte, bien entendu. L'inconvénient est que l'on attend beaucoup de l'élève qu'il s'engage lui-même. Du point de vue de l'**évaluation**, des **principes basés sur des problèmes et des cas** sont inclus. Les étudiants sont censés savoir comment utiliser les ressources fournies et montrer une utilisation applicable à travers les études de cas fournies lors des évaluations en ligne.

Les principes suivants ont également été suivis lors de la préparation de l'évaluation en ligne:

- L'évaluation doit être sur les objectifs et les résultats de l'apprentissage.
- Il convient de tenir compte du temps (délai réaliste dans lequel les étudiants pourraient être censés passer les examens).
- Les instructions d'évaluation et la formulation des questions doivent être compréhensibles.
- Les limites techniques de la plate-forme doivent être prises en compte.
- Dans la mesure du possible, un retour d'information significatif doit être fourni.
- La répartition des questions liées aux connaissances, aux aptitudes et aux compétences doit être équilibrée.
- L'évaluation doit consister en une approche basée sur les connaissances et les compétences pratiques.
- L'évaluation doit être conçue de manière cohérente et, au niveau, EQF 4 auquel l'étudiant étudie.
- L'évaluation doit inclure des distractions raisonnables et pertinentes afin de minimiser les possibilités de deviner.

Information et processus d'évaluation:

Portée de l'examen:	Quatre examens individuels, un à la fin de chaque module.
Le nombre de tentatives	Le participant peut passer l'examen cinq fois (cinq tentatives autorisées). Cela comprend à la fois l'évaluation des connaissances et l'évaluation des aptitudes et des compétences.
Limitation dans le temps:	L'examen n'est pas limité dans le temps.
Méthode de notation:	Les points plus élevés de la tentative compteront pour la notation
Note:	La note est constituée de points (xx points) pour chaque module. La note finale est la somme des notes de chaque module.
Évaluation en ligne:	L'évaluation en ligne représente 100 % de la note de l'étudiant. Le cours est terminé si l'étudiant réussit à obtenir 60 % ou plus de points dans chaque évaluation de module. L'étudiant accumule 2 ECVET à l'issue de ce cours
Certificat	À l'issue du cours, l'étudiant pourra imprimer le diplôme et le supplément au

d'achèvement:	certificat Europass à partir de la plate-forme.
Évaluation des cours d'apprentissage mixte	Dans l'évaluation BLC, il est recommandé que l'évaluation en ligne représente 60 % de la note, et que l'évaluation du projet ou du travail de groupe représente 40 % de la note. L'étudiant accumulera 2 ECVET à la fin du cours en ligne et 1 ECVET supplémentaire pour toute charge de travail de 30 heures.

Forme d'évaluation:

L'examen est préparé sous forme de quiz. Ces quizz testent les connaissances, les aptitudes et les compétences. Les aptitudes et les compétences sont évaluées dans la mesure où l'évaluation automatisée en ligne le permet.

L'évaluation en ligne des **connaissances se** concentre sur les connaissances factuelles et théoriques, leur compréhension et leur application. C'est pourquoi les quiz contiennent des questions à choix multiple, des questions à choix vrai/faux, des questions à trous, des glisser-déposer, des exercices de correspondance et d'ordre. Ces exercices apparaissent comme une évaluation formative (sans points) pendant les unités d'apprentissage et sont répétés dans l'ordre aléatoire lors de l'examen final.

L'évaluation en ligne **des aptitudes et des compétences se** concentre sur la compréhension des cours et des exemples de modèles de ressources utilisés. L'étudiant doit montrer l'application, l'analyse et l'évaluation de la matière du cours en relation avec le cas d'étude des modules. Le cas d'étude apparaîtra comme la première diapositive lors de l'évaluation. Cela signifie que l'étudiant doit montrer sa compréhension des connaissances, l'utilisation des modèles fournis (compétences) et l'utilisation dans le contexte de l'étude de cas. Les quiz sont conçus comme quatre énoncés sur l'étude de cas, et l'étudiant doit en choisir un.

