



REVIVE 5.0

# REVIVE 5.0

**Révolutionner les PME  
grâce à l'intelligence  
émotionnelle dans la  
5e ère industrielle**

2023-1-FR01-KA220-VET-000152549

*Le modèle des compétences  
en intelligence émotionnelle  
pour la gestion des  
ressources humaines*



Co-funded by  
the European Union

© REVIVE 5.0, 2024.

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.



STANDOUTEDU



[www.revive5-0.eu](http://www.revive5-0.eu)



|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>Aperçu du modèle:</b>  | <b>04</b> |
| <b>2</b> | <b>Contexte et étapes du modèle</b>   | <b>11</b> |
| <b>3</b> | <b>Analyse comparative de la recherche documentaire et de la recherche sur le terrain</b> | <b>15</b> |
| <b>4</b> | <b>Développement d'un modèle de compétences en matière d'IE20</b>                         | <b>20</b> |
|          | <b>4.1. Compétences de base de l'IE:</b>  |           |
|          | <b>4.2. Stratégie de mise en œuvre:</b>   |           |
| <b>5</b> | <b>Bonnes pratiques et exemples de programmes d'EFPP</b>                                  | <b>30</b> |
| <b>6</b> | <b>Lignes directrices pour les responsables des ressources humaines</b>                   | <b>31</b> |
|          | <b>6.1. Recommandations en matière de formation:</b>                                      |           |
|          | <b>6.2. Intégration culturelle:</b>   |           |
| <b>7</b> | <b>Conclusion</b>   | <b>42</b> |
|          | <b>Annexe - I Bonnes pratiques</b>  | <b>45</b> |
|          | <b>BONNES PRATIQUES de la France</b>  | <b>45</b> |
|          | <b>BONNES PRATIQUES de la Grèce</b>   | <b>56</b> |
|          | <b>BONNES PRATIQUES de Chypre</b>   | <b>63</b> |
|          | <b>BONNES PRATIQUES italiennes</b>  | <b>69</b> |
|          | <b>BONNES PRATIQUES des Pays-Bas</b>  | <b>77</b> |
|          | <b>BONNES PRATIQUES de Türkiye</b>  | <b>85</b> |



REVIVE 5.0



# 1. Aperçu du modèle:

La transition vers l'industrie 5.0 marque une évolution significative du paysage industriel mondial, en mettant l'accent sur une intégration symbiotique des technologies numériques avancées et des valeurs centrées sur l'humain. Ce changement ne révolutionne pas seulement les processus de production, mais modifie aussi fondamentalement le rôle des ressources humaines dans la promotion d'environnements commerciaux innovants, résilients et compétitifs.

**Objectif:** Doter les professionnels et les dirigeants des ressources humaines de compétences en matière d'IE essentielles pour relever les défis et tirer parti des possibilités offertes par l'industrie 5.0.

**Portée:** Applicable dans divers secteurs au sein des PME dans les pays partenaires, avec une adaptabilité aux contextes mondiaux.

**Introduction:** L'industrie 5.0 représente une évolution significative dans la série des révolutions industrielles, marquant le passage d'une focalisation uniquement sur l'efficacité et l'automatisation (industrie 4.0) à la priorité donnée à l'intégration de l'intelligence humaine avec les avancées technologiques. Cette nouvelle phase met l'accent sur le rétablissement de la collaboration entre les humains et les machines sur le lieu de travail, visant à améliorer la créativité, la personnalisation et la durabilité. Pour les PME, il est essentiel de comprendre cette transition et de s'y préparer, car elle promet de révolutionner leurs cadres opérationnels, en les rendant plus adaptables, plus innovants et plus compétitifs sur un marché axé sur la technologie.

## Les trois grands axes de l'industrie 5.0

**Centrage sur l'humain:** Placer les compétences et la créativité humaines au premier plan des processus technologiques, en veillant à ce que la technologie complète plutôt qu'elle ne remplace le travail humain.

**Durabilité:** Donner la priorité aux pratiques de fabrication durables et respectueuses de l'environnement qui vont au-delà de la simple conformité pour réduire activement l'empreinte carbone et promouvoir l'économie circulaire.

**La résilience:** Construire des systèmes de fabrication adaptables et réactifs, capables de résister et de se remettre rapidement de perturbations telles que des changements économiques, des pandémies ou des crises environnementales.

Le projet REVIVE 5.0 représente un effort concerté pour exploiter l'intelligence émotionnelle (IE) en tant qu'atout essentiel pour la gestion des ressources humaines dans la transition des petites et moyennes entreprises (PME) vers l'industrie 5.0. L'initiative REVIVE 5.0 vise à développer un programme innovant d'enseignement et de formation professionnels (EFP) conçu pour doter les responsables des ressources humaines des PME des aptitudes et compétences essentielles en matière d'IE. Les compétences identifiées dans le rapport de synthèse sont essentielles pour gérer efficacement la transition de la main-d'œuvre vers un nouveau paradigme industriel qui met l'accent sur la synergie entre la créativité humaine et la technologie de pointe.



Les principales activités du projet REVIVE 5.0 comprennent une recherche approfondie visant à identifier les compétences émotionnelles qui ont un impact sur les pratiques de GRH, la création de programmes de formation professionnelle de pointe et le développement d'une plateforme d'apprentissage en ligne ainsi que d'un jeu numérique interactif pour améliorer l'expérience d'apprentissage des responsables des ressources humaines. Les outils vont être développés pour fournir des opportunités d'apprentissage basées sur le travail qui offrent un aperçu approfondi des défis et des opportunités présentés par l'Industrie 5.0.

En outre, le projet englobe des activités de pilotage pour tester et affiner les résultats du projet, en veillant à ce qu'ils soient pratiques et efficaces pour une application dans le monde réel. Les résultats seront promus par tous les partenaires, afin de diffuser les connaissances, de sensibiliser à l'IE et à l'industrie 5.0 et d'atteindre un public cible plus large. Les résultats du projet devraient inclure un modèle de compétences détaillant les compétences émotionnelles nécessaires aux responsables des ressources humaines, un programme d'enseignement professionnel adapté aux compétences en intelligence émotionnelle, une plateforme d'apprentissage en ligne accessible et un jeu numérique attrayant, tous conçus pour faciliter une transition en douceur vers l'industrie 5.0 pour les PME dans l'ensemble de l'UE.

Ensemble, ces introductions ouvrent la voie à une exploration approfondie de la manière dont les compétences en matière d'IE peuvent être stratégiquement développées et intégrées dans les pratiques de GRH dans divers contextes nationaux dans le cadre de l'industrie 5.0. Chaque partenaire apporte au projet des perspectives et des méthodologies uniques, reflétant la diversité des paysages industriels, culturels et économiques de leurs pays respectifs.

La synthèse de ces approches dans la phase de recherche du projet REVIVE a contribué à l'élaboration d'un cadre solide pour renforcer la résilience et la compétitivité des organisations à une époque caractérisée par des changements technologiques et sociétaux rapides.

En France, l'industrie 5.0 marque une évolution significative par rapport à l'industrie 4.0 axée sur l'automatisation, avec un accent renouvelé sur la collaboration homme-machine. Cette phase est largement soutenue par les initiatives gouvernementales, qui financent la recherche, le développement et les programmes de formation visant à préparer la main-d'œuvre aux nouvelles exigences technologiques. L'approche française met l'accent sur la durabilité, visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre et à combler le déficit de compétences par des efforts éducatifs ciblés. L'industrie 5.0 donne également la priorité aux éléments humains du travail, considérant les employés comme des atouts vitaux pour la croissance de l'organisation et le développement personnel.

En Grèce, l'industrie 5.0 est alignée sur la vision de la Commission européenne qui consiste à intégrer la transformation numérique à la durabilité et à l'action en faveur du climat.

Il s'agit de tirer parti de technologies avancées telles que l'informatique de pointe, les jumeaux numériques et l'intelligence artificielle pour renforcer les avantages concurrentiels en améliorant l'efficacité énergétique et la résilience. L'industrie 5.0 cherche à enrichir les rôles professionnels au-delà du simple fonctionnement des machines, en offrant des possibilités de contributions créatives et analytiques qui attirent et retiennent les meilleurs talents, favorisant ainsi un secteur industriel durable et résilient.

L'approche chypriote de l'industrie 5.0 intègre des technologies de pointe avec une orientation centrée sur l'humain, en employant des outils tels que l'IA, la robotique et l'IdO pour stimuler la productivité et l'innovation tout en favorisant le bien-être et l'autonomisation de la main-d'œuvre. L'intelligence émotionnelle (IE) est une pierre angulaire de cette stratégie, cruciale pour améliorer la communication, la collaboration et la prise de décision au sein d'environnements de travail dynamiques. L'objectif est de créer une atmosphère de travail qui favorise la créativité et la productivité au milieu des perturbations technologiques en cours.

L'Italie perçoit l'industrie 5.0 comme une transformation visionnaire qui harmonise les avancées technologiques avec des principes centrés sur l'humain, favorisant une croissance économique durable. La transition oblige les PME italiennes à adopter de nouvelles technologies et à améliorer les compétences de la main-d'œuvre en matière de culture numérique et d'intelligence émotionnelle. L'accent est mis sur la collaboration, la personnalisation et la créativité, avec pour objectif de former une main-d'œuvre apte à utiliser les nouvelles technologies pour renforcer la compétitivité mondiale.



Les Pays-Bas considèrent l'industrie 5.0 comme un changement stratégique visant à donner la priorité aux contributions sociétales, un changement catalysé par des perturbations mondiales telles que la pandémie de COVID-19. Cette nouvelle ère met l'accent sur l'humain, la durabilité et la résilience, en intégrant les technologies numériques et vertes pour créer des solutions de fabrication efficaces et privilégiées. Les PME néerlandaises sont encouragées à investir dans des stratégies innovantes d'engagement des employés et dans des adaptations culturelles pour naviguer efficacement dans cette transition, en se concentrant sur l'adaptation des technologies pour répondre aux besoins des travailleurs et protéger leurs droits.

En Turquie, l'industrie 5.0 se caractérise par une évolution vers un modèle industriel plus centré sur l'humain, améliorant les capacités humaines grâce à des technologies intelligentes telles que l'IA, l'IdO et la robotique. Ce paradigme souligne l'importance de l'intelligence émotionnelle, de l'adaptabilité et de l'innovation, ce qui oblige les PME à réviser leurs pratiques de GRH pour réussir dans le nouveau paysage industriel. La transition offre des opportunités de créativité, de personnalisation et de pratiques durables, mais aussi des défis en matière de montée en compétences de la main-d'œuvre et d'adaptation aux nouveaux modes de collaboration entre les humains et les machines.

L'industrie 5.0 est apparue comme une évolution nécessaire du paysage industriel pour remédier à certaines limites et à certains défis présentés par l'industrie 4.0, qui mettait fortement l'accent sur l'automatisation, l'efficacité et la technologie numérique. Si l'industrie 4.0 a transformé les processus de fabrication grâce à la robotique et à l'analyse des données, elle a souvent négligé l'aspect humain de la production. L'industrie 5.0 cherche à réintégrer la touche humaine dans les processus industriels, en se concentrant sur la collaboration entre les humains et les machines, ce qui renforce la créativité et l'innovation tout en maintenant les gains d'efficacité des révolutions industrielles précédentes.

## Perspective européenne sur l'industrie 5.0

D'un point de vue européen, l'industrie 5.0 est intégrée dans plusieurs documents et initiatives politiques qui reflètent les objectifs stratégiques de l'UE. L'Union européenne considère que l'évolution vers l'industrie 5.0 fait partie intégrante du maintien de sa compétitivité à l'échelle mondiale, de la promotion de l'innovation et de la réponse aux défis sociétaux. Les principaux documents d'orientation sont les suivants:

**Stratégie Europe 2020:** Se concentrer sur une croissance intelligente, durable et inclusive.

**Horizon Europe:** Le principal programme de financement de l'UE pour la recherche et l'innovation de 2021 à 2027, qui soutient le développement de technologies cruciales pour l'industrie 5.0.

**Programme "Europe numérique":** Ce programme vise à renforcer les capacités numériques de l'Europe et à faire en sorte que tous les Européens puissent bénéficier de transports plus sûrs, de nouveaux emplois et de meilleurs services de santé.

**La nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe:** Aligner la capacité industrielle de l'Europe sur ses ambitions écologiques et numériques.

## Points de vue européens et politiques de l'éducation

L'Union européenne promeut des politiques éducatives qui s'adaptent aux changements apportés par l'industrie 5.0, en mettant l'accent sur la nécessité de l'apprentissage tout au long de la vie et du développement continu des compétences. Les systèmes éducatifs sont encouragés à intégrer davantage d'enseignement des STIM, de formation aux compétences numériques et d'innovation dans les méthodologies d'enseignement. Cela inclut l'intégration de la formation à l'intelligence émotionnelle (IE), car ces compétences non techniques deviennent de plus en plus importantes pour gérer les aspects humains des lieux de travail technologiques.



## Le rôle de l'intelligence émotionnelle

L'intelligence émotionnelle (IE) joue un rôle crucial dans l'industrie 5.0 en favorisant un environnement de travail qui donne la priorité au bien-être humain parallèlement au progrès technologique. L'IE aide à gérer les aspects interpersonnels du travail, à améliorer la communication et à faciliter la collaboration entre les humains et les machines. Des compétences telles que l'empathie, la conscience de soi et l'adaptabilité sont essentielles pour les dirigeants comme pour les travailleurs afin de naviguer dans les interactions complexes et les changements rapides qui caractérisent les environnements industriels modernes.

## Contribution du projet REVIVE 5.0

Le projet REVIVE 5.0 aborde spécifiquement la transition vers l'industrie 5.0 en développant un programme de formation professionnelle adapté aux responsables des ressources humaines des PME. Ce programme leur permet d'acquérir les aptitudes et les compétences nécessaires en matière d'IE pour gérer efficacement cette transition. En se concentrant sur les compétences émotionnelles, REVIVE 5.0 contribue à garantir que les pratiques RH sont alignées sur les idéaux de l'industrie 5.0, préparant les PME à prospérer dans un avenir industriel centré sur l'humain, technologiquement avancé et durable. Le projet comprend également la création d'une plateforme d'apprentissage en ligne et d'un jeu numérique interactif, améliorant ainsi l'accessibilité et l'engagement de la formation à l'IE.

Le projet REVIVE 5.0 montre comment des initiatives éducatives ciblées et un accent stratégique sur l'intelligence émotionnelle peuvent contribuer de manière significative à une transition plus douce et plus efficace vers l'industrie 5.0, en s'alignant à la fois sur les objectifs industriels européens et sur des valeurs sociétales plus larges.

Dans toutes les contributions des partenaires, l'industrie 5.0 est reconnue comme un changement significatif par rapport à son prédécesseur, se concentrant davantage sur la collaboration homme-machine, la durabilité et l'amélioration de l'engagement et de la satisfaction des employés. Chaque pays met en évidence des défis et des opportunités uniques, mais le thème dominant est une évolution vers l'intégration des technologies avancées avec un fort accent sur les aspects humains du travail, motivée par la nécessité d'une main-d'œuvre résiliente, adaptable et innovante. Cette synthèse souligne le rôle essentiel de l'intelligence émotionnelle pour naviguer dans les complexités de l'industrie 5.0, un fil conducteur que l'on retrouve dans les approches stratégiques de tous les partenaires impliqués dans le projet REVIVE 5.0.





REVIVE 5.0



## 2. Contexte et étapes du modèle

L'initiative **REVIVE 5.0** a été mise en place pour répondre aux besoins évolutifs des petites et moyennes entreprises (PME) dans leur transition vers l'industrie 5.0. Reconnaisant l'évolution du paysage industriel, marquée par l'intégration de technologies de pointe avec un accent sur les approches centrées sur l'humain, le projet vise à améliorer les capacités des professionnels des ressources humaines à gérer efficacement cette transition.

L'élaboration du modèle des compétences en matière d'IE a constitué une réponse stratégique aux défis complexes présentés par l'industrie 5.0, qui mêle les avancées technologiques aux valeurs intrinsèques de la créativité, de l'empathie et de la collaboration humaines. Alors que les industries adoptent de plus en plus de technologies intelligentes telles que l'IA, la robotique et l'IdO, il est de plus en plus impératif de veiller à ce que les travailleurs humains restent au cœur des processus organisationnels et de l'innovation.

Ce modèle est le fruit d'une analyse approfondie impliquant de multiples partenaires européens qui ont mené des recherches approfondies, notamment des études documentaires et de terrain dans plusieurs pays. Ces études ont mis en évidence le besoin crucial pour les responsables et les équipes des ressources humaines d'être dotés de solides compétences en matière d'IE afin de diriger et de soutenir efficacement leur personnel. L'intelligence émotionnelle dans la GRH améliore non seulement les relations interpersonnelles et le bien-être au travail, mais favorise également l'adaptabilité et la résilience nécessaires dans les environnements de travail modernes, automatisés et rapides de l'industrie 5.0.

En outre, le projet REVIVE 5.0 s'aligne sur les politiques et les initiatives de l'Union européenne qui mettent l'accent sur le développement des compétences, en particulier sur l'amélioration de la culture numérique et des compétences interpersonnelles au sein de la main-d'œuvre. En intégrant l'IE dans les pratiques RH, le projet aide les PME à favoriser des lieux de travail qui ne sont pas seulement technologiquement avancés, mais qui soutiennent également le développement humain et la culture organisationnelle.

