



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Programme Erasmus

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

“FRESH”

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

Livre de Formateur | Fundación Equipo Humano
Janvier 2020



FUNDACIÓN equipo humano

Introduction

Objectif de FRESH : combler les lacunes en matière de compétences en RH dans le secteur agroalimentaire

Le CEDEFOP, le centre européen d'information sur les compétences, a conclu que, outre les "inadéquations réelles des compétences", il existe d'autres "déficits apparents de compétences" liés au faible engagement des employeurs dans la gestion des talents, à la mauvaise qualité des emplois, à l'insuffisance des investissements dans la formation ou à d'autres pratiques inefficaces de gestion des ressources humaines (GRH). Parmi les 39 % d'entreprises européennes touchées par l'inadéquation des compétences, le déficit apparent de compétences s'est avéré vrai pour 80 % d'entre elles, face à 20 % touché par des déficits réels de compétences parmi les PME plus éloignées de la frontière technologique ayant besoin de travailleurs manuels qualifiés, le secteur agroalimentaire (A-F) étant l'un des plus touchés.

L'industrie alimentaire et des boissons compte plus de 285 000 PME (99,1% des entreprises du secteur A-F) qui génèrent près de 50% du chiffre d'affaires et de la valeur ajoutée de l'industrie alimentaire et des boissons et fournissent 2/3 des emplois du secteur.

Pour remédier à ce déséquilibre important, le projet FRESH a élaboré plusieurs productions intellectuelles dans le cadre du programme Erasmus+ qui peuvent permettre de remédier à cette situation. L'une d'entre elles est le "Développement d'un programme d'études sur la GRH stratégique pour les petites entreprises du secteur agroalimentaire". Dans ce document, les formateurs, enseignants, responsables RH et formateurs peuvent trouver tous les contenus disponibles. Le Livre du Formateur est composé de trois parties:

- Profil de formation : comprend des informations générales sur le cours, le parcours d'apprentissage, la structure des modules et ses unités d'apprentissage, les buts et objectifs d'apprentissage des unités d'apprentissage
- Guide méthodologique. Guide pratique pour l'utilisation de la plate-forme électronique et explique le contexte technique et éducatif du cours.
- Guide d'évaluation : préparé pour aider le formateur ou l'enseignant à évaluer les principes et la méthodologie du cours (portée des examens, évaluation en ligne, achèvement de la certification ; méthode de notation ; méthodes et critères ; cas d'étude et exercices). Le guide d'évaluation de l'enseignant comprend des réponses.

Vous avez une compilation de ces trois documents dans les pages suivantes.



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Programme Erasmus

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

Project number: 2017-1-FR01-KA202-037492

“FRESH”

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

Profil de la formation | By BIC Ljubljana and NEC, Cerknica
Janvier 2020



Indice

1. Introduction	5
2. Profil de la formation	5
2.1 TITRE DU COURS ET PROFIL DES PARTICIPANTS	6
2.2 NIVEAU DU CEC	6
2.3 ÉVALUATION, VALIDATION ET RECONNAISSANCE.....	7
2.4 LA DURÉE ESTIMÉE DU COURS.....	8
2.5 LE SYSTÈME EUROPÉEN DE CRÉDITS D'APPRENTISSAGES POUR L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS	8
2.6 TRANSFÉRABILITÉ- NOTE POUR LES CENTRES DE FORMATION	8
2.7 INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES.....	9
3. Parcours D'apprentissage	11
Module 1 Gestion du Personnel	12
Module 2 Relations de Travail	18
Module 3 Responsabilité social des Entreprises	20
Module 4 Engagement des Employés	22

1. Introduction

Ce document définit **le profil de formation** pour la formation non formelle en GRH dans le secteur agroalimentaire qui a été préparé à la suite du document "Norme européenne de compétence professionnelle pour les responsables des ressources humaines des petites entreprises du secteur agroalimentaire".

Lors de l'élaboration de ce profil de formation à la **gestion stratégique des ressources humaines pour les petites entreprises du secteur agroalimentaire**, les partenaires ont intégré une perspective européenne au cours, faisant ainsi correspondre les pratiques de formation aux besoins organisationnels. Le profil de formation et le cours élaborés sont le résultat de la collaboration d'experts du secteur agroalimentaire, de méthodes de formation innovantes et des besoins du marché du travail.

Ce document a été conçu pour les enseignants, les formateurs ou les étudiants, dans le but de les aider à comprendre **le profil de formation** en comprenant les **informations générales sur le cours, le parcours d'apprentissage, la structure des modules et ses unités d'apprentissage, les buts et les objectifs d'apprentissage des unités d'apprentissage.**

Afin de garantir la clarté de ce document, les **unités d'acquis d'apprentissage** correspondantes du **cours** sont présentées dans le document "Norme européenne de compétence professionnelle pour les gestionnaires des ressources humaines des petites entreprises du secteur agroalimentaire". La procédure d'évaluation et les critères d'évaluation des unités d'apprentissage sont présentés dans le "Guide d'évaluation". Ces trois documents, ainsi que le présent profil de formation, sont destinés à être utilisés ensemble et se complètent mutuellement.

Les normes ECVET, CERAQ et CEC ont été utilisées dans ce cours pour l'apprentissage non formel tout au long de la vie. Nous pensons que l'utilisation de ces normes améliorera l'employabilité et la mobilité des gestionnaires des ressources humaines dans toute l'UE, en améliorant le transfert, la reconnaissance et l'accumulation des acquis de l'apprentissage.

2. Profil de la formation

2.1 | Titre du cours et profil des participants

Titre du cours : **Gestion stratégique des ressources humaines pour les petites entreprises du secteur agroalimentaire.**

Les participants au cours de formation sont censés améliorer les connaissances, les aptitudes et les compétences pertinentes en matière de gestion des ressources humaines (GRH) pour faire face aux défis du personnel dans le secteur agroalimentaire. Un responsable des ressources humaines pour les petites entreprises du secteur agroalimentaire est chargé de gérer les ressources humaines conformément à la stratégie et aux besoins de l'organisation, afin de répondre aux exigences légales et aux politiques de gestion du personnel, et de favoriser la gestion des talents, l'engagement des employés, y compris les pratiques de responsabilité sociale des entreprises et la prévention des risques professionnels. Grâce à cette formation, il sera en mesure de fournir des conseils et des avis à la direction sur la politique du personnel et les problèmes connexes. Le renforcement des capacités en matière de gestion stratégique des ressources humaines dans les entreprises peut conférer un avantage concurrentiel en attirant, développant et retenant les talents dans les entreprises.

2.2 | Niveau du CEC

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

Afin de garantir la clarté de ce document, **les unités d'acquis d'apprentissage** correspondantes du cours sont présentées dans un autre document, intitulé "Norme européenne de compétence professionnelle pour les gestionnaires des ressources humaines des petites entreprises du secteur agroalimentaire".

Les résultats d'apprentissage sont décrits comme les connaissances, aptitudes et compétences du **niveau 4 du cadre européen des certifications (CEC)** et sont décrits comme

Unités de résultat d'apprentissage	
CONNAISSANCES – Connaît et comprend...	COMPÉTENCES – Peut...
 <p>Connaissances factuelles et théoriques dans de vastes contextes au sein d'un domaine de travail ou d'étude</p>	 <p>Un ensemble de compétences cognitives et pratiques nécessaires pour générer des solutions à des problèmes spécifiques dans un domaine de travail ou d'étude.</p>
COMPÉTENCES – Est capable de...	



Pratiquer l'autogestion dans le cadre de contextes de travail ou d'études généralement prévisibles, mais susceptibles de changer ; superviser le travail de routine des autres, en assumant une certaine responsabilité dans l'évaluation et l'amélioration des activités de travail ou d'études

2.3 | Évaluation, validation et reconnaissance

Le partenariat FRESH a préparé un CEC commun et un cours correspondant de gestion stratégique des ressources humaines pour les petites entreprises du secteur agroalimentaire. La systématisation des acquis de l'apprentissage dans le CEC est compatible avec les principes européens d'évaluation de l'apprentissage non formel et le cadre d'assurance qualité pour l'EFP.

La procédure d'évaluation détaillée et les critères d'évaluation des unités d'apprentissage sont présentés dans le document "**Guide d'évaluation**".

Le cours est terminé si l'étudiant réussit l'évaluation en ligne.

Procédure d'évaluation

L'évaluation est faite après chaque module, contenant plus d'unités d'apprentissage. L'évaluation est basée sur des questions à choix multiples qui testent les connaissances, la compréhension et l'utilisation des compétences, sans tester pratiquement les aptitudes et les capacités - les compétences. Il existe trois types de questions à choix multiples, qui correspondent d'abord aux connaissances factuelles et théoriques, ensuite aux exercices qui faisaient partie des cours magistraux et enfin aux scénarios des cas d'étude de l'évaluation.

À l'issue du cours, l'étudiant pourra imprimer le diplôme et le supplément au certificat Europass.

Validation et reconnaissance:

Le diplôme et le supplément au certificat Europass sont reconnus de manière variable 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

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.

2.4 | La durée estimée du cours

Le cours en ligne devrait durer **30 heures**. La durée du cours en ligne, du matériel et des devoirs peut varier. L'étudiant peut étudier à son propre rythme. La charge de travail totale avec l'auto-apprentissage, les devoirs et les lectures est estimée à 60 heures.

2.5 | Le système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels

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.

ECVET credit points can be appointed for:

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

2.6 | TRansférabilité – Note pour les centres de formation

Ce cours de formation peut être utilisé comme un **cours d'apprentissage mixte**. Lorsque la formation est dispensée en classe avec l'aide de la plateforme électronique et des matériels développés, la durée du cours peut être adaptée aux besoins du centre de formation. Le cours contient le matériel et les modèles pour les différentes tâches et le développement des compétences (par exemple, plan d'affaires, SWOT, Canvas, exercice de recrutement, évaluation des performances, etc.)). Les modèles peuvent être utilisés

en classe ou comme devoir à la maison. L'étudiant peut construire le portfolio avec les devoirs/produits, qui pourrait faire partie de l'évaluation finale.

La charge de travail totale du cours dépendra de la qualité et de la profondeur des missions. Si le processus doit conduire à la validation des expériences d'apprentissage non formel par la reconnaissance des compétences acquises, veuillez vous référer au CEC (document "Norme européenne de compétence professionnelle pour les gestionnaires de ressources humaines des petites entreprises du secteur agroalimentaire"), au guide d'évaluation et utiliser le supplément au certificat Europass à la fin de la formation.

2.7 | Informations complémentaires

Lignes directrices du CERAQ

Les lignes directrices du CERAQ sont suivies pour documenter, développer, contrôler, évaluer et améliorer ce programme de formation non formelle. Les partenaires du projet évalueront la pertinence du CEC commun et du cours de gestion stratégique des ressources humaines pour les petites entreprises du secteur agroalimentaire en 2023. L'évaluation comprendra l'analyse par les étudiants de l'utilisation des compétences acquises dans la pratique et de la pertinence du CEC avec les partenaires - les représentants sectoriels et leurs membres. Si vous avez des recommandations que vous souhaitez nous faire partager, veuillez écrire à l'un des partenaires de formation suivants.

La Fundación Equipo Humano, la NEC et l'EDITC ont montré leur intérêt pour l'exploitation commerciale des résultats afin de réutiliser les matériaux, de les adapter aux spécificités des RH dans d'autres secteurs industriels et de multiplier les impacts au-delà du pôle agroalimentaire. Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter l'un de ces partenaires.

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 afin de 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.

3. Parcours d'apprentissage

Le parcours d'apprentissage se compose de **quatre modules**. Chaque module est constitué **d'unités d'apprentissage**.

L'étudiant suit la structure du cours du premier au quatrième module et ses unités d'apprentissage.

Un parcours d'apprentissage plus détaillé de **chaque unité d'apprentissage** est présenté dans les pages suivantes.



Module 1 | Gestion du personnel

Ce paragraphe présente la structure du **Module 1 - GESTION DU PERSONNEL**, ses unités d'apprentissage, son parcours d'apprentissage, ses buts et objectifs d'apprentissage.

Unité d'apprentissage	Parcours d'apprentissage	Objectifs d'apprentissage	Learning objectives
1. Planification du personnel dans l'organisation	1. Le module commencera par le concept de modélisation et de planification des activités.	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter aux étudiants le contexte commercial, l'évolution de l'entreprise et les facteurs de succès. • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées au développement et à la planification des affaires dans les organisations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour familiariser les étudiants avec les facteurs de réussite ou d'échec des entreprises. • Présenter les variables déterminant le modèle économique de Canvas et former les étudiants à l'utiliser dans le cadre de l'affaire. • Expliquer l'analyse SWOT en présentant les éléments et en identifiant les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces les plus significatives sur le cas. • Expliquer le modèle de la toile d'araignée des entreprises et donner un exemple de la façon de concevoir la toile d'araignée des entreprises • Donner des exemples sur la manière d'élaborer et d'obtenir les informations nécessaires dans le processus de préparation d'un plan d'entreprise. • Pour expliquer le modèle de plan d'entreprise et la manière de

			<p>créer un plan d'entreprise simple.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expliquer les éléments et les types de culture organisationnelle
	<p>2. Elle se poursuivra avec la définition et le concept de la culture organisationnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la culture organisationnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Présenter des principes, des lignes directrices et des exemples pour la mise en place d'une mission et d'une vision au sein de l'organisation. • Expliquer les principes et les lignes directrices pour la définition des valeurs dans l'organisation. • Leur donner des exemples de techniques pour définir des valeurs communes dans l'organisation et comment les communiquer. • Expliquer les définitions et les éléments des différents types d'organigrammes.
	<p>3. Identification des organigrammes et des structures organisationnelles appropriés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées aux organigrammes et aux structures organisationnelles appropriés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour leur donner exemples des étapes de la structuration d'une organisation. • Pour leur donner des exemples des étapes de la structuration d'une organisation. • Expliquer les composantes, le rôle, la spécification et les étapes de la création de la description du poste dans un processus de sélection.
	<p>4. Comportant le contexte et le cadre de la planification du personnel, nous poursuivons avec la création d'un profil et</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la création d'un profil et d'une description de poste dans l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour expliquer les éléments du profil de l'emploi. • Donner des exemples de méthodes de collecte d'information pour l'identification du profil de l'emploi. • Pour donner des exemples sur la façon de préparer une spécification de la description de poste.

	d'une description de poste.		<ul style="list-style-type: none"> Familiariser les étudiants avec la planification du personnel dans un contexte plus large et comme première étape dans une entreprise de PME.
	5. Et termine avec la planification du personnel et la gestion du cycle stratégique de GHR.	<ul style="list-style-type: none"> Présenter aux étudiants la façon de réaliser la planification du personnel. 	<ul style="list-style-type: none"> Donner les exemples et le calcul des stratégies de planification du personnel à long, moyen et court terme. Pour donner des exemples sur l'application des phases et étapes de planification du personnel. Pour donner des exemples de différents modèles de planification du personnel. Familiariser les étudiants avec les approches, modèles, techniques et solutions au niveau de la gestion des personnes au travail, en tenant compte de leurs capacités, compétences et connaissances, ainsi que des questions liées à l'âge. Expliquer les différents types d'horaires de travail (heures par jour, type de contrats, horaires, etc.) et les formules de rotation.
		<ul style="list-style-type: none"> Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées au cycle stratégique des ressources humaines. 	<ul style="list-style-type: none"> Expliquer les spécificités de la main d'oeuvre dans le secteur agroalimentaire. Expliquer le concept, les éléments de définition et la formation d'une stratégie en matière de ressources humaines. Exploquer le concept, la définition, les éléments et la mise en oeuvre du cycle stratégique de GRH.
2. Gestion des talents	1. La section commencera par la mise en oeuvre de la gestion des talents au sein de	<ul style="list-style-type: none"> Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la gestion des talents au sein de 	<ul style="list-style-type: none"> Familiariser les étudiants avec la carrière et la formation professionnelle continue. Expliquer le concept et la définition du talent et de la gestion du

	l'organisation.	l'organisation.	<p>talent</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expliquer les phases et metre en place des procedures pour effectuer la gestion des talents. • Pour expliquer l'évaluation des compétences et l'analyse des besoins. • Familiariser les élèves avec les strategies et les methods pour attirer les talents. • Pour expliquer les élément du plan choisi. • Familiariser les étudiants avec une stratégie de selection et des approches pour la selection des candidats. • Familiariser les étudiants avec les strategies et les methods d'entretiens de recrutement en fonction des compétences, des aptitudes et des capacités.
	2. Elle poursuivra la mise en oeuvre du programme de sélection et de recrutement au sein de l'Organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la sélection et au recrutement au sein de l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer le concept et la definition de la sélection. • Expliquer les éléments du plan sélectionné. • Familiariser les étudiants avec une stretgégie de selection et des approached pour la sélection des cantidats. • Expliquer le concept, la definition, les éléments et le processus de recrutement. • Familiariser les étudiants avec l'utilisation des différentes approached et sources de recrutement des candidats. • Familiariser les étudiants avec les stratégies et les méthodes d'entretiens de recrutement basées sur les cométences, les

			<p>aptitudes et les capacités.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour expliquer le contenu d'une interview de "Critical Incidents".
<p>3. Politiques de gestion du personnel</p>	<p>1. La section commencera par la mise en oeuvre de l'évaluation des performances dans l'organisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à l'évaluation des performances au sein de l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer le concept et la définition de l'évaluation des performances. • Expliquer les stratégies et les méthodes d'analyse des compétences. • Expliquer les critères, la conception et la mise en oeuvre de l'évaluation des performances en termes de compétences, de responsabilités et d'autres conditions. • Expliquer le concept, la définition et les éléments du système d'évaluation des performances et des rémunérations. • Familiariser les étudiants avec les stratégies et les méthodes d'entretiens d'évaluation des performances et de conduite des entretiens avec le personnel et des évaluations annuelles. • Familiariser les étudiants avec les tendances de l'évaluation des performances et guider les employés vers la réalisation des objectifs.
	<p>2. Elle poursuivra la mise en oeuvre de la gestion des connaissances et de la formation au sein de l'organisation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la gestion des connaissances et à la formation au sein de l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer le concept, la définition, les éléments et les approches de la gestion des connaissances et sa mise en oeuvre. • Expliquer le concept et la définition d'une organisation apprenante et sa mise en oeuvre. • Expliquer le concept et la définition de l'apprentissage tout au long de la vie.