Exemple:

L'étudiant choisit la bonne réponse sur la base de l'étude de cas fournie sur "L'analyse de la concurrence dans le plan d'affaires". L'étudiant doit montrer qu'il comprend l'analyse de la concurrence dans le cadre du plan d'entreprise. Il ou elle doit examiner les ressources du cours, où le modèle de plan d'entreprise est fourni, et choisir la bonne réponse en définissant les concurrents directs et indirects. Il ou elle doit comprendre le contexte de l'étude de cas et reconnaître la bonne concurrence parmi trois mauvaises réponses. L'étudiant doit montrer qu'il comprend bien qui sont les vrais concurrents. L'entreprise de transformation alimentaire vend une pâte à tartiner unique au beurre d'arachide qui connaît un grand succès dans l'industrie du fitness.

Non	Concurrence directe : autres producteurs de beurre d'arachide, autres producteurs de produits à tartiner Concurrence indirecte : magasins d'alimentation, supermarchés.
Oui	Concurrence directe : autres producteurs de beurre d'arachide, autres producteurs de produits à tartiner.

	Concurrence indirecte : producteurs de noix, producteurs de barres énergétiques.
Non	Concurrence directe : magasins de fitness, magasins spécialisés dans la nutrition en ligne Concurrence indirecte : magasins d'alimentation, supermarchés.
Oui	Concurrence directe : magasins de fitness, magasins spécialisés dans la nutrition en ligne Concurrence indirecte : producteurs de noix, producteurs de barres énergétiques.

Commencer et terminer l'évaluation en ligne:

- L'évaluation est disponible à la fin de chaque module et couvre toutes les unités d'apprentissage du module.
- Pour commencer l'évaluation, l'étudiant clique sur l'icône "test" à la fin du paragraphe, juste après les dernières ressources du module.
- Une sous-page s'ouvrira où l'étudiant pourra voir le nombre de tentatives autorisées, le nombre de tentatives effectuées, la note de chaque tentative et la note rapportée contenant le résultat de la tentative la plus élevée.
- Pour commencer l'examen, il faut cliquer sur le bouton "entrée". Ensuite, la nouvelle fenêtre s'ouvre et il faut appuyer sur le bouton "Start Quiz".
- Il est possible de passer librement d'une question à l'autre. Ainsi, vous pouvez sauter une question et y revenir plus tard.
- N'oubliez pas de faire défiler les questions vers le haut ou vers le bas. L'écran d'examen ne peut pas être étendu. La barre de défilement sur le côté droit indiquera l'espace de la question d'examen.
- Pour terminer le test après avoir répondu à toutes les questions, appuyez sur "soumettre tout" pour terminer et confirmez à nouveau.
- Sachez que pour lire certaines des options des exercices (correspondance ; séquence ; choix multiples), vous disposez d'une petite icône de loupe afin d'avoir les options plus grandes.
- Les réactions seront affichées immédiatement. La note de l'examen est présentée sous forme de pourcentage de réponses correctes et de points obtenus et de note de passage prévue (pourcentage et points).

Limitation de l'évaluation en ligne et recommandations pour le cours d'apprentissage mixte:

Le principal inconvénient de l'examen en ligne est la capacité limitée à évaluer les aptitudes et les compétences. Dans la perspective de multiplication de ce cours et de son évaluation, l'approche par étude de cas a été choisie pour évaluer les aptitudes et les compétences des étudiants. Avec ce type d'évaluation, nous pouvons évaluer les étudiants qui se souviennent, comprennent, appliquent, analysent et, dans certaines parties, évaluent les matières du cours. Nous ne pouvons pas tester la candidature au niveau de création le plus élevé et le plus applicable (par exemple, la préparation du plan d'entreprise ou la présentation/le déroulement des entretiens d'embauche). Par conséquent, nous suggérons aux enseignants ou formateurs d'un cours d'apprentissage mixte d'utiliser le plus haut niveau d'évaluation sur le modèle de taxonomie de Bloom - "créer". Le cours se veut aussi pratique que possible pour les étudiants en formation professionnelle continue. Dans ce cas, les étudiants doivent créer des produits

basés sur les modèles fournis, individuellement ou en groupe, et les enseignants doivent évaluer les produits dans le cadre de l'évaluation.