En substance, le modèle des compétences en matière d'IE sert de cadre fondamental aux PME pour cultiver une main-d'œuvre technologiquement compétente et émotionnellement intelligente. Ce modèle vise à fournir aux professionnels des RH les outils et les connaissances nécessaires pour naviguer dans les complexités de l'industrie 5.0, en veillant à ce que les progrès technologiques améliorent plutôt que de remplacer les éléments humains de la créativité, de l'innovation et de la prise de décision éthique.

Le projet REVIVE 5.0 a utilisé une méthodologie rigoureuse et complète dans plusieurs pays européens afin d'explorer et d'intégrer les compétences en intelligence émotionnelle (IE) dans la gestion des ressources humaines (GRH) pour les PME en transition vers l'industrie 5.0. Ce résumé résume l'approche combinée adoptée par tous les partenaires, soulignant l'uniformité et la nature collaborative de la recherche sans se concentrer sur les spécificités de chaque pays.

## **Approche méthodologique unifiée de la recherche documentaire et de la recherche sur le terrain:**

L'étape fondamentale du projet a consisté en une recherche documentaire approfondie, analysant une multitude d'articles universitaires, de rapports industriels et de documents officiels afin d'identifier les compétences essentielles de l'IE telles que l'empathie, l'autorégulation, le leadership et la capacité d'adaptation. Cette phase a été cruciale dans l'établissement d'un cadre théorique pour l'intégration de l'IE dans les pratiques de GRH adaptées aux besoins de l'industrie 5.0. Au total, les partenaires ont examiné plus de 55 articles universitaires et 35 rapports officiels, fournissant ainsi une base solide pour les recherches ultérieures sur le terrain.

La recherche sur le terrain a complété ces résultats en s'engageant directement auprès de PME à travers l'Europe par le biais de questionnaires et d'entretiens structurés. Cette approche a permis non seulement de valider la recherche documentaire, mais aussi de donner un aperçu concret de l'application et de l'impact de l'IE dans divers contextes organisationnels.

Les efforts collectifs des partenaires à travers l'Europe illustrent un engagement significatif pour comprendre et intégrer les compétences en intelligence émotionnelle (IE) dans les pratiques RH des PME en transition vers l'industrie 5.0.

En mettant en commun un large éventail de ressources - **56** articles universitaires, **25** rapports officiels, **15** études de cas et meilleures pratiques, et en contactant **130** PME dans plusieurs pays -, les partenaires ont pu tirer parti d'un large éventail de points de vue pour améliorer la profondeur et l'ampleur du projet. Cette approche globale de la recherche s'aligne non seulement sur l'accent mis par l'UE sur la promotion de l'innovation et de la compétitivité par le biais d'initiatives numériques et centrées sur l'humain, mais elle reflète également les orientations stratégiques définies dans des documents clés de l'UE tels que la stratégie numérique de l'UE et la nouvelle stratégie industrielle pour l'Europe. Ces documents préconisent l'intégration des capacités numériques avancées avec les compétences humaines essentielles pour conduire une transition industrielle durable et inclusive. L'engagement des partenaires avec diverses ressources académiques et pratiques soutient également les priorités de l'UE dans le renforcement des capacités des PME à naviguer dans les complexités de l'industrie 5.0, en veillant à ce que ces entreprises soient bien équipées pour contribuer et prospérer dans le paysage économique européen en pleine évolution.

### **Ateliers interactifs et études de cas:**

Les ateliers et les séminaires faisaient partie intégrante de la méthodologie, permettant des échanges dynamiques entre les professionnels des ressources humaines, les dirigeants d'organisations et les chercheurs.

Ces interactions ont permis d'approfondir la compréhension de la manière dont les compétences en matière d'IE peuvent être concrètement appliquées et soutenues dans les pratiques de GRH. Le projet a permis de documenter 11 études de cas percutantes issues de ces interactions, présentant des stratégies d'intégration de l'IE réussies qui améliorent la culture organisationnelle, l'efficacité du leadership et l'engagement des employés.

### **Intégration technologique et analyse comparative:**

Des outils avancés d'analyse des données ont été utilisés pour traiter les grandes quantités de données collectées, garantissant ainsi un traitement efficace et des informations précises. La méthodologie a également englobé une analyse comparative afin de mettre en évidence les différences et les similitudes dans la mise en œuvre de l'IE dans différents contextes nationaux et culturels, améliorant ainsi l'adaptabilité et la pertinence du modèle des compétences de l'IE.

### **Engagement des parties prenantes et études longitudinales:**

La méthodologie du projet a été particulièrement remarquée pour l'engagement des parties prenantes, impliquant un large éventail de professionnels des ressources humaines, d'experts du secteur et d'universitaires dans l'examen et l'affinement du modèle de l'assurance-emploi. Cet effort de collaboration a été essentiel pour garantir l'applicabilité pratique du modèle et son alignement sur les normes de l'industrie.

En outre, certains partenaires ont mené des études longitudinales pour suivre l'efficacité des compétences en matière d'IE au fil du temps, fournissant ainsi des données précieuses sur les impacts à long terme des stratégies mises en œuvre.

La méthodologie complète adoptée par le projet REVIVE 5.0 dans différents pays européens a conduit à l'élaboration d'un modèle innovant de compétences en IE. Ce modèle est conçu pour permettre aux PME de gérer efficacement la transition vers l'industrie 5.0 en exploitant le plein potentiel de leur main-d'œuvre grâce à une intelligence émotionnelle accrue. L'approche cohérente à tous les stades de la recherche - combinant l'exploration théorique avec l'application pratique et le retour d'information des parties prenantes - garantit que le modèle est à la fois robuste et adaptable aux divers besoins des PME dans un paysage industriel en évolution rapide. Cette méthodologie unifiée souligne non seulement l'importance de l'intelligence émotionnelle dans les pratiques modernes en matière de ressources humaines, mais crée également un précédent pour les initiatives futures visant à combiner les capacités humaines et les avancées technologiques sur le lieu de travail.





# 3. Analyse comparative de la recherche documentaire et de la recherche sur le terrain

## Résultats de la recherche documentaire

La synthèse des recherches documentaires approfondies menées dans les pays partenaires constitue le fondement de l'analyse comparative dans le cadre du projet REVIVE 5.0. Cette recherche fondamentale a permis d'identifier les compétences émotionnelles essentielles pour la gestion des ressources humaines (GRH) au milieu des vagues de transformation de l'industrie 5.0. Des compétences clés telles que l'empathie, l'autorégulation et le leadership ont été reconnues comme essentielles pour favoriser des environnements de travail qui donnent la priorité à la productivité et à l'innovation tout en soutenant une intégration bien équilibrée des valeurs technologiques et humaines.

En France, la recherche documentaire sur l'intelligence émotionnelle a souligné l'importance de l'adaptabilité et de la résilience, reflétant l'accent stratégique mis par le pays sur l'équipement de la main-d'œuvre pour des changements technologiques rapides tout en maintenant un fort accent sur les pratiques durables. Les méthodologies françaises ont souligné la nécessité de ces compétences pour naviguer dans l'interaction complexe entre les technologies avancées et les interactions humaines améliorées, qui sont au cœur du paradigme de l'industrie 5.0.

De même, les observations de la Grèce ont mis en évidence le rôle essentiel de l'empathie et du travail d'équipe dans les pratiques de GRH, en s'alignant sur les nuances culturelles nationales qui mettent l'accent sur les relations interpersonnelles et la réussite collective. La recherche grecque a également identifié un besoin important de développer des compétences de leadership qui peuvent guider les organisations à travers la transformation numérique inhérente à l'industrie 5.0, en favorisant des environnements qui encouragent la créativité et la résolution dynamique des problèmes

À Chypre, la recherche a mis en lumière l'importance des compétences émotionnelles dans la gestion des impacts psychologiques des perturbations technologiques sur la main-d'œuvre. Les résultats chypriotes soulignent que les compétences sociales et la résilience émotionnelle sont essentielles pour cultiver des lieux de travail productifs, innovants et psychologiquement sûrs, ce qui est de plus en plus important dans un paysage commercial fortement interconnecté et en évolution rapide.

La recherche italienne a mis en lumière l'interconnexion de l'empathie, du leadership et de l'innovation au sein des PME, en se concentrant sur la manière dont ces compétences peuvent favoriser une croissance durable et un avantage concurrentiel dans une économie fortement caractérisée par les petites et moyennes entreprises. L'accent a été mis sur la création de modèles d'entreprise centrés sur l'humain, qui tirent parti des avancées technologiques pour améliorer, plutôt que remplacer, les interactions humaines.



L'approche des Pays-Bas en matière de recherche a fait écho à une forte intégration de l'empathie et de l'intelligence culturelle, reflétant sa main-d'œuvre diversifiée et inclusive. Les résultats néerlandais ont souligné l'importance de ces compétences dans la gestion des équipes multiculturelles et la facilitation d'une communication efficace à travers divers paysages opérationnels, ce qui est crucial pour la réussite des initiatives de l'industrie 5.0.

Enfin, les observations de la Turquie soulignent que l'adaptabilité et le leadership éthique sont essentiels pour relever les défis uniques posés par la position stratégique du pays au carrefour de diverses influences culturelles et économiques. La recherche turque a mis en évidence la nécessité d'adopter des pratiques de GRH qui ne soient pas seulement axées sur la technologie, mais aussi profondément ancrées dans l'intelligence émotionnelle, afin de gérer efficacement une main-d'œuvre diversifiée et dynamique.

Ces résultats obtenus dans les pays partenaires illustrent une reconnaissance commune du rôle essentiel des compétences émotionnelles dans la GRH, alors que les industries du monde entier passent à l'ère de l'industrie 5.0, plus collaborative, plus adaptative et plus axée sur l'humain. Cette analyse comparative consolide ces idées, offrant une vue d'ensemble de la façon dont ces compétences ne sont pas simplement bénéfiques mais essentielles pour l'avenir du travail dans une économie mondiale de plus en plus numérique et interconnectée. En donnant la priorité à ces compétences émotionnelles, les PME peuvent s'assurer non seulement de survivre mais aussi de prospérer en favorisant une main-d'œuvre innovante, réactive et profondément centrée sur l'humain.

## Aperçu des recherches sur le terrain

En complément de l'étude documentaire, les enseignements tirés des engagements sur le terrain offrent une perspective tangible sur la manière dont les compétences identifiées de l'IE sont mises en œuvre et perçues au sein de diverses PME dans les régions partenaires. Par le biais d'enquêtes et d'engagements directs, la recherche sur le terrain a permis de découvrir une compréhension nuancée des applications pratiques de ces compétences. Elle a révélé les variations de leur efficacité et de leur adaptation dans différentes cultures et structures organisationnelles, offrant ainsi une vision concrète des défis et des succès de l'intégration de l'IE dans les pratiques de gestion des ressources humaines.

En France, une recherche sur le terrain impliquant des questionnaires structurés et des entretiens avec des professionnels des RH dans de multiples secteurs a mis en évidence la mise en œuvre pratique des compétences de l'IE telles que l'empathie et l'autorégulation. Les PME françaises ont manifesté un vif intérêt pour le développement de ces compétences afin de mieux gérer la dynamique du lieu de travail et de favoriser un environnement collaboratif, essentiel à l'innovation et à la productivité dans le contexte de l'industrie 5.0. Les retours d'expérience ont souligné la nécessité de programmes de formation ciblés qui répondent aux défis spécifiques de l'industrie, tels que la gestion du changement et l'intégration technologique sans compromettre les valeurs centrées sur l'humain.

La recherche grecque sur le terrain a également fourni des informations précieuses, en mettant l'accent sur la façon dont l'intelligence émotionnelle est perçue et utilisée dans les PME locales. Des enquêtes menées dans divers secteurs ont révélé une prise de conscience croissante de l'importance de l'IE pour améliorer l'efficacité du leadership et la satisfaction des employés. Toutefois, le retour d'information a également mis en évidence un manque de programmes systématiques de formation et de développement de l'IE, ce qui suggère un domaine d'intervention essentiel pour doter les PME grecques des outils nécessaires pour tirer parti de l'IE en vue d'une réussite organisationnelle.

À Chypre, les engagements sur le terrain ont mis en évidence le rôle de l'IE dans la facilitation d'une communication et d'une collaboration efficaces au sein des PME confrontées à des changements technologiques rapides. La recherche a montré que si l'importance de l'IE est généralement reconnue, les applications pratiques sont souvent incohérentes et varient considérablement d'une organisation à l'autre. Cette variabilité a été attribuée aux différents niveaux d'engagement des dirigeants en faveur du développement de l'IE et à la disponibilité des ressources pour soutenir de telles initiatives.

Les PME italiennes ont donné un aperçu de l'intégration des compétences de l'IE dans l'amélioration de l'adaptabilité et de la résilience. La recherche sur le terrain par le biais d'études de cas et d'un retour d'information direct a souligné l'importance de l'empathie et des compétences sociales dans la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée et dans la navigation dans les complexités des transitions de l'industrie 5.0.

Les résultats suggèrent que si les PME italiennes sont désireuses d'adopter l'IE, il est nécessaire d'adopter des approches plus structurées pour la formation et la mise en œuvre de ces compétences à tous les niveaux de l'organisation.

Les Pays-Bas ont offert une perspective unique, avec une recherche sur le terrain axée sur l'intégration systématique de l'IE dans les pratiques de GRH. Les PME néerlandaises se sont révélées être en avance dans l'application des stratégies d'IE, en particulier dans le développement du leadership et la gestion d'équipe. Les réactions des responsables des ressources humaines et des employés ont mis en évidence l'impact positif de l'IE sur la culture du lieu de travail et le bien-être des employés, avec un appel pressant en faveur de programmes d'apprentissage et de développement continu pour rester en phase avec l'évolution du paysage commercial.

En Turquie, la recherche sur le terrain a reflété un vif intérêt pour le développement des compétences en matière d'IE afin de gérer la dynamique interculturelle et la transformation industrielle rapide qui caractérisent l'environnement commercial turc. Les enquêtes et les entretiens avec les responsables des ressources humaines et les dirigeants de PME ont révélé un fort désir d'améliorer la formation à l'IE pour mieux faire face aux défis de l'industrie 5.0, notamment en encourageant l'innovation et en gérant le changement de manière efficace.

Dans l'ensemble, la recherche sur le terrain dans toutes les régions partenaires a non seulement validé les résultats de la recherche documentaire, mais a également permis de mieux comprendre la manière dont les compétences en matière d'IE sont actuellement appliquées dans divers contextes de PME. Elle a mis en évidence les défis communs rencontrés lors de l'intégration de ces compétences dans les pratiques de GRH, tels que la nécessité de programmes de formation plus complets, d'une plus grande implication des dirigeants et d'un alignement stratégique des initiatives en matière d'IE sur les objectifs de l'organisation. Ces informations sont essentielles pour élaborer un modèle robuste de compétences en matière d'IE qui puisse répondre efficacement aux besoins spécifiques et aux opportunités des PME qui naviguent dans le paysage complexe de l'industrie 5.0.





## 4. Développement d'un modèle de compétences en matière d'IE

Le "Modèle de compétences en IE pour la GRH" est conçu pour doter les PME des outils et stratégies nécessaires pour exploiter le plein potentiel de leur main-d'œuvre grâce à l'intégration efficace des compétences en intelligence émotionnelle (IE). Ce modèle répond au besoin critique des professionnels des ressources humaines de gérer habilement les ressources humaines et technologiques dans le contexte évolutif de l'industrie 5.0, où l'accent est mis sur la collaboration entre l'homme et la machine.

**Compétences de base:** Compétences définies de l'IE telles que l'empathie, l'adaptabilité et la résilience, avec des applications spécifiques dans les contextes RH.

**Stratégies de mise en œuvre:** Des étapes pratiques pour intégrer ces compétences dans les opérations quotidiennes des RH, du recrutement au développement des employés et à la construction d'une culture organisationnelle.



## MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

### Exploration initiale du contexte

L'élaboration du modèle de compétences de l'IE a commencé par une étude approfondie du contexte. Cette étape fondamentale a impliqué un examen approfondi de la littérature existante, une analyse des tendances de l'industrie et l'identification des meilleures pratiques et des lacunes existantes dans les modèles actuels. Cette collecte exhaustive et la synthèse des informations ont été documentées dans le rapport de synthèse REVIVE 5.0, qui a servi de ressource centrale pour les phases ultérieures du développement du modèle.

### Élaboration d'un schéma préliminaire des compétences

Avec une base solide en place, une ébauche préliminaire du modèle de compétences a été rédigée. Ce cadre initial a incorporé les idées tirées de l'exploration du contexte, en soulignant les compétences essentielles, les aptitudes et les comportements qui sont vitaux pour les professionnels des RH afin de naviguer efficacement dans les complexités de l'industrie 5.0. Ce projet a servi de structure squelettique pour affiner le modèle grâce au retour d'information des experts.

### Engagement avec l'avis d'un expert

Afin de garantir la pertinence et l'applicabilité du modèle de compétences, un retour d'information a été sollicité auprès d'un groupe diversifié d'experts en la matière. Ce groupe comprenait des professionnels des ressources humaines, des leaders de l'industrie et des universitaires qui ont apporté un éclairage critique sur le projet de modèle. Leurs commentaires ont permis d'identifier les domaines négligés et de confirmer la pertinence et l'exactitude des compétences incluses, garantissant ainsi l'exhaustivité du modèle et son applicabilité dans le monde réel.