- Donner des exemples sur la manière de développer, de mettre en œuvre et d'évaluer un programme de formation.

Module 2 | Relations de travail

Ce paragraphe présente la structure du **Module 2 - RELATIONS DE TRAVAIL**, ses unités d'apprentissage, son parcours d'apprentissage, ses buts et objectifs d'apprentissage.

Unité d'apprentissage	Parcours d'apprentissage	Objectifs d'apprentissage	Objectifs d'apprentissage
1. Législation	1. Le module commencera par la législation européenne du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Introduire les étudiants à la législation européenne du travail. • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées au droit du travail et à la réglementation dans l'UE du point de vue de la gestion des ressources humaines. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour familiariser les étudiants avec les relations de travail dans l'UE. • Donner des exemples sur la manière et de trouver les lois et règlements dans l'UE (contrats, horaires de travail, licenciements collectifs, sécurité sociale, protection et sécurité de la santé et autres conditions) • Présenter comment mettre en œuvre les procédures d'emploi selon les informations et les termes de la législation européenne du travail. • Pour expliquer la stratégie européenne de l'emploi. • Expliquer les exigences minimales pour les affaires du travail incorporées au niveau de l'UE. • Présenter la liste des directives de la CE qui couvrent les questions relatives au travail.
	2. Elle poursuivra l'application de la législation nationale du travail en matière	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la législation et à la réglementation du travail au niveau 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour familiariser les étudiants avec la législation nationale du travail. • Présenter les conventions collectives.

	<p>d'emploi quotidien</p>	<p>national.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pour expliquer la sécurité sociale. • Pour donner des informations sur la manière d'inscrire quelqu'un à la sécurité sociale. • Présenter les différents types d'emploi/contrats de travail. • Expliquer comment mener les procédures d'emploi, y compris les contrats, les lois sur le travail et les procédures de relations gouvernementales, avant, pendant et après l'emploi.
<p>2. Prevention of occupational risks</p>	<p>1. La section se poursuivra avec la prévention des risques professionnels du point de vue des RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la prévention des risques professionnels du point de vue des ressources humaines. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour familiariser les étudiants avec la prévention des risques au travail. • Expliquer les composantes de la prévention des risques professionnels (PPR) • Expliquer les obligations de l'employeur et de l'entreprise en matière d'ORP et de sa législation. • Pour familiariser les étudiants avec les types d'infractions, les sanctions et les coûts. • Familiariser les étudiants avec les spécificités du secteur agroalimentaire. • Expliquer les avantages d'une bonne stratégie de prévention des risques.

Module 3 | Responsabilité sociale des entreprises

Ce paragraphe présente la structure du **Module 3 - RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES**, ses unités d'apprentissage, son parcours d'apprentissage, ses buts et objectifs d'apprentissage.

Unité d'apprentissage	Parcours d'apprentissage	Objectifs d'apprentissage	Objectifs d'apprentissage
1. Égalité et diversité	1. Le module commencera par Responsabilité social des entreprises, égalité, diversité et législation européenne connexe	<ul style="list-style-type: none"> Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la responsabilité sociale des entreprises, à l'égalité, à la diversité et à la législation européenne connexe. 	<ul style="list-style-type: none"> Expliquer le concept, la définition, les éléments et les outils de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Expliquer le concept et la définition de l'égalité et de la diversité. Familiariser les étudiants avec les politiques de RSE dans l'UE et la directive européenne sur l'égalité. Familiariser les étudiants avec le Pacte Mondial des Nations Unies pour la RSE dans les PME et les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) Pour exploiter le modèle d'entreprise durable. Donner des exemples sur la façon d'évaluer le niveau de la RSE avec un outil d'auto-évaluation de la RSE et élaborer une feuille de route de la RSE.
	2. Elle se poursuivra avec le programme de responsabilité social des entreprises, l'égalité et de diversité et la législation	<ul style="list-style-type: none"> Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la responsabilité sociale des entreprises, à l'égalité et à la diversité ainsi qu'à la législation nationale et aux avantages qui en 	<ul style="list-style-type: none"> Familiariser les étudiants avec la législation nationale couvrant la responsabilité sociale des entreprises, l'égalité et la diversité. Familiariser les étudiants avec la législation sur les primes et les subventions pour l'embauche de différents groupes dans le pays concerné.

	<p>nationale et les avantages qui y sont liés.</p>	<p>décourent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Donner des exemples sur la manière de trouver et d'utiliser des accords ou des actes juridiques et autres pertinentes pour des groupes cibles spécifiques. • Donner des exemples sur la manière de trouver et de suivre la législation et les subventions dans le domaine de la RC et de l'embauche de différents groupes cibles. • Expliquer aux groupes cibles les procédures de conduite administrative en matière d'emploi.
<p>2. Capacité et bonnes pratiques</p>	<p>1. La section poursuivra la mise en oeuvre du plan pour l'égalité dans l'organisation sur la base des meilleurs pratiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées au plan d'égalité au sein de l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer les phases et étapes de la mise en oeuvre d'un plan d'égalité (diagnostic, définition d'un plan d'égalité, élaboration et lancement du plan d'égalité, étapes à suivre, recommandations) • Présenter le concept et la définition du harcèlement et des brimades sur le lieu de travail, de la vie privée, de la personnalité, du harcèlement sexual d'autres concepts et objectifs généraux de la philosophie de l'égalité des chances. • Donner des exemples sur la manière de concevoir et les méthodes de mise en oeuvre du plan d'égalité. • Donner des exemples de meilleures pratiques et de réussites dans la mise en oeuvre du plan d'égalité et des groupes cibles dans l'organisation et les pratiques de ressources humaines en général.

Module 4 | Engagement des employés

Ce paragraphe présente la structure du **Module 4 - COMITE D'EMPLOYES**, ses unités d'apprentissage, son parcours d'apprentissage, ses buts et objectifs d'apprentissage.

Unité d'apprentissage	Parcours d'apprentissage	Objectifs d'apprentissage	Objectifs d'apprentissage
1. Détection et analysis	1. Le module commencera par le pratique de la bonne communication interne et du climat dans l'organiasion.	<ul style="list-style-type: none"> Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la bonne communication internet et au climat dans l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> Expliquer le concept, la définition, les éléments, les avantages et l'importance de la communication interne. Familiariser les étudiants avec les stratégies de communication à court et à long terme et les outils qui s'y rapportent. Familiariser les étudiants avec les procédures visant à promouvoir une bonne communication interne. Expliquer le concept, la définition, les éléments, les phases et les méthodes du climat dans l'organisation. Pour expliquer comment planifier et mettre en œuvre une étude sur le climat de travail. Donner des exemples sur la façon de mettre en forme le bon climat et l'amélioration continue de la communication. Présenter les éléments d'un environnement de travail positif, les valeurs personnelles et l'éthique professionnelle.
2. Participation et implication	1. Elle poursuivra la mise en œuvre des stratégies de participation et	<ul style="list-style-type: none"> Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la participation et à 	<ul style="list-style-type: none"> Pour expliquer le concept, la définition et les types de participation. Expliquer le concept et la définition de la participation.

	d'impication dans l'organisation.	l'implication dans l'organisation.	<ul style="list-style-type: none"> • Donner des exemples de strategies et de méthodes de participation et d'implication. • Présenter les processus de participation du personnel. • Expliquer les politiques pour obtenir un engagement.
3. Leadership	1. La section poursuivra ses travaux sur la reconnaissance et le développement des styles de leadership au sein de l'organisation.	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées au leadership dans l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer le concept et la définition du leadership. • Donner des exemples sur el styles de leadership et leurs applications reflétant les types d'organisation. • Présenter la façon d'auto-évaluer le style de leadership.
4. Politiques de protections sociale	1. La section commencera par comprendre la communication en tant qu'outil de bien-être dans une organisation	<ul style="list-style-type: none"> • Introduire les étudiants à la communication en tant qu'outil de bien-être. • Développer les connaissances, la comprehension et les compétences liées à la communication. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer le concept, la définition et les politiques pour obtenir le bien-être. • Expliquer les 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. • Pour expliquer les types de messages. • Donner des exemples sur les styles de communication, les strategies et les moyens de persuasion et de négociation avec les travailleurs. • Pour donner des exemples de techniques d'affirmation de soi. • Expliquer le plan de communication et sa conception.
	2. Elle poursuivra le	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la 	<ul style="list-style-type: none"> • Expliquer le concept, la définition, les avantages et les

	<p>lancement et la gestion du travail d'équipe dans les petites organisations.</p>	<p>compréhension et les compétences liées au travail en équipe et en groupe.</p>	<p>inconvenients du travail en équipe.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expliquer le concept, la définition, les avantages et les inconvénients du travail en groupe. • Pour expliquer l'arbre de décision pour le travail en équipe ou en groupe. • Présenter le nom, décrire, choisir et définir les différents rôles dans l'équipe. • Donner des exemples de stratégies et d'outils pour le travail en équipe.
	<p>3. Et terminer par la pratique de la résolution des conflits au sein de l'organisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Développer les connaissances, la compréhension et les compétences liées à la résolution de problèmes dans l'organisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour expliquer le concept, la définition et les types de conflit. • Pour expliquer le concept, la définition et les types de motivation. • Expliquer les valeurs personnelles et les systèmes de motivation du personnel. • Familiariser les élèves avec les étapes d'identification des conflits. • Familiariser les élèves avec les méthodes et techniques alternatives de résolution des conflits. • Pour donner des exemples de normes d'éthique professionnelle. • Donner des exemples sur les éléments d'une stratégie relationnelle.



Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Programme Erasmus+

Action: ACTIVITÉ CLÉ 2 - Partenariat stratégique pour l'enseignement et la formation professionnels Project
number: 2017-1-FR01-KA202-037492

“FRESH”

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

Guide Méthodologique | By BIC Ljubljana and NEC, Cerknica
Janvier 2020



Indice

1. Introduction	27
2. Orientation Méthodologique	27
3. Exemples d'exercices	30
4. Comment Accéder à la plate-forme, créer un compte, se connecter à la plate-forme	33
4.1 ACCÉDER À LA PLATE-FORME ET SÉLECTIONNER SA LANGUE	33
4.2 CRÉATION D'UN COMPTE	34
4.3 CONNECTEZ-VOUS SUR LA PLATEFORME FRESH ET INSCRIVEZ-VOUS À UN COURS	36
5. Comment fonctionne la plate-forme	38
5.1 NAVIGATION	38
5.2 LECTURE DES UNITÉS DE CHAQUE MODULE	38
5.3 ÉVALUATION EN LIGNE	40
5.4 IMPRESSION DE VOTRE CERTIFICAT	43

1. Introduction

Ce document méthodologique sert de guide pratique pour l'utilisation de la plateforme électronique et explique le contexte technique et éducatif du cours.

Les partenaires ont débuté le programme en s'appuyant sur les cours de formation non formels et les normes de qualification existantes pour la GRH dans le secteur agroalimentaire et en définissant une nouvelle perspective européenne pour l'approche de la GRH. Après avoir synthétisé le CEC de la profession, le profil de formation a été élaboré. Ce profil a servi de base à la préparation du livre de l'étudiant, du guide d'évaluation et du matériel et des ressources de formation. Le développement d'un système de gestion de l'apprentissage (LMS) à source ouverte et le contenu des cours de formation ont été développés en parallèle. Le SGA TIC contribue à rendre l'approche méthodologique plus attrayante pour les utilisateurs et à diffuser les résultats dans le monde entier (canaux numériques ouverts, expérience de formation flexible et interactive) en tant que ressource éducative ouverte (REL).

Au cours de la numérisation, les matériaux numériques et le contenu interactif ont été développés. Des exercices et des tâches pour l'évaluation ont été sélectionnés. Les MOOC peuvent avoir un niveau d'interaction différent, basé sur les connaissances, les aptitudes et les compétences attendues. La portée de la numérisation peut être lourde en termes de ressources, et les partenaires ont décidé de consacrer des heures de projet au développement. L'approche choisie est équilibrée entre l'auto-apprentissage à partir du livre de l'étudiant, le soutien de la plateforme électronique par des présentations et des ressources, et l'utilisation d'une interaction basée sur des questions et des exercices pendant le cours électronique.

Nous pensons que ce cours contribue au développement des meilleures pratiques et des connaissances pertinentes sur l'avantage concurrentiel et à une GRH plus engagée.

2. Orientation méthodologique

Le cours est divisé en quatre modules, dont quatre vidéos de formation et un grand nombre de documents ressources. Le cours peut être réalisé de deux manières, soit sous forme d'autoformation avec utilisation de la plateforme électronique, soit sous forme de cours d'apprentissage mixte présenté par l'enseignant.

Les partenaires ont élaboré des missions et des exercices tout au long du cours de formation, en coordination avec les méthodologies de formation innovantes. La méthodologie utilisée pour dispenser cette formation fait appel à des **pédagogies innovantes et à des canaux numériques ouverts**.

Le développement participatif du cours est également un moyen innovant de rapprocher la recherche et la formation de l'industrie. En travaillant ensemble, les formateurs et les entreprises ont adapté une approche compétitive et ont fait correspondre les pratiques de formation aux besoins organisationnels.

Pour exploiter pleinement le cours, l'étudiant a accès au matériel d'étude le plus important sur la plateforme:

- Livre d'étudiant
- Profil de la formation
- Guide d'évaluation

Ils constituent tous une partie essentielle de l'étude, et nous vous recommandons vivement de les utiliser tous dans le processus qui mène au cours et aux ressources en ligne.

Le cours en ligne permet à l'étudiant d'acquérir des connaissances et certaines aptitudes grâce à la présentation en ligne et de développer davantage les aptitudes et les compétences grâce à l'utilisation des ressources fournies après chaque unité. L'étudiant doit suivre la séquence des modules et des unités. Chaque module est constitué d'une ou plusieurs unités et ressources de l'unité.

Chaque unité dispose d'un diaporama contenant la présentation du contenu, des informations ou des exemples. Pour rendre l'apprentissage plus interactif, des quiz et des glisser-déposer sont inclus. Ces quiz n'apportent aucun point pendant le cours. Ils aident à mémoriser et rendent l'expérience d'apprentissage plus agréable. Toutefois, ces quiz peuvent réapparaître lors de l'évaluation finale du module.

Il y a deux examens à la fin de chaque module, l'un pour tester les connaissances et l'autre pour tester les aptitudes et les compétences. **L'examen** est préparé sous forme de quiz.

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 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. Par conséquent, nous suggérons aux enseignants ou aux formateurs d'un cours d'apprentissage mixte d'utiliser les recommandations du profil de formation et du guide d'évaluation concernant le développement des aptitudes et des compétences. 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.

Les lignes directrices du CERAQ ont été et seront suivies pour documenter, développer, contrôler, évaluer et améliorer ce programme de formation non formelle, afin de garantir un produit de haute qualité et une reconnaissance plus facile dans toute l'Europe.

3. Examples of Exercises

Le contenu interactif a été utilisé sur la plateforme électronique pour engager le dialogue avec l'apprenant et améliorer l'expérience d'apprentissage. Le même type d'exercices est également utilisé dans l'évaluation. Le contenu interactif joue un rôle essentiel pour maintenir l'attention des étudiants sur la plateforme électronique. Pendant le cours, de nombreux exercices et quiz sont utilisés, afin que l'étudiant puisse mémoriser et résumer la partie importante de l'unité. Les étudiants qui utilisent le contenu interactif sont plus engagés et apprennent plus rapidement.

Deux types de contenus ont été utilisés, basés sur des questions et des exercices. La plate-forme électronique et l'évaluation comprennent des questions à choix multiples et des questions vraies/fausses, ainsi que des exercices de remplissage, de glisser-déposer, d'appariement et d'ordre.

Le type d'exercice suivant a été utilisé à des fins éducatives et d'évaluation:

Questions à choix multiples:

Find the main 2 mistakes to avoid once starting a business.

Select one or more correct answers from the choices below

- If you don't know, learn
- Surrounding yourself with inspiring people
- If it doesn't work, try differently
- To think that the business idea is the most important thing
- Confuse roles of employees, partners and founders
- Base your business plan on risk analysis

Questions vraies/fausses

In the Talent Management, it is indispensable to find a commonplace between the needs of the employer and the employee

- False
- True

Questions de l'exercice de comblement des lacunes:

Drag the correct words to complete the sentence
What is a labor relation?

Labor relations are determined that are located between and labor in the .

In this relationship, the person who contributes the capital or the means of production is specific , instead, the person who contributes the work is considered a .

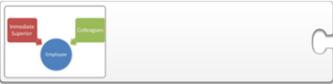
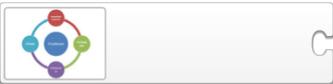
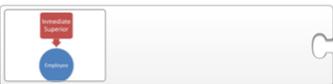
These labor relations are regulated by the employment contract, that is, the is the norm that regulates the between employer-worker.

- | | | | |
|--------------------|----------|-----------|---------------------|
| labor legislation | partners | terms | labor relationship |
| worker | Shares | capital | employment contract |
| production process | ouput | investors | employer |

Exercice de glisser-déposer

Here you have three different models of Performance Assesment.