Méthodes et critères d'évaluation

Module 1 | Gestion du personnel

Module: GESTION DU PERSONNEL
Unité d'apprentissage 1: 1.1 Planification du personnel dans l'organisation
Méthodes
<p>En ligne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quiz en ligne. • Exercice d'appariement. • Des questions à choix unique basées sur le cas d'étude. <p>Apprentissage mixte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail sur des projets individuels ou de groupe.
Critères d'évaluation sélectionnés
<p>En ligne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trouvez les deux principales erreurs à éviter lors de la création d'une entreprise. • Faire correspondre les facteurs de réussite ou d'échec identifiés • Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir le segment de clientèle et la proposition de valeur de CANVAS • Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les FFPM • Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir la concurrence directe et indirecte • Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et définir les valeurs, la communication et le temps • Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et définir la structure hiérarchique et le domaine d'attention particulière nécessaire. • Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les solutions du cycle de GRH à court et à long terme <p>Apprentissage mixte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • préparer une analyse SWOT sur l'affaire • concevoir le modèle commercial de Canvas sur le cas • créer un plan d'affaires simple sur l'affaire • définir la mission et la vision de l'organisation sur l'affaire • définir des valeurs communes dans l'organisation sur l'affaire • proposer des solutions sur la formation de la culture organisationnelle sur l'affaire • développer le contenu, le texte et les images sur les différentes structures organisationnelles du dossier • proposer des solutions alternatives concernant le type de structure d'organisation sur le dossier • préparer l'identification du profil du poste sur le dossier

- préparer une spécification de la description de poste basée sur les besoins et la stratégie organisationnelle et de GRH
- préparer la planification du personnel en fonction des différentes situations dans une organisation et calculer la planification du personnel à long, moyen et court terme et la présenter dans le plan de personnel

Unité d'apprentissage 2 :

1.2 Gestion des talents

Méthodes

En ligne:

- Quiz en ligne.
- Questions vraies/fausses.
- Questions à choix multiples.
- Exercice d'appariement.
- Exercice d'ordonnement.

Apprentissage mixte:

- Travail sur des projets individuels ou de groupe.

Critères d'évaluation sélectionnés

En ligne:

- Faire correspondre les facteurs identifiés sur la manière d'attirer les talents
- Faire correspondre les facteurs identifiés à la manière de retenir les talents
- Sélectionnez vrai ou faux sur la gestion des talents
- Sélectionnez vrai ou faux sur les éléments clés du développement des talents
- Sélectionnez vrai ou faux sur les éléments clés de la gestion des talents
- Sélectionnez "vrai" ou "faux" en ce qui concerne l'effet sur l'absentéisme
- Sélectionnez vrai ou faux sur l'objectif de la gestion des talents
- Sélectionnez les trois phases correctes qui sont incluses dans un processus de sélection
- Faire correspondre la question d'entretien identifiée avec l'aptitude ou la compétence correspondante que l'on recherche avec elle
- Sélectionnez trois options correctes qui correspondent à la définition d'un entretien par incidents critiques
- Organiser dans l'ordre de 1 à 7 les phases d'un processus de sélection

Apprentissage mixte:

- Préparer l'évaluation des compétences et l'analyse des besoins au sein de l'organisation
- Proposer des solutions pour attirer les talents sur l'affaire
- Proposer des solutions pour retenir et motiver les talents sur l'affaire
- Donner un exemple d'évaluation des compétences sur le dossier
- Proposer des solutions en matière de motivation et de lutte contre l'absentéisme
- Préparer des stratégies et des méthodes pour développer les talents et un plan de promotion des talents sur le dossier
- Utiliser les différentes approches pour la sélection des candidats et préparer un plan de

sélection

- Préparer et réaliser l'entretien sur la base des compétences, aptitudes et capacités qu'il aborde

Unité d'apprentissage 3 :

1.3 Politiques de gestion du personnel

Méthodes

En ligne:

- Quiz en ligne
- Questions à choix multiples.
- Exercice d'appariement.
- Exercice d'ordonnement.
- Des questions à choix unique basées sur le cas d'étude.

Apprentissage mixte:

- Travail sur des projets individuels ou de groupe.