### Améliorer et affiner le modèle

Le modèle de compétences a été méticuleusement affiné sur la base du retour d'information des experts. Ce processus d'amélioration itératif a été crucial pour aligner le modèle plus étroitement sur les exigences de l'industrie et les recommandations des experts. Il a permis de s'assurer que le modèle répondait non seulement aux exigences théoriques, mais aussi aux besoins pratiques des professionnels des ressources humaines dans l'industrie 5.0.

## Authentification et confirmation du modèle

La dernière phase a consisté à valider le modèle de compétences affiné par des applications dans le monde réel. Cette validation a été réalisée par des mises en œuvre pilotes avec des PME sélectionnées et des évaluations basées sur des simulations. Ces tests pratiques ont été essentiels pour vérifier l'efficacité du modèle dans l'amélioration des pratiques RH et confirmer qu'il est prêt à être appliqué plus largement dans l'ensemble de l'industrie.

Le processus complet de développement du modèle de compétences de l'IE, documenté par cette analyse comparative, met en évidence l'approche rigoureuse adoptée par le projet REVIVE 5.0.

Ce modèle est conçu pour doter les professionnels des ressources humaines des outils nécessaires pour prospérer dans l'ère de l'industrie 5.0, en favorisant une main-d'œuvre à la fois compétente sur le plan technologique et dotée d'une grande intelligence émotionnelle. En intégrant ces compétences dans les pratiques RH, les PME peuvent améliorer leur capacité d'adaptation, favoriser l'innovation et conserver un avantage concurrentiel dans un paysage industriel en constante évolution.

Tous les partenaires reconnaissent clairement l'importance de l'IE dans la transition vers l'industrie 5.0, des compétences spécifiques étant considérées comme essentielles dans les différentes régions. Toutefois, le degré d'intégration de l'IE varie, les thèmes communs étant notamment la nécessité d'améliorer les programmes de formation, d'établir des lignes directrices plus claires et de mettre en place des stratégies pour traiter la question de la préparation et de la résistance au changement au sein des organisations. La synthèse de ces résultats permettra d'élaborer des stratégies de développement de l'IE et des pratiques de GRH sur mesure qui s'alignent sur les exigences évolutives de l'industrie 5.0, en veillant à ce que les PME des différentes régions soient bien équipées pour naviguer efficacement dans cette transition.



### 4.1 Compétences de base de l'IE:

Le modèle identifie et développe plusieurs compétences clés en matière d'IE, essentielles pour les professionnels des ressources humaines au sein des PME:

## Conscience de soi

**Objectif:** Améliorer la compréhension de ses émotions, de ses forces, de ses limites et de ses valeurs.

**Application RH:** Améliorer la prise de décision, réduire les préjugés dans le recrutement et l'évaluation, et favoriser le développement personnel.

### Indicateurs de comportement:

- Réfléchit régulièrement à ses propres performances et demande un retour d'information.
- Reconnaît les déclencheurs émotionnels et leur impact sur lui-même et sur les autres.
- Fait preuve d'une auto-évaluation précise de ses capacités et de ses limites.
- Discute ouvertement des domaines de développement personnel et professionnel.

## L'autorégulation

**Objectif:** Développer des compétences pour gérer les émotions et les comportements de manière positive.

**Application RH:** Gérer le stress sur le lieu de travail, gérer efficacement les conflits et faire preuve d'adaptabilité.

## Indicateurs de comportement:

- Garde son sang-froid et son calme sous pression.
- S'adapte aux changements de circonstances sans réaction émotionnelle excessive.
- Fait preuve de fiabilité et d'intégrité dans les situations stressantes.
- Fait preuve de capacité à retarder les réactions immédiates lorsque c'est nécessaire.

## Empathie

**Objectif:** Cultiver la capacité à comprendre et à partager les sentiments des autres.

**Application RH:** Améliorer les relations avec les employés, améliorer les compétences en matière de négociation et de persuasion, et favoriser une culture organisationnelle positive.

### Indicateurs de comportement:

- Écoute activement les préoccupations et les sentiments des autres et y répond.
- Reconnaît l'état émotionnel des autres et y répond de manière appropriée.
- Démontre qu'il comprend le point de vue et les besoins d'autrui.
- Ajuste ses actions et ses décisions pour tenir compte de l'empathie envers les autres.

## Compétences sociales

**Objectif:** Renforcer les compétences en matière de communication, de résolution des conflits et d'esprit d'équipe.

**Application RH:** Faciliter un travail d'équipe efficace, le leadership et la gestion du changement organisationnel.

### Indicateurs de comportement:

- Assurer efficacement la médiation et la résolution des conflits interpersonnels.
- Établit et entretient des relations positives au sein de l'équipe.
- Communique de manière claire et convaincante.
- Encourage la résolution collaborative des problèmes et l'engagement de l'équipe.

## Leadership

**Objectif:** Inspirer et guider les individus et les équipes vers la réalisation des objectifs de l'organisation.

**Application RH:** Améliorer les programmes de développement du leadership, motiver les employés et favoriser la prise de décisions éthiques.

## Indicateurs de comportement:

- Fixe une vision claire et motive les autres à l'atteindre.
- Fait preuve d'équité et d'impartialité dans ses relations avec les employés.
- Assume la responsabilité des résultats de l'équipe.
- Encourage et soutient le développement de l'équipe et la croissance individuelle des membres.

### Prise de décision éthique

**Objectif:** Encourager la prise de décisions moralement fondées et conformes aux valeurs de l'organisation.

**Application RH:** Favoriser une culture d'intégrité, de confiance et de transparence.

### Indicateurs de comportement:

- Prend des décisions qui sont cohérentes avec les normes éthiques personnelles et organisationnelles.
- Communique ouvertement le raisonnement qui sous-tend les processus de prise de décision.
- Agit comme un modèle d'intégrité et d'équité.
- Aborde rapidement et efficacement les comportements contraires à l'éthique chez les autres.

## Intelligence culturelle

**Objectif:** Améliorer la compréhension et l'efficacité des différentes cultures.

**Application RH:** Renforcer la compétitivité mondiale, gérer des équipes multiculturelles et intégrer des pratiques inclusives.

### Indicateurs de comportement:

- Démonstre qu'il est conscient des différences culturelles et qu'il y est sensible.
- Communique efficacement avec des personnes d'origines diverses.
- Adapte son approche dans les situations interculturelles afin de garantir l'inclusion et le respect.
- Montre une volonté d'apprendre à partir de perspectives et d'expériences diverses.

## 4.2 Stratégie de mise en œuvre:

Pour intégrer efficacement ces compétences en matière d'IE, le modèle propose une stratégie de mise en œuvre structurée:

### Les compétences en intelligence émotionnelle dans les pratiques de GRH

Le cœur de l'analyse porte sur la manière dont les compétences en matière d'IE sont intégrées dans les pratiques de GRH dans les différentes régions:

Les PME françaises accordent une grande priorité à la formation à l'IE, en mettant l'accent sur le leadership, l'adaptabilité et l'empathie, grâce à un soutien gouvernemental important en faveur des programmes de formation.

Les réponses grecques soulignent la nécessité de l'IE pour améliorer les relations sur le lieu de travail et gérer le climat émotionnel dans le cadre des efforts de relance économique. L'accent est mis sur le développement des compétences sociales et la gestion du changement.

À Chypre, l'accent est mis sur la résolution des conflits et la promotion de la collaboration au sein de l'équipe, de nombreuses PME commençant à reconnaître l'importance de l'IE dans la gestion d'une main-d'œuvre culturellement diversifiée.



Les PME italiennes valorisent l'IE pour le leadership et la prise de décision, en particulier dans les entreprises familiales où les relations personnelles et la fidélisation à long terme des employés sont cruciales.

Les entreprises néerlandaises intègrent l'IE dans leurs politiques libérales et progressistes sur le lieu de travail, en mettant l'accent sur le bien-être des employés et les cultures de travail innovantes.

L'analyse turque reflète une approche stratégique de l'intégration de l'IE dans les pratiques organisationnelles, avec un accent particulier sur le leadership et la gestion de la diversité culturelle.

Le modèle des compétences de l'IE pour la GRH, dérivé d'une recherche documentaire et de terrain exhaustive, est méticuleusement conçu pour intégrer l'intelligence émotionnelle dans le tissu des pratiques RH des PME dans le paysage évolutif de l'industrie 5.0. La mise en œuvre de ce modèle s'articule autour d'une stratégie à multiples facettes, garantissant que les compétences en IE sont effectivement intégrées dans les opérations quotidiennes et la culture des organisations.

L'élément central de la stratégie de mise en œuvre est le déploiement de programmes de formation personnalisés qui s'adressent à tous les niveaux d'une organisation. Ces programmes sont conçus pour être expérientiels, incorporant des études de cas réels, un apprentissage par simulation et des ateliers interactifs.

Ces initiatives visent à renforcer les compétences fondamentales en matière d'IE, telles que l'empathie et l'autorégulation, tout en abordant des compétences avancées telles que la prise de décision éthique et le leadership dans le contexte de l'industrie 5.0.

Les évaluations régulières et les mécanismes de retour d'information continu constituent un autre pilier de la stratégie de mise en œuvre. En intégrant les évaluations de l'IE dans les processus RH de routine tels que le recrutement et les évaluations de performance, les PME peuvent garder le pouls du développement de l'IE de leur main-d'œuvre. Le retour d'information recueilli grâce à ces évaluations permet d'élaborer des plans de développement personnalisés, favorisant ainsi un environnement d'amélioration continue et d'adaptation aux changements de l'industrie.

Le modèle de compétences de l'IE souligne l'importance d'intégrer l'intelligence émotionnelle dans les processus de base des ressources humaines. Il s'agit de réviser les stratégies de recrutement pour détecter l'IE, d'adapter les processus d'intégration pour installer les principes de l'IE dès le départ et d'intégrer l'IE dans les programmes de développement du leadership. En alignant les processus RH sur les compétences en matière d'IE, les PME peuvent améliorer leur efficacité opérationnelle et former une main-d'œuvre à la fois compétente sur le plan technique et intelligente sur le plan émotionnel.

Il est essentiel de promouvoir une culture qui valorise l'intelligence émotionnelle. Cette stratégie implique l'approbation du leadership et la modélisation des rôles, où les dirigeants illustrent les compétences de l'IE dans leurs interactions et leurs prises de décision. Les politiques administratives et les pratiques quotidiennes devraient renforcer l'importance de l'IE, de la manière dont les réunions sont menées à la façon dont les conflits sont résolus, en cultivant un lieu de travail qui donne la priorité à l'empathie, à la résilience et à la collaboration.

Il est essentiel d'établir des mesures solides pour évaluer l'impact des compétences en matière d'IE sur la performance organisationnelle. Ces paramètres devraient mesurer les améliorations en termes d'engagement des employés, de productivité et de taux de rétention, fournissant ainsi des preuves tangibles des avantages de l'intégration de l'IE. Ces données permettent non seulement de valider l'efficacité du modèle de l'IE, mais aussi d'affiner et d'adapter les stratégies pour répondre à l'évolution des besoins organisationnels et des normes de l'industrie.

### Défis et opportunités

Chaque région partenaire est confrontée à des défis et à des opportunités uniques en ce qui concerne l'intégration de l'IE dans les cadres de l'industrie 5.0:

#### **Obstacles économiques et culturels:**

L'instabilité économique en Grèce et à Chypre pose des obstacles importants, tandis que la dynamique culturelle en Italie et en Turquie nécessite des stratégies d'intégration de l'IE sur mesure.

**Adaptation technologique:** Alors que les PME néerlandaises et françaises affichent un haut niveau de préparation technologique, les entreprises grecques et chypriotes luttent contre la transformation numérique, ce qui a un impact sur leur capacité à tirer pleinement parti des avantages de l'IE.

**Soutien politique et gouvernemental:** Les régions françaises et néerlandaises bénéficient d'un soutien gouvernemental fort dans la formulation de politiques qui encouragent l'intégration de l'IE. En revanche, les politiques grecque et chypriote évoluent encore pour soutenir efficacement ces cadres.

**Formation et développement:** Créer et dispenser des programmes de formation à l'IE personnalisés pour tous les niveaux organisationnels, en mettant l'accent sur l'apprentissage par l'expérience, les études de cas réels et les applications pratiques. Élaborer et proposer des programmes de formation complets et personnalisés, adaptés aux besoins des différents niveaux de l'organisation. Utiliser un mélange d'apprentissage par l'expérience, d'études de cas réels et d'applications pratiques pour garantir un apprentissage approfondi et une applicabilité dans le monde réel.

**Évaluation et retour d'information:** Mettre en œuvre des évaluations régulières de l'IE pour les employés et les dirigeants, en utilisant le retour d'information pour des plans de développement ciblés et une amélioration continue. Évaluez régulièrement les compétences en matière d'IE des employés et des dirigeants à l'aide d'outils standardisés. Utiliser ce retour d'information pour créer des plans de développement ciblés et promouvoir l'amélioration continue de l'IE dans l'ensemble de l'organisation.

**Intégration dans les processus RH:** Intégrer les compétences en matière d'IE dans les processus de recrutement, de gestion des performances, de développement du leadership et de planification de la succession. Évaluez régulièrement les compétences en matière d'IE des employés et des dirigeants à l'aide d'outils normalisés. Utiliser ce retour d'information pour créer des plans de développement ciblés et promouvoir l'amélioration continue de l'IE dans l'ensemble de l'organisation.

**Développement de la culture:** Promouvoir une culture qui valorise et pratique l'IE. Il s'agit notamment de reconnaître et de récompenser les démonstrations d'intelligence émotionnelle sur le lieu de travail et de promouvoir des normes qui soutiennent les comportements liés à l'IE.

**Suivi et évaluation:** Établir des mesures pour évaluer l'impact des compétences de l'IE sur les performances des individus, des équipes et de l'organisation, en adaptant les stratégies en fonction des données et du retour d'information.





## 5. Bonnes pratiques et exemples de programmes d'EFP

---

En présentant des exemples de pays partenaires, cette section décrit des programmes d'EFP réussis qui intègrent efficacement les composantes de l'IE. Elle met en lumière des méthodes d'enseignement, des contenus de cours et des résultats d'apprentissage innovants qui ont considérablement amélioré les pratiques RH au sein des PME. Ces meilleures pratiques offrent un modèle pour développer ou améliorer les programmes d'EFP visant à renforcer les compétences en IE des professionnels des ressources humaines.

**Toutes les bonnes pratiques figurent à l'annexe I.**



REVIVE 5.0



## 6. Lignes directrices pour les responsables des ressources humaines

Cette section fournit aux responsables des ressources humaines des lignes directrices concrètes sur la manière d'utiliser efficacement le modèle des compétences:

### Comprendre l'importance de l'IE dans l'industrie 5.0:

- **Ateliers et séminaires éducatifs:** Organisez régulièrement des sessions de formation axées sur l'importance de l'IE à l'ère numérique. Elles devraient porter sur la manière dont l'IE facilite la gestion d'équipes diverses et améliore la prise de décision et l'innovation sur un lieu de travail technologiquement avancé.

### Intégrer l'IE dans les pratiques RH:

- **Recrutement:** Intégrer l'évaluation de l'IE dans le processus de recrutement afin de s'assurer que les nouveaux employés possèdent les compétences émotionnelles nécessaires qui correspondent aux valeurs et à la culture de l'entreprise. Il peut s'agir d'entretiens comportementaux, de tests psychométriques axés sur l'IE et de tests de jugement situationnel.

- **Intégration et formation continue:** Élaborer un processus d'intégration qui souligne l'engagement de l'entreprise en faveur de l'IE, en utilisant des scénarios réels et des jeux de rôle pour démontrer sa valeur. Des programmes de formation continue devraient être mis en œuvre pour améliorer les compétences en matière d'IE des employés existants, en se concentrant sur des domaines tels que l'empathie, la résolution des conflits et la communication adaptative.
- **Gestion des performances:** Ajuster les systèmes d'évaluation des performances pour y inclure les paramètres de l'IE. Il s'agit d'évaluer non seulement la capacité d'un employé à répondre aux exigences techniques de son poste, mais aussi son efficacité à gérer les relations interpersonnelles, à s'adapter au changement et à diriger des équipes en faisant preuve d'intelligence émotionnelle.
- **Programmes de mentorat:** Mettre en place des programmes de mentorat dans le cadre desquels des dirigeants expérimentés accompagnent des employés plus jeunes ou moins expérimentés dans le développement de leurs capacités en matière d'IE, en leur offrant des conseils dans le cadre de plans de développement personnel axés sur les compétences émotionnelles et sociales.

### Favoriser une culture d'entreprise propice à l'IE:

**Initiatives culturelles:** Promouvoir une culture d'entreprise qui valorise l'ouverture, la confiance et le respect. Cela peut être soutenu par des plateformes de communication interne qui encouragent le partage et la reconnaissance des comportements émotionnellement intelligents.

**Mécanismes de retour d'information :** Mettez en place un système dans lequel les employés peuvent donner et recevoir régulièrement un retour d'information sur leurs interactions émotionnelles et leurs expériences au travail. Il doit s'agir d'un espace sûr pour des conversations constructives sur la croissance émotionnelle et les défis à relever.

### Développer le leadership de l'IE:

- **Programmes de développement du leadership:** Créer des filières spécialisées au sein des programmes de formation au leadership afin de former des dirigeants émotionnellement intelligents. Les formations devraient inclure le leadership empathique, la prise de décision éthique et la gestion de crise avec une approche centrée sur l'humain.