Match the following items:

	Evaluation 180°
	Evaluation 90°
	Evaluation 360°

Exercice d'appariement

Match the following items. You can find several questions that could be made in an interview. Match each question with the skill or competence that corresponds.

 <p>Tolerance to pressure</p>	<p>With which groups of people do you have feel more comfortable</p>
 <p>Customer orientation</p>	<p>What kind of decisions you delegate in your team and which</p>
 <p>Motivation</p>	<p>Do you remember any kind of improvement you have had to</p>

Exercise de commande

Arrange the following items in the correct order
Order the following phases of a selection process in the way you think it is the most appropriate:

1.
2.
3.
4.
5.

Questions à choix unique baées sur le cas d'étude

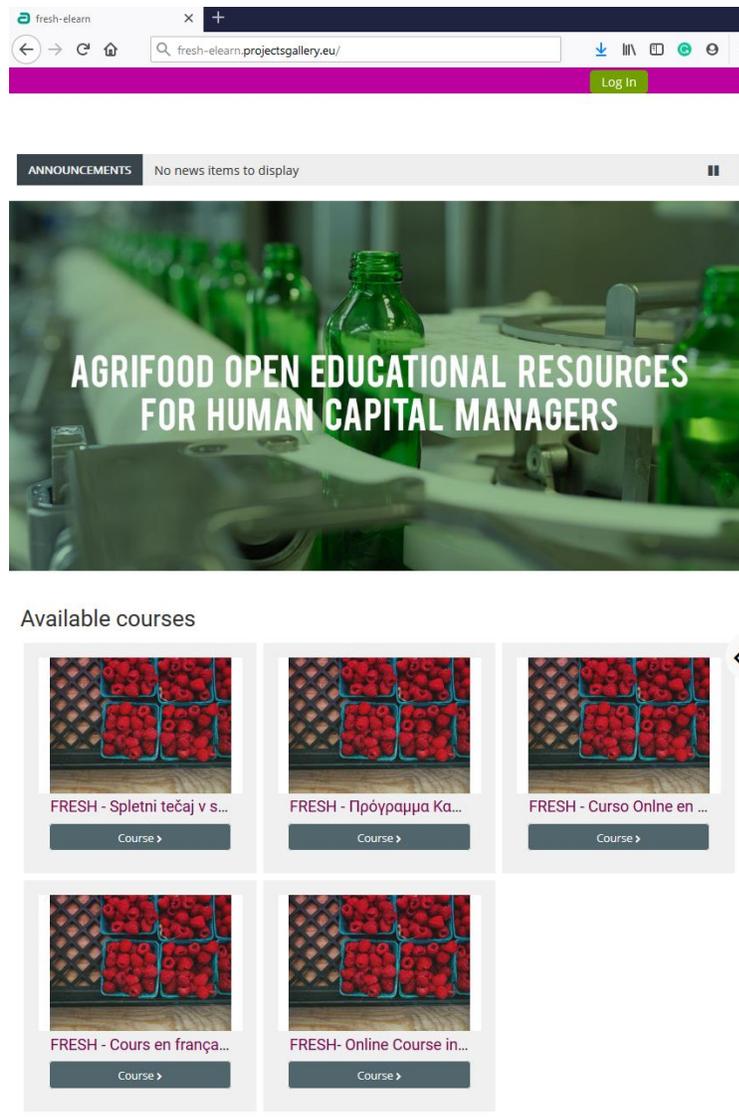
CANVAS - Select one correct answer based on the case study facts from the choices below:

- Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Source of income : margin of 20%
- Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Value proposition : Nutritionally full product with no added salt and sugar
- Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Source of income : sale rising 20% per year
- Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Value proposition : unique peanut butter spread

4. Comment accéder à la plate-forme, créer un compte, se connecter à la plate-forme

4.1 | Accéder à la plate-forme et choisir sa langue

1. Allez sur <http://fresh-elearn.projectsgallery.eu/>
2. Sélectionnez la langue dans le coin supérieur droit.
3. Faites défiler vers le bas et sélectionnez le cours dans l'une des langues (Anglais, Français, Grec, Espagnol, Slovène).

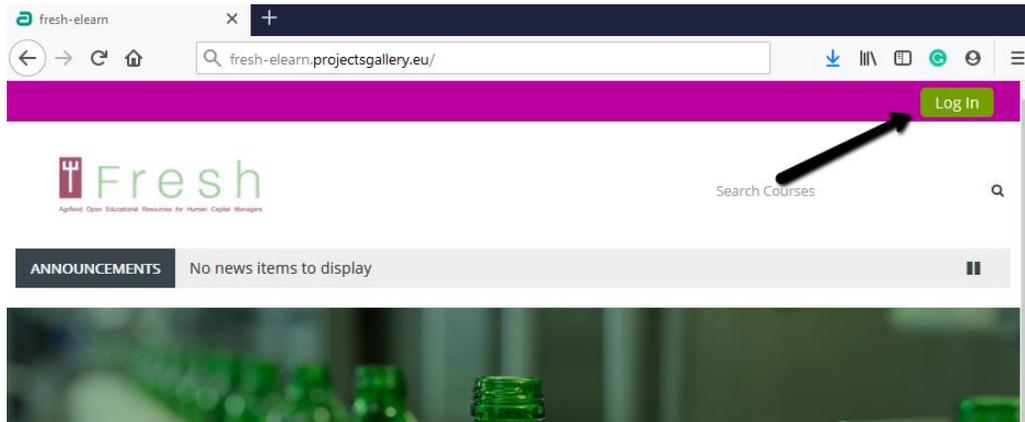


The screenshot shows the homepage of the fresh-elearn platform. At the top, there is a navigation bar with a 'Log In' button. Below this is an 'ANNOUNCEMENTS' section with the text 'No news items to display'. The main content area features a large banner image of green glass bottles on a production line, with the text 'AGRIFOOD OPEN EDUCATIONAL RESOURCES FOR HUMAN CAPITAL MANAGERS' overlaid. Below the banner, there is a section titled 'Available courses' which displays five course cards. Each card has a thumbnail image of raspberries in a blue tray and a 'Course >' button. The course titles are: 'FRESH - Spletni tečaj v s...', 'FRESH - Πρόγραμμα Κα...', 'FRESH - Curso Online en ...', 'FRESH - Cours en frança...', and 'FRESH - Online Course in...'.

4.2 | Création d'un compte

Pour créer un compte, suivez les étapes suivantes:

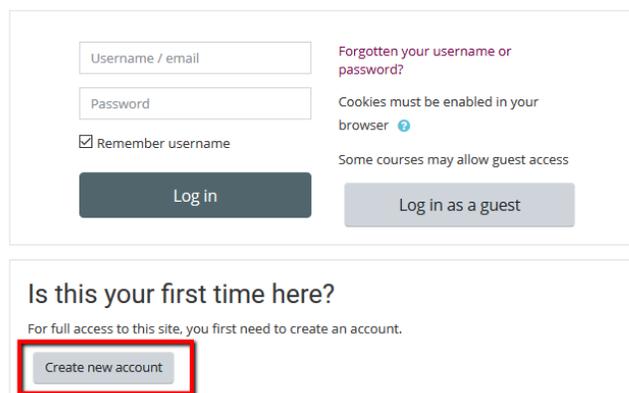
1. Cliquez sur l'icône de connexion comme indiqué ci-dessous.



or press the selected course.



2. Cliquez sur le bouton "Créer un compte".



The screenshot shows a login and account creation form. It includes input fields for 'Username / email' and 'Password', a 'Remember username' checkbox, and buttons for 'Log in' and 'Log in as a guest'. Below the login section, there is a section titled 'Is this your first time here?' with the text 'For full access to this site, you first need to create an account.' and a 'Create new account' button highlighted with a red box.

3. Remplissez vos coordonnées, comme indiqué ci-dessous et appuyez sur "Créer mon nouveau compte".


Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

New account

▼ Collapse all

▼ Choose your username and password

Username 

The password must have at least 8 characters, at least 1 digit(s), at least 1 lower case letter(s), at least 1 upper case letter(s), at least 1 non-alphanumeric character(s) such as as *, -, or #

Password 

▼ More details

Email address 

Email (again) 

First name 

Surname 

City/town

Country

There are required fields in this form marked .

Note : Veuillez à saisir correctement votre nom tel qu'il apparaîtra sur le certificat. De plus, votre adresse électronique doit être correcte car le lien d'activation sera envoyé dans votre boîte de réception.

Un courrier électronique contenant un lien sera envoyé dans votre boîte aux lettres. Cliquez sur le lien pour activer votre compte.

Note : Parfois, le courriel va dans le dossier des courriers indésirables. Veuillez vérifier votre dossier de courrier indésirable !

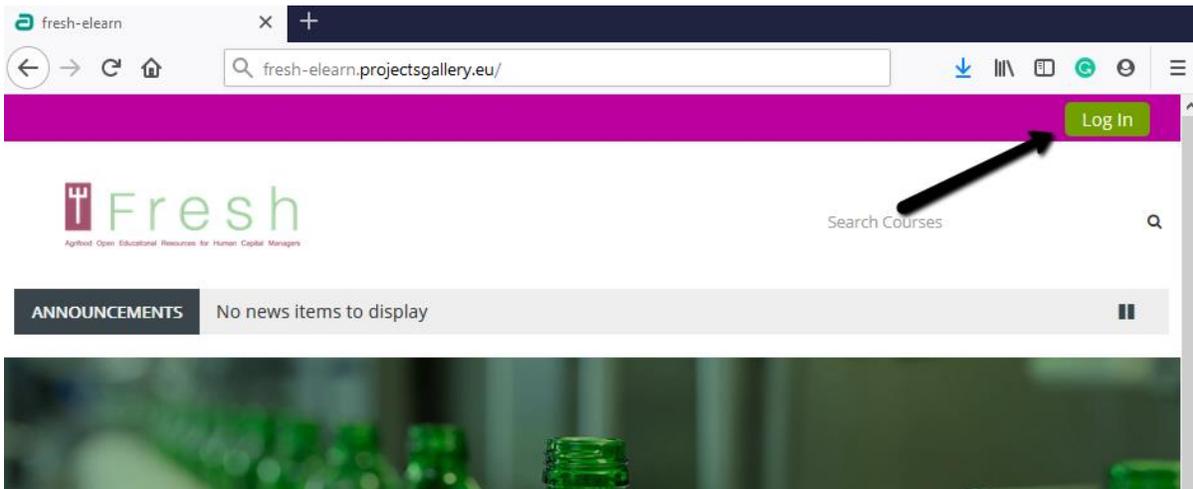
4.3 | Connectez-vous sur la plateforme FRESH et inscrivez-vous à un cours

4.3.1 Pour se connecter

Suivez les étapes ci-dessous pour vous connecter à la plate-forme:

1. Cliquez sur Login en haut à droite de votre écran.
2. Entrez votre nom d'utilisateur et votre mot de passe.

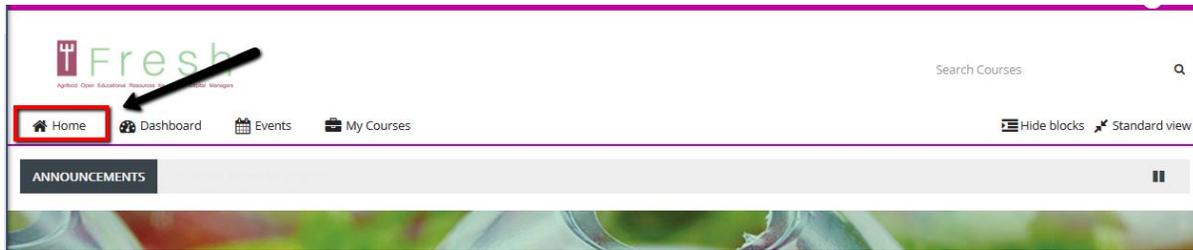
Note: Le nom d'utilisateur et le mot de passe sont sensibles à la casse.



4.3.2 Pour s'inscrire à un cours

Pour vous inscrire à un cours, suivez les étapes ci-dessous:

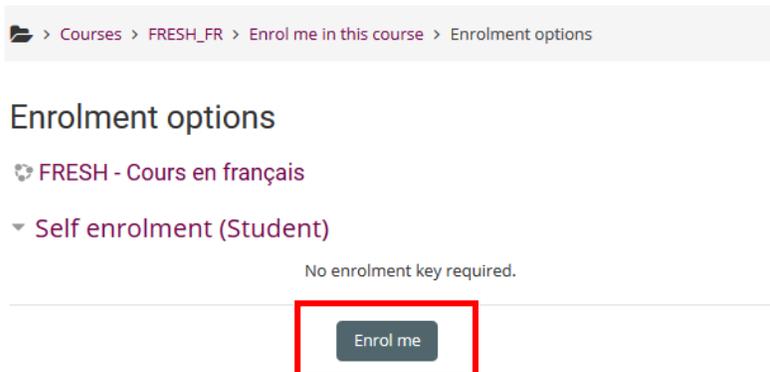
1. Entrer à la maison



2. Sélectionnez le cours dans votre langue préférée comme indiqué ci-dessous



3. Cliquez sur m'inscrire .



5. Comment fonctionne la plate-forme

5.1 | Navigation

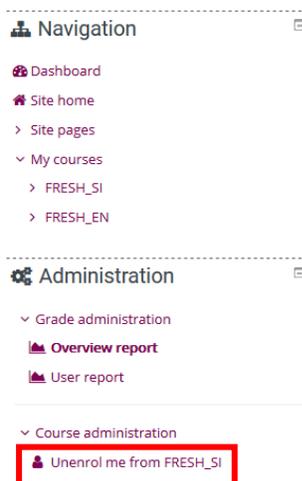
Les principaux boutons de navigation sont:

- Accueil- où vous trouverez les cours disponibles.
- Tableau de bord – où vous pouvez voir les cours inscrits.
- Mes courses – où vous pouvez sélectionner le cours que vous souhaitez suivre en ce moment.
- Ce cours – où vous pouvez voir les autres participants, les notes, les ressources et votre rapport basé sur les modules.



N'hésitez pas à explorer la plate-forme. Ainsi que le panneau de navigation et l'administration.

Si vous souhaitez vous désinscrire du cours, vous pouvez le faire dans une administration de cours.



5.2 | Lecture des unités de chaque module

En entrant dans le cours, les quatre modules seront affichés. Veuillez lire tout le contenu des unités. Le module se compose d'unités et de leurs ressources, et vous pouvez lire les unités sans limite de temps.

Chaque unité est complétée si vous lisez toutes les diapositives et passez en revue toutes les ressources. Vous pouvez également marquer manuellement une unité à compléter en cliquant sur la case située à côté de l'unité (à droite).

Notez qu'il y a deux tests à la fin de chaque unité pour évaluer vos connaissances, aptitudes et compétences. Pour suivre le cours, vous devez réussir les tests des quatre modules.

Module 1: Staff Management

M1 Unit 1: Staff Planning

In this unit you will understand and know the background and framework of staff planning in the organisation based on business model, business plan, organisational structure and culture to manage strategic human resource cycle.

Some of the sections this unit has are related to the Definition and Concept of Business Modelling and Planning and the Organisational Culture and how to develop it; Organisation Structures and Flow Charts and the creation of Job Descriptions are also part of it.

Resources for M1 Unit 1

M1 Unit 2: Talent Management

In this unit you will learn how to manage the talent of an organisation in the way to utilise them to their full potential: how to attract, retain and boost talent in an organisation.

This means understanding of the implementation of Talent Management in the Organisation and knowing selection and recruitment processes strategies so that you may attract the best talent around you.

Resources for M1 Unit 2

M1 Unit 3: Staff Management Policies

In this unit you will learn how to design staff management policies and how to apply the appropriate performance assessment depending on each case.

Also, how practically implement the learning organisation concept and lifelong learning by taking into account various aspects of knowledge management and training in the organisation. Two main aspects will be dealt with in this unit: performance assessment and training programmes.

Resources for M1 Unit 3

M1: Test your knowledge

M1: Test your skills and Competences

Pour entrer dans l'unité, vous devez appuyer sur le lien et sur la touche entre (voir page suivante). Une nouvelle fenêtre s'ouvrira, et vous pourrez alors naviguer parmi les diapositives et les exercices interactifs.

M1 Unit 1: Staff Planning

In this unit you will understand and know the background and framework of staff planning in the organisation based on business model, business plan, organisational structure and culture to manage strategic human resource cycle.

