

Projet FRESH

Ressources Educatives Libres sur l'Agroalimentaire pour les Responsables du Capital Humain

Numéro 2

Janvier 2019



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Visitez le [siteweb](#)
FRESH !!!!!

Ce numéro :

Prévision des compétences: tendances et défis à l'horizon 2030	2
Autres projets Erasmus+ en lien avec FRESH	2
Le contenu du cours de formation	3
L'évaluation du contenu du cours de formation	3
Partenariat	4
Identité de FRESH	4
La 3 ^{ème} réunion de travail du Projet FRESH	4

FRESH

FRESH est un programme européen financé par le programme **ERASMUS+** de la Commission européenne.

Le projet vise à **renforcer la compétitivité des entreprises du secteur agroalimentaire européen** en réduisant les inadéquations de compétences découlant des pratiques obsolètes en matière de ressources humaines.



Rejoignez nous!

Les responsables RH du secteur agroalimentaire et **les prestataires d'EFPP** sont invités à contribuer au projet FRESH. Dans le cadre de cette participation, les principaux avantages sont :

- Accès au **Matériel de formation** qui soutiendra le développement des aptitudes et compétences des responsables RH et des formateurs de l'EFPP en matières de GRH stratégique.
- Accès aux **pratiques de GRH** les plus innovantes développées pour les petites et moyennes entreprises agroalimentaires européennes.
- Participation à des **webinaires** permettant une interaction avec d'autres prestataires européens d'EFPP et les parties prenantes où le contenu du cours "GRH dans les petites entreprises du secteur agroalimentaire" et les méthodes de formation seront présentés et discutés.
- Participation à la **nouvelle formation non-formelle** "GRH dans les petites entreprises du secteur agroalimentaire" et profiter d'excellentes connaissances, pratiques, outils et méthodologies d'un réseau de diverses organisations européennes.
- Partage des **préoccupations et des connaissances** sur le terrain entre les acteurs européens de l'agroalimentaire et de la GRH.



La GRH est encore considérée par beaucoup de PME comme une fonction périphérique, faiblement liée à la réussite des entreprises, bien que la GRH stratégique puisse maximiser la qualité des compétences des entreprises et intégrer l'avantage concurrentiel par l'attraction, le développement et la rétention des talents.

Prévision des compétences: tendances et défis à l'horizon 2030

Le rapport commun du Cedefop et d'Eurofound sur la prévision des compétences a été publié. Les prévisions de l'offre et de la demande de compétences du Cedefop fournissent des informations complètes sur la structure du marché du travail européen et sur les tendances futures. Le rapport présente les conclusions des dernières mises à jour des projections, ainsi que l'analyse d'Eurofound sur le contenu des tâches liées à l'emploi, utilisant l'approche de suivi des emplois.

La population en âge de travailler devrait augmenter, mais les tendances varient beaucoup d'un pays à l'autre. La croissance de l'emploi est modeste dans l'ensemble, mais une contraction est attendue dans certains pays. Les secteurs de services devraient être les principaux moteurs de la croissance de l'emploi au cours de la période 2016-30, tandis que l'emploi dans le secteur manufacturier devrait reculer.

Les prévisions des tendances de l'emploi entraîneront une polarisation continue sur le marché du travail. Une croissance significative de l'emploi hautement qualifié (responsables, professionnels et professionnels associés) est attendue, ainsi que dans les emplois moins qualifiés liés à la vente, à la sécurité, au nettoyage, à la restauration et aux soins. Des pertes d'emplois sont prévues dans les professions moyennement qualifiées, telles que les ouvriers qualifiés (surtout dans l'agriculture) et les greffiers. Consultez le [nouveau rapport](#) et les [données](#) de la prévision des compétences.

Autres projets Erasmus+ en lien avec FRESH

HR4AD - Gestion des effectifs par âge pour les responsables des RH

[HR4AD](#) vise à développer des ressources de formation CVET actualisées pour aider les responsables RH européens et les prestataires d'EFOP à concevoir et à dispenser des cours répondant aux défis modernes du vieillissement de la main-d'œuvre, en améliorant leur accès à une formation de haute qualité par le biais de ressources éducatives ouvertes innovantes et d'une pédagogie originale basée sur des activités prenant la forme de jeux. et, enfin, faciliter l'exploitation mutuelle et la reconnaissance des résultats d'apprentissage, des curricula et des pédagogies en ligne développés dans l'UE.

BIOTECH - Compétences en biotechnologie pour l'innovation et la durabilité de l'industrie agroalimentaire

[BIOTECH](#) a pour objectif d'accroître la mobilité des jeunes et d'introduire la dimension transnationale en tant qu'élément fondamental de leur qualification et de leur professionnalisme, d'améliorer leurs compétences transversales et de communication dans une langue étrangère, de qualifier les étudiants par le biais d'un stage au sein de l'UE leur permettant d'être plus compétitifs sur le marché du travail et contribuer à la consolidation du système de transfert et de validation des acquis de la formation dans un cadre compatible avec ECVET.

ESCAPE—Augmentation de la capacité de vente de produits agroalimentaires en Europe

[ESCAPE](#) vise à développer et à mettre en œuvre une méthodologie innovante d'apprentissage mixte pour former les étudiants en technologie alimentaire aux techniques de vente.