Critères d'évaluation sélectionnés

En ligne:

- Faire correspondre différents modèles d'évaluation des performances avec son nom
- Faire correspondre les étapes de gestion des performances identifiées avec la description
- Sélectionnez les quatre caractéristiques correctes d'une évaluation des performances
- Organisez dans l'ordre de 1 à 7 les phases d'un entretien dans le cadre d'une évaluation des performances
- Organiser dans l'ordre de 1 à 8 les phases d'élaboration d'un programme de formation
- Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et définir la mise en œuvre de l'évaluation des performances dans l'organisation

Apprentissage mixte:

- Proposer une analyse des compétences
- Définir les critères d'évaluation des performances en termes de compétences, de responsabilités et d'autres conditions et concevoir l'évaluation des performances sur le cas
- Donner un exemple de conduite d'entretiens avec le personnel et d'évaluations annuelles
- Proposer le système d'évaluation des performances le plus approprié et des formules de rémunération en fonction de leur cas
- Élaborer un plan de formation pour l'affaire
- Préparer et évaluer un programme de formation pour l'affaire
- Utiliser les différentes approches du processus de gestion des connaissances sur le dossier

Module 2 | Relations de travail

Module

LES RELATIONS DE TRAVAIL

Unité d'apprentissage 1:

2.1 Législation

Méthodes

En ligne:

- Quiz en ligne
- Exercice de glisser-déposer
- Questions à choix multiples
- Exercice d'appariement
- Exercice d'ordonnancement
- Des questions à choix unique basées sur le cas d'étude

Apprentissage mixte:

- Travail sur des projets individuels ou de groupe

Critères d'évaluation sélectionnés

En ligne:

- Glisser-déposer de différents mots sur les relations de travail
- Sélectionnez les trois caractéristiques correctes du droit du travail européen
- Faire correspondre les différentes directives à son contenu
- Classer par ordre de 1 à 6 les accords selon les réglementations nationales applicables
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir l'exclusion des travailleuses venant du congé de maternité
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir le processus de travail pendant les vacances d'été
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les besoins des travailleurs frontaliers
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les exigences relatives au travailleur détaché
- Étudier l'analyse et l'évaluation de cas - Examiner et définir la durée des congés des travailleurs sur la base des réglementations collectives et autres - exemple 1
- Étudier l'analyse et l'évaluation des cas - Examiner et définir la durée des congés des travailleurs sur la base des réglementations collectives et autres - exemple 2
- Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et définir le protocole de licenciement collectif - exemple 1
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir le protocole de licenciement collectif - exemple 2

Blended learning:

- Élaborer les procédures d'emploi selon les termes de la législation européenne du travail (contrats, horaires de travail, licenciements collectifs, sécurité sociale, protection et sécurité de la santé et autres conditions)
- Présenter les actes juridiques et les conventions collectives pertinents
- Conduire administrativement les procédures d'emploi, y compris les contrats, les actes de travail et les procédures de relations gouvernementales sur le dossier
- Procédures disciplinaires et d'indemnisation, procédure de résiliation du contrat de travail
- Préparer un exemple pratique de procédures avec un employé - procédure d'emploi, demandes pertinentes dans le cadre de procédures devant les autorités de sécurité sociale - sécurité

sociale (contexte national)

Unité d'apprentissage 2 :

2.2 Prévention des risques professionnels

Méthodes

En ligne:

- Quiz en ligne
- Questions à choix multiples.
- Exercice d'appariement.
- Des questions à choix unique basées sur le cas d'étude.

Apprentissage mixte:

- Travail sur des projets individuels ou de groupe.

Critères d'évaluation sélectionnés

En ligne:

- Sélectionnez vrai ou faux sur les différents contrats de travail
- Sélectionnez vrai ou faux sur la prévention des risques professionnels
- Sélectionnez vrai ou faux sur les risques professionnels
- Sélectionnez vrai ou faux sur le système de gestion de la prévention des risques professionnels.
- Sélectionnez vrai ou faux sur l'intégration du système de gestion de la prévention des risques professionnels
- Faire correspondre les différentes infractions à la gravité
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir l'obligation d'assumer des activités de prévention
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir l'utilisation de la liste des accidents du travail
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir l'organisation de la formation en matière de sécurité et de santé pour le salarié

Apprentissage mixte:

- Développer la prévention des risques professionnels
- Développer le système de gestion de la prévention des risques professionnels
- Préparer un exemple pratique de formation à la sécurité et à la santé pour l'employé.

Module 3 | Responsabilité sociale des entreprises

Module

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Learning Unit 1:

3.1 Égalité et diversité

Méthodes

En ligne:

- Quiz en ligne.

- Questions à choix multiples.
- Des questions à choix unique basées sur le cas d'étude.

Apprentissage mixte:

- Travail sur des projets individuels ou de groupe.