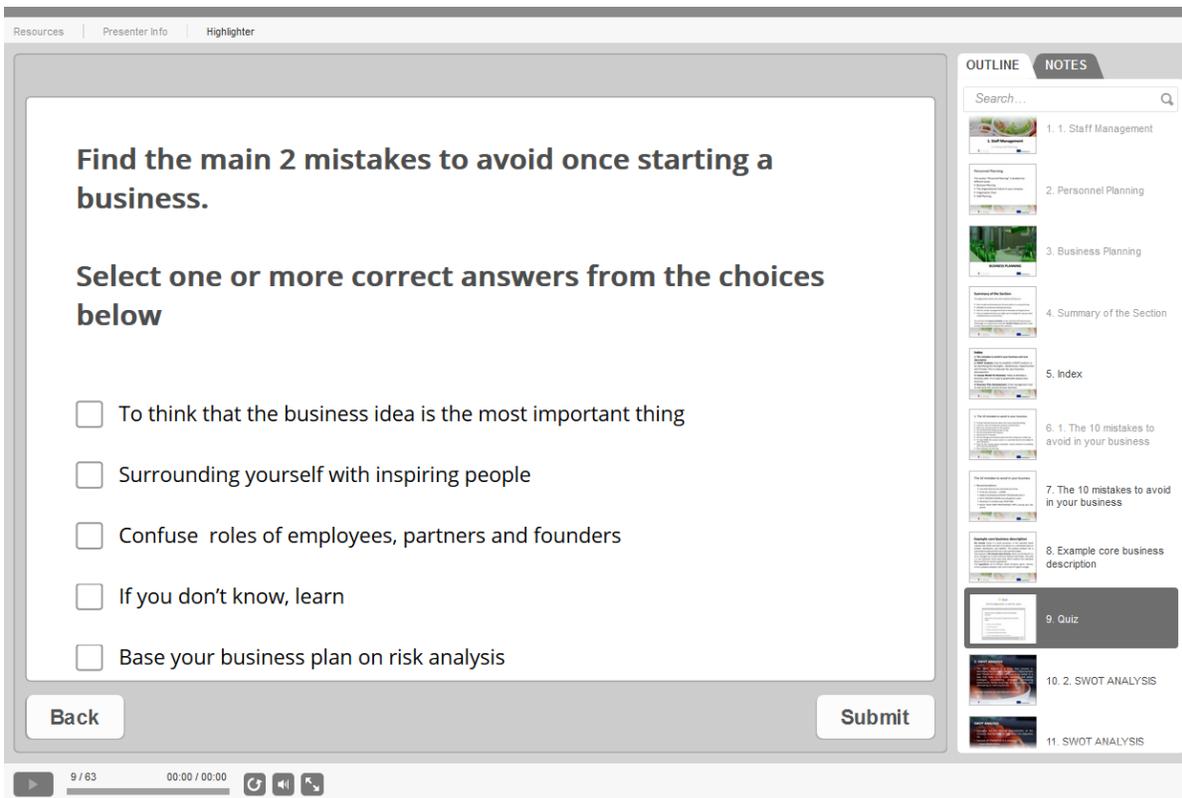
Some of the sections this unit has are related to the Definition and Concept of Business Modelling and Planning and the Organisational Culture and how to develop it; Organisation Structures and Flow Charts and the creation of Job Descriptions are also part of it.

Number of attempts allowed: Unlimited
 Number of attempts you have made: 1
 Grade for attempt 1: 100%
 Grading method: Highest attempt
 Grade reported: 100%

Start a new attempt

Enter

Pendant l'unité, des quiz apparaissent. Ils se présenteront sous forme d'exercices ou de questions.



5.3 | 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. Notez qu'il y a deux tests à la fin de chaque unité pour évaluer vos connaissances,

aptitudes et compétences. Pour terminer le cours, vous devez passer les tests des quatre modules. Pour passer l'examen final, suivez les étapes ci-dessous:

Cliquez sur le lien pour passer les examens finaux du module.

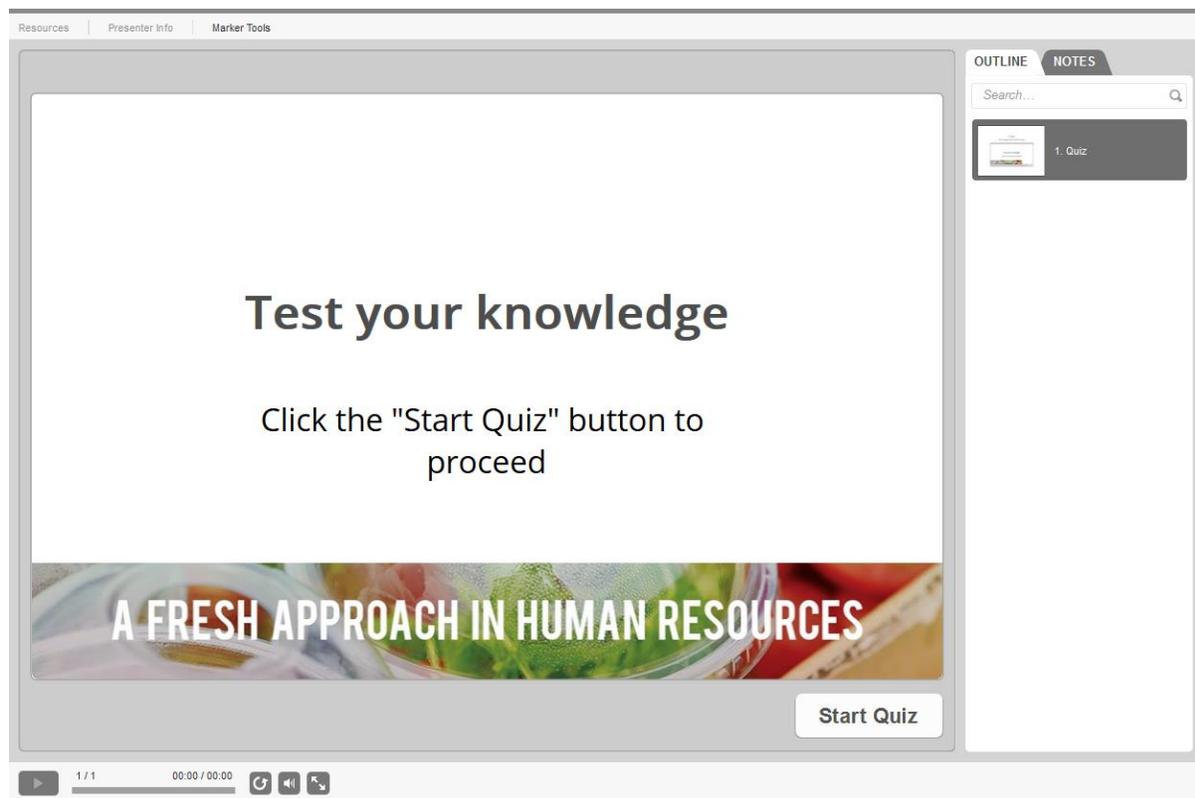
 **M1: Test your knowledge**

 **M1: Test your skills and Competences**

Veillez noter que vous pouvez passer l'examen 5 fois. Si vous n'avez pas réussi la 1ère fois, nous vous conseillons vivement de revoir les modules avant la 2ème tentative. Veuillez noter que chaque fois que vous vous présentez à l'examen, cela compte pour une tentative.

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.

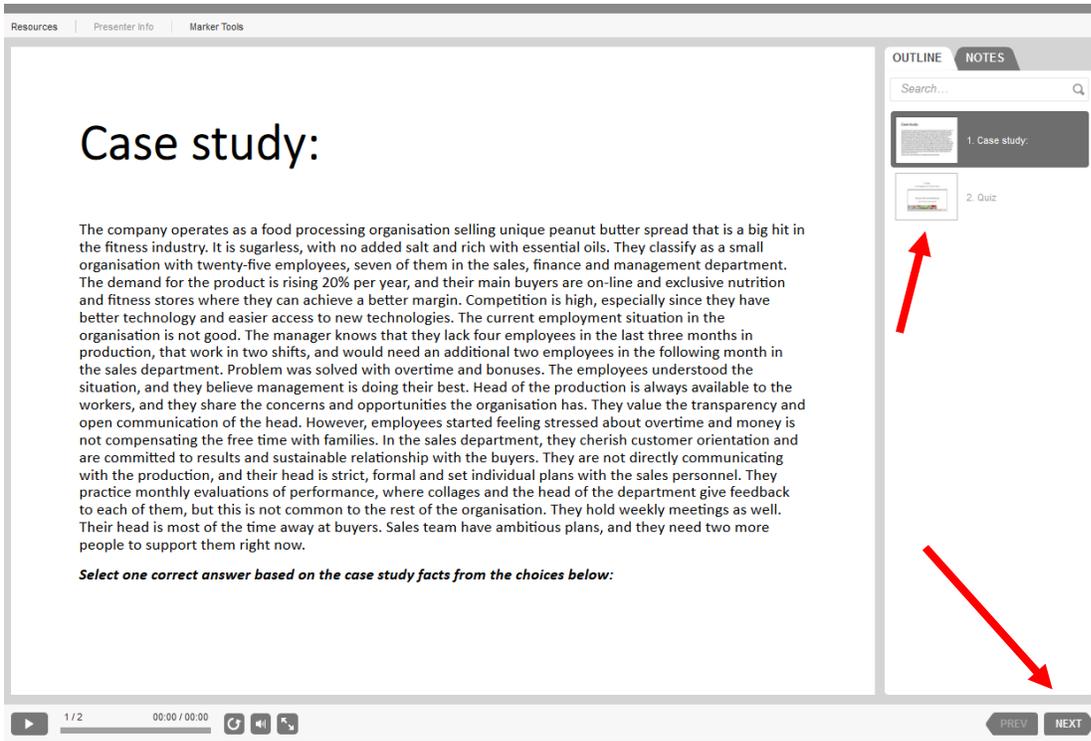
Il faut cliquer sur le bouton "entrée" pour commencer l'examen. Ensuite, la nouvelle fenêtre s'ouvre et il faut appuyer sur le bouton "Start Quiz".



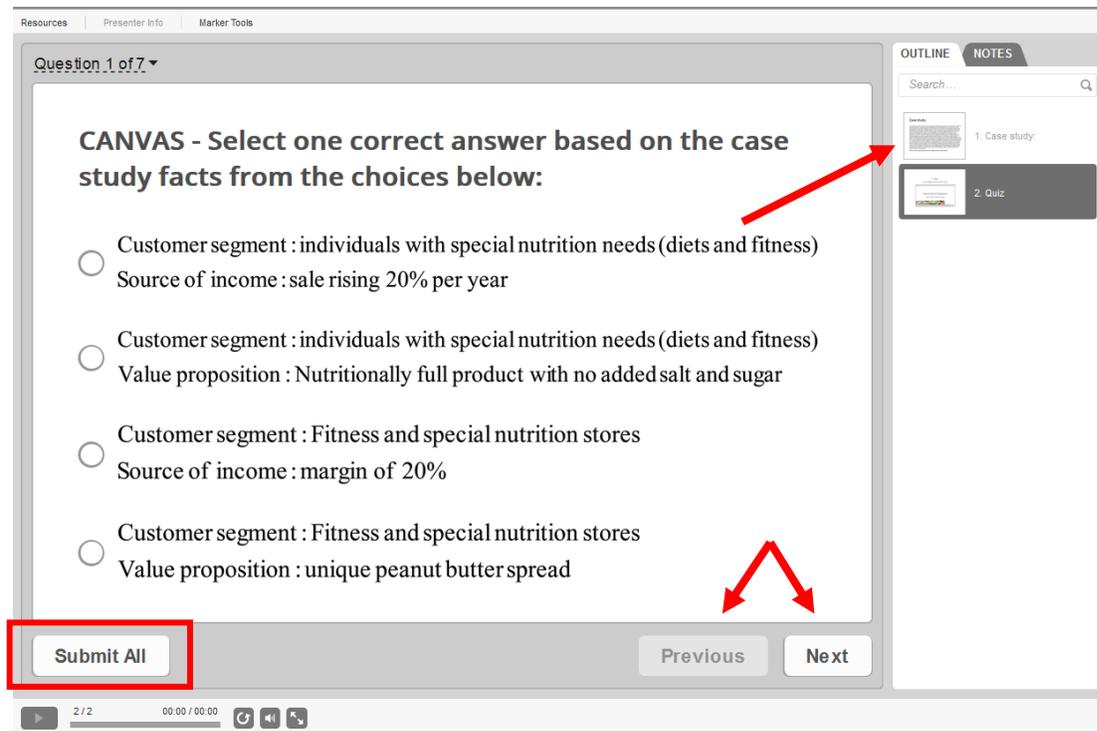
The screenshot shows a web-based quiz interface. At the top, there are navigation tabs: "Resources", "Presenter Info", and "Marker Tools". The main content area is a large white box with the title "Test your knowledge" in bold black text. Below the title, it says "Click the 'Start Quiz' button to proceed". At the bottom of this box is a banner image of fresh vegetables with the text "A FRESH APPROACH IN HUMAN RESOURCES". A "Start Quiz" button is located at the bottom right of the main content area. On the right side of the interface, there is a sidebar with "OUTLINE" and "NOTES" tabs. Under "OUTLINE", there is a search bar and a list item "1. Quiz". At the bottom of the interface, there is a video player control bar showing "1 / 1" and "00:00 / 00:00".

Lorsque vous décidez de participer au "Test de vos aptitudes et compétences", vous suivez les mêmes étapes que pour le "Test de vos connaissances". Après être entré dans le Quiz, un cas d'étude apparaîtra. Pour

commencer à répondre aux questions, appuyez sur "Suivant" ou sur la diapositive "2. Quiz" sur le côté droit. Vous pouvez revenir à l'étude de cas en cliquant sur "1. étude de cas" dans le panneau de droite. Vous pouvez revenir ou sauter des questions. Lorsque vous décidez de terminer l'examen, appuyez sur le bouton "Soumettre tout". Vous trouverez un exemple à la page suivante.



The screenshot shows a presentation software interface. The main slide is titled "Case study:" and contains a paragraph of text describing a food processing organization. Below the text, it says "Select one correct answer based on the case study facts from the choices below:". On the right side, there is a navigation panel with "OUTLINE" and "NOTES" tabs. The "OUTLINE" tab is active, showing a search bar and two items: "1. Case study:" and "2. Quiz". A red arrow points from the "2. Quiz" item to the main slide area. Another red arrow points from the bottom of the navigation panel to the "NEXT" button at the bottom right of the slide. The bottom of the slide shows a progress bar with "1 / 2" and "00:00 / 00:00", and a "PREV" button next to the "NEXT" button.



The screenshot shows a quiz interface with the following elements:

- Question 1 of 7:** CANVAS - Select one correct answer based on the case study facts from the choices below:
- Choices:**
 - Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Source of income : sale rising 20% per year
 - Customer segment : individuals with special nutrition needs (diets and fitness)
Value proposition : Nutritionally full product with no added salt and sugar
 - Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Source of income : margin of 20%
 - Customer segment : Fitness and special nutrition stores
Value proposition : unique peanut butter spread
- Navigation:** "Submit All" (highlighted with a red box), "Previous", and "Next" buttons.
- Outline/Notes:** A sidebar on the right with a search bar and a list of items: "1. Case study:" and "2. Quiz". A red arrow points from the question text to the "Case study" item.
- Footer:** A progress bar showing "2 / 2" and a timer "00:00 / 00:00".

5.4 | Impression de votre certificat

Pour imprimer le certificat:

1. Si vous avez atteint un score de 60% et plus, votre certificate est activé.
2. Cliquez sur le lien et ensuite sur le téléchargement. Le certificat est téléchargé en format pdf.
3. Ouvrez le certificate pour l'imprimer.

Fresh

Agrifood Open Educational Resources for Human Capital Managers

Programme Erasmus

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

Numéro de project: 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, Cerhnica
Janvier 2020

Indice

1. INTRODUCTION	46
2. PRINCIPLES ET MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION	47
3. MÉTHODES ET CRITÈRES D'ÉVALUATION	52
MODULE 1 GESTION DU PERSONNEL	52
MODULE 2 RELATIONS DE TRAVAIL	54
MODULE 3 RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES	56
MODULE 4 ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS	58
4. VALIDATION ET RECONNAISSANCE	62
5. RÉPONSES AUX EXAMENS D'ÉVALUATION EN LIGNE	64
MODULE 1 GESTION DU PERSONNEL	64
MODULE 2 RELATIONS DE TRAVAIL	75
MODULE 3 RESPONSABILITÉ SOCIALE DES ENTREPRISES	82
MODULE 4 ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS	86

1. 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**.
- La quatrième partie présente les **réponses aux examens d'évaluation en ligne** - Guide de l'enseignant (document commun)

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.

2. 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.

3. 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

Méthods

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)

4. 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.

5. Réponses aux examens d'évaluation en ligne

Module 1 | Gestion du personnel

Unité 1 Planification du personnel dans l'organisation

Activité 1

Bonnes Réponses	Trouvez les deux principales erreurs à éviter lors de la création d'une entreprise. Sélectionnez une ou plusieurs bonnes réponses parmi les choix ci-dessous
	Baser votre business plan sur l'analyse des risques
	Si vous ne savez pas, renseignez-vous
	Entourez-vous de collaborateurs inspirants
X	Confondre les rôles des employés, des partenaires et des fondateurs
	Si ça ne marche pas, essayez différemment.
X	Penser que l'idée d'entreprise est la chose la plus importante

Activité 2

Trouvé la description appropriée pour chaque élément	
	Faire face aux situations que présente l'environnement de l'entreprise et qui peuvent nuire à la réalisation des objectifs fixés.
	Faire face aux situations que présente l'environnement de l'entreprise et qui peuvent nuire à la réalisation des objectifs fixés.
	C'est une caractéristique interne de l'entreprise qui facilite ou aide à atteindre les objectifs fixés.
	Ce sont les caractéristiques internes de l'entreprise qui peuvent devenir des obstacles et compliquer le respect de l'ensemble des objectifs.

Unité 2. Gestion des talents

Activité 1

Faites correspondre les éléments suivants:

	Élaborer notre image de marque de toutes les façons possibles.
	Tous les employés deviennent ambassadeurs de l'entreprise.
	Définir clairement le type de talent (postes à pourvoir) que je recherche.
	Je cherche mes nouveaux talents dans les salons, forums et universités.
	Tenir à jour une base de données de candidats.
	Donner une image irréaliste de l'entreprise à l'extérieur.
	Ne pas s'occuper pas des employeurs et ne pas discréditer l'entreprise
	Ne garder que les candidats ayant postulé.
	Ne pas publier les profils et les valeurs que je recherche dans mes candidats.

Activité 2

Faire correspondre les éléments suivants:

	Parlez aux employés et discutez avec eux de leurs besoins.
	Détecter les motivations par le biais de postes attractifs.
	S'assurer que les employés disposent des ressources nécessaires (outils et technologies).
	Reconnaître le travail bien fait.
	Stratégie cohérente en tant qu'entreprise qui permet de développer un sentiment d'appartenance.
	Offrir une formation continue pour grandir professionnellement.