### Tirer parti de la technologie:

- **Outils numériques pour le développement de l'IE:** Utilisez des plateformes numériques et des applications qui offrent une formation à l'IE et un retour d'information en temps réel. Ces outils peuvent aider les employés à s'exercer et à recevoir un retour sur leurs compétences émotionnelles dans un environnement contrôlé.

- **Analyse des données:** Utilisez l'analyse des ressources humaines pour mesurer l'impact de l'IE sur les performances de l'organisation. Les indicateurs clés peuvent inclure l'engagement des employés, les taux de rotation et les niveaux de productivité. Les données recueillies peuvent aider les responsables des ressources humaines à affiner les initiatives en matière d'IE et à démontrer leur valeur aux parties prenantes.

#### Engagement des parties prenantes:

- **Consultations régulières avec les employés:** Engagez-vous régulièrement avec les employés pour obtenir leur avis sur les programmes et les politiques de formation à l'assurance-emploi. Cela permet de s'assurer que les initiatives sont pertinentes et répondent efficacement aux besoins de la main-d'œuvre.
- **Collaboration avec des experts du secteur:** Établissez des partenariats avec des psychologues, des experts en IE et des établissements universitaires pour vous tenir au courant des dernières recherches et des pratiques efficaces dans le domaine de l'intelligence émotionnelle.

#### Évaluation et adaptation:

- Révision et adaptation régulières des stratégies d'IE: Évaluer en permanence l'efficacité des politiques d'IE et des programmes de formation. Soyez ouvert à l'idée de procéder à des ajustements en fonction du retour d'information et de l'évolution du paysage industriel, afin de maintenir la pertinence et l'impact des approches.

**En suivant ces lignes directrices,** les responsables des ressources humaines peuvent s'assurer que leurs organisations ne se contentent pas de s'adapter aux exigences de l'industrie 5.0, mais qu'elles y prospèrent en tirant parti de tout le potentiel de leur capital humain. L'approche globale de REVIVE 5.0 en matière d'intégration de l'IE contribuera à créer une main-d'œuvre plus adaptable, plus innovante et plus intelligente sur le plan émotionnel.

Les lignes directrices pour les responsables des ressources humaines, qui font partie du modèle de compétences de l'IE pour la gestion des ressources humaines, servent de feuille de route pour l'intégration de l'intelligence émotionnelle dans les pratiques de ressources humaines des PME en transition vers l'industrie 5.0. Ces lignes directrices sont conçues pour aider les responsables des ressources humaines à favoriser une main-d'œuvre à la fois compétente sur le plan technologique et émotionnellement intelligente, ce qui renforce l'adaptabilité et l'innovation.

Les responsables des ressources humaines sont encouragés à approfondir leur compréhension de l'intelligence émotionnelle et de son rôle essentiel dans les pratiques modernes de gestion des ressources humaines. Il est essentiel de promouvoir la valeur de l'IE au sein de l'organisation, en soulignant comment elle améliore la communication, le travail d'équipe et le leadership, qui sont essentiels pour naviguer dans les complexités de l'industrie 5.0.

Les responsables des ressources humaines devraient élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation sur mesure, axés sur les compétences clés en matière d'IE et adaptés au contexte de leur organisation. Ces programmes devraient comporter un mélange d'apprentissage théorique et d'applications pratiques, telles que des jeux de rôle et des exercices d'empathie, afin d'améliorer les compétences en matière d'IE des employés à tous les niveaux.

Il est particulièrement important de cultiver les compétences en matière d'IE chez les dirigeants. Les responsables des ressources humaines devraient faciliter les possibilités de formation et de développement qui permettent aux dirigeants de pratiquer l'empathie, la prise de décision éthique et la régulation émotionnelle, en veillant à ce que les pratiques de leadership soient alignées sur les principes de l'intelligence émotionnelle.

L'IE devrait être un critère dans les processus de recrutement, de sélection et d'évaluation des performances. Les responsables des ressources humaines doivent intégrer l'IE dans les descriptions de poste, les questions d'entretien et les indicateurs de performance, en veillant à ce que l'intelligence émotionnelle soit un fil conducteur dans l'évaluation et le développement des employés.

La création d'un environnement de travail qui adopte et pratique l'IE peut améliorer considérablement la satisfaction des employés et le succès de l'organisation.

Les responsables des ressources humaines devraient préconiser des politiques qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la résolution des conflits et une communication ouverte, qui sont les fondements d'une culture du lieu de travail favorable et empathique.

L'industrie 5.0 est dynamique, avec des changements technologiques et de marché continus. Les responsables des ressources humaines doivent donc rester agiles et mettre régulièrement à jour leurs stratégies d'IE et leurs programmes de formation afin de refléter les nouvelles idées et tendances de l'industrie. Encourager une culture de l'apprentissage continu et de la flexibilité au sein de la main-d'œuvre est essentiel pour maintenir la résilience et la compétitivité.

En suivant ces lignes directrices, les responsables RH peuvent exploiter efficacement le modèle des compétences en IE pour améliorer les capacités humaines de leur environnement de travail, en veillant à ce que leurs équipes soient non seulement équipées pour gérer les aspects technologiques de l'industrie 5.0, mais qu'elles maîtrisent également les compétences émotionnelles et interpersonnelles qui sont le moteur de l'innovation et de la réussite.



## 6.1 Recommandations de formation:

Les grandes lignes détaillées des programmes de formation et des ateliers visant à développer l'IE chez les employés.

Les recommandations de formation pour les responsables des ressources humaines dans le contexte de la mise en œuvre du modèle de compétences de l'IE au sein des PME en transition vers l'industrie 5.0 devraient se concentrer sur le développement des compétences personnelles des responsables des ressources humaines eux-mêmes et sur leur capacité à encourager ces compétences au sein de leurs équipes. Voici une approche détaillée des recommandations en matière de formation :

### **Domaines de formation de base**

#### **Domaines de formation de base à l'IE:**

**Objectif:** Acquérir une solide compréhension des principes fondamentaux de l'IE - ce qu'est l'IE, pourquoi elle est cruciale, et son impact sur les pratiques RH.

**Contenu:** Vue d'ensemble de l'IE, de ses composantes (telles que l'empathie, l'autorégulation et les compétences sociales) et de la science qui sous-tend l'intelligence émotionnelle.

## L'intelligence émotionnelle appliquée:

**Objectif:** Appliquer les concepts de l'IE de manière pratique dans les processus RH tels que le recrutement, l'intégration, la résolution des conflits et le leadership.

**Contenu:** Techniques d'évaluation de l'intelligence émotionnelle chez les candidats, stratégies d'intégration de l'IE dans les systèmes de gestion de la performance et méthodes d'utilisation de l'IE pour améliorer l'engagement et la rétention des employés.

### Développement du leadership:

**Objectif:** Améliorer les compétences de leadership qui favorisent une culture positive et productive sur le lieu de travail.

**Contenu:** Formation au leadership transformationnel, à la prise de décision éthique et à la manière d'inspirer et de motiver efficacement les équipes grâce à des styles de leadership axés sur l'IE.

### Gestion du changement:

**Objectif:** Donner aux responsables des ressources humaines les compétences nécessaires pour gérer les changements organisationnels, particulièrement pertinents lors de la transition vers l'industrie 5.0.

**Contenu:** Stratégies pour gérer le changement en mettant l'accent sur le maintien du moral et de l'engagement des employés grâce à une communication efficace et à l'empathie.

## Intégration de la technologie et de l'IE:

**Objectif:** Comprendre et utiliser les outils technologiques qui peuvent soutenir l'IE dans les pratiques RH.

**Contenu:** Formation sur l'IA et les outils d'automatisation qui facilitent les processus RH, la compréhension de l'intelligence émotionnelle numérique et la gestion des équipes virtuelles.

## Gestion de la culture et de la diversité:

**Objectif:** gérer et exploiter efficacement les atouts d'une main-d'œuvre diversifiée.

**Contenu:** Développer l'intelligence culturelle, gérer des équipes multiculturelles et intégrer l'inclusivity dans les pratiques de l'entreprise.

## Méthodes de formation

**Ateliers et séminaires:** Sessions interactives axées sur l'apprentissage par l'expérience, les jeux de rôle et les études de cas pour illustrer la manière dont l'IE peut être efficacement intégrée dans les tâches quotidiennes des RH.

**Modules d'apprentissage en ligne:** Utilisation de plateformes numériques pour des programmes d'apprentissage flexibles, comprenant des webinaires, du contenu interactif et des tests pour renforcer les connaissances.

**Groupes d'apprentissage par les pairs:**

Encouragez les responsables des ressources humaines à former des cohortes d'apprentissage où ils peuvent partager leurs expériences, leurs défis et leurs meilleures pratiques, favorisant ainsi une communauté d'apprentissage et de soutien mutuel.

**Programmes de mentorat:** Associer des gestionnaires de ressources humaines moins expérimentés à des professionnels chevronnés pour leur fournir des orientations, des conseils et un transfert de connaissances pratiques en temps réel.

**Formation continue:** Encourager l'apprentissage continu par des conférences annuelles, des cours avancés et des certifications dans les domaines de la gestion des ressources humaines et de l'intelligence émotionnelle.

**Outils d'évaluation:** Des outils et des mesures pour évaluer les compétences en IE au sein de la main-d'œuvre, aidant les responsables des ressources humaines à mesurer les progrès et l'impact.

**Évaluations régulières:** Mettre en œuvre des évaluations pour mesurer les progrès des compétences en matière d'IE, en utilisant le retour d'information pour personnaliser les besoins de formation.

Les évaluations régulières dans le contexte de la formation et du développement, en particulier pour les gestionnaires des ressources humaines qui se concentrent sur l'intelligence émotionnelle (IE), sont des évaluations systématiques destinées à mesurer les progrès des participants au fil du temps.

Ces évaluations permettent de déterminer l'efficacité des programmes de formation, de mesurer l'amélioration des compétences et d'identifier les domaines qui pourraient nécessiter une attention particulière ou une révision. Voici un aperçu de ce que les évaluations régulières impliquent généralement et de la manière dont elles peuvent être structurées:

### Objectif des évaluations régulières

**Suivi des progrès:** Contrôler le développement continu des compétences en IE chez les gestionnaires des ressources humaines et s'assurer que les objectifs d'apprentissage sont atteints.

**Validation des compétences:** Confirmer que les compétences acquises au cours de la formation sont appliquées efficacement sur le lieu de travail.

**Génération d'un retour d'information:** Fournir aux formateurs et aux stagiaires un retour d'information qui peut être utilisé pour améliorer les méthodes de formation et les stratégies de développement personnel.

**Adaptation et amélioration:** Adapter les programmes de formation pour mieux répondre aux besoins des responsables des ressources humaines en fonction des résultats de l'évaluation et de l'évolution des objectifs de l'organisation.

## Types d'évaluations régulières

### Auto-évaluations:

**Description:** Les responsables RH évaluent leur propre compréhension et application des principes et compétences de l'IE.

**Avantages:** Encourage la réflexion et la conscience de soi, composantes essentielles de l'IE.

### Examens par les pairs:

**Description:** Les collègues s'évaluent mutuellement sur la base du travail d'équipe, du leadership et d'autres interactions interpersonnelles.

**Avantages:** Offre une perspective différente, mettant en évidence la manière dont les compétences de l'individu en matière d'IE sont perçues par les autres membres de l'organisation.

### Rétroaction à 360 degrés:

**Description:** Un système de retour d'information complet qui comprend des évaluations de la part des superviseurs, des pairs, des subordonnés directs et parfois des clients.

**Avantages:** Offre une vision holistique des capacités d'IE du gestionnaire des ressources humaines et de son impact sur les différentes parties prenantes.

### Mesures de performance:

**Description:** Il est possible d'analyser les données quantitatives des indicateurs RH tels que les taux de rotation du personnel, les niveaux d'engagement et les enquêtes de satisfaction.

**Avantages:** Fournit des données objectives qui permettent d'établir une corrélation entre les améliorations de l'IE et les résultats tangibles de l'organisation.

### Simulations et jeux de rôles:

**Description:** Des évaluations basées sur des scénarios qui imitent les défis de la vie réelle afin d'évaluer la façon dont les responsables des ressources humaines appliquent leurs compétences en matière d'IE dans des situations complexes.

**Avantages:** Permet de tester l'application pratique de l'IE dans un environnement contrôlé et mesurable.

### Stratégie de mise en œuvre

**Intervalles programmés:** Les évaluations régulières doivent être programmées à des intervalles constants (par exemple, tous les trimestres, tous les deux ans) afin de suivre efficacement les progrès et les tendances au fil du temps.

**Outils intégrés:** L'utilisation d'outils et de plateformes numériques peut rationaliser le processus d'évaluation, en facilitant la collecte, l'analyse et le partage des commentaires.

**Perspectives exploitables:** Les résultats des évaluations doivent conduire à des perspectives exploitables, où des commentaires spécifiques sont donnés aux responsables des ressources humaines sur la façon d'améliorer leurs compétences en matière d'IE.

**Confidentialité et transparence:** Le maintien de la confidentialité des résultats de l'évaluation encourage l'honnêteté dans les réponses, et le fait d'être transparent sur la façon dont les données seront utilisées renforce la confiance entre les participants.

Des évaluations régulières sont cruciales pour maintenir l'efficacité des programmes de formation à l'IE destinés aux responsables des ressources humaines. En évaluant en permanence l'impact de la formation et le développement des compétences en matière d'IE, les organisations peuvent s'assurer que leurs dirigeants sont équipés pour relever les défis de l'industrie 5.0, en favorisant un lieu de travail qui valorise l'intelligence émotionnelle et qui sait gérer à la fois les personnes et les avancées technologiques.

**Rétroaction à 360 degrés:** Utilise des mécanismes de feedback complets impliquant l'auto-évaluation, l'évaluation par les pairs et le feedback des subordonnés pour donner aux responsables des ressources humaines une vision holistique de leurs forces et des domaines à améliorer.

## 6.2 Intégration culturelle:

Stratégies pour intégrer l'IE dans la culture du travail, en veillant à ce qu'elle devienne un élément fondamental de l'identité de l'entreprise.

L'intégration culturelle sur le lieu de travail fait référence au processus de fusion de diverses cultures au sein d'une organisation en une unité cohésive où des valeurs, des pratiques et des objectifs communs sont développés. Ce processus est essentiel dans l'environnement commercial mondialisé d'aujourd'hui, où les lieux de travail sont de plus en plus diversifiés et où l'intersection de différents milieux culturels peut influencer de manière significative la dynamique organisationnelle, la communication et le travail d'équipe.

### Aspects clés de l'intégration culturelle

**Diversité et inclusion:** Reconnaître et valoriser les différences de race, d'ethnie, de sexe, de religion, d'orientation sexuelle, d'âge et de handicap parmi les employés. Il ne s'agit pas seulement de reconnaître ces différences, mais de promouvoir activement un environnement inclusif où chaque individu se sent valorisé et où ses contributions sont les bienvenues.

### Styles de communication:

Comprendre et s'adapter aux différents styles de communication présents dans une main-d'œuvre multiculturelle. Cela comprend non seulement le langage verbal, mais aussi les signaux non verbaux qui peuvent varier considérablement d'une culture à l'autre.

**Normes et étiquette sur le lieu de travail:** Les différentes cultures ont des normes et des attentes différentes en ce qui concerne le comportement au travail, la ponctualité, les codes vestimentaires et les interactions entre les supérieurs et les subordonnés. L'intégration efficace de ces normes peut conduire à un environnement de travail plus harmonieux.

**Résolution des conflits:** Les lieux de travail culturellement diversifiés peuvent connaître des conflits découlant de malentendus ou de perspectives différentes. Une intégration culturelle efficace implique la mise en place de mécanismes de résolution des conflits qui respectent les différences culturelles et trouvent des solutions équitables.

### Gérer l'intégration culturelle

**Formation à la sensibilisation culturelle:** Proposer des sessions de formation qui sensibilisent les employés et la direction aux différentes cultures, croyances et pratiques. Ces formations doivent viser à approfondir la compréhension et l'appréciation de la diversité, à réduire les préjugés et à favoriser l'empathie parmi les membres de l'équipe.

**Implication de la direction:** Les dirigeants jouent un rôle crucial en donnant le ton de l'intégration culturelle. Ils doivent démontrer leur engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion par leurs actions et leurs politiques. La formation au leadership doit inclure des éléments axés sur la gestion d'équipes diversifiées et la promotion de l'inclusion.

**Stratégies de communication:** Il est essentiel de mettre en œuvre des stratégies de communication claires et efficaces qui tiennent compte des divers contextes linguistiques et culturels. Il peut s'agir d'utiliser des ressources multilingues, de veiller à ce que la communication soit claire et accessible, et d'utiliser des supports visuels et d'autres moyens de communication universels lorsque c'est possible.

**Créer des politiques inclusives:** Développer des politiques de RH qui soutiennent la diversité, depuis les pratiques de recrutement qui assurent un bassin de candidats diversifiés jusqu'aux évaluations de performance qui sont justes et équitables. Les politiques doivent également inclure le soutien aux pratiques religieuses et culturelles, comme les horaires flexibles ou les espaces pour la prière ou la méditation.

**Groupes de ressources pour les employés (GRE):** Encourager la formation de GRE peut aider les groupes sous-représentés sur le lieu de travail à se sentir plus connectés et soutenus. Ces groupes fournissent également à la direction des informations précieuses sur les besoins et les défis auxquels sont confrontées les diverses populations d'employés.