Critères d'évaluation sélectionnés

En ligne:

- Sélectionnez les deux réponses correctes concernant la définition de la responsabilité sociale des entreprises.
- Sélectionnez les quatre réponses correctes concernant les catégories de personnes en situation de risque social ou d'exclusion.
- Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et définir les aspects du rapport de durabilité des entreprises.
- Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et définir la mise en œuvre d'un modèle d'entreprise plus durable.
- Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et utiliser les objectifs de développement durable des Nations unies (SDG).
- Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et définir les sujets principaux de la RSE

Apprentissage mixte:

- Évaluer le niveau de RSE avec un outil d'auto-évaluation de la RSE sur le cas (politiques du lieu de travail, politiques environnementales, politiques du marché, politiques communautaires, valeurs de l'entreprise).
- Élaborer la feuille de route du CRS pour l'affaire.
- Donner un exemple de sélection et d'utilisation de différents outils et plates-formes que les PME peuvent utiliser pour se rapprocher des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD).
- Trouver et montrer des exemples d'utilisation de la législation et des subventions dans le domaine de la RCS et de l'embauche de différents groupes cibles (par exemple, le handicap, les moins de 30 ans, les plus de 45 ans, le risque d'exclusion sociale, la violence sexiste).
- Développer les procédures d'emploi pour les groupes cibles (par exemple, le handicap, les moins de 30 ans, les plus de 45 ans, le risque d'exclusion sociale, la violence sexiste).

Unité d'apprentissage 2 :

3.2 Capacités et bonnes pratiques

Méthodes

En ligne:

- Quiz en ligne.
- Questions vraies/fausses
- Questions à choix multiples
- Exercice d'appariement
- Exercice d'ordonnement
- Des questions à choix unique basées sur le cas d'étude

Apprentissage mixte:

- Travail sur des projets individuels ou de groupe.

Critères d'évaluation sélectionnés

En ligne:

- Sélectionnez vrai ou faux sur l'initiative de la Charte de la diversité
- Sélectionnez vrai ou faux sur les objectifs de la Charte de la diversité
- Sélectionnez vrai ou faux sur les principes de la Charte de la diversité
- Sélectionnez vrai ou faux sur la participation à l'initiative de la Charte de la diversité
- Sélectionnez vrai ou faux sur les outils, informations et conseils de la Charte de la diversité
- Sélectionnez les cinq bonnes réponses sur la mise en œuvre de la diversité au travail
- Faire correspondre chacun des types d'actions d'un plan d'égalité avec les activités proposées
- Organiser dans l'ordre de 1 à 8 les phases de mise en œuvre d'un plan EQUAL
- Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et définir la charte de la diversité et le plan d'égalité
- Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et définir les facteurs clés pour mesurer l'impact des entreprises sur la diversité

Apprentissage mixte:

- Plan d'égalité de conception sur le cas
- Proposer des méthodes alternatives de mise en œuvre du plan d'égalité sur l'affaire
- Appliquer les différentes approches de la philosophie et des objectifs de l'égalité des chances à l'affaire
- Élaborer et les concepts issus des meilleures pratiques en matière de RH

Module 4 | Engagement des employés

Module

L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

Unité d'apprentissage 1:

4.1 Détection et analyse

Méthodes

En ligne:

- Quiz en ligne.
- Questions à choix multiples.
- Exercice d'appariement.
- Exercice d'ordonnement.
- Des questions à choix unique basées sur le cas d'étude.

Apprentissage mixte:

- Travail sur des projets individuels ou de groupe.

Critères d'évaluation sélectionnés

En ligne:

- Sélectionnez les cinq caractéristiques et objectifs corrects d'une enquête sur le climat de travail

- Classer par ordre de 1 à 10 les phases de l'étude sur le climat de travail
- Faire correspondre les différentes phases de l'analyse de l'enquête sur le climat
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir l'objectif commun de la réunion (Détection et analyse)
- Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et définir l'élément de bon climat de travail dans l'organisation
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les absents
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir la rotation

Apprentissage mixte:

- Elaborer une bonne communication interne
- Sélectionner et proposer les outils les plus appropriés pour favoriser une stratégie de communication à court et à long terme
- Préparer un plan et une stratégie de mise en œuvre pour une étude sur le climat de travail
- Élaborer et obtenir les informations nécessaires sur des exemples d'environnement de travail positif.