Activité 3

Bonnes réponses	Choisissez si l'énoncé est vrai ou faux. Dans le Talent Management, il est indispensable de trouver un lieu commun entre les besoins de l'employeur et ceux de l'employé.
X	Vrai
	Faux

Activité 4

Bonnes Réponses	Choisissez si l'énoncé est vrai ou faux. L'évaluation du rendement, la description de l'offre d'emploi et la stratégie de recrutement sont des éléments clés du développement du talent.
	Vrai
X	Faux

Activité 5

Bonnes réponses	Choisissez si l'énoncé est vrai ou faux. Définir, attirer, valoriser, développer et fidéliser sont les éléments clés de la gestion des talents.
X	Vrai
	Faux

Activité 6

Bonnes réponses	Choisissez si l'énoncé est vrai ou faux. La formation, la sécurité d'emploi, la flexibilité, le paiement ponctuel des salaires et les bonnes conditions n'ont pas d'effet sur l'absentéisme.
	Vrai
X	Faux

Activité 7

Bonnes réponses	Choisissez si l'énoncé est vrai ou faux. La gestion des talents vise à retenir les actifs les plus valorisés de notre entreprise dans le but de garder les talents à votre portée.
X	Vrai
	Faux

Activité 8

Bonnes réponses	Sélectionnez la bonne réponse parmi les choix ci-dessous Quelles sont les phases d'un processus de sélection ?
X	Interview finale
X	Analyse des besoins
	Entretien intermédiaire
X	Sélection des candidats
	Planification
	Enquête sur l'atmosphère de l'entreprise
	Évaluation du lieu de travail

Activité 9

Faites correspondre les éléments suivants. Vous pouvez trouver plusieurs questions qui peuvent être posées lors d'une entrevue. Faites correspondre chaque question à l'habileté ou à la compétence qui y correspond.

 Customer orientation	<p>Vous souvenez-vous des améliorations que vous avez dû apporter en raison de l'insatisfaction d'un client? (Orientation Client)</p>
 Teamwork	<p>Avec quels groupes de personnes vous sentez-vous plus à l'aise et avez-vous obtenu de meilleurs résultats? (Travail d'équipe)</p>
 Motivation	<p>Qu'attendez-vous de cette entreprise pour contribuer à votre mode de vie ? Que pensez-vous pouvoir y apporter? (Motivation)</p>
 Tolerance to pressure	<p>Décrivez la situation la plus tendue que vous ayez jamais connue. Comment a-t-elle été résolue? (Tolérance au stress)</p>
 Leadership	<p>Quels types de décisions déléguez-vous au sein de votre équipe et quelles sont celles que vous ne déléguez pas? (Leadership)</p>
 Adaptability	<p>Quelles sont les situations les plus importantes auxquelles vous avez été confronté récemment ? Quelle leçon en avez-vous tirée? (Adaptabilité)</p>

Activité 10

Bonnes réponses	Sélectionnez une ou plusieurs bonnes réponses parmi les choix ci-dessous Sélectionnez les options qui correspondent à la définition d'une interview par incidents critiques
X	L'intervieweur demandera au candidat de décrire une situation récente importante pour lui ou pour un représentant de son emploi précédent.
	Il tente de trouver une série d'indications qui indiquent que la personne interviewée possède une série de compétences
X	Le candidat doit présenter une situation concrète qu'il a vécue
	L'intervieweur posera des questions qui prouvent les connaissances du candidat.

X	Le candidat montre ses points forts ainsi que sa façon de prendre des décisions et de raisonner.
---	--

Activité 11

Disposez les éléments suivants dans l'ordre correct Ordonnez les phases suivantes d'un processus de sélection de la façon que vous jugez la plus appropriée:	
1	Analyse des besoins
2	Recrutement
3	Écran Plan de formation
4	Pre-sélection des candidats
5	Entretien personnel
6	Dynamique de groupe
7	Décision finale

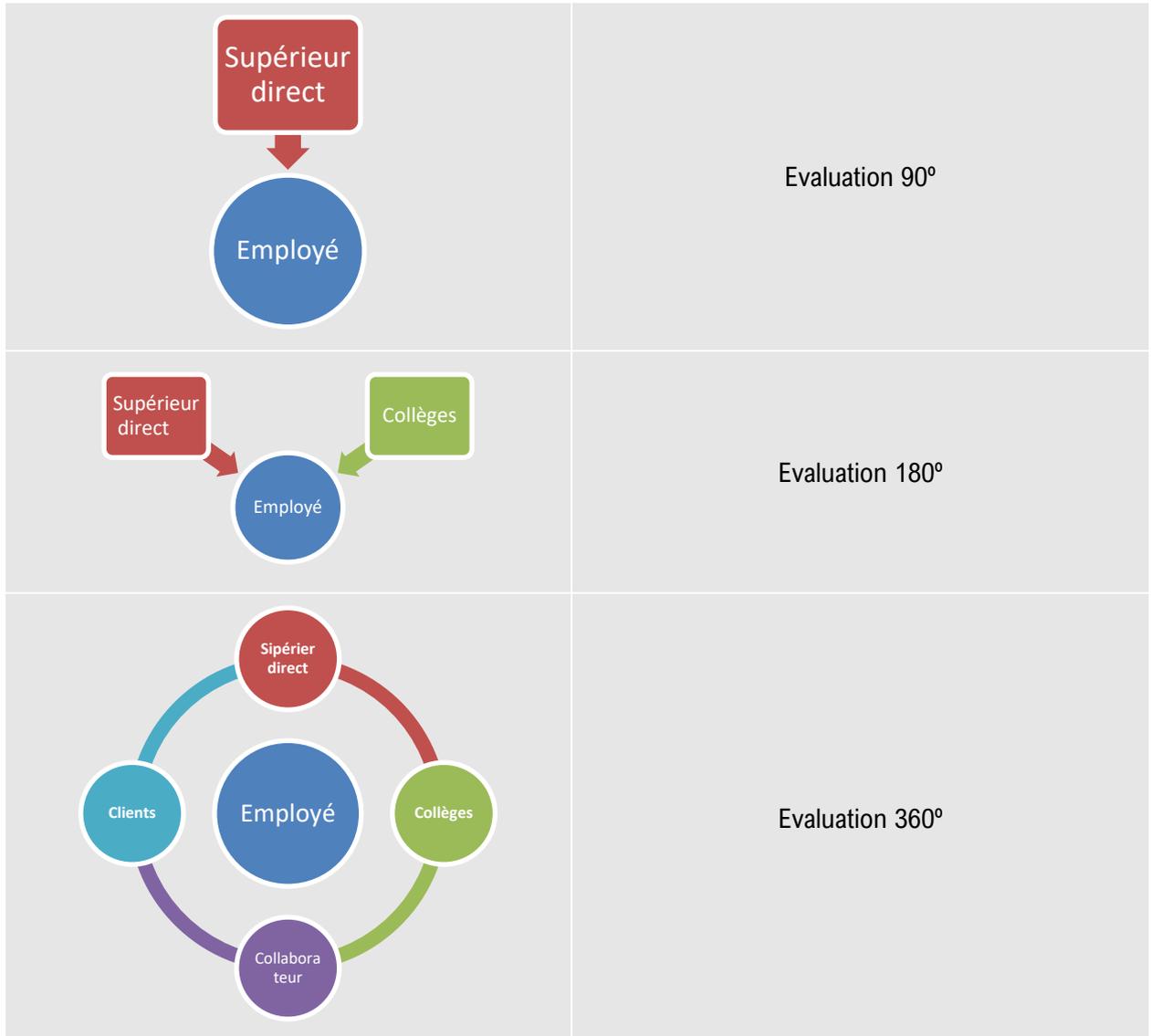
Unité 3. Politiques de gestion du personnel

Activité 1

Bonnes réponses	Sélectionnez une ou plusieurs bonnes réponses parmi les choix ci-dessous concernant les caractéristiques d'une évaluation de performance. L'évaluation de la performance se caractérise par :
	Avoir comme objectif final l'amélioration de la performance de l'entreprise à travers ses employés.
X	Avoir un seul moyen/stratégie pour l'exécuter.
	Être un processus continu dans le temps.
X	Etre un processus destructeur. Elle ne fait que souligner les aspects négatifs d'une entreprise.
	Elle implique exclusivement les supérieurs immédiats de chaque département.
	Elle est bénéfique pour les employés, la société et les responsables de l'entreprise/ des départements
X	C'est vraiment difficile pour elle d'avoir des préjugés dans son développement.
	Utiliser l'entrevue comme outil principal.
X	Avoir comme objectif final l'amélioration de la performance de l'entreprise à travers ses employés.

Activité 2

Voici trois modèles différents de Performance Assesment. Faites correspondre les éléments suivants:



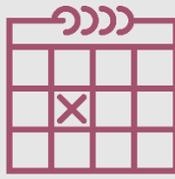
Activité 3

Organisez les éléments suivants dans le bon ordre en ce qui concerne les phases d'une entrevue dans le cadre d'une évaluation du rendement:

1	Collecte d'informations, de faits, de données et de preuves.
2	Prévoir un environnement confortable et agréable
3	Rappel de l'objectif de l'évaluation
4	Aperçu de l'évaluation du rendement de cette année
5	Plan d'action futur : nouveaux objectifs à atteindre.
6	Accord sur les nouveaux objectifs
7	Aperçu informel continu des progrès accomplis.

Activité 4

Faire correspondre les éléments suivants:

 Diagnosis of needs	Etude du nombre de domaines, de personnes et de l'environnement de travail de l'entreprise (Diagnostic des besoins)
 Development of a training plan	Principales parties : budget, calendrier, objectifs et évaluation (Développement d'un plan de formation).
 Implementation of the training	A prendre en compte : nombre de personnes, contenu, temps de travail, type de formation (Mise en place de la formation).
 Training Evaluation	Principaux points : impact, parcours d'apprentissage, réaction et comportement (Evaluation de la formation).

Activité 5

Disposez les éléments suivants dans l'ordre correct
 Ordonner les phrases suivantes, en tenant compte de l'élaboration d'un programme de formation complet:

1	Identifier le nombre de personnes à former et les zones de formation
2	Création du plan de formation
3	Élaboration du budget, des objectifs et du calendrier
4	Choix du type de formation : sur site, en ligne, mixte, sur mesure ou autre.
5	Formes de formation : sources internes et externes
6	Élaboration du questionnaire d'impact
7	Suivi des résultats à long terme de la formation
8	Réorientation de la stratégie de formation

Module 1 Étude de cas

L'entreprise fonctionne comme une organisation de transformation alimentaire qui vend une pâte à tartiner unique au beurre d'arachide qui fait un tabac dans l'industrie du fitness. Elle est sans sucre, sans sel ajouté et riche en huiles essentielles. L'entreprise est une petite organisation de vingt-cinq employés, dont sept dans le département des ventes, des finances et de la

gestion. La demande de ce produit augmente de 20 % par an, et leurs principaux acheteurs sont des magasins de nutrition et de fitness en ligne et exclusifs où ils peuvent réaliser une meilleure marge. La concurrence est forte, d'autant plus qu'ils disposent d'une meilleure technologie et d'un accès plus facile aux nouvelles technologies. La situation actuelle de l'emploi dans l'organisation n'est pas bonne. Le directeur sait qu'il manque quatre employés dans la production depuis trois derniers mois, qu'ils travaillent en deux équipes et qu'il faudrait deux employés supplémentaires le mois suivant dans le service des ventes.

Le problème a été résolu grâce aux heures supplémentaires et aux primes. Les employés ont compris la situation, et ils pensent que la direction fait de son mieux. Le responsable de la production est toujours à la disposition des travailleurs, et ils partagent les préoccupations et les opportunités de l'organisation. Ils apprécient la transparence et la communication ouverte du chef. Cependant, les employés ont commencé à se sentir stressés par les heures supplémentaires et l'argent ne compense pas le temps libre passé avec les familles. Dans le département des ventes, ils chérissent l'orientation client et s'engagent à obtenir des résultats et à entretenir des relations durables avec les acheteurs. Ils ne communiquent pas directement avec la production, et leur chef est strict, formel et établit des plans individuels avec le personnel de vente. Ils pratiquent des évaluations mensuelles des performances, où les collègues et le chef de service donnent un retour d'information à chacun d'entre eux, mais ce n'est pas commun au reste de l'organisation. Ils tiennent également des réunions hebdomadaires. Leur chef est la plupart du temps en déplacement chez les acheteurs. L'équipe de vente a des projets ambitieux, et elle a besoin de deux personnes supplémentaires pour la soutenir en ce moment.

Choisissez une réponse correcte basée sur les faits de l'étude de cas parmi les choix ci-dessous:

CANVAS - Choisissez une réponse correcte basée sur les faits de l'étude de cas parmi les choix ci-dessous:

Non	<ul style="list-style-type: none"> • Segement de clientèle. • Proposition de valeur: une tartinade unique á base de beurre de cacahuètes.
Non	<ul style="list-style-type: none"> • Segment de clientele: Magasing de fitness et de nutrition spécialisée. • Source de revenus: marge de 20%
Oui	<ul style="list-style-type: none"> • Segment de clientèle : personnes ayant des besoins nutritionnels particuliers (régimes alimentaires et forme physique) • Proposition de valeur : Produit nutritionnellement complet sans sel ni sucre ajouté.
Non	<ul style="list-style-type: none"> • Segment de clientèle : personnes ayant des besoins nutritionnels particuliers (régimes alimentaires et forme physique) • Proposition de valeur : Produit nutritionnellement complet sans sel ni sucre ajouté

SWOT - Choisissez une réponse correcte basée sur les faits de l'étude de cas parmi les choix ci-dessous:

Non	<ul style="list-style-type: none"> • Points forts : la demande augmente de 20%. • Menaces : La concurrence a un meilleur accès aux nouvelles technologies • Faiblesses : Manque de ressources humaines dans les entreprises • Opportunité : Les clients apprécient le produit en raison de ses caractéristiques uniques et de son positionnement dans l'industrie du fitness
Oui	<ul style="list-style-type: none"> • Points forts : les clients apprécient le produit en raison de ses caractéristiques uniques et de son positionnement dans l'industrie du fitness • Menaces : La concurrence a un meilleur accès aux nouvelles technologies • Faiblesses : Manque de ressources humaines dans l'entreprise. • Opportunité : La demande augmente de 20%.
Non	<ul style="list-style-type: none"> • Points forts : la demande augmente de 20%.

	<ul style="list-style-type: none"> • Menaces : Manque de ressources humaines dans les entreprises • Faiblesses : La concurrence a un meilleur accès aux nouvelles technologies • Opportunité : Les clients apprécient davantage le produit en raison de son positionnement dans l'industrie du fitness
Oui	<ul style="list-style-type: none"> • Points forts : les clients apprécient davantage le produit en raison de son positionnement dans l'industrie du fitness • Menaces : La demande augmente de 20%. • Faiblesses : Manque de ressources humaines dans l'entreprise. • Opportunité : La concurrence a un meilleur accès aux nouvelles technologies

Analyse de la concurrence dans le plan d'entreprise - Choisissez une réponse correcte basée sur les faits de l'étude de cas parmi les choix ci-dessous:

Non	<ul style="list-style-type: none"> • Concurrence directe : autres producteurs de beurre d'arachide, autres producteurs de produits à tartiner • Concurrence indirecte : magasins d'alimentation, supermarchés
Oui	<ul style="list-style-type: none"> • Concurrence directe : autres producteurs de beurre d'arachide, autres producteurs de produits à tartiner. • Concurrence indirecte : producteurs de noix, producteurs de barres énergétiques.
Non	<ul style="list-style-type: none"> • Concurrence directe : magasins de fitness, magasins en ligne spécialisés dans la nutrition. • Concurrence indirecte : magasins d'alimentation, supermarchés.
Non	<ul style="list-style-type: none"> • Concurrence directe : magasins de fitness, magasins en ligne spécialisés dans la nutrition. • Concurrence indirecte : producteurs de noix, producteurs de barres énergétiques.