APPETITE—Partenariat agroalimentaire Promoouvant l'éducation pour la transition de l'industrie vers des modèles commerciaux durables

[APPETITE](#) vise à sensibiliser les entrepreneurs expérimentés du secteur agroalimentaire à leur besoin d'adaptation et d'innovation pour assurer la transition vers un modèle commercial durable et au développement de nouvelles compétences pour les jeunes et les chômeurs afin d'appliquer des systèmes innovants et durables au secteur agroalimentaire.

Contenu du cours de formation

BLOCK 1 - Gestion d'effectifs

1.1 Planification d'effectifs

- Plan d'affaires

Modèle-Canevas du plan d'affaires

- Culture organisationnelle

Mission, vision, et valeurs

- Organigramme

Structure et exemples d'organigramme

- Description de poste

Modèle de fiche de poste

- Planification d'effectifs

Planification du personnel et dimensionnement des processus de travail - Formules de rotation - Types de séminaires distribués - Équipes de travail - Exemples de modèles

1.2 Gestion des talents

- Attirer
- Retenir- motiver
- Développer
- Evaluer

1.3 Politiques de gestion d'effectifs

- Sélection et Recrutement

Plan de sélection—Process Phases—Exemples of recruitment sources—Incidents critiques—Opportunités de recrutement au niveau européen

- Analyse de performance

Analyse des compétences—Identifier les aptitudes et compétences nécessaires pour chaque poste

- Formation

Plan de formation — Élaboration de plans de formation interne et de rénovation — Plans de relève — Plan de carrières

BLOCK 2 - Relations de travail

2.1 Législation

- Législation Européenne

Vue d'ensemble des relations de travail dans l'UE

- Législation Nationale

Vue d'ensemble de la législation nationale

2.2 Prévention des risques professionnels

Connaître les composantes de la prévention des risques professionnels.

BLOCK 3 - RSE

3.1 Égalité

- Législation Européenne
- Législation Nationale sur les bonus et les subventions pour le recrutement de différents groupes

Subventions de recrutement.

3.2 Diversité, Capacité et Bonnes Pratiques

- Etudes de cas

Expérience de succès des entreprises.

3.3 Partagez vos meilleures pratiques en RH

BLOCK 4 - Engagement des employés

4.1 Repérage et analyse

- Composantes d'une bonne communication interne dans l'entreprise

4.2 Participation et Implication

- Stratégies pour la participation et l'implication dans l'entreprise

4.3 Leadership

- Types de leadership dans l'entreprise

4.4 Politiques de Bien-être

- Communication

La Communication comme un process organisationnel.

- Team work

Evaluation du contenu du cours de formation

Différentes entités et entreprises agroalimentaires appartenant à différents groupes cibles (responsables des ressources humaines dans les petites entreprises du secteur agroalimentaire, associations d'entreprises agroalimentaires, centres de formation, etc.) des pays partenaires ont collaboré au projet.

Une fois que la première structure du cours a été mise au point, ANIA, SEVT et FEDACOVA ont contacté les principales parties prenantes pour connaître leur avis sur la structure du cours. Environ 80% des 23 entreprises participantes ont convenu que le contenu du cours leur permettrait d'améliorer et de développer un département des ressources humaines dans leur propre entreprise. En outre, elles ont toutes convenu que des exercices pratiques, des informations sur les outils disponibles et des concepts théoriques sur les ressources humaines les aideraient à développer leurs services de ressources humaines.

En outre, les entreprises agroalimentaires ont indiqué que le contenu du cours les aiderait à améliorer et à développer un département des ressources humaines. Tous les blocs du contenu ont été jugés très bons. S'agissant du type d'exercices et des outils qui aideront les entreprises à développer ou à améliorer leur service des ressources humaines, ils ont estimé que toutes les options étaient d'égale importance pour le bon déroulement du cours.



FUNDACIÓN **equipo humano**



Partenariat

Trois fédérations d'entreprises Alimentaires:

- **ANIA** - Association Nationale des Industries Alimentaires, France (Coordinateur)
- **FEDAVOVA** - Fédération des industries Alimentaires de la région de Valence, Espagne
- **SEVT** - Fédération des Industries Alimentaires Helléniques, Grèce

Un expert en GRH :

- **FEH** - Equipo Humano Foundation, Espagne.

Un développeur de technologies de l'information :

- **EDITC** - Centre d'éducation et de technologie de l'information, Chypre

Deux centres de formation professionnelle :

- **BIC** Ljubljana - Centre d'éducation biotechnologique de Ljubljana, Slovénie
- **NEC** Cerknica - Centre écologique Notranjska, Cerknica, Slovénie

Identité FRESH

C'est un projet européen financé par le programme ERASMUS + de la Commission européenne.

Numéro de Contrat

N°2017-1-FR01-KA202-037492

Durée

2 ans

15/10/2017 - 14/12/2019

Site Web:

<http://fresh.projectsgallery.eu/>



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

E-mail:

fresherasmusplus@gmail.com

Compte Twitter

@FRESH_prjct

Compte LinkedIn

[Fresh project](#)

La 3^{ème} Réunion de travail du Projet FRESH

Ljubljana, 9 Novembre 2018

La 3^{ème} réunion du projet organisée par BIC à Ljubljana, le 9 novembre 2018. Le contenu du cours de formation a été présenté et les prochaines étapes pour le développement des outils de formation ont été discutées. En outre, l'évaluation du contenu de la formation a été discutée et la structure du site Web FRESH et les activités de diffusion réalisées ont été présentées.