**Mécanismes de rétroaction:** La mise en place de solides mécanismes de retour d'information où les employés peuvent exprimer leurs préoccupations ou leurs suggestions concernant les pratiques d'intégration culturelle aide les organisations à ajuster leurs stratégies en temps réel pour mieux répondre aux besoins de leur main-d'œuvre.

### **Célébrer la diversité culturelle:**

Célébrer régulièrement les différentes traditions et histoires culturelles peut renforcer le respect et l'appréciation mutuels entre les employés. Cela peut se faire par le biais de journées culturelles, d'événements culinaires et de présentations sur les différentes cultures.

L'intégration culturelle n'est pas un effort ponctuel mais un processus continu qui évolue au fur et à mesure que la main-d'œuvre change. Une gestion réussie de l'intégration culturelle améliore le travail d'équipe, la créativité et la résolution des problèmes en tirant parti de la diversité des points de vue. Elle améliore également de façon significative la satisfaction et la loyauté des employés, qui sont essentielles pour retenir les talents et maintenir un avantage concurrentiel sur le marché mondial.

Une intégration culturelle efficace renforce l'engagement des employés, améliore la collaboration, réduit les conflits et augmente l'efficacité globale de l'organisation. Elle aide également les entreprises à mieux servir une clientèle mondiale et à attirer les meilleurs talents d'origines diverses. Dans le contexte de la mondialisation et de la diversité croissante sur le lieu de travail, gérer efficacement l'intégration culturelle n'est pas seulement bénéfique, mais essentiel pour la réussite et la durabilité des entreprises.

### **Soutien à la mise en œuvre**

**Allocation des ressources:** S'assurer que des ressources adéquates - temps, budget et soutien administratif - sont allouées aux programmes de formation.

**Implication de la direction générale:** Faire participer les cadres supérieurs aux programmes de formation afin de souligner l'importance de l'IE et son impact sur la réussite de l'organisation.

Ces recommandations en matière de formation sont conçues pour doter les responsables des ressources humaines non seulement des compétences nécessaires pour assumer efficacement leur rôle, mais aussi pour défendre l'intelligence émotionnelle au sein de leur organisation, favorisant ainsi une main-d'œuvre résiliente, adaptable et innovante, prête à relever les défis de l'industrie 5.0.





## 7. Conclusion

Le "Modèle de compétences en IE pour la GRH" du projet REVIVE 5.0 offre un cadre complet aux PME de France, de Grèce, de Chypre, d'Italie, des Pays-Bas et de Türkiye pour intégrer efficacement l'intelligence émotionnelle dans leurs pratiques de GRH. En se concentrant sur le développement de ces compétences clés en matière d'IE, les organisations peuvent mieux se préparer aux défis de l'industrie 5.0, en favorisant une main-d'œuvre non seulement compétente sur le plan technologique, mais aussi émotionnellement intelligente, adaptable et innovante. Ce modèle représente un investissement stratégique dans le capital humain des PME, promettant des avantages à long terme pour la résilience organisationnelle, le bien-être des employés et l'avantage concurrentiel dans le paysage industriel en évolution.

Le modèle des compétences en IE fournit un cadre holistique pour la GRH dans les PME, leur permettant de naviguer efficacement dans les complexités de l'industrie 5.0. En investissant dans l'intelligence émotionnelle, les PME peuvent améliorer leur capacité d'adaptation, favoriser l'innovation et conserver un avantage concurrentiel dans un paysage industriel numérique et centré sur l'humain qui évolue rapidement. Ce modèle soutient non seulement la croissance de l'organisation, mais contribue également au bien-être et au développement professionnel de chaque employé, créant ainsi une main-d'œuvre plus résiliente et plus dynamique.

En s'appuyant sur les résultats et les connaissances approfondies du projet REVIVE 5.0, les prochaines étapes sont structurées autour de l'opérationnalisation de ces connaissances dans des programmes de formation tangibles et exploitables qui intègrent les compétences en intelligence émotionnelle (IE) dans le tissu de la gestion des ressources humaines dans l'ensemble des PME. Ces étapes sont conçues non seulement pour mettre en œuvre le modèle de compétences en IE développé, mais aussi pour l'évaluer et l'affiner par le biais d'une application pratique dans divers contextes industriels.

# PROCHAINES ÉTAPES DU DÉVELOPPEMENT DU PROJET:

## 01 Développement de modules de formation:

Sur la base du modèle des compétences en matière d'IE, une série de modules de formation spécialisés sera créée. Ces modules aborderont des domaines clés tels que la conscience de soi, l'empathie, le leadership et l'intelligence culturelle, visant à doter les responsables RH des compétences nécessaires pour naviguer dans les complexités de l'industrie 5.0. Chaque module intégrera un mélange de connaissances théoriques et d'exercices pratiques, de jeux de rôle et de scénarios du monde réel qui reflètent l'approche centrée sur l'humain de l'industrie 5.0. Ce contenu éducatif sera conçu pour non seulement transférer des connaissances, mais aussi pour favoriser l'application pratique de l'IE dans les tâches quotidiennes des RH.

## 02 Création d'un jeu numérique interactif:

Pour compléter les modules de formation, un jeu numérique interactif sera développé. Ce jeu servira d'outil pédagogique innovant, offrant aux responsables des ressources humaines un moyen dynamique et attrayant d'appliquer les compétences acquises en matière d'IE dans des environnements simulés. Cette approche interactive vise à améliorer la rétention de l'apprentissage et permet l'application pratique des connaissances théoriques dans un cadre contrôlé et sans risque, renforçant ainsi les objectifs d'apprentissage des modules de formation.

## 03 Pilotage des programmes de formation:

Une fois développés, les modules de formation et le jeu numérique feront l'objet d'un pilotage rigoureux auprès des responsables des ressources humaines des PME dans tous les pays partenaires. Cette phase de pilotage est cruciale car elle permettra à l'équipe du projet de recueillir des commentaires de première main sur l'efficacité de la formation, d'identifier les éventuels points à améliorer et d'ajuster le programme d'études pour mieux répondre aux besoins spécifiques du public cible. Cette phase permet de s'assurer que le matériel de formation est non seulement complet, mais aussi directement applicable et bénéfique aux défis quotidiens auxquels sont confrontés les professionnels des ressources humaines.

## 04 Évaluation et amélioration continues:

Tout au long de la phase de pilotage, des mécanismes d'évaluation continue seront mis en place pour évaluer l'impact et l'efficacité de la formation. Cela impliquera des méthodes qualitatives et quantitatives, y compris les commentaires des participants, les mesures d'engagement et les évaluations de performance. Les enseignements tirés de cette évaluation seront utilisés pour affiner et améliorer les supports de formation, en veillant à ce qu'ils restent pertinents et efficaces au fur et à mesure de l'évolution de l'industrie 5.0.

## 05 ] Intégration des outils Europass et du cadre européen des certifications (CEC):

Pour que la formation soit reconnue et validée dans toute l'Europe, les programmes d'études seront alignés sur les cadres européens établis tels qu'Europass et le Cadre européen des certifications (CEC). Cet alignement renforce non seulement la crédibilité et la reconnaissance de la formation, mais facilite également la mobilité des professionnels des ressources humaines à travers l'Europe en fournissant des descripteurs clairs et normalisés de leurs compétences en matière d'IE.

Ces prochaines étapes sont conçues pour traduire les fondements théoriques du modèle des compétences de l'IE en expériences d'apprentissage pratiques et percutantes, susceptibles d'améliorer considérablement les capacités des responsables des ressources humaines au sein des PME. Ce faisant, le projet REVIVE 5.0 vise à contribuer solidement au développement durable de pratiques commerciales centrées sur l'humain, résilientes et innovantes, qui sont essentielles pour prospérer dans le paysage numérique et émotionnellement intelligent de l'industrie 5.0.





# Annexe – I Bonnes pratiques

## BONNES PRATIQUES de la France

### BONNE PRATIQUE 1

#### 01 **Aperçu du pays:**

**Nom du pays:** France

**Dossier sur le système éducatif:** Vue d'ensemble du système éducatif avec un accent sur les programmes d'EFP.

Le système d'enseignement et de formation professionnels (EFP) en France est complet et bien intégré dans le cadre socio-économique du pays. Il est conçu pour faciliter l'apprentissage tout au long de la vie et sécuriser l'accès à la formation, aux compétences pour l'emploi et à la promotion sociale. Le système se caractérise par sa flexibilité, permettant d'obtenir des qualifications non seulement par l'éducation initiale mais aussi par l'apprentissage et la formation continue, en s'adaptant au rythme individuel et à la progression de la carrière.

En France, la gouvernance du système de formation professionnelle est une responsabilité partagée entre l'État, les régions et les représentants du monde économique.

Les ministères de l'éducation et de l'enseignement supérieur réglementent l'enseignement professionnel initial au niveau de l'État, tandis que l'enseignement professionnel continu relève du ministère du travail. Cela permet de s'assurer que le système de formation professionnelle est aligné sur les besoins du marché du travail et les normes éducatives.

L'apprentissage en milieu professionnel, qui comprend la formation pratique en entreprise, est une partie importante de l'EFPP en France, constituant environ 67 % de la formation dans certains programmes. L'apprentissage théorique en classe est complété par une formation pratique, des travaux de projet et des stages en entreprise, ce qui garantit un enseignement professionnel bien équilibré.

En France, les qualifications professionnelles sont accessibles par plusieurs voies: l'enseignement initial, l'apprentissage, la formation professionnelle continue et la validation des acquis non formels et informels. Cette approche met l'accent sur l'égalité de valeur des qualifications obtenues par divers moyens d'éducation et de formation.

Une réforme majeure du système de formation professionnelle a débuté en 2018, introduisant des changements dans la gouvernance, les mécanismes de financement et l'offre d'apprentissage, dans le but de moderniser le système en fonction des demandes de compétences actuelles et futures.

Le système français de formation professionnelle donne la priorité à l'intégration des compétences clés et offre un soutien personnalisé pour l'orientation professionnelle et les transitions entre le deuxième cycle du secondaire et l'enseignement supérieur.

Le système français de formation professionnelle donne la priorité à l'intégration des compétences clés et offre un soutien personnalisé pour l'orientation professionnelle et les transitions entre le deuxième cycle du secondaire et l'enseignement supérieur.

Cela fait partie d'une stratégie nationale plus large en matière de compétences, qui comprend un service d'orientation personnalisé pour ceux qui cherchent à acquérir une qualification en matière d'EFPP.

Pour les adultes, le système permet d'acquérir des qualifications professionnelles par le biais de l'expérience professionnelle, soutenue par un système de crédits de formation individuels et des normes de qualité pour les qualifications reconnues au niveau national.

L'État est le seul organisme à développer les qualifications accessibles par l'éducation initiale, mais celles-ci peuvent également être obtenues par l'apprentissage tout au long de la vie et la validation des acquis de l'expérience.



Il existe également une obligation légale pour chaque personne active d'avoir droit à une qualification professionnelle, ce qui améliore encore les possibilités d'évolution de carrière.

Pour maintenir les normes élevées du système d'EFP, tous les prestataires de formation, y compris les centres d'apprentissage, doivent être certifiés en matière de qualité, en particulier si leur formation est financée par des fonds publics.



## 02 Identification du programme d'études:

**Nom du programme d'études:**  
**Responsable du développement des ressources humaines**

**Institution ou organisation: SA SOFTEC AVENIR TRAINING**

### **Pertinence par rapport à l'IE dans la GRH:**

Le programme fait partie intégrante de l'IE dans la GRH car il prépare les managers à favoriser un environnement de travail positif, en mettant l'accent sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les valeurs partagées et la culture inclusive - des éléments fondamentaux de l'IE.

## 03 Analyse du contenu du programme scolaire:

### **Compétences essentielles de l'IE**

**couvertes:** Le programme d'études du gestionnaire en développement des ressources humaines couvre une série de compétences en intelligence émotionnelle (IE), cruciales pour une gestion efficace des ressources humaines et pour s'aligner sur la dynamique interpersonnelle du lieu de travail. Ces compétences sont étroitement liées au bloc de compétences "Contribution à l'amélioration du climat social" du programme d'études. Les résultats énumérés dans ce bloc s'associent aux compétences en IE suivantes :

1. **Conscience de soi**
2. **Conscience sociale**
3. **Empathie**
4. **Motivation**
5. **Compétences interpersonnelles**
6. **Leadership et influence**
7. **Gestion des conflits**
8. **Conscience organisationnelle**

**Méthodes d'enseignement:** Le programme d'études comprend des études de cas, des audits de pratique professionnelle et des présentations orales, en mettant l'accent sur l'application dans le monde réel.

**Pertinence pour l'industrie:** Le programme enseigne aux professionnels des RH à comprendre et à gérer les besoins des employés pour un comportement significatif, à respecter la diversité et l'inclusion, et à favoriser une culture sociale et d'entreprise positive. Ces compétences sont essentielles pour l'industrie 5.0, qui donne la priorité à l'adaptabilité, à l'empathie et aux compétences interpersonnelles en plus du savoir-faire technique. L'alignement du programme d'études sur l'Industrie 5.0 se manifeste par l'accent mis sur le développement d'outils de gestion des emplois et des compétences tournés vers l'avenir, préparant les responsables RH à diriger dans un paysage commercial technologiquement avancé et socialement conscient.

## 04 Résultats d'apprentissage:

**Développement des compétences attendues:** Ce cursus se décline en 3 grands blocs de compétences: **Construction et gestion des parcours professionnels, Optimisation de la stratégie de rémunération et Contribution à l'amélioration du climat social.**

## Les résultats d'apprentissage sont les suivants:

- Développer et formaliser les compétences attendues par l'entreprise pour répondre aux besoins des métiers en termes de ressources, de savoir-être, de savoir-faire, de connaissances et de compétences futures.
- Diagnostiquer l'employabilité et les éventuels transferts de compétences pour construire une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences durables en favorisant la mobilité et les transitions.
- Déployer une stratégie d'attractivité pour fidéliser les salariés et attirer les talents en développant des outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
- Accompagner le salarié dans l'évolution de sa carrière, en tenant compte des différents événements qui peuvent survenir, pour optimiser la politique d'emploi déterminée.
- Mesurer et optimiser la performance de la politique de rémunération en réalisant un audit, afin de respecter les critères d'égalité et d'équité salariale.
- Suivre l'évolution de la masse salariale en tenant compte de la situation financière de l'entreprise pour anticiper les augmentations collectives et individuelles.
- Construire une rémunération attractive en mixant les systèmes de rémunération afin d'attirer et de fidéliser les talents.
- Budgétiser la mise en œuvre du mix de rémunération en tenant compte du coût supporté par l'entreprise pour en mesurer le bénéfice global.
- Animer une démarche RSE par la mise en œuvre d'actions visant la notion d'entreprise citoyenne, pour promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle.
- S'engager durablement dans la politique RH de l'entreprise en mettant en œuvre des actions opérationnelles en faveur de la diversité et de l'inclusion.
- Construire la politique de Qualité de Vie au Travail dans l'entreprise, en améliorant les conditions de travail et en permettant de concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout en prenant en compte les besoins organisationnels de l'entreprise.
- Construire le dialogue social dans l'entreprise en visant l'intérêt collectif des parties prenantes, source de performance dans l'entreprise.

**Modalités d'évaluation:** Études de cas et dossier de pratique professionnelle à partir d'un audit réalisé dans une entreprise, faisant l'objet d'une présentation orale.

## 05 ] Intégration de la technologie:

**Utilisation de la technologie dans le programme d'études:** Le cadre suggère l'utilisation d'outils de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui sont axés sur la technologie. L'intégration de la technologie est significative, car elle prépare les candidats à utiliser des outils avancés de gestion des emplois et des compétences, une nécessité pour s'adapter aux avancées technologiques de l'Industrie 5.0. Il s'agit notamment de relever les défis liés à l'intégration de technologies RH en évolution rapide dans les pratiques existantes et au besoin permanent de mise à jour des compétences et des connaissances.

**Pertinence par rapport à l'industrie 5.0:** Le cadre prépare les responsables RH à la transformation numérique du lieu de travail, en mettant l'accent sur l'IE dans l'application des nouvelles technologies.

## 06 ] Challenges and Limitations:

**Défis identifiés:** Comprennent probablement l'évolution rapide de la technologie et des pratiques sur le lieu de travail, en particulier avec l'avènement de l'industrie 5.0. Maintenir le programme d'études à jour par rapport à ces changements est un défi important.

**Domaines d'amélioration:** Les suggestions pour éliminer les défis identifiés pourraient inclure:

- Intégrer les dernières tendances et outils technologiques RH dans le programme d'études pour s'assurer que l'apprentissage est aligné sur les applications du monde réel.

- Établir un processus de révision régulière du programme d'études afin de l'adapter aux nouvelles lois, réglementations et meilleures pratiques en matière de GRH et d'IE.
- Adapter le programme aux besoins spécifiques des différents secteurs en matière d'IE et de GRH, compte tenu de la diversité des pratiques en matière de ressources humaines dans les différents secteurs d'activité.

## 07 ] Analyse comparative:

**Comparaison avec d'autres programmes d'études:** La force est de se concentrer sur la RSE, la diversité et la qualité de vie au travail, le programme aligne les stratégies RH avec l'accent mis par l'Industrie 5.0 sur la durabilité, l'inclusivité et le bien-être des employés. Les cursus étudiés se concentrent sur les compétences techniques de la GRH.