Culture organisationnelle - Choisissez une réponse correcte basée sur les faits de l'étude de cas parmi les choix ci-dessous :

Non	<ul style="list-style-type: none"> • Valeurs : orientation vers le client, engagement à obtenir des résultats • Communication : Une communication ouverte à travers toute l'organisation • Temps : la fréquence des séjours tardifs est trop élevée
Non	<ul style="list-style-type: none"> • Valeurs : orientation vers le client, engagement en faveur de la durabilité • Communication : Une communication ouverte à travers toute l'organisation • Temps : la fréquence des séjours tardifs est trop élevée
Non	<ul style="list-style-type: none"> • Valeurs : orientation vers le client, engagement en faveur de la durabilité • Communication : Est limitée dans le département des ventes et plus ouverte dans la production • Temps : le temps de loisir est valorisé et non considéré comme du temps perdu
Oui	<ul style="list-style-type: none"> • Valeurs : orientation vers le client, engagement à obtenir des résultats • Communication : Est limitée dans le département des ventes et plus ouverte dans la production • Temps : la fréquence des séjours tardifs est trop élevée

Identification des organigrammes et des structures organisationnelles appropriés - Choisissez une réponse correcte basée sur les faits de l'étude de cas parmi les choix ci-dessous:

Oui	<p>Structure hiérarchique (niveaux) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsable 2. Finances ; ventes ; production <p>Une attention particulière est nécessaire : Le chef des ventes travaille principalement sur des tâches opérationnelles et non sur des tâches de gestion</p>
-----	--

Non	<p>Structure hiérarchique:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestionnaire 2. Finance; ventes <p>Une attention particulière est nécessaire : Le chef des ventes travaille principalement sur des tâches opérationnelles et non sur des tâches de gestion.</p>
Non	<p>Structure hiérarchique:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestionnaire 2. Finance; ventes <p>Une attention particulière est nécessaire : Le chef des ventes travaille principalement sur des tâches de gestion et non sur des tâches opérationnelles</p>
Non	<p>Structure hiérarchique:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsable 2. Finances; ventes; production <p>Une attention particulière est nécessaire: Le chef des ventes travaille principalement sur des tâches de gestion et non sur des tâches opérationnelles</p>

Planification du personnel et gestion du cycle stratégique de GRH - Choisissez une réponse correcte basée sur les faits de l'étude de cas parmi les choix ci-dessous:

Non	<p>Proposition de solutions à court terme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation supplémentaire des heures supplémentaires et des primes pour tous. <p>Proposition de solutions à long terme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le responsable des ressources humaines doit trouver les employés de production manquants • Augmentation supplémentaire des heures supplémentaires et des primes pour le personnel de vente
Oui	<p>Proposition de solutions à court terme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le responsable des ressources humaines doit trouver les employés de production manquants. • Augmentation supplémentaire des heures supplémentaires et des primes pour le personnel de vente. <p>Proposition de solutions à long terme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le responsable des ressources humaines doit trouver les employés de production supplémentaires • Le responsable des ressources humaines doit trouver les employés de vente manquants
Non	<p>Proposition de solutions à court terme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entreprise doit donner davantage de rôles de gestion au chef des ventes et former les employés de vente existants • Augmentation supplémentaire des heures supplémentaires pour les employés de la production. <p>Proposition de solutions à long terme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le responsable des ressources humaines doit trouver les employés de production manquants • Le responsable des ressources humaines doit trouver les employés de vente manquants
Non	<p>Proposition de solutions à court terme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Augmentation supplémentaire des heures supplémentaires et des primes pour le personnel de vente • L'entreprise doit donner davantage de rôles de gestion au chef des ventes et former les nouveaux employés de vente <p>Proposition de solutions à long terme</p>

- Le responsable des ressources humaines doit trouver les employés de production manquants
- Le responsable des ressources humaines doit trouver les employés de production supplémentaires

Mise en œuvre de l'évaluation des performances dans l'organisation - Choisissez une réponse correcte basée sur les faits de l'étude de cas parmi les choix ci-dessous:

Non	L'évaluation des performances dans ce cas se fait par le biais du questionnaire
Non	Dans ce cas, l'évaluation des performances est intégrée dans le système de l'entreprise, et elle est effectuée pour tous les employés.
Oui	Les employés sont informés des résultats qu'ils obtiennent dans le cadre de l'affaire
Non	Une personne différente effectue l'évaluation des performances de chaque employé dans le cas

Module 2 | Relations de travail

Unité 1. Législation

Activité 1

Faites glisser les mots corrects pour compléter la phrase
Qu'est-ce qu'une relation de travail ?

Actions - Capital - Processus de production - Rendement - Conditions - Législation du travail - Directive - Contrat de travail - Relations de travail - Investisseurs – Partenaires.

Les relations de travail qui se situent entre le capital et le travail dans le processus de production sont déterminées

Dans cette relation, la personne qui apporte le capital ou les moyens de production est un employeur, mais la personne qui apporte le travail est considérée comme un travailleur. Ces relations de travail sont régies par le contract de travail, c'est-à-dire que le contrat de travail est la norme qui régit la relation de travail entre employeur et travailleur.

Activité 2

Bonnes réponses	Sélectionnez les bonnes réponses sur les caractéristiques du droit du travail européen. Sélectionnez les réponses qui vous semblent correctes. Le droit européen du travail est caractérisé par:
	Établir un cadre juridique clair, mais pas d'obligations
X	Le droit européen est étroitement lié au marché unique
	Elle doit tenir compte de la libre circulation des biens, des services et des capitaux.
	Les Etats ne peuvent mettre en œuvre que les conditions minimales de l'Union européenne.
X	La stratégie européenne pour l'emploi fait partie de la stratégie de croissance Europe

	2020.
X	L'une des priorités de la législation européenne du travail est le licenciement collectif.

Activité 3

Reliez les éléments suivants:	
Directive 91/533 / EEC	Les obligations minimales de l'employeur lorsqu'il informe ses employés de leurs conditions contractuelles.
Directive 1999/70 / EC	Droits à l'information et à la consultation, principes de non-discrimination et minimums pour éviter l'utilisation répétitive et l'abus de ces contrats
Directive 1997/81 / EC	Contrats temporaires à temps partiel lorsqu'une définition spécifique du travailleur à temps partiel est établie et les principes de non-discrimination entre ces contrats et d'autres types de contrats.
Directive 1989/391/EEC	Comprend de l'information sur la santé et la sécurité au travail.
Directive 2003/88 / EC	Organisation du temps de travail.
Directive 98/59 / EC	Les conditions et obligations d'information et de consultation que les entreprises ont lors de l'exécution d'un licenciement collectif.

Activité 4

Arrangez les éléments suivants dans l'ordre correct Ordonnez les législations du travail françaises chronologiquement	
1	Loi El Khomri
2	Loi des Conventions Collectives
3	Loi Aubry
4	Loi Auroux
5	Loi de Modernisation sociale
6	Création du code du travail français

Unité 2. Prévention des risques professionnels

Activité 1

Bonne réponses	Dîtes si l'énoncé est correct ou erroné. Il peut y avoir un certain nombre de contrats de travail différents selon la législation
----------------	--

	nationale.
X	Vrai
	Faux

Activité 2

Bonne réponses	Dîtes si l'énoncé est correct ou erroné. La prévention des risques professionnels est la discipline qui promeut la santé et la sécurité des travailleurs dans l'environnement de travail.
X	True
	False

Activité 3

Bonne réponses	Dîtes si l'énoncé est correct ou erroné. Les risques professionnels ne comprennent pas un accident de travail qui est causé par une défaillance humaine ou autre, au cours de la journée de travail.
	Vrai
X	Faux

Activité 4

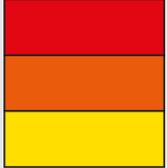
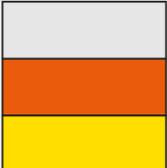
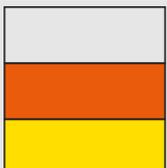
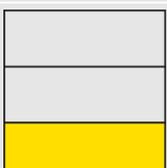
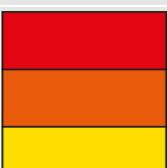
Bonne réponses	Dîtes si l'énoncé est correct ou erroné. Toutes les organisations et administrations publiques doivent disposer d'un système de gestion de la prévention des risques professionnels.
X	Vrai
	Faux

Activité 5

Bonne réponses	Dîtes si l'énoncé est correct ou erroné. La prévention des risques professionnels doit être intégrée dans le système de gestion de l'organisation, de toutes les activités et de tous les niveaux hiérarchiques.
X	Vrai
	Faux

Activité 6

Faites correspondre les éléments suivants selon que les infractions sont mineures, graves ou très graves:				
<table border="1"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px; background-color: yellow;"></td> </tr> </table> <p>Minor</p>				L'entreprise n'a pas nettoyé le laboratoire depuis 2 semaines

 <p>Very Serious</p>	<p>Une femme enceinte est exposé à des composants chimiques toxiques.</p>
 <p>Serious</p>	<p>L'entreprise a refusé de mettre en œuvre la réglementation sur les risques professionnels.</p>
 <p>Serious</p>	<p>L'employé ne connaît pas les résultats du test médical.</p>
 <p>Minor</p>	<p>Un nouveau bureau a ouvert ses portes après l'effondrement, mais les autorités n'ont pas été prévenues.</p>
 <p>Very Serious</p>	<p>Bien que l'inspection du travail et la sécurité sociale aient exigé qu'ils arrêtent les activités polluantes dans le travail, l'entreprise ne l'a pas fait.</p>

Module 2 Étude de cas

L'entreprise compte 42 employés. Le directeur sait qu'il manque quatre employés dans la production (le service travaille en deux équipes) depuis trois mois, et qu'il faudrait deux employés supplémentaires le mois suivant dans le service des ventes. Jusqu'à présent, le problème était résolu par des heures supplémentaires et des primes. Sept employés de la production ont un contrat temporaire, et leur prolongation légalement possible prendra fin dans un mois et demi. Ils devraient obtenir des contrats réguliers à plein temps ou être licenciés. Cinq des travailleurs sont employés à temps partiel. Deux travailleuses reviendront de leur congé de maternité dans un mois. Le chef de la production n'est pas satisfait car il s'attend à des congés maladie et ne sait pas si elles travailleront en une seule équipe ou même avec un contrat à temps partiel.

En tant que responsable des ressources humaines, il vous a été demandé de licencier si possible les travailleuses issues du congé de maternité. Quelles sont les possibilités offertes par le cas d'étude présenté ?

Non	Pour se mettre d'accord avec le superviseur et le licencier pour raison professionnelle.
Oui	Offrir un contrat à temps partiel aux mères et organiser le travail en une seule équipe et les licencier par la suite.
Non	Laissez la situation en suspens pour l'instant et laissez-les continuer à travailler à plein temps en deux équipes et les licencier plus tard.
Non	Quittez la situation et laissez-les continuer à travailler à plein temps en deux équipes, car ils sont protégés.

Le responsable du cas d'étude présenté vous demande d'organiser le processus de travail pendant les vacances d'été. Aucun nouvel employé ne sera embauché dans les deux mois. Comme les travailleurs à temps partiel ont plus de repos que les travailleurs à temps plein, il vous demande d'organiser les équipes de manière à ce qu'elles couvrent les travailleurs à temps plein manquants, y compris en leur donnant plus d'heures supplémentaires.

Non	Je planifie le travail sans consulter les travailleurs individuels sur leurs vacances et je planifie les heures supplémentaires pour tout le monde. Je planifie deux travailleurs venant d'un congé de maternité dans les parties manquantes des deux quarts de travail
Non	Je planifie les heures supplémentaires pour couvrir les travailleurs à temps plein absents dans un lieu où les travailleurs à temps partiel travaillent plus pendant cette période, et ils travailleront moins dans les mois suivants
Oui	Je planifie le travail des employés et les heures supplémentaires pour tout le monde, sauf pour les employés avec des limitations. Je planifie deux travailleuses venant d'un congé de maternité dans la première équipe.
Non	Je planifie les heures supplémentaires pour couvrir les travailleurs à temps plein manquants dans un lieu où tous les travailleurs travaillent plus pendant cette période, et ils travailleront moins dans les mois suivants

L'un de vos employés, issu du cas d'étude présenté, vit de l'autre côté de la frontière et travaille à plein temps dans votre organisation:

Non	C'est ce qu'on appelle un travailleur détaché, et les prestations de sécurité sociale de l'employé relèvent de la responsabilité du pays de résidence.
Oui	C'est ce qu'on appelle un travailleur frontalier, et les prestations de sécurité sociale de l'employé relèvent de notre responsabilité.
Non	C'est ce qu'on appelle un travailleur frontalier, et les prestations de sécurité sociale de l'employé relèvent de la responsabilité du pays de résidence.
Non	C'est ce qu'on appelle un travailleur détaché, et les prestations de sécurité sociale de l'employé relèvent de notre responsabilité

L'un de vos employés issu du cas d'étude présenté est envoyé en Norvège en tant que représentant commercial de l'organisation pendant six mois:

Non	C'est ce qu'on appelle un travailleur détaché, et les prestations de sécurité sociale de l'employé relèvent de la responsabilité du pays de travail temporaire.
Non	C'est ce qu'on appelle un travailleur frontalier, et les prestations de sécurité sociale de l'employé relèvent de notre responsabilité.

Non	Il s'agit d'un travailleur frontalier, et les prestations de sécurité sociale de l'employé relèvent de la responsabilité du pays de travail temporaire.
Oui	C'est ce qu'on appelle un travailleur détaché, et les prestations de sécurité sociale de l'employé relèvent de notre responsabilité..

La loi sur les relations de travail est un document général pour les relations de travail modifiées de telle sorte que l'employé dispose d'un minimum de 24 jours de vacances. La convention collective que vous suivez fixe un minimum de 22 jours de vacances. Vous devez fixer la durée des congés de vos employés à partir du cas d'étude présenté

Non	Je fixerai 22 jours pour les travailleurs à temps plein et 11 jours pour les travailleurs à temps partiel.
Non	Je fixerai 24 jours pour les travailleurs à temps plein et 12 jours pour les travailleurs à temps partiel.
Oui	Je fixerai 24 jours pour les travailleurs à temps plein et 24 jours pour les travailleurs à temps partiel.
Non	Je fixerai 22 jours pour les travailleurs à temps plein et 22 jours pour les travailleurs à temps partiel.

La loi sur les relations de travail est un document général pour les relations de travail modifiées de telle sorte que l'employé dispose d'un minimum de 20 jours de vacances. La convention collective que vous suivez fixe un minimum de 24 jours de vacances. Vous devez fixer la durée des congés de vos employés à partir du cas d'étude présenté.

Non	Je fixerai 20 jours pour les travailleurs à temps plein et 10 jours pour les travailleurs à temps partiel.
Non	Je fixerai 24 jours pour les travailleurs à temps plein et 12 jours pour les travailleurs à temps partiel.
Oui	Je fixerai 24 jours pour les travailleurs à temps plein et 24 jours pour les travailleurs à temps partiel.
Non	Je fixerai 20 jours pour les travailleurs à temps plein et 20 jours pour les travailleurs à temps partiel.

Le directeur du cas d'étude présenté a décidé de ne pas prolonger l'emploi de sept travailleurs ayant un contrat temporaire dans la production. Il a déjà licencié deux employés dans les ventes la semaine dernière et douze dans la production il y a un peu plus de trente jours.

Non	Je dois notifier aux autorités les licenciements collectifs sur la base du nombre de salariés licenciés au cours des 30 derniers jours.
Non	Je ne suis pas tenu de notifier aux autorités les licenciements collectifs sur la base du nombre de salariés licenciés au cours des 30 derniers jours.
Non	Je dois notifier aux autorités les licenciements collectifs sur la base du nombre de salariés licenciés au cours des 90 derniers jours.
Oui	Je n'ai pas à notifier aux autorités les licenciements collectifs sur la base du nombre de salariés licenciés au cours des 90 derniers jours

(les contrats temporaires ne sont pas pris en compte)

Le directeur de l'étude de cas présentée a dû licencier sept travailleurs de la production en raison d'un manque de commandes. Il a déjà licencié deux employés des ventes la semaine dernière et douze de la production il y a un peu plus d'un mois.

Non	Je dois notifier aux autorités les licenciements collectifs sur la base du nombre de salariés licenciés au cours des 30 derniers jours.
Non	Je ne suis pas tenu de notifier aux autorités les licenciements collectifs sur la base du nombre de salariés licenciés au cours des 30 derniers jours.
Oui	Je dois notifier aux autorités les licenciements collectifs sur la base du nombre de salariés licenciés au cours des 90 derniers jours.
Non	Je n'ai pas à notifier aux autorités les licenciements collectifs sur la base du nombre de salariés licenciés au cours des 90 derniers jours.

(21 in 90 jours)

Choisissez la réponse la plus appropriée en fonction du cas d'étude

Non	En fonction du nombre d'employés dans le cas d'étude, nous sommes obligés d'assumer des activités de prévention. L'employeur ayant fait appel à des services externes compétents en matière de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels, il se décharge de ses responsabilités dans ce domaine. L'entreprise engagée prend ses responsabilités.
Non	Compte tenu du nombre de salariés dans le cas d'étude, nous ne sommes pas obligés d'assumer des activités de prévention du point de vue de la sécurité au travail et de la prévention des risques professionnels.
Oui	Compte tenu du nombre d'employés dans le cas d'étude, nous sommes obligés d'assumer des activités de prévention, et malgré l'engagement de services externes compétents en matière de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels, cela ne décharge pas l'employeur de ses responsabilités dans ce domaine
Non	Compte tenu du nombre d'employés dans le cas d'étude, nous sommes obligés d'assumer les activités de prévention du point de vue des risques pour la sécurité au travail. Nous sommes responsables dans ce domaine et ne pouvons pas avoir un service externe compétent pour cela.

Un de vos employés s'est blessé au travail. L'employé était encore chez lui le quatrième jour. Que faites-vous?

Non	Je n'inscris pas l'affaire sur la liste des accidents du travail parce que le travailleur est inapte au travail pendant moins de cinq jours ouvrables
Non	Je n'inscris pas l'affaire sur la liste des accidents du travail parce que nous employons moins de 50 personnes et que le travailleur doit être inapte au travail pendant plus de cinq jours ouvrables dans ce cas
Oui	Je n'inscris pas l'affaire sur la liste des accidents du travail parce que nous employons moins de 50 personnes
Oui	J'inscris le cas sur la liste des accidents du travail parce que le travailleur est inapte au travail pendant plus de trois jours ouvrables

Je dois organiser une formation adéquate en matière de sécurité et de santé pour l'employé :

Non	lorsque je recrute un employé,
Non	lors du recrutement d'un employé et en cas d'introduction d'un nouvel équipement de travail ou de changement d'équipement
Non	lors du recrutement d'un employé, en cas de transfert ou de changement de poste au sein de l'organisation, en cas d'introduction d'un nouvel équipement de travail ou de changement d'équipement
Oui	lors du recrutement d'un employé, en cas de transfert ou de changement de poste/position au

sein de l'organisation, en cas d'introduction de nouveaux équipements de travail ou de changement d'équipement, en cas d'introduction d'une nouvelle technologie

Module 3 | Responsabilité sociale des entreprises

Unité 1. Égalité et diversité

Activité 1

Bonne réponses	Sélectionnez une ou plusieurs réponses correctes parmi les choix ci-dessous concernant la définition d'une responsabilité sociale des entreprises. Choisissez autant de cases que vous pensez être correctes. La responsabilité sociale des entreprises se caractérise par:
X	Une entreprise qui offre une contribution volontaire et active constante afin d'améliorer ses performances économiques, sociales, environnementales...
	Se concentrer sur la vente de nouveaux produits offrant des avantages environnementaux et sociaux aux clients.
	Donner plus de visibilité à votre entreprise.
	Être un processus destructeur. Il ne fait que souligner les aspects négatifs d'une entreprise.
X	C'est ainsi qu'une gestion d'entreprise
	génère un impact positif sur ses clients, ses employés, ses parties prenantes, les communautés locales, l'environnement et la société en général.

