



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



Index

1. Introduction	3
2. Profil de la formation	3
2.1 TITRE DU COURS ET PROFIL DES PARTICIPANTS	4
2.2 NIVEAU DU CEC	4
2.3 ÉVALUATION, VALIDATION ET RECONNAISSANCE.....	5
2.4 LA DURÉE ESTIMÉE DU COURS.....	6
2.5 LE SYSTÈME EUROPÉEN DE CRÉDITS D'APPRENTISSAGES POUR L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION PROFESSIONNELS	6
2.6 TRANSFÉRABILITÉ- NOTE POUR LES CENTRES DE FORMATION	6
2.7 INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES.....	7
3. Parcours D'apprentissage	9
Module 1 Gestion du Personnel	10
Module 2 Relations de Travail	16
Module 3 Responsabilité social des Entreprises	18
Module 4 Engagement des Employés	20

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 comprehension 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'importante de la communication interne. Familiariser les étudiants avec les strategies 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 metre en oeuvre une étude sur le climat de travail. Donner des exemples sur la façon de metre en forme le bon climat et l'amérlioration continue de la communication. Présenter les éléments d'un environnement de travail positif, les valeurs personnelles et l'étiqne professionnelle.
2. Participation et implication	1. Elle porsuivra la mise en oeuvre 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"> • Pur 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.