Unité d'apprentissage 2 :

4.2 Participation et implication

Méthodes

En ligne:

- Quiz en ligne.
- Questions à choix multiples.
- Exercice d'appariement.
- Des questions à choix unique basées sur le cas d'étude.

Apprentissage mixte:

- Travail sur des projets individuels ou de groupe.

Critères d'évaluation sélectionnés

En ligne:

- Sélectionnez les cinq déclarations correctes sur la motivation.
- Faire correspondre les caractéristiques du leadership transformateur à ses descriptions.
- Associez les éléments aux descriptions sur la manière de renforcer la motivation des employés.
- Associez les éléments aux descriptions sur la façon de démotiver les employés.
- Associez les éléments aux descriptions sur la façon de démotiver les employés.
- Associez les éléments aux descriptions sur la manière dont l'entreprise peut motiver ses employés.
- Sélectionnez les cinq énoncés corrects concernant les options qui contribuent à motiver les salariés d'une entreprise.
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les facteurs de motivation inhérents.
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les facteurs de motivation externe.
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les besoins en se basant sur la

théorie de McClelland.

Apprentissage mixte:

- Définir les critères de sélection du type de participation le plus approprié et des outils pour favoriser la participation au niveau attendu.

Unité d'apprentissage 3 :

4.3 Leadership

Méthodes

En ligne:

- Quiz en ligne.
- Questions à choix multiples.
- Exercice d'appariement.
- Des questions à choix unique basées sur le cas d'étude.

Apprentissage mixte:

- Travail sur des projets individuels ou de groupe.

Critères d'évaluation sélectionnés

En ligne:

- Faire correspondre les différents types de leadership.
- Sélectionnez les quatre réponses correctes sur le leadership situationnel.
- Faire correspondre les différentes caractéristiques du leadership transformateur.
- Faire correspondre les différents types d'organisation avec le leadership idéal.
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les caractéristiques du chef et du dirigeant.
- Étudier l'analyse et l'évaluation des cas - Examiner et définir les styles de leadership transactionnel.
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les types de leadership transactionnel.

Apprentissage mixte:

- Auto-évaluer le style de leadership.
- Donner un exemple de styles de leadership reflétant les types d'organisation.

Unité d'apprentissage 4 :

4.4 Politiques sociales

Méthodes

En ligne:

- Quiz en ligne.
- Questions à choix multiples.
- Exercice d'appariement.
- Exercice d'ordonnement.
- Des questions à choix unique basées sur le cas d'étude.

Apprentissage mixte:

- Travail sur des projets individuels ou de groupe.

Critères d'évaluation sélectionnés

En ligne:

- Faire correspondre les différents types de rôles de l'équipe.
- Faire correspondre les différents types de conflits à sa description.
- Classer dans l'ordre de 1 à 9 les étapes du processus de résolution des conflits.
- Sélectionnez les cinq énoncés corrects de l'ensemble du module 4 - réseaux formels, travail en équipe, types de conflits, chef d'équipe, conflits.
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les types de communication.
- Analyse et évaluation des cas d'étude - Examiner et définir les types de collaboration (travail en équipe/groupe).
- Étudier l'analyse et l'évaluation des cas - Examiner et définir les différents types de conflits.
- Étudier l'analyse et l'évaluation des cas - Examiner et définir l'approche pour résoudre le conflit.
- Analyse et évaluation de cas d'étude - Examiner et définir l'approche pour mesurer l'impact de la diversité.

Apprentissage mixte:

- Définir les critères d'aide sociale et les présenter sur l'affaire
- Donner un exemple de techniques d'affirmation de soi
- Donner un exemple sur les différents types de communication dans une entreprise : communication externe, communication interne, communication formelle et informelle, communication descendante, communication ascendante, communication horizontale, communication à sens unique et à double sens, réseaux informels et réseaux formels
- Proposer le plan de communication le plus approprié
- Proposer des stratégies et des moyens de persuasion des travailleurs sur différents cas
- Proposer des stratégies et des modes de négociation avec les travailleurs dans différents cas
- Nommer, décrire, choisir et fixer les différents rôles de l'équipe en fonction d'une affaire
- Proposer des méthodes et des techniques alternatives pour résoudre les conflits
- Utiliser les différentes approches pour concevoir une stratégie de relations entre les membres du personnel
- Expliquer comment gérer les conflits sur le lieu de travail (étapes pour aborder les conflits)

Validation et Reconnaissance

La validation des résultats d'apprentissage obtenus est basée sur une évaluation en ligne. Les partenaires du projet ont élaboré un cadre d'évaluation commun, l'ont traduit dans les langues respectives et sont responsables du fonctionnement de l'évaluation en ligne du cours sur la **gestion stratégique des ressources humaines pour les petites entreprises du secteur agroalimentaire**.