Activité 2

Bonnes réponses	Sélectionnez une ou plusieurs réponses correctes parmi les choix ci-dessous. Sélectionnez les secteurs géographiques bénéficiant d'aides au recrutement
X	RRAS
	ZEP
	ZAP
X	DRAS
	QV
X	QPV
	PN

Unité 2. Capacités et bonnes pratiques

Activité 1

Bonne réponse	Choisissez si les déclarations suivantes sont vraies ou fausses selon le contenu de la Charte de la diversité vu jusqu'à présent. La Charte de la diversité est une initiative du Conseil de l'Europe qui vise à promouvoir l'égalité économique entre les salariés
---------------	--

	Vrai
X	Faux

Activité 2

Bonne réponse	Choisissez si les déclarations suivantes sont vraies ou fausses selon le contenu de la Charte de la diversité vu jusqu'à présent. L'initiative de la Charte de la diversité vise à sensibiliser les employés aux normes minimales d'égalité
X	Vrai
	Faux

Activité 3

Bonne réponse	Choisissez si les déclarations suivantes sont vraies ou fausses selon le contenu de la Charte de la diversité vu jusqu'à présent. La promotion de l'inclusion, de la réconciliation et de la reconnaissance de la diversité des clients est l'un des principes de la Charte de la diversité.
X	Vrai
	Faux

Activité 4

Bonne réponse	Choisissez si les déclarations suivantes sont vraies ou fausses selon le contenu de la Charte de la diversité vu jusqu'à présent. Seules certaines entreprises de l'UE peuvent participer à cette initiative
	Vrai
X	Faux

Activité 5

Bonne réponse	Choisissez si les déclarations suivantes sont vraies ou fausses selon le contenu de la Charte de la diversité vu jusqu'à présent. Les entreprises de l'UE peuvent trouver des outils et des informations sur la manière de mettre en œuvre des politiques de diversité dans leur entreprise pour un faible coût
	Vrai
X	Faux

Activité 6

Bonne Réponse	Sélectionnez une ou plusieurs réponses correctes parmi les réponses ci-dessous. Choisissez parmi la liste de mots ceux que vous pensez devoir considérer afin d'assurer la diversité au travail
X	Offrir l'égalité des chances
X	Personnes présentant des caractéristiques différentes (sexe, âge, origine culturelle, orientation sexuelle, éducation ...)
	Des travailleurs capables de tout faire

	Formation à la gestion
X	Il s'agit de respecter le droit à diversité (X)
X	Déclarer l'engagement des entreprises en faveur de la diversité
	Partager des aliments provenant de différents pays
	Apprendre à être plus tolérant
	Donner un traitement de faveur à certaines personnes
X	Inclure tous les travailleurs de l'entreprise

Activité 7

Faites correspondre les éléments suivants. Faites correspondre chacun des types d'actions d'un plan d'égalité avec les activités proposées. Il y en a trois de chaque type

Actions correctives	Intégrer le sexe le moins représenté dans certains postes
Actions préventives	Mener des processus de sélection aussi transparents que possible et avec un accès complet à toutes les informations
Actions de facilitation	Échange d'horaires et de temps entre les employés en fonction de leurs disponibilités.
Actions correctives	Fixer un pourcentage minimum de femmes dans tous les départements de l'entreprise.
Actions préventives	Encourager l'utilisation de programmes d'études anonymes dans le processus de sélection.
Actions de facilitation	Mettre en place des cours de formation à la gestion du temps
Actions correctives	Équilibrer les emplois à temps partiel et à temps plein entre les hommes et les femmes
Actions préventives	Proposer aux salariés des conférences, des événements et des entretiens axés sur l'égalité des sexes.
Actions facilitantes	Horaires flexibles ou temps de travail intensif afin de permettre la conciliation

Activité 8

Rangez les éléments suivants dans le bon ordre. Prenez en compte les phases de mise en œuvre d'un plan EQUAL et ordonnez les actions suivantes.

1	Extrait du diagnostic
2	Interviews; questionnaires ; accès aux données formelles
3	Définition du plan d'égalité
4	Identifier les actions correctives, préventives et habilitantes
5	Définir le calendrier des actions
6	Identifier le personnel responsable du suivi
7	Suivi du plan
8	Communiquer les résultats

Module 3 Étude de cas

L'entreprise travaille comme une entreprise sociale dans le domaine de l'emballage alimentaire avec

vingt employés à plein temps, dont dix ont plus de 58 ans. La prison locale a un accord pour envoyer jusqu'à dix prisonniers pendant l'été et jusqu'à cinq au printemps et en automne. Les travailleurs emballent les produits locaux provenant des fermes et des petits producteurs dans des boîtes en papier et des emballages en plastique. L'entreprise supervise l'utilisation des matériaux. Cependant, au cours des deux dernières années, elle a augmenté la quantité de matériaux d'emballage en plastique et de déchets. Ils sont légalement tenus de signaler le trafic de ces matériaux d'emballage. L'entreprise respecte toutes les réglementations relatives aux activités d'exploitation. Elle estime qu'elle peut produire avec cette quantité de matériaux pendant encore un an avant que les sanctions n'augmentent. Un autre aspect de leur travail consiste à donner la possibilité aux groupes à risque de s'exprimer. Ils ont obtenu plusieurs subventions gouvernementales dans le cadre du développement rural et de la recherche sociale. Ils sont fiers d'être profondément liés à la communauté locale et de fournir un service avec une valeur ajoutée pour la société qui a été reconnue par le conseil municipal. La société s'est engagée à promouvoir la diversité et l'égalité des chances sur le lieu de travail et l'a fait savoir à ses fournisseurs.

Sur la base du cas d'étude, choisissez l'une des quatre déclarations concernant le rapport de durabilité des entreprises:

Non	L'entreprise est dans l'aspect environnemental au-delà du niveau de conformité légale, et elle agit déjà en faveur de la durabilité environnementale de l'entreprise. Pour rendre compte à nos parties prenantes, je suggère les normes de la GRI.
Non	L'entreprise est dans l'aspect environnemental au niveau de la conformité légale et n'agit pas en faveur de la durabilité environnementale de l'entreprise. Par conséquent, je suggère de mettre en œuvre la supervision des situations de non-conformité.
Oui	L'entreprise est dans l'aspect environnemental au niveau de la conformité légale et n'agit pas en faveur de la durabilité environnementale de l'entreprise. Je suggère donc de mettre en œuvre un système volontaire d'audit environnemental (par exemple, EMAS).
Non	L'entreprise est dans l'aspect environnemental au-delà du niveau de conformité légale, et elle agit déjà en faveur de la durabilité environnementale de l'entreprise. Les parties prenantes peuvent le constater lorsqu'elles nous rendent visite.

Sur la base du cas d'étude, choisissez l'une des quatre déclarations concernant la mise en œuvre d'un modèle d'entreprise plus durable:

Non	L'entreprise est dans l'aspect environnemental au-delà du niveau de conformité légale, et elle agit déjà en faveur de la durabilité environnementale de l'entreprise. C'est pourquoi je recommande d'opter pour des modes d'emballage plus durables.
Oui	L'entreprise est dans l'aspect environnemental au niveau de la conformité légale et n'agit pas en faveur de la durabilité environnementale de l'entreprise. C'est pourquoi je recommande d'opter pour des modes d'emballage plus durables.
Non	L'entreprise est dans l'aspect environnemental au niveau de la conformité légale et n'agit pas en faveur de la durabilité environnementale de l'entreprise. C'est pourquoi je suggère d'investir dans des panneaux solaires pour produire notre propre énergie.
Non	L'entreprise est dans l'aspect environnemental au-delà du niveau de conformité légale, et elle agit déjà en faveur de la durabilité environnementale de l'entreprise. C'est pourquoi je suggère d'investir dans des panneaux solaires pour produire notre propre énergie.

Lequel des objectifs de développement durable des Nations Unies (UN SDG) est le plus abordé dans le cas d'étude?

Non	Consommation et production responsables
Oui	Réduire les inégalités
Non	Villes et communautés durables
Non	Industries, innovation et infrastructures

Sur la base du cas d'étude, choisissez l'une des quatre déclarations concernant la responsabilité sociale de l'organisation. La RSE comporte sept sujets principaux, et le cas d'étude porte sur les deux suivants:

Non	L'environnement et les pratiques d'exploitation équitables
Non	Droits de l'homme, participation communautaire et développement
Oui	Participation et développement des communautés et pratiques en matière de travail
Non	L'environnement et les questions de consommation

En vous basant sur le cas d'étude, choisissez l'une des quatre déclarations:

Non	L'organisation n'a pas de plan d'égalité.
Non	L'organisation ne dispose pas de la Charte de la diversité.
Oui	L'organisation dispose de la Charte de la diversité.
Non	L'organisation dispose d'un plan d'égalité.

Quels seraient les facteurs clés pour mesurer l'impact de la diversité des entreprises dans le cas d'étude présenté:

Oui	Sensibilisation à la diversité, données sur la diversité, indicateurs sur la diversité et apprentissage pour révéler l'impact
Non	Données sur la diversité, analyse de la diversité, indicateurs sur la diversité et apprentissage pour révéler l'impact
Non	Données sur la diversité, Analyse de la diversité, Indicateurs de diversité
Non	Sensibilisation à la diversité, Données sur la diversité, Indicateurs de diversité

Module 4 | Engagement des employés

Unité 1 Détection et analyse

Activité 1

Bonne réponse	Sélectionnez une ou plusieurs réponses correctes parmi les choix ci-dessous Sélectionnez les options qui sont liées aux caractéristiques et aux objectifs d'une enquête sur le climat de travail
X	L'objectif de l'enquête sur le climat de travail est de connaître l'opinion et la perception des employés d'une entreprise.
	Les managers dans une enquête sur le climat de travail visent à avoir une équipe d'employés plus intégrée.
X	Une enquête sur le climat de travail permet d'obtenir des informations précieuses sur les activités quotidiennes d'une entreprise et de ses employés
	Elle utilise les réunions en face à face comme seule méthode d'analyse

	Il est important de n'impliquer que les employés
	Les phases qui intègrent une étude sur le climat de travail sont la planification, la collecte d'informations et la communication
X	Il est important de prévoir un plan d'action après l'étude sur le climat de travail
X	La méthode la plus appropriée pour analyser les résultats dans les petites entreprises est une statistique exposée aux salariés
	Une étude sur le climat de travail utilise une perspective positive dans le but d'améliorer la satisfaction des employés
X	Il est important de contextualiser l'étude sur le climat de travail en expliquant ses objectifs, ses méthodes et les actions futures possibles

Activité 2

Disposez les éléments suivants dans l'ordre correct. Ci-après, vous trouverez les différentes phrases qui mentionnent le processus d'une étude sur le climat de travail. Ordonnez-les en tenant compte de l'ordre normal des différentes phases.

1	Préparer le terrain pour que les gestionnaires et le public cible sachent clairement ce qui va se passer et ce que cela implique
2	Fixer les objectifs avant de commencer ; le niveau de participation des salariés et les informations à fournir
3	Identifier la méthodologie et les mesures à prendre pour réaliser l'étude sur le climat de travail
4	Créer et distribuer à chacun des employés le questionnaire, en expliquant les raisons et le but qu'il servira
5	Garantir l'anonymité lors de la collecte des résultats du questionnaire
6	Analyser les résultats et les informations obtenues
7	Évaluer et analyser où se trouvent les insatisfactions des employés, ainsi que ce qui les produit
8	Développement d'un plan d'activité ou d'une stratégie pour un changement du climat de travail
9	Communiquer les résultats aux employés
10	Faire participer tous les employés et les membres de l'entreprise et leur donner la possibilité de donner leur avis

Activité 3

Faites correspondre les éléments suivants. Ils se réfèrent à des phases de l'analyse de l'enquête sur le climat.



Planning

Impliquer toute l'équipe ; définir les objectifs et les tâches ; identifier la méthodologie (Planification).

 <p>Information gathering</p>	<p>Élaboration et soumission de questionnaires ; Fourniture d'explications ; Suivi des réponses et des réponses (Collecte d'informations)</p>
 <p>Development of questionnaires</p>	<p>Garantir l'anonymat ; Donner du temps pour participer ; Suggestion de boîte aux lettres ; Insister sur l'évaluation (Collecte des questionnaires)</p>
 <p>Diagnosis</p>	<p>Analyse des résultats ; évaluation de l'insatisfaction ; analyse personnalisée pour chaque cas (Diagnostic).</p>
 <p>Action Plan</p>	<p>Stratégie de mise en œuvre ; Répartition des responsabilités au sein de l'équipe ; Flexibilité ; Résultats mesurables (Plan d'action).</p>
 <p>Communication of results</p>	<p>Diffusion des résultats ; Implication de toute l'équipe ; Définition des actions futures (Communication des résultats)</p>

Unité 2 Participation et implication

Activité 1

Bonne réponses	Sélectionnez une ou plusieurs réponses correctes parmi les choix ci-dessous. Sélectionnez les options qui sont en rapport avec les contenus liés à la motivation vus jusqu'à présent:
X	Si les membres de l'organisation sont motivés et se sentent reconnus dans l'accomplissement de leurs tâches
	Les implications du travail ont deux dimensions : le sentiment de devoir et d'obligation envers le travail et l'identification psychologique avec le travail.
X	La motivation est l'impulsion qui initie, guide et maintient le comportement d'une personne ou d'une équipe envers le travail, pour atteindre le but ou l'objectif souhaité ou proposé.
	Il n'y a que trois facteurs environnementaux : Relation et gestion, Communication, Environnement du travail

X	La motivation au travail est une énergie interne qui active le comportement et pousse les gens à travailler afin d'atteindre un objectif ou un résultat prévu, et implique un engagement dans leur travail.
	Certaines motivations externes sont le respect de soi et les réalisations personnelles
X	Les facteurs externes sont des facteurs qui viennent de l'extérieur. Ils partent normalement de l'organisation et doivent être des facilitateurs qui mettent à la disposition des individus les éléments nécessaires pour qu'ils puissent atteindre les objectifs.
X	Théorie d'Alderfer : La motivation est fonction de trois états fondamentaux : l'existence, la relation et la croissance. La frustration à un niveau supérieur implique de ne pas tenir compte de l'état inférieur immédiat.

Activité 2

Associez les éléments suivants concernant le leadership transformateur à l'une de ses caractéristiques	
L'implication	Peut être définie de la manière suivante : les employés sont inclus dans leur intérêt. Il s'agit d'un attachement individuel de base et il est direct. La direction prend l'initiative avec chaque employé, en s'impliquant pour atteindre un objectif commun spécifique.
Participation	Dans ce processus, essayez de vous joindre aux autres dans toutes les activités qui comptent dans l'entreprise.
Facteurs internes	Actions menées par l'individu marquées par sa propre volonté pour atteindre les objectifs et répondre à ses besoins toujours en fonction de ses compétences / capacités.
Théorie de Maslow	La motivation est fonction de cinq besoins psychologiques fondamentaux : physiologique, sécurité, amour, reconnaissance et développement personnel.

Activité 3

Faites correspondre les éléments suivants. Ils font référence à ce qu'une entreprise peut stimuler pour motiver ses employés.	
	Désir d'activités
	Désir de pouvoir
	Désir d'adhésion

	Désir de compétences
	Désir d'atteindre des objectifs
	Désir de reconnaissance

Activité 4

Faites correspondre les éléments suivants. Ils font référence à ce qui peut démotiver les employés d'une entreprise.	
	Des attentes non satisfaites
	Réunions improductives.
	Changements constants.
	La dissimulation d'information.
	Des réponses décourageantes



Des efforts inutiles.

Activité 5

Faites correspondre les éléments suivants. Ils font référence à ce qu'une entreprise peut faire pour motiver ses employés

	Le conseil d'administration de l'entreprise soutient les bonnes performances
	Stimuler la participation des travailleurs à la prise de décision.
	Inculquer aux employés la conviction de la valeur de leur travail.
	Veillez à ce que les objectifs soient réalisables.
	Donner aux employés la possibilité d'utiliser leur intelligence et leurs compétences pour résoudre les problèmes quotidiens.
	Rechercher l'équité liée aux personnes et aux récompenses.
	Gardez les employés occupés de manière productive.
	Ne jamais ignorer le salaire



Faire une communication interne et externe efficace.