**Enseignements:** Les principaux enseignements qui peuvent être appliqués à l'élaboration du programme de formation professionnelle de l'IE pour le projet REVIVE 5.0 pourraient inclure:

1. Incorporation d'études de cas pratiques et de simulations qui reflètent les défis actuels de l'industrie afin d'améliorer la prise de décision et la résolution de problèmes .
2. Préparer les apprenants à s'adapter aux changements rapides de la technologie et de la culture du lieu de travail, en mettant l'accent sur la nécessité d'un développement continu des compétences.

3. Encourager la collaboration et l'apprentissage social pour refléter la nature interconnectée des lieux de travail modernes.

4. Mêlant la formation à l'IE aux compétences technologiques, en préparant les apprenants à la transformation numérique des pratiques RH dans l'industrie 5.0.

## 08 ] **Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:**

**Bonnes pratiques applicables:** Pratiques spécifiques des programmes d'études qui peuvent être adaptées au projet REVIVE 5.0.

- Adopter une approche d'apprentissage basée sur les compétences en alignant le programme sur les compétences spécifiques de l'IE nécessaires à la GRH moderne, telles que l'empathie, l'adaptabilité et le leadership.
- Former à l'importance du respect des réglementations sociales et à la création d'un climat social positif.

**Idées novatrices pour l'élaboration des programmes d'études:** Les suggestions d'éléments novateurs qui pourraient améliorer l'accent mis sur l'IE dans le programme d'IE pourraient inclure:

- Développe des modules qui apprennent aux apprenants à appliquer l'IE dans le contexte des technologies RH, comme l'IA pour la gestion des talents.

- Combiner les idées de la psychologie, de la gestion et de l'analyse des données pour offrir une perspective arrondie sur l'IE dans la GRH.
- Mettre en œuvre des modules qui traitent spécifiquement de la création d'environnements de travail inclusifs, qui sont essentiels au développement de l'IE chez les professionnels des ressources humaines.

## **BONNE PRATIQUE 2**

### 01 ] **Aperçu du pays:**

**Nom du pays:** France

Tu peux consulter la section suivante de la bonne pratique 1.

### 02 ] **Identification du programme d'études:**

**Nom du programme d'études:**  
**Responsable du développement des RH**

**Institution ou organisation:** **INSTITUT DE GESTION DU COMMERCE SUPÉRIEUR**

**Pertinence de l'IE dans la GRH:** Le programme met en évidence l'alignement sur les besoins modernes de la GRH en matière d'IE, en abordant l'ensemble des compétences requises pour une gestion efficace des talents et un leadership organisationnel. Le programme d'études reflète son développement ciblé de compétences non techniques essentielles, parallèlement aux compétences techniques requises pour un leadership moderne en matière de ressources humaines.

Il met surtout l'accent sur le développement des compétences non techniques, en encourageant une approche collaborative, adaptable et innovante de la gestion des ressources humaines. Les 4 blocs de compétences du programme sont conçus pour renforcer la capacité d'un professionnel des ressources humaines à comprendre et à gérer la dynamique émotionnelle du lieu de travail, en favorisant un environnement qui soutient à la fois les objectifs de l'organisation et le bien-être des employés.

### 03 **Analyse du contenu du programme scolaire:**

**Compétences principales de l'IE couvertes:** Les principales compétences de l'IE impliquées de façon complexe dans le dernier bloc de compétences sont les suivantes :

1. **Empathie et leadership empathique**
2. **L'autorégulation,**
3. **Motivation,**
4. **Adaptabilité,**
5. **Collaboration et compétences interpersonnelles**
6. **Pensée innovante**
7. **Orientation vers la réussite**
8. **Prudence**

**Méthodes d'enseignement:** Études de cas, apprentissage par projet, jeux de rôle.

**Pertinence pour l'industrie:** Le programme d'études prépare les responsables RH à l'industrie 5.0 en s'alignant sur les besoins de transformation numérique, en mettant l'accent sur l'intégration de nouvelles technologies comme l'IA dans les processus RH et en améliorant la culture numérique en même temps que les compétences en IE. Cela garantit que les diplômés sont prêts à diriger dans des environnements où la technologie et la gestion centrée sur l'humain sont entrelacées.

### 04 **Résultats d'apprentissage:**

**Développement des compétences attendues :** À l'instar de la meilleure pratique 1, ce programme d'études est également divisé en trois blocs de compétences principaux: " **Sécuriser juridiquement un processus RH et impliquer les parties prenantes dans la démarche d'amélioration continue de la fonction RH** ", " **Contribuer à construire des politiques de développement RH efficaces et innovantes** " et " **Piloter un projet RH, accompagner la transformation numérique, utiliser et déployer des compétences transversales** ".

En résumé de ces blocs de compétences, les acquis d'apprentissage comprennent:

**Rendre efficace l'administration du personnel et la gestion des salaires:**

- Garantir l'application de la législation sociale dans une organisation.
- Mettre en place une politique d'amélioration continue des processus RH.

- Numériser un processus de ressources humaines et gérer un SIRH

- Gérer les salaires et exploiter un ERP

**Contribuer à l'élaboration de politiques de ressources humaines efficaces et innovantes:**

- Gérer le recrutement et participer à une politique d'acquisition des talents.
- Optimiser une GPEC et accompagner les talents
- Animer une démarche de qualité de vie au travail (QVT)
- Promouvoir le dialogue social dans une organisation

**Gérer un projet RH, accompagner la transformation digitale, utiliser des compétences transversales:**

- Diriger un projet innovant dans le domaine des ressources humaines
- Promouvoir la transition numérique
- S'approprier les outils et méthodologies de recherche, d'analyse, de reporting et de communication.
- Développer des compétences comportementales (soft skills)

**En ce qui concerne les compétences non techniques, les résultats suivants sont attendus à l'issue de la formation:**

- Aimer travailler dans un contexte collaboratif avec des experts, la direction, des managers, des collaborateurs et savoir présenter une argumentation et être force de proposition.
- Être autonome, adaptable, rigoureux et discipliné, avoir le sens de l'initiative et savoir prendre du recul.
- Posséder un esprit d'analyse et de synthèse, savoir déléguer et motiver.
- Avoir le sens de la communication, écouter, faire preuve d'empathie, savoir influencer et convaincre.
- Avoir un esprit créatif, faire preuve de curiosité et d'inventivité et démontrer une appétence pour l'innovation et la culture numérique.
- Être orienté vers les résultats et résistant au stress.
- Faire preuve de discrétion, de diplomatie et de prudence.

## Méthodes d'évaluation:

A partir d'une recherche sur un sujet proposé, remise d'un dossier écrit collectif ou individuel à un jury et restitution orale individuelle devant le jury.

A partir de l'étude d'une organisation, remise d'un document écrit contenant un diagnostic et un plan d'action à un jury.

A partir d'un dossier court sur un thème RH, réalisation d'un document d'accompagnement (PowerPoint ou autre) et restitution orale devant un jury.

A partir d'une situation donnée en entreprise, jeu de rôle composé d'un jury et de candidats.

Participation à un Business Game numérique et présentation orale devant un jury.

Pour toutes ces évaluations, en plus de la grille d'évaluation pédagogique, le jury dispose de deux autres grilles d'évaluation pour éclairer sa décision (auto-évaluation de l'apprenant et évaluation du tuteur).

## 05 Intégration de la technologie:

**Utilisation de la technologie dans le programme d'études:** Le programme d'études intègre la technologie en utilisant des systèmes d'information RH (SIRH), des plateformes numériques pour le recrutement et la formation, et des outils d'analyse de données, qui sont au cœur des pratiques RH modernes.

Les apprenants s'engagent directement avec ces technologies, simulant ainsi l'utilisation réelle des technologies RH. Plus précisément, il intègre une activité pratique par le biais d'un "jeu d'entreprise numérique" conçu pour simuler la gestion d'un projet RH dans le monde réel. Les candidats sont chargés de diriger une équipe de projet virtuelle, au sein de laquelle ils assignent des objectifs et collaborent avec d'autres chefs de projet et experts.

### Pertinence par rapport à l'industrie

**5.0:** Le cursus de responsable du développement RH prépare les candidats aux exigences technologiques de l'industrie 5.0 en:

- Enseigner l'utilisation des systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH) et des outils logiciels modernes pour la gestion de la paie et des processus RH.
- Intégrer des méthodologies telles que la gestion de projet agile et collaborative, qui sont essentielles dans un lieu de travail axé sur la technologie.
- Encourager la flexibilité dans l'adoption de nouvelles technologies et de stratégies de transformation numérique.
- En introduisant une culture de l'amélioration continue et de la pensée créative pour aborder les défis RH avec des solutions technologiques.

## 06] Défis et limites:

**Défis identifiés:** Les défis pourraient inclure le fait de **suivre le rythme des avancées technologiques rapides en matière d'outils et de méthodes RH**, en veillant à ce que le programme d'études reste adapté aux besoins de l'industrie 5.0. En outre, l'**application pratique des compétences non techniques dans un contexte numérique** peut être complexe à naviguer.

**Points à améliorer:** Développer des modules plus interactifs qui se concentrent sur l'application de l'IE dans des scénarios axés sur la technologie.

## 07] Analyse comparative:

**Comparaison avec d'autres cursus:** Les points forts du cursus résident dans son application pratique par le biais d'études de cas, de simulations et de jeux d'entreprise numériques, garantissant que les candidats peuvent appliquer leur apprentissage dans des scénarios du monde réel, s'alignant sur l'environnement collaboratif et axé sur la technologie de l'industrie 5.0. Les cursus étudiés se concentrent sur les compétences techniques.

**Enseignements:** Favoriser les compétences non techniques aux côtés des compétences techniques et la nécessité pour les professionnels des RH de s'adapter aux changements technologiques rapides et de s'attaquer aux complexités des lieux de travail modernes.

## 08] Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:

### Bonnes pratiques applicables:

- Des sessions pratiques où les connaissances théoriques sont appliquées dans des simulations reflétant des scénarios RH réels.
- Des missions qui impliquent la planification et l'exécution de stratégies de RH numériques dans l'environnement d'une entreprise virtuelle, par exemple le Digital Business Game.
- Jeux de rôle et activités interactives conçus pour améliorer la communication, l'empathie et le leadership.
- Formation à l'application et aux considérations éthiques de l'IA dans la prise de décision en matière de RH.

### Idées novatrices pour le développement des programmes scolaires:

- L'immersion des professionnels des ressources humaines dans la culture numérique, en explorant des sujets tels que les normes de communication numérique, la collaboration à distance et la promotion de l'inclusion dans les environnements virtuels.
- Intégration de simulations interactives qui fournissent des réponses dynamiques aux décisions de l'utilisateur, reproduisant des situations interpersonnelles complexes pour aider les participants à pratiquer l'empathie, la conscience sociale et l'adaptabilité dans un environnement contrôlé, mais réactif.



# BONNES PRATIQUES de la Grèce

## BONNE PRATIQUE 1

### 01 ] Aperçu du pays:

**Nom du pays:** Grèce

Le système grec d'enseignement et de formation professionnels (EFP) est un cadre structuré qui vise à donner aux gens les qualifications et les compétences requises pour occuper des emplois dans divers domaines économiques. Fonctionnant dans le cadre d'un système d'éducation double, il associe l'enseignement en classe à une formation pratique sur le terrain pour donner aux apprenants des connaissances théoriques et une expérience pratique dans le secteur de leur choix. Le système comprend différents niveaux, tels que l'enseignement secondaire supérieur (CITE 3) et l'enseignement post-secondaire non tertiaire (CITE 4), qui comprennent des programmes professionnels dans des secteurs tels que l'administration des affaires, l'ingénierie, l'hôtellerie et les soins de santé. Diverses organisations, telles que des établissements de formation privés, des écoles professionnelles publiques et des programmes d'apprentissage parrainés par l'employeur, proposent des programmes d'EFP.

Les participants à ces programmes peuvent choisir de poursuivre leurs études ou d'entrer directement sur le marché du travail après les avoir terminés, et des procédures d'assurance qualité sont en place pour garantir qu'ils correspondent aux exigences de l'industrie. Tout bien considéré, le système grec d'EFP est essentiel pour doter les gens d'une expérience du monde réel, d'une formation et de diplômes liés aux carrières qu'ils souhaitent suivre, les aidant ainsi à se préparer à l'emploi.

## 02 Identification du programme d'études:

**Nom du programme d'études:**  
**Intelligence émotionnelle et gestion**

**Direction: Organisation et gestion d'entreprise**

**Institution ou organisation: Centre d'apprentissage tout au long de la vie de l'Université nationale et kapodistrienne d'Athènes**

## 03 Analyse du contenu du programme scolaire:

**Compétences essentielles de l'IE couvertes:** Gestion, communication, constitution d'équipes, motivation, évaluation, leadership, psychologie, relations sociales.

**Méthodes pédagogiques:** L'objet de la formation "Intelligence émotionnelle et management" s'adresse aux chefs de service, aux cadres des ressources humaines, aux managers et à tout cadre qui souhaite améliorer ses compétences en management. Il présente les principes de base du management stratégique et de la formulation de la stratégie d'entreprise, les principes d'une gestion efficace, les compétences, la perception sociale, les caractéristiques comportementales d'un leader, ainsi que les moyens de les façonner dans l'environnement de travail. Le développement des capacités mentales créatives et la relation entre l'intelligence émotionnelle et la réussite professionnelle.

sont également analysées, tandis que les pratiques de gestion du temps et du stress et les techniques de planification de carrière sont également fournies. Le programme se termine par des pratiques de gestion et d'amélioration des relations interpersonnelles sur le lieu de travail.

**Pertinence pour l'industrie:**Le programme d'études est fourni par une organisation académique de confiance, dotée d'une vaste expérience académique et commerciale. Il couvre toutes les compétences fondamentales et de base qui ont été liées à l'IE dans l'industrie 5.0.

## 04 Résultats d'apprentissage:

**Développement des compétences attendues:** Le développement des capacités cognitives créatives et la relation entre l'intelligence émotionnelle et est le domaine suivant sur lequel le programme se concentre en mettant l'accent sur la perception-mémoire, la pensée créative, la connaissance de la façon d'utiliser la persuasion afin d'accroître l'influence, l'intelligence analytique, la capacité et l'aptitude à présenter à un public, l'intelligence interpersonnelle et interpersonnelle sur le lieu de travail et enfin, les styles de leadership alternatifs du leader émotionnellement intelligent.

Le programme se termine par les pratiques de gestion et d'amélioration des relations interpersonnelles sur le lieu de travail.

L'importance du comportement au travail dans la formation des relations professionnelles interpersonnelles, les obstacles à la communication interpersonnelle et les techniques et compétences pour une communication efficace.

À l'issue, le programme de formation aura fourni aux stagiaires les connaissances non seulement théoriques mais aussi pratiques nécessaires à son application immédiate sur les stagiaires n'auront pas seulement reçu les connaissances et l'expérience nécessaires pour les appliquer directement à leur travail. Les stagiaires auront acquis les connaissances nécessaires et essentielles avec pour développer l'intelligence émotionnelle et ces compétences qui amélioreront la personnalité, les compétences de gestion et les relations interpersonnelles sur le lieu de travail l'environnement de travail moderne.

**Méthodes d'évaluation:** Dans chaque module, le stagiaire devra résoudre et soumettre le test correspondant par voie électronique, conformément au calendrier donné par le formateur. L'échelle de notation va de 0 à 100 %. Globalement, les 60 % des notes de chaque module sont obtenus à partir des exercices d'évaluation et les 40 % restants à partir du travail final, qui est réalisé à la fin du module et à la fin du stage et si la nature du stage l'exige.

Le certificat de formation spécialisée est délivré lorsque le stagiaire obtient une note supérieure ou égale à 50 % dans l'ensemble des matières. Dans le cas où la note globale d'un ou de plusieurs cours ne dépasse pas 50 %, le stagiaire a la possibilité de réviser ces cours après l'achèvement du processus pédagogique du programme. Les notes obtenues au cours du processus de révision constituent la note finale pour ces cours, à condition qu'elle soit supérieure à celle qu'il a obtenue au cours du processus normal de formation. Dans le cas contraire, la note initiale est conservée.

## 05] Intégration de la technologie:

**Utilisation de la technologie dans les programmes d'études:** L'enseignement dans les programmes de formation professionnelle à distance et du Centre de formation continue et d'apprentissage tout au long de la vie de l'UoA se fait par le biais d'Internet, offrant au stagiaire une "autonomie", c'est-à-dire la possibilité d'étudier indépendamment de facteurs limitatifs, tels que l'obligation d'être physiquement présent à un endroit et à un moment précis.

En même temps, un soutien pédagogique complet est assuré depuis le stagiaire (pour la durée du cours) jusqu'au (pour la durée du cours), par le biais d'un système électronique intégré à la plateforme pour la résolution immédiate de toute question relative aux modules et aux exercices d'évaluation ou au travail final.

## **Pertinence par rapport à l'industrie 5.0 : Leçon 1 : Gestion stratégique**

**Leçon 2:** Intelligence émotionnelle et réussite professionnelle

**Leçon 3:** Principes de gestion et compétence en matière de gestion

**Leçon 4:** Intelligence créative et innovation

**Leçon 5:** Efficacité personnelle

**Leçon 6:** Amélioration des relations interpersonnelles sur le lieu de travail

Compte tenu du programme d'études susmentionné, les leçons proposées et les résultats attendus s'alignent sur les prérequis des compétences en matière d'IE qui sont en corrélation avec l'industrie 5.0.