La formation est dispensée dans un cadre non formel, où les partenaires participants et d'autres collaborateurs reconnaissent la formation et délivrent le diplôme et le supplément au certificat Europass aux utilisateurs qui suivent la formation. Les partenaires délivrent le diplôme et le certificat au nom des chambres ou des réseaux qu'ils représentent. Les partenaires envisagent d'inclure également d'autres représentants sectoriels (partenaires industriels) dans un avenir proche.

Le diplôme et le supplément au certificat Europass sont délivrés et reconnus par les partenaires du projet FRESH :

Représentants sectoriels:

- ASSOCIATION NATIONALE DES INDUSTRIES ALIMENTAIRES - Association nationale française qui représente le secteur de l'industrie alimentaire et des boissons
- FEDERACION EMPRESARIAL DE AGROALIMENTACION DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (FEDACOVA) - Fédération des industries alimentaires de la région de Valence, Espagne
- SYNDESMOS ELLINIKON VIOMICHANION TROFIMON SOMATEIO - Fédération représentant les intérêts des industries alimentaires et des boissons helléniques, Athènes, Grèce.

Autres partenaires – EFP et centres de formation:

- Biotehniški izobraževalni center Ljubljana - Le Centre d'éducation biotechnologique de Ljubljana est un établissement public d'enseignement, Ljubljana, Slovénie
- EDITC LTD - Centre d'éducation et de formation, Nicosie, Chypre
- Fundación Equipo Humano - fondation travaillant sur l'intégration sociale et professionnelle des personnes, Valence, Espagne
- NEC NOTRANJSKI EKOLOŠKI CENTER, CERKNICA - Centre de compétences pour l'entrepreneuriat, le développement durable, la gestion de projets, le développement rural et les industries créatives, Cerknica, Slovénie

Le système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET) diffère d'un pays à l'autre. Les partenaires ont convenu que l'étudiant accumule **2 ECVET** à la fin de ce cours.

Des points de crédit ECVET peuvent être attribués:

- 25-30 heures - 1 ECVET (Slovénie, Espagne)
- 29 heures - 1 ECVET (France)
- 30 heures - 1 ECVET (Grèce, Chypre)

Qualification complémentaire ou autres qualifications au niveau national:

Sur la base du contexte national, de la GRH et de l'analyse de validation (IO1) des cadres nationaux de qualification, le système slovène permet d'obtenir des qualifications supplémentaires, pour une formation de 30 à 80 heures, à différents niveaux, contrairement aux autres pays partenaires qui n'ont pas ce type de qualification formelle. La qualification supplémentaire est une qualification qui complète la compétence d'un individu au niveau atteint dans un domaine professionnel spécifique et qui est liée aux besoins du marché du travail. BIC Ljubljana et NEC Cerknica peuvent être l'organisme d'évaluation. L'organisme d'attribution ne peut être que le proposant (employeur, groupe d'employeurs ou l'office national de l'emploi). Une fois le projet terminé, le CNE et le BIC tenteront de trouver la suggestion nationale pour la reconnaissance et l'attribution de la qualification supplémentaire. Pour de plus amples informations, veuillez contacter le partenaire slovène NEC, Cerknica après la mi-2020. Il existe une possibilité d'obtenir une qualification formelle - un certificat professionnel, pour une formation de 20 à 50 heures en Espagne. Pour ce faire, l'organisme de formation doit d'abord demander une accréditation pour pouvoir dispenser une formation officielle, puis proposer le programme et le rendre acceptable. Il est peu probable que ce projet atteigne ce niveau d'accréditation. Les autres pays partenaires ne délivrent pas la qualification officielle pendant la durée de cette formation. L'étudiant a la possibilité de vérifier auprès d'autres fournisseurs de qualifications si les compétences obtenues contribuent à l'accumulation de l'ECVET dans leur programme. L'évaluation, la validation et la reconnaissance dépendent du fournisseur de qualifications.