Activité 6

Bonne réponse	Sélectionnez une ou plusieurs réponses correctes parmi les choix ci-dessous. Sélectionnez les options qui contribuent à motiver les employés d'une entreprise.
X	Donner aux employés la possibilité d'utiliser leur intelligence et leurs compétences pour résoudre les problèmes quotidiens.
	Des changements constants dans le travail d'équipe afin que de nouvelles personnes puissent apporter de nouvelles idées.
X	Faire une communication interne et externe efficace
	Faites-leur des câlins gratuits tous les matins.
X	Les différences individuelles doivent être reconnues entre les salariés.
	Cacher les informations et les faibles attentes.
X	Une bonne performance réalisée par l'un des employés soutenus par le conseil d'administration.
X	Mettre en œuvre des activités qui peuvent amener les employés à vouloir atteindre leurs objectifs

Unité 3. Leadership

Activité 1

Associez les éléments suivants concernant le leadership transformateur à l'une de ses caractéristiques	
 <p>Autocrat Leadership</p>	<p>Soucieux de sa propre personne et considère sa propre satisfaction comme l'objectif principal. Ses collaborateurs doivent le comprendre sans explications (Leadership autocratique).</p>
 <p>Bureaucrat Leadership</p>	<p>Des procédures bien définies, des réglementations bien formulées et leur respect sont une condition nécessaire et suffisante pour assurer le fonctionnement de l'entreprise. Essayez de préparer une réponse à toute situation qui pourrait se présenter (Leadership bureaucratique).</p>

 Democratic Leadership	<p>Les collaborateurs sont les plus importants. Se préoccupe de leurs sentiments et de leurs opinions. Délègue beaucoup mais sans organisation ni contrôle (Leadership démocratique).</p>
 Demagogue Leadership	<p>Pense qu'il détient la vérité ou les solutions, et qu'elles sont le produit de ses propres capacités. Méprise les collaborateurs qui n'admettent pas leurs points de vue ou n'accomplissent pas leurs volontés (Leadershi démagogique).</p>
 Paternalistic Leadership	<p>Centré sur les collaborateurs mais préoccupé par le fonctionnement du système. Ne définit pas bien les objectifs et ne contrôle pas leur realization (Leadership paternaliste).</p>
 Accompanying Leadership	<p>Le plus important est l'environnement de travail et les bonnes relations avec l'équipe. Veille à éviter les tensions et les conflits (Leadership complice).</p>
 Effective Leadership	<p>Considère que le succès et l'efficacité à long terme passent par un dosage correct entre les fonctions de gestion et les collaborateurs responsables, préparés et motivés (Leadership efficace).</p>

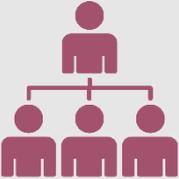
Activité 2

Bonne réponse	Sélectionnez une ou plusieurs réponses correctes parmi les choix ci-dessous
	Le "leadership situationnel" se caractérise par :
X	Un comportement du dirigeant qui change selon les circonstances
	Ne pas tenir compte de l'avis des salariés
X	Adopte une approche similaire entre les dirigeants et les employés que les parents et les fils : plus les employés ont d'autonomie, plus leur contrôle varie
	L'un de ses principaux facteurs est l'inspiration qu'il transmet à ses employés
X	Il repose sur quatre styles de gestion : ordonner, persuader, participer et déléguer
	C'est une direction dont la première préoccupation est, principalement, la situation de l'employé
X	Il décrit le leadership comme une ligne courbe, et non de manière linéaire.

Le leader prend en compte l'opinion de chacun avant la sienne

Activité 3

Associez les éléments suivants concernant le leadership transformateur à l'une de ses caractéristiques

 <p>Charismatic leadership</p>	<p>Ceux qui ont ce leadership gagnent facilement la confiance et le respect de leurs employés. Les employés s'identifient facilement à eux (Leadership charismatique).</p>
 <p>Individualized consideration</p>	<p>Les dirigeants se concentrent sur le diagnostic, et les capacités des employés afin de répondre à leurs besoins. La rétroaction est réciproque (Considération individuelle).</p>
 <p>Intellectual stimulation</p>	<p>Stimuler la créativité et se concentrer sur l'intérieur des problèmes. Ils font appel à l'intuition, à la logique et à leur volonté d'utiliser des méthodes innovantes (Emulation intellectuelle).</p>
 <p>Inspirational leadership</p>	<p>Ils donnent du courage, augmentent l'optimisme et l'enthousiasme et sont capables de communiquer leurs visions (Leadership inspirant)</p>

Activité 4

Faites correspondre les éléments suivants. Faites correspondre chaque type d'organisation avec son dirigeant idéal.

Organisation formelle	Burocratic Leadership considers that a well-defined procedure, well-stipulated regulations and respect for them enough to ensure a good functioning of the team.
Organisation informelle	Transactional Leadership, usually linked to this organisation since the common interest is boosted by motivational practices promoted by the leader.
Organisation situationnelle	Situational Leadership, where there is a big dependence between leader and followers.
Organisation fonctionnelle	Transformational Leadership, which promotes high knowledge/skills of key issues for the group and the organization. They promote a more technical role of employees in each position.
Mix organisationnel	Effective Leadership, which accepts and defines a clear framework structure and leaves a margin of initiative and maneuver to collaborators.

Unité 4. Politiques sociales

Activité 1

Faites correspondre les éléments suivants. Ils font référence à les Roles de Belvin.

 Driver	<p>Dynamique, audacieux, a l'initiative. Il peut parfois être provocateur et souvent offensant (Moteur)</p>
 Implementer	<p>Concrete Action Plans. It takes them to accept change and have a slow reaction. They are efficient, strategic and natural planners (Planificateur)</p>
 Finisher	<p>Responsable de l'exécution de tâches spécifiques. Engagé. Anxieux. Perfectionniste. Inquiète. Ne pas déléguer (Finisseur)</p>
 Cohesive	<p>Coopérative, pacifique, perspicace et diplomatique. Aide la cohésion de l'équipe. Il peine à prendre des décisions (Coherent)</p>
 Resources researcher	<p>Développer les contacts. Extroverti, communicatif. Sans stimuli, on perd rapidement l'enthousiasme. apporte souvent des idées originales (Chercheur de ressources)</p>
 Coordinator	<p>Tolérant, sûr de lui ; stimuler les processus de décision. Peut être perçu comme un manipulateur ; délègue trop (Coordinateur).</p>
 Mastermind	<p>Créatifs. Des solutions non conventionnelles pour des problèmes difficiles. Ignorer les incidents. Ce n'est pas un bon communicateur (Organisateur).</p>
 Evaluator	<p>Point de vue logique. Impartial. Précis. Stratégie. Manque d'initiative pour inspirer les autres (Evalueur).</p>

 Specialist	<p>Des qualités et des connaissances spécifiques. N'apporte sa contribution que lorsqu'il connaît le sujet. Parle beaucoup en termes techniques (Spécialiste).</p>
--	--

Exercice 2

Faites correspondre les éléments suivants. Ils font référence à les types de conflits.	
Conflit de perception	Il y a des points de vue différents, des rumeurs, des différences entre les groupes.
Conflits d'objectifs	Il y a plusieurs buts et objectifs au sein de l'entreprise..
Conflit de ressources	Le chef essaie de faire en sorte que chacun utilise efficacement les ressources en faisant prévaloir l'intérêt de l'équipe.
Conflit de style:	Il est nécessaire de prendre en compte les différentes personnalités et les différents besoins lors de l'attribution des rôles de travail
Conflit de presión:	Il y a des situations d'urgence qui favorisent le stress. Il se produit lorsqu'il n'est pas possible d'avancer dans le travail parce qu'il y a une date limite de livraison.
Conflit de rôle	Des luttes de pouvoir ou des confrontations entre travailleurs peuvent être générées parce que les fonctions se chevauchent.
Conflit de valeurs	Vous devez faire une bonne sélection du personnel, en tenant compte de l'alignement employé-entreprise à embaucher.
Conflit sur les politiques de l'entreprise	Les règles doivent être clairement rédigées pour éviter la confusion et la cohérence entre ce qui est écrit et ce qui est appliqué.

Activité 3

Ordonnez les déclarations suivantes selon le processus de résolution des conflits.	
1	Définir le problème (Qu'est-ce qui ne va pas ?).
2	Analyser ses causes (Pourquoi ?).
3	Définir des objectifs pour agir (Que voulons-nous atteindre ?).
4	Générer des alternatives (Que pouvons-nous faire ?).
5	Choisissez l'alternative la plus optimale (Que devons-nous faire ?).
6	Faire fonctionner la solution choisie (Comment faire ?).
7	Mettez-la en pratique (Do it).
8	Évaluer (Comment avons-nous fait ?).
9	Définir le problème (Qu'est-ce qui ne va pas ?).

Activité 4

Bonne	Sélectionnez les réponses qui, après avoir étudié le contenu du module, vous semblent
--------------	--

réponses	correctes.
	Dans un travail d'équipe, chaque personne est responsable de son propre travail et a des objectifs et des intérêts individuels et indépendants pour les autres.
X	On parle de réseaux formels lorsque les messages empruntent les voies officielles qui marquent la hiérarchie ou l'organigramme.
	La communication descendante est ce qui apporte l'information des subordonnés à leurs supérieurs
X	Le travail d'équipe est défini comme l'union de deux ou plusieurs personnes organisées d'une certaine manière, qui coopèrent pour atteindre un objectif commun qui est l'exécution d'un projet.
X	Les types de conflits selon leur état, peuvent être latents ou manifestes.
	Le conflit repose sur deux piliers fondamentaux : l'un émotionnel et l'autre rationnel.
X	Le chef d'équipe doit être une personne ayant un haut degré d'empathie, capable de se mettre à la place de n'importe quel collègue
X	Un conflit est une situation dans laquelle une partie des membres d'un groupe adopte une position sensiblement différente de celle du reste des membres, ce qui réduit ou élimine la cohésion
	En mettant en œuvre une politique de bien-être au travail, les organisations peuvent créer des cultures de soutien sur le lieu de travail qui encouragent l'absentéisme

Module 4 Étude de cas

Mme Green est à la tête du département des ventes et dirige son équipe de dix employés dans une entreprise qui en compte 148. Elle relève directement du PDG, et elle a toute autorité pour effectuer des tâches au sein de l'entreprise. Ses objectifs de vente sont fixés au niveau de l'entreprise, et ses primes sont basées sur la réussite de son équipe. Le PDG supervise son travail tous les mois, et les objectifs sont revus et adaptés tous les trimestres. Mme Green est ambitieuse et ses superviseurs lui permettent de consacrer jusqu'à dix jours par an à la formation aux ventes, au leadership et à la gestion des ventes. Elle a utilisé dix jours au cours des cinq dernières années.

Pendant son temps libre, elle préfère courir et faire de l'escalade libre. Lorsqu'elle travaille avec son équipe, elle rend hommage à l'ensemble de l'équipe et ne désigne jamais les individus qui la composent, car elle estime que l'équipe dans son ensemble contribue au succès global. Lors des réunions individuelles, elle fixe les attentes en matière de ventes et les indicateurs clés de performance (KPI) à l'employé et y associe des récompenses trimestrielles.

La dernière réunion de service qu'elle a tenue n'était pas différente des autres. Elle a envoyé le calendrier à l'avance, et son équipe a fait état des problèmes réguliers et des défis quotidiens. Il existe une forte concurrence entre les membres de l'équipe. Tous les membres de l'équipe se concentrent sur leurs objectifs personnels. Elle a notamment souligné lors de la réunion qu'elle avait adopté une nouvelle approche pour mesurer la contribution individuelle à l'entreprise. Elle va commencer à mesurer l'absentéisme, qui sera lié à la prime annuelle. Personne n'en a été ravi, surtout deux des membres qui ont de jeunes enfants et qui sont tous les deux dans le top trois des ventes annuelles. En outre, elle a expliqué qu'en raison des rotations au sein de l'organisation dans différents départements, le PDG a promis une prime de 5000 euros pour la réussite de la recherche d'un nouvel employé. Si l'employé reste un an, 30 % et s'il reste au moins deux ans, 100 % de la prime. L'une des trois premières employées s'est énervée lors de la réunion et a souligné qu'elle n'avait aucun contrôle si sa fille tombait malade à la maternelle et qu'elle était une excellente travailleuse atteignant tous les KPI. Mme Green a répondu qu'avoir des enfants était sa décision et que cela ne pouvait pas être une circonstance atténuante par rapport aux autres employés. Les règles sont les mêmes pour tout le monde. Mme Green peut être lunatique quant aux réponses qu'elle reçoit de son équipe, et elle est vive dans la communication. Son collègue le plus âgé la qualifie de diable rouge lorsqu'elle n'est pas là, car elle

porte souvent du rouge. En général, tous les employés bénéficient d'avantages dans l'entreprise qui se traduisent par des horaires flexibles et un plan de développement professionnel. L'entreprise est bien organisée, avec une tradition de 40 ans ; les employés perçoivent le fait d'y travailler comme un emploi sûr. Le département des ressources humaines fait régulièrement la promotion des valeurs de la société.

Quel est l'objectif commun des réunions de chefs de vente dans l'étude de cas?

Non	Connaître la perception de l'employé
Non	Faire des salariés des participants actifs
Oui	Obtenir des informations précieuses sur le travail quotidien
Non	Développer des lignes d'action visant à optimiser le travail quotidien

Quel élément de bon climat de travail au sein de l'organisation ne reconnaissez-vous pas dans le cas d'étude?

Non	Dans la nature du travail, puisque les employés ont une autonomie et un développement personnel
Non	En matière d'horaires de travail, avec la flexibilité et la répartition des heures de travail
Oui	Dans la cohésion et les relations au sein du groupe de travail
Non	Dans les incitations comme le salaire, les récompenses et le statut.

Lorsque la responsable des ventes faisait référence à l'absentéisme dans l'étude de cas, elle référerait au...

Non	Pourcentage de départs d'entreprises par rapport au nombre total de personnes
Oui	Nombre moyen de jours de congé par an et par personne
Non	Délai moyen par personne
Non	Jours perdus par an en raison de grèves, d'arrêts, de rassemblements, etc.

Lorsque le chef des ventes faisait référence à la rotation dans l'étude de cas, elle se référerait à...

Oui	Pourcentage de départs d'entreprises par rapport au nombre total de personnes
Non	Nombre moyen de jours de congé par an et par personne
Non	Délai moyen par personne
Non	Jours perdus par an en raison de grèves, d'arrêts, de rassemblements, etc.

Quels sont les facteurs de motivation inhérents qui ne sont pas spécifiques au chef des ventes?

Oui	Développement personnel/ épanouissement personnel
Non	Autonomie
Non	Respect de soi
Non	Réalisations personnelles

Quels sont les facteurs de motivation externes qui ne sont pas spécifiques aux membres de l'équipe?

Non	Appartenant à
Oui	Power
Non	Compétence
Non	éalisation

Ce sont les besoins basés sur la théorie McClelland qui sont le moins pris en compte dans l'organisation:

Non	Appartenant à
Oui	Power
Non	Compétence
Non	Réalisation

Laquelle des affirmations suivantes est correcte sur la base du cas d'étude:

Non	Le chef des ventes est un leader car sa position est imposée par l'autorité et provient de la hiérarchie.
Non	La chef des ventes est une dirigeante car elle ne traite pas les gens comme des objets ou des moyens de stimuler les ventes.
Non	Le chef des ventes est le chef car il obtient l'accord pour les activités professionnelles.
Oui	Le chef des ventes est le chef car c'est lui qui assigne la plupart des tâches

Lequel des styles de leadership transactionnel suivants est significatif pour un chef des ventes, selon le cas d'étude:

Oui	Leader actif
Non	Leader passif
Non	Leader du Laissez-Faire
Non	Non d'en haut

Laquelle des affirmations suivantes est correcte sur la base du cas d'étude:

Oui	Le leadership autocrate
Non	Un leadership efficace
Non	Leadership démagogique
Non	Accompagnement des dirigeants

Laquelle des affirmations suivantes est correcte sur la base du cas d'étude:

Non	Des réseaux informels sont utilisés pour diffuser des informations descendantes sur les primes de chasseurs de têtes
Oui	Le chef des ventes utilise surtout la communication descendante dans le département
Non	Une partie de l'étude de cas porte sur la communication externe
Non	Le chef des ventes utilise surtout la communication ascendante dans le département

Le cas d'étude se réfère-t-il bien à "l'équipe" lorsqu'il est question du chef des ventes et des employés de vent?

Non	Oui, ils pratiquent le travail d'équipe
Oui	Non, ils pratiquent le travail de groupe
Non	Non, les vendeurs pratiquent le travail d'équipe sans le chef des ventes
Non	Je ne peux pas dire à partir du cas d'étude

Nous connaissons différents types de conflits. Quel type de conflit s'est produit entre le chef des ventes et l'un des principaux travailleurs?

Non	Conflit sur les politiques de l'entreprise
Oui	Conflit de perceptions
Non	Des conflits pour des objectifs
Non	Conflit de valeurs

L'approche correcte pour résoudre le conflit dans le cas d'étude serait:

Oui	Analyser ses causes, Définir les objectifs pour agir, Générer des alternatives, Choisir l'alternative la plus optimale, Exploiter la solution choisie, La mettre en pratique, Evaluer
Non	Définir les objectifs pour agir, Générer des alternatives, Choisir l'alternative la plus optimale, Préparer une solution alignée sur vos objectifs personnels, La mettre en pratique, Evaluer
Non	Définir des objectifs pour agir, Générer des alternatives, Choisir l'alternative la plus optimale, Préparer une solution alignée sur vos objectifs personnels, La mettre en pratique
Non	Analyser ses causes, Définir les objectifs pour agir, Générer des alternatives, Choisir l'alternative la plus optimale, Exploiter la solution choisie, La mettre en pratique

Quels seraient les facteurs clés pour mesurer l'impact de la diversité des entreprises dans le cas d'étude présenté:

Oui	Sensibilisation à la diversité, données sur la diversité, indicateurs sur la diversité et apprentissage pour révéler l'impact
Non	Données sur la diversité, analyse de la diversité, indicateurs de la diversité et apprentissage pour révéler l'impact
Non	Données sur la diversité, Analyse de la diversité, Indicateurs de diversité
Non	Sensibilisation à la diversité, Données sur la diversité, Indicateurs de diversité