### **06** Défis et limites:

**Défis identifiés:** Jusqu'à présent, les participants n'ont signalé aucune difficulté ou limitation majeure dans le programme d'études proposé.

**Points à améliorer:** Le programme d'études pourrait également être proposé de manière hybride, avec quelques réunions en face à face, et ajouter des meilleures pratiques, des interviews et des témoignages d'experts dans le domaine.

### **07** Analyse comparative:

**Enseignements:** La structure proposée et la répartition des leçons dans le programme d'études peuvent servir de base au processus de recherche pour l'élaboration du cadre REVIVE 5.0.

### **08** Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:

**Bonnes pratiques applicables:** Certaines des pratiques qui peuvent servir les objectifs de REVIVE 5.0 sont le lien entre l'IE et la gestion stratégique, la réussite professionnelle, le leadership et la perception, la gestion du temps et de la carrière, et les techniques de communication interpersonnelle.

**Idées novatrices pour l'élaboration des programmes d'études:** Certains éléments novateurs pourraient être l'ajout de témoignages plus personnels, d'expériences pratiques, de pilotages, d'entretiens et d'opportunités de mentorat.

## **BONNE PRATIQUE 2**

### **01** Aperçu du pays:

**Nom du pays:** Grèce

## 02 Identification du programme d'études:

**Nom du programme d'études:** L'intelligence émotionnelle au travail

**Institution ou organisation:** Centre d'apprentissage tout au long de la vie de l'Université d'économie et de commerce d'Athènes

**Pertinence de l'IE dans la GRH:** Ce programme apporte une valeur ajoutée à ceux qui souhaitent comprendre et développer leurs compétences, afin d'améliorer leur efficacité et leur satisfaction au travail. Comprendre l'IE et développer ses compétences peut améliorer les relations sur le lieu de travail et la façon de gérer les comportements toxiques et difficiles.

## 03 Analyse du contenu du programme scolaire:

**Compétences de base de l'IE couvertes:** Ce programme apporte une valeur ajoutée à ceux qui souhaitent comprendre et développer leurs compétences, afin d'améliorer leur efficacité et leur satisfaction au travail. Comprendre l'IE et développer ses compétences peut améliorer les relations sur le lieu de travail et la façon de gérer les comportements toxiques et difficiles.

**Méthodes d'enseignement:** Ce cours examine comment l'intelligence émotionnelle peut nous aider à gérer les comportements toxiques et les conflits interpersonnels sur le lieu de travail, à mieux nous comprendre et à mieux comprendre les autres, et à renforcer nos liens les uns avec les autres. Il est essentiel de reconnaître comment l'intelligence émotionnelle peut améliorer notre efficacité au travail et nous soutenir dans la gestion des circonstances difficiles.

En étudiant des exemples précis, tels qu'un superviseur toxique, un manager injuste ou des comportements de collègues difficiles, ainsi que nos comportements improductifs sur le lieu de travail, tu apprendras comment l'intelligence émotionnelle a été développée, quelles sont ses dimensions, quel est ton profil d'IE et comment elle peut être appliquée sur le lieu de travail.

**Pertinence pour l'industrie:** Le programme d'études est fourni par une organisation académique de confiance, avec une vaste expérience académique et commerciale. Il couvre toutes les compétences fondamentales et de base qui ont été liées à l'IE dans l'industrie 5.0.

## 04 Résultats d'apprentissage:

- Décrire le concept d'intelligence émotionnelle et ses principales dimensions!
- Comprendre les différences entre l'IE et d'autres concepts tels que l'intelligence ou la personnalité.
- Comprendre l'importance de l'IE pour eux-mêmes, pour leurs performances et pour la qualité de leurs relations sur le lieu de travail!
- Évaluer l'utilité de l'IE sur le lieu de travail!
- Expliquer les applications pratiques de l'IE sur le lieu de travail!
- Appliquer ses dimensions sur le lieu de travail, en particulier dans des conditions difficiles ou toxiques.

**Méthodes d'évaluation:** Les participants seront évalués en répondant à des questions à choix multiples à la fin de chaque section. La réussite du programme et l'attribution du certificat de formation exigent une note finale d'au moins 50 %.

Les stagiaires qui terminent le programme avec succès reçoivent un certificat de formation professionnelle du Centre d'éducation et d'apprentissage tout au long de la vie de l'Université d'économie et de commerce d'Athènes, qui est accompagné d'un supplément au certificat décrivant le sujet du programme, les unités thématiques auxquelles le stagiaire a assisté et la méthodologie de formation utilisée.

#### 05 **Intégration de la technologie:**

**Utilisation de la technologie dans le programme d'études:** Le programme utilise la méthode pédagogique eLearning : l'apprentissage se déroule de manière purement asynchrone (c'est-à-dire aux jours et heures qui servent le stagiaire, sans présence obligatoire à une heure ou un jour précis), exclusivement à distance (en utilisant une plateforme pédagogique spéciale via Internet depuis la zone du stagiaire), et en utilisant des outils pédagogiques numériques tels que des conférences vidéo, des exercices interactifs d'auto-évaluation et d'autres outils d'apprentissage en ligne qui garantissent un apprentissage individuel efficace et flexible.

Le matériel de formation du programme devient disponible à des intervalles de temps particuliers, en fonction du parcours de formation choisi, et reste ensuite en accès libre sur la plateforme de formation pendant toute la durée du programme.

#### **Pertinence par rapport à l'industrie 5.0:**

Même si la structure et le contenu du programme d'études s'alignent sur les compétences de base de l'Industrie 5.0, étant donné que la Grèce n'a pas encore pris de mesures en ce sens, en particulier dans le domaine du progrès technologique, le programme d'études manque de compétences technologiques spécifiques, et de compétences qui permettent l'interconnexion et la corrélation du facteur humain avec les applications technologiques appliquées sur le lieu de travail.

#### 06 **Défis et limites:**

**Défis identifiés:** Le programme d'études semble assez générique et pourrait être amélioré avec des cours plus spécifiques et plus ciblés, en particulier pour les cadres.

**Points à améliorer:** Le programme pourrait avoir un curriculum plus ciblé et s'adresser à des groupes cibles plus spécifiques.

#### 07 **Analyse comparative:**

**Leçons apprises:** L'une des principales leçons promues par ce programme d'études, et dont REVIVE peut bénéficier, est le principe selon lequel nous devons partir de la compréhension de nous-mêmes et des autres sur le lieu de travail pour améliorer les relations.

## 08 ] Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:

**Meilleures pratiques applicables:** Le programme REVIVE 5.0 peut bénéficier de l'élargissement des groupes cibles où il pourrait être appliqué, et ajouter ceux qui ont étudié la psychologie et l'administration des affaires. De plus, ce programme pourrait être utile aux personnes qui ont une expérience professionnelle en entreprise, qui ont géré des personnes et fait partie d'équipes, qui souhaitent en savoir plus sur l'intelligence émotionnelle et qui ont simplement réalisé à quel point l'intelligence émotionnelle peut aider leurs relations professionnelles et leur carrière.





# BONNES PRATIQUES de Chypre

## BONNE PRATIQUE 1

### 01 Aperçu du pays:

**Nom du pays:** Chypre

**Système éducatif en bref:** Chypre dispose d'un système éducatif bien établi qui comprend à la fois des voies académiques traditionnelles et des programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP). Les programmes d'EFP à Chypre sont conçus pour fournir des compétences et des connaissances pratiques correspondant aux besoins de l'industrie.

### 02 Identification du programme d'études:

**Nom du programme:** Construire et diriger des équipes performantes

**Institution ou organisation:** PARTNERS PS

**Pertinence par rapport à l'IE dans la GRH:** Ce programme a été choisi parce qu'il met l'accent sur la constitution d'équipes et le leadership, ce qui contribue directement à l'intelligence émotionnelle (IE) dans les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH). L'accent mis sur la collaboration, la compréhension des personnalités et la promotion d'une culture de travail positive s'aligne sur les principes de l'IE dans la GRH.

### 03 Analyse du contenu du programme scolaire:

#### **Compétences fondamentales de l'IE couvertes:**

Le programme couvre les compétences fondamentales de l'IE telles que la conscience de soi, l'empathie, la communication et les compétences de leadership.

**Méthodes d'enseignement:** Les méthodes d'enseignement comprennent des approches modernes telles que des présentations électroniques, des ateliers, des simulations, des études de cas et des discussions interactives.

**Pertinence pour l'industrie:** Le programme d'études est pertinent pour les besoins de l'industrie car il se concentre sur le développement de compétences pratiques et la promotion d'un environnement de travail collaboratif et créatif, en s'alignant sur les exigences de l'industrie 5.0.

### 04 Résultats d'apprentissage:

#### **Développement des compétences attendues:**

Les participants sont censés développer des compétences en matière de constitution d'équipes, de leadership, de résolution de problèmes et de création d'une culture de travail positive.

**Méthodes d'évaluation:** Les résultats d'apprentissage sont évalués au moyen de diverses méthodes, notamment des examens, des travaux pratiques et des exercices interactifs.

### 05 Intégration de la technologie:

#### **Utilisation de la technologie dans le programme d'études:**

Le programme d'études intègre des méthodes de formation modernes, notamment des présentations électroniques et des espaces d'apprentissage en ligne.

### **Pertinence par rapport à l'industrie**

**5.0:** L'intégration de la technologie s'aligne sur les exigences de l'industrie 5.0, préparant les participants aux aspects technologiques du lieu de travail.

### 06 Défis et limites:

**Défis identifiés:** Les défis peuvent inclure le besoin d'adaptation à divers environnements de travail et la résistance potentielle au changement.

**Points à améliorer:** Pour améliorer l'adaptabilité, on pourrait envisager d'incorporer davantage de scénarios industriels du monde réel et d'applications pratiques.

### 07 Analyse comparative:

**Comparaison avec d'autres programmes d'études:** L'analyse comparative avec d'autres programmes d'études révèle les points forts de son approche centrée sur l'humain et flexible, offrant un mélange unique de méthodes d'enseignement traditionnelles et modernes.

**Leçons apprises:** Le programme d'études met l'accent sur une approche équilibrée, fournissant des indications précieuses sur la constitution efficace d'une équipe et sur le leadership.

## 08] Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:

**Bonnes pratiques applicables:** Les pratiques telles que l'utilisation de méthodes d'enseignement modernes, l'accent mis sur les applications du monde réel et la promotion d'un environnement collaboratif peuvent être adaptées.

**Idées novatrices pour l'élaboration des programmes d'études:** Introduire des modules axés sur l'intelligence émotionnelle, spécifiquement adaptés aux exigences de l'industrie 5.0, et intégrer les technologies émergentes dans les pratiques de GRH.

### Ressource :

[https://www.partnersps.com.cy/inbusiness\\_team-building-ktisimo-anaptyxi-omadikotitas.html](https://www.partnersps.com.cy/inbusiness_team-building-ktisimo-anaptyxi-omadikotitas.html)

## BONNE PRATIQUE 2

### 01] Aperçu du pays:

**Nom du pays:** Chypre

**Système éducatif en bref:** Chypre dispose d'un système éducatif bien établi qui comprend à la fois des voies académiques traditionnelles et des programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP). Les programmes d'EFP à Chypre sont conçus pour fournir des compétences et des connaissances pratiques correspondant aux besoins de l'industrie.

### 02] Identification du programme d'études:

**Nom du programme:** Développement de la collaboration au sein d'une équipe grâce à la communication et à l'intelligence émotionnelle

**Institution ou organisation:** L'institution ou l'organisation spécifique qui propose le curriculum n'est pas mentionnée dans le texte fourni.

### Pertinence par rapport à l'IE en GRH:

Le programme d'études est très pertinent pour l'IE en GRH, car il met l'accent sur le développement de compétences professionnelles essentielles, notamment la communication et l'intelligence émotionnelle. Il reconnaît l'importance du travail d'équipe, la nécessité de l'IE pour une collaboration efficace et son rôle dans la création d'un environnement de travail réussi. Étant donné l'accent mis sur l'intelligence émotionnelle et la communication, le programme s'aligne sur les principes de la GRH, en favorisant les compétences cruciales pour la gestion et la direction d'équipes.

### 03] Identification du programme d'études:

#### Compétences de base de l'IE couvertes:

- Comprendre et gérer les émotions
- L'auto-motivation
- Communication et collaboration efficaces
- Reconnaître et s'adapter aux différentes étapes du développement de l'équipe

- Acceptation et exploitation de la diversité
- Développement de l'empathie
- Cultiver une attitude positive à l'égard du travail d'équipe

#### **Méthodes d'enseignement:**

- Ateliers
- Simulations
- Études de cas
- Exercices individuels et de groupe
- Discussions interactives
- Présentations vidéo

#### **Pertinence pour l'industrie:**

La pertinence du programme d'études pour l'industrie réside dans le fait qu'il met l'accent sur le développement de compétences cruciales pour une communication et une collaboration efficaces sur le lieu de travail. Alors que l'industrie passe à l'industrie 5.0, caractérisée par des technologies avancées, le programme d'études prépare les individus à naviguer dans les demandes technologiques grâce à une intelligence émotionnelle et des compétences de communication améliorées, indispensables dans les environnements basés sur le travail d'équipe.

## **04 Résultats d'apprentissage:**

### **Développement des compétences attendues:**

À l'issue de la formation, les participants sont censés:

- Appliquer les connaissances du programme dans le travail quotidien
- Créer un environnement de travail créatif
- Faire preuve d'un développement continu de l'esprit
- Obtenir de meilleurs résultats au niveau individuel et au niveau de l'équipe.

### **Méthodes d'évaluation:**

L'absence d'informations sur les méthodes d'évaluation est une lacune critique. Un programme d'études solide devrait communiquer de manière transparente la façon dont les progrès des participants seront évalués. Une évaluation critique devrait permettre de déterminer si les méthodes d'évaluation s'alignent sur les résultats d'apprentissage prévus et si elles mesurent efficacement le développement de l'intelligence émotionnelle.

## **05 Intégration de la technologie:**

### **Utilisation de la technologie dans le programme d'études:**

Bien que le programme d'études reconnaisse l'utilisation de la technologie, une analyse critique devrait explorer le degré d'intégration de la technologie.

Le programme d'études exploite-t-il efficacement les technologies éducatives modernes ? Pour être prêt pour l'industrie 5.0, il faut mettre l'accent sur les outils et les plateformes de pointe qui simulent des scénarios du monde réel et des avancées technologiques.

**Pertinence par rapport à l'industrie 5.0:** La préparation du programme d'études à l'industrie 5.0 est un aspect crucial. Une évaluation critique doit passer au crible la façon dont le programme d'études répond aux exigences technologiques de l'industrie 5.0. Intègre-t-il des éléments tels que l'IA, l'automatisation ou l'analyse des données ? La pertinence du contenu par rapport à l'évolution du paysage technologique doit être un point central.

## 06 ] Défis et limites:

### Défis identifiés:

Le manque d'informations sur les défis rencontrés lors de la mise en œuvre est une lacune notable. Une analyse critique devrait anticiper les défis potentiels, tels que la résistance aux nouvelles méthodes d'enseignement ou à la technologie, et proposer des stratégies pour surmonter ces défis. Reconnaître et relever les défis font partie intégrante d'un développement efficace des programmes scolaires.

### Domaines à améliorer:

Les domaines généraux d'amélioration mentionnés, tels que les méthodes d'évaluation et la pertinence de l'industrie 5.0, sont valables. Une analyse critique devrait approfondir les stratégies spécifiques d'amélioration.

Par exemple, quelles autres méthodes d'évaluation pourraient être plus efficaces, et comment le programme d'études peut-il être remodelé pour mieux s'aligner sur les principes de l'industrie 5.0 ?

## 07 ] Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:

### Meilleures pratiques applicables:

**Pratiques spécifiques issues des programmes d'études:** La recommandation d'intégrer les meilleures pratiques des programmes d'études existants est judicieuse. Cependant, une analyse critique devrait permettre d'identifier et de préciser ces meilleures pratiques. Quelles méthodes d'enseignement, stratégies d'évaluation ou intégrations technologiques spécifiques se sont avérées efficaces dans les programmes d'études analysés ? Une exploration plus détaillée de ces pratiques permettrait d'orienter concrètement le programme REVIVE 5.0.

Alignement sur les objectifs de REVIVE 5.0: Un aspect crucial à prendre en compte est la mesure dans laquelle ces meilleures pratiques s'alignent sur les objectifs du programme REVIVE 5.0. L'applicabilité des pratiques doit être évaluée dans le contexte de l'industrie 5.0, en veillant à ce qu'elles répondent aux défis et aux opportunités uniques présentés par les technologies avancées. Les meilleures pratiques doivent non seulement être efficaces, mais aussi adaptées aux objectifs spécifiques du programme.

## **Idées novatrices pour le développement des programmes scolaires:**

Suggestions d'éléments novateurs: La suggestion d'éléments novateurs est louable. Cependant, une analyse critique devrait aller au-delà d'une recommandation générale et fournir des exemples spécifiques d'éléments innovants. Quelles technologies émergentes ou approches pédagogiques pourraient être mises à profit pour améliorer l'intelligence émotionnelle dans le contexte de l'industrie 5.0 ? Une exploration plus détaillée des idées novatrices fournirait des indications exploitables aux concepteurs de programmes d'études.

**Faisabilité et aspect pratique:** Il est essentiel d'évaluer de manière critique la faisabilité et la praticité des éléments innovants proposés. Ces idées sont-elles réalistes compte tenu des contraintes de l'environnement éducatif et des ressources disponibles ? Il est essentiel de trouver un équilibre entre l'innovation et la mise en œuvre pratique. L'analyse doit aborder les défis potentiels liés à la mise en œuvre des éléments innovants et proposer des stratégies pour atténuer ces défis.

**Personnalisation pour l'industrie 5.0:** Étant donné que le programme REVIVE 5.0 vise spécifiquement l'industrie 5.0, une analyse critique devrait permettre de s'assurer que les idées novatrices s'alignent sur les exigences technologiques de ce paradigme industriel. Comment les innovations suggérées préparent-elles les apprenants à l'évolution de la main-d'œuvre façonnée par l'industrie 5.0?

L'analyse doit fournir un lien clair entre l'innovation et la préparation à l'industrie 5.0.

**Personnalisation pour l'industrie 5.0:** Étant donné que le programme REVIVE 5.0 vise spécifiquement l'industrie 5.0, une analyse critique devrait permettre de s'assurer que les idées novatrices s'alignent sur les exigences technologiques de ce paradigme industriel. Comment les innovations suggérées préparent-elles les apprenants à l'évolution de la main-d'œuvre façonnée par l'industrie 5.0 ? L'analyse doit fournir un lien clair entre l'innovation et la préparation à l'industrie 5.0.

### **Ressource:**

[https://www.partnersps.com.cy/in\\_busin\\_ess-eq-teams.html](https://www.partnersps.com.cy/in_busin_ess-eq-teams.html)





# BONNES PRATIQUES d'Italie

## BONNE PRATIQUE 1

### 01 Aperçu du pays:

**Nom du pays:** Italie

Le système éducatif italien est divisé en plusieurs étapes, notamment l'enseignement primaire, secondaire inférieur, secondaire supérieur et tertiaire. L'enseignement et la formation professionnels (EFP) font partie intégrante du système éducatif italien et visent à préparer les élèves à des carrières spécifiques et à leur fournir des compétences et des connaissances pratiques. En voici un bref aperçu :

- **L'enseignement primaire.** Il est obligatoire et s'étend généralement de 6 à 11 ans. Il se concentre sur les matières fondamentales telles que la langue italienne, les mathématiques, les sciences et les études sociales.
- **Enseignement secondaire inférieur.** Connu sous le nom de "scuola secondaria di primo grado", il s'adresse aux élèves âgés de 11 à 14 ans. Il offre un programme plus large et prépare les élèves à l'enseignement secondaire supérieur ou à la voie professionnelle.

➤ **L'enseignement secondaire supérieur.** Il est appelé "scuola secondaria di secondo grado" et s'adresse aux élèves âgés de 15 à 19 ans. À ce stade, les élèves peuvent choisir entre des filières académiques ou professionnelles. L'enseignement et la formation professionnels (EFP) sont une option de ce niveau, qui offre une formation spécialisée pour des professions et des industries spécifiques. Les programmes d'EFP combinent généralement l'enseignement en classe avec une formation pratique, des apprentissages et des stages. Les diplômés des programmes d'EFP reçoivent un diplôme qui leur permet d'entrer sur le marché du travail ou de poursuivre leurs études.

➤ **Enseignement supérieur.** Après avoir terminé l'enseignement secondaire supérieur, les élèves peuvent choisir de poursuivre des études supérieures dans des universités ou des instituts techniques. Les universités italiennes proposent des diplômes académiques, tandis que les instituts techniques offrent une formation plus spécialisée dans les domaines techniques.

l'enseignement et la formation professionnels (EFP) en Italie. Les programmes d'EFP en Italie sont conçus pour préparer les étudiants à des carrières spécifiques dans des secteurs tels que l'ingénierie, la santé, le tourisme, etc. Ils offrent une approche pratique de l'apprentissage, en mettant l'accent sur la formation pratique et l'expérience professionnelle.

Les programmes d'EFP collaborent souvent avec les entreprises et les industries locales pour s'assurer que les étudiants reçoivent une formation pertinente et à jour. Les diplômés des programmes d'EFP sont bien équipés pour entrer directement sur le marché du travail, ce qui fait d'eux des contributeurs précieux au marché du travail italien.

Bien qu'un peu plus tard que les autres pays, l'Italie a également commencé l'expérimentation liée à l'inclusion de l'intelligence émotionnelle dans les programmes éducatifs. La loi italienne 2782/2022 a lancé l'essai volontaire, d'une durée de 3 ans, pour les enfants des classes 6 à 16. En raison de la nature volontaire de l'expérience et du fait que nous sommes encore dans la période d'expérimentation, il y a encore peu de données disponibles sur les résultats de cette expérimentation, les techniques utilisées, etc. C'est pourquoi les meilleurs exemples de programmes d'études utilisant l'intelligence émotionnelle ne se trouvent que dans le secteur privé ou au niveau tertiaire. La formation s'adresse principalement aux professionnels de l'éducation qui auront pour rôle d'utiliser l'intelligence émotionnelle en classe.

## 02 Identification du programme d'études:

**Nom du programme:** Maîtrise en ligne en intelligence émotionnelle

**Institution ou organisation:** Scuola Intelligenza Emotiva

**Pertinence par rapport à l'IE dans la GRH:** Justification de sa sélection en fonction de l'accent mis sur l'IE et les pratiques de GRH.

Ce cours a été sélectionné parce qu'il vise à former des professionnels qui seront capables de comprendre, de soutenir et d'orienter les émotions et la dynamique relationnelle des utilisateurs vers le bien-être et la réussite dans tous les domaines de la vie, y compris sur le lieu de travail. L'un des groupes cibles de ce cours est constitué par les managers et les cadres.

## 03 Analyse du contenu du programme scolaire:

### Compétences de base de l'IE couvertes:

- Compétences douces
- Empathie
- Compétences sociales
- Auto-régulation
- La communication

### Méthodes d'enseignement:

Le cadre de formation du Master est centré sur les techniques artistiques et narratives de la Méthode Autobiographique Créative pour l'Intelligence Émotionnelle de Stefano Centonze, basée sur la pratique créative spontanée comme mise en forme de morceaux d'histoire personnelle pour la connaissance de soi.

La narration de soi et la prise de contact avec les expériences de la vie passée mettent, en effet, en lumière les émotions et les sentiments liés aux expériences, permettent de se familiariser avec elles, de dialoguer avec elles en utilisant leurs codes expressifs, de les valoriser et même de les réentraîner.

**Le cours comprend:** 10 leçons thématiques en ligne (méthode asynchrone), 10 heures de coaching privé en ligne, 1 week-end en classe pour explorer la mise en pratique des techniques.

### Pertinence pour l'industrie:

Ce cours s'adresse à une gamme variée de professionnels qui cherchent à améliorer leurs compétences et leurs connaissances en matière de développement de la main-d'œuvre. Ces professionnels comprennent les psychologues, les coachs, les formateurs, les gestionnaires, les cadres et les personnes travaillant dans le secteur de l'éducation. Bien que le cours ne soit pas uniquement axé sur l'industrie 5.0, il est soigneusement conçu pour doter les individus de l'expertise nécessaire pour naviguer et se préparer à la future main-d'œuvre.

L'un des principaux objectifs de ce cours est de former des professionnels capables d'encadrer et de guider efficacement la prochaine génération de travailleurs. Compte tenu de l'évolution constante du marché du travail et des progrès technologiques, il est crucial que les personnes en position d'influence possèdent les compétences et les connaissances nécessaires pour guider les jeunes adultes qui entreront sur le marché du travail dans les 3 à 5 prochaines années. En transmettant à ces personnes des compétences et des connaissances pertinentes pour l'industrie à un stade précoce, ce cours vise à combler le fossé entre l'éducation et l'emploi.

De plus, ce cours s'adresse également à ceux qui sont déjà sur le marché du travail en leur fournissant des informations et des stratégies actualisées pour améliorer leurs performances et s'adapter aux changements de l'industrie. Alors que l'industrie 5.0 continue de révolutionner les pratiques d'emploi traditionnelles, il est essentiel pour les professionnels de tous niveaux d'améliorer continuellement leurs compétences et de rester compétitifs sur le marché du travail actuel.

#### 04 Résultats d'apprentissage:

##### Développement des compétences attendues:

- Reconnaître, comprendre et gérer les émotions
- Améliorer les capacités d'attention, de focalisation et de concentration.
- Écoute active et empathie avec les autres.

- Développer la pensée divergente, la créativité et la résolution de problèmes
- Communiquer avec l'intelligence émotionnelle
- Gérer sainement les émotions dysfonctionnelles, les tensions et le stress
- Soutenir les autres dans leur cheminement personnel
- Créer un climat relationnel positif dans les groupes
- Motiver et donner confiance en soi
- Améliorer l'estime de soi et faire ressortir les talents cachés.

**Méthodes d'évaluation:** Des sessions individuelles de coaching et de feedback avec l'instructeur du cours sont prévues à intervalles réguliers, afin de vérifier la compréhension des sujets.

Un certificat de participation sera délivré à la fin du cours.

#### 05 Intégration de la technologie:

**Utilisation de la technologie dans le programme d'études:** Le matériel, qui sera disponible en ligne, comprend : des vidéos, avec des activités théoriques et pratiques, des livres électroniques et du matériel en ligne. Un système de vidéoconférence sera utilisé pour les cours en ligne.

### **Pertinence par rapport à l'industrie 5.0:**

Ce cours n'est pas spécifique à l'industrie 5.0, et rien n'indique qu'il abordera le thème de l'interaction entre l'homme et la machine. Cependant, il est conçu pour former la future main-d'œuvre ainsi que les cadres et dirigeants actuels des organisations, il faut donc supposer qu'il traite des défis actuels auxquels est confronté le monde du travail d'aujourd'hui.

### **06 Défis et limites:**

**Défis identifiés:** Ce programme d'études n'est pas gratuit ; il pourrait donc ne pas être accessible à tout le monde. Cela dit, les coûts sont relativement bas par rapport à des cours similaires, ce qui ne constitue donc pas un grand défi.

Ce programme d'études ne traite pas spécifiquement de l'industrie 5.0, c'est pourquoi des recherches supplémentaires seraient nécessaires pour comprendre sa pertinence par rapport à l'industrie 5.0.

L'absence d'un système approprié d'évaluation des compétences acquises pendant le cours pourrait constituer une limite. Il se peut que des sessions de coaching privées aident à cet égard ; cependant, nous n'avons pas plus d'informations à ce sujet. Le cours est accrédité par le ministère italien de l'éducation; il devrait donc répondre à certains critères, y compris l'évaluation.

### **Points à améliorer:**

Développer un système d'évaluation des résultats d'apprentissage.

### **07 Analyse comparative:**

#### **Comparaison avec d'autres programmes:**

n/a

#### **Enseignements tirés:**

L'un des aspects les plus fascinants de cette méthode est son approche unique de la découverte de soi. En utilisant des techniques artistiques et narratives, les individus peuvent plonger dans leur histoire personnelle afin de mieux se comprendre. Cette méthode reconnaît l'importance de l'introspection et encourage les individus à explorer leurs propres expériences, émotions et croyances afin de révéler leur véritable potentiel.

### **08 Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:**

#### **Bonnes pratiques applicables:**

- Utilisation de techniques artistiques et narratives visant à la découverte de soi.
- Développement de masterclasses thématiques, en utilisant différentes méthodes telles que des vidéos, des activités théoriques et pratiques, etc.
- Adaptabilité du cours à une grande variété de groupes cibles et de milieux  
Idées novatrices pour le développement du programme d'études : n/a.

## BONNE PRATIQUE 2

### 01 ] Aperçu du pays:

**Nom du pays:** Italie

**Description du pays:** comme ci-dessus

### 02 ] Identification du programme d'études:

**Nom du programme d'études:**  
Intelligence émotionnelle

**Institution ou organisation :** Unid

**Pertinence de l'IE dans la GRH:** Le cours s'adresse à divers groupes cibles, notamment les entrepreneurs, les managers et les employés en général, il est donc pertinent pour la GRH des organisations.

### 03 ] Analyse du contenu du programme scolaire:

#### Compétences de base de l'IE couvertes:

- Auto-régulation : gestion du stress et de l'anxiété
- Intelligence émotionnelle
- La résilience
- Capacité d'adaptation
- Esprit de réussite

#### Le contenu du cours est le suivant:

**Module 1:** Dimension émotionnelle et quotient émotionnel.

**Module 2:** Intelligence émotionnelle

**Module 3:** Le stress

**Module 4:** Anxiété et peur

**Module 5:** Panique

**Module 6:** Résilience

**Module 7:** L'état d'esprit de la réussite

**Module 8:** Intelligence émotionnelle

**Module 9:** Emotions pendant les examens, les tests et les concours

**Méthodes d'enseignement:** Le cours est entièrement en ligne. Il comprend un accès de 24 h au matériel de cours, des leçons à la demande, des tests adaptatifs et des tests de progression.

**Pertinence pour l'industrie :** Ce cours fournit les outils pour devenir plus conscient des pensées, des attitudes, des émotions et des comportements qui influencent notre performance au travail, personnellement, pendant les tests, les examens ou les concours, ainsi que les outils pour développer ses ressources et être plus performant dans les situations de haute pression. Elle est pertinente pour l'industrie parce qu'elle prépare mieux les gens aux défis que les changements dans la société entraînent.

## 04 Résultats d'apprentissage:

### Développement des compétences attendues:

- Gestion du stress.
- Gestion de l'anxiété
- Gestion des crises de panique
- Autocontrôle des situations nécessitant l'intervention de professionnels (par exemple, des psychologues).
- Développement de schémas de pensée et d'un état d'esprit positifs.
- Intelligence émotionnelle
- Gestion des émotions dans des situations spécifiques (tests, examens et concours)

### Méthodes d'évaluation:

Tu peux suivre l'état d'avancement personnel dans le cours, tu peux acquérir des badges pour tes réalisations.

Il y aura des tests à différentes étapes du cours. Le système utilise l'intelligence artificielle pour vérifier l'état d'avancement du participant et débloquer de nouvelles leçons/fonctionnalités au fur et à mesure de la progression. À la fin du cours, il y aura un test final. Pour obtenir la certification, il faut réussir 80 % des questions.

## 05 Intégration de la technologie:

### Utilisation de la technologie dans le programme d'études:

L'environnement d'apprentissage est interactif et engageant.

Le cours utilise une "méthodologie adaptative", ce qui signifie qu'il utilise l'intelligence artificielle adaptative appliquée à l'apprentissage en ligne. Cela fonctionne de la façon suivante:

- Il détermine le niveau initial de préparation pour planifier le programme d'études le plus efficace.
- Il propose des cours vidéo théoriques à la demande pour acquérir les compétences utiles à la réussite des examens périodiques.
- Il administre des tests de mi-parcours pour vérifier ta préparation.
- Il surveille tes progrès au fil du temps pour identifier le programme d'étude le plus efficace.
- Il débloque les ressources ultérieures en fonction de tes progrès;
- Il administre un test final pour délivrer le certificat final.

Pertinence par rapport à l'industrie 5.0: Bien que le cours ne soit pas spécifique à l'industrie 5.0, il comporte certains éléments qui s'y rapportent, comme les unités sur l'état d'esprit, la résilience, l'intelligence émotionnelle, la gestion du stress et de l'anxiété.

Celles-ci sont pertinentes aussi bien pour les responsables des ressources humaines, les entrepreneurs et les cadres qui formeront la future main-d'œuvre, que pour les employés de n'importe quel domaine.

### 06] Défis et limites:

**Défis identifiés:** Le cours est entièrement en ligne, les participants peuvent donc manquer d'interaction humaine, ce qui est particulièrement important lorsqu'il s'agit de gérer les émotions.

**Points à améliorer:** Donner la possibilité d'interagir avec l'instructeur du cours.

### 07] Analyse comparative:

#### Comparaison avec d'autres programmes d'études:

Ce cours est intéressant car il utilise une méthodologie adaptative pour l'apprentissage et l'évaluation. L'autre cursus, analysé, propose cependant un système d'apprentissage mixte, qui pourrait être l'option la plus adaptée à ce type de cours.

Ce cours a une structure plus claire pour l'évaluation des résultats d'apprentissage.

#### Enseignements tirés:

Certains sujets sont plus pertinents que d'autres au regard des objectifs du projet Revive 5.0.

Il est important de créer un environnement d'apprentissage interactif et attrayant.

Il est important de créer des outils permettant aux participants au cours de tester leur compréhension des sujets.

### 08] Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:

**Meilleures pratiques applicables:** Méthodologie adaptative pour l'apprentissage en ligne

**Idées novatrices pour l'élaboration des programmes d'études:** n/a





REVIVE 5.0



# BONNES PRATIQUES des Pays-Bas

## BONNE PRATIQUE 1

### 01 Aperçu du pays:

**Nom du pays:** Pays-Bas

**L'enseignement professionnel aux Pays-Bas présente les caractéristiques principales suivantes:**

- Le taux d'emploi des diplômés de l'EFP âgés de 20 à 34 ans est de 85,4 %, ce qui est supérieur à la moyenne de l'UE (79,5 %)
- L'enseignement professionnel supérieur est une composante importante de l'enseignement supérieur néerlandais ; en 2017, près de la moitié de tous les diplômés de l'enseignement supérieur ont obtenu une qualification d'EFP tertiaire.
- La part des jeunes quittant prématurément l'éducation et la formation est bien inférieure à la moyenne de l'UE28 et, en 2017, elle était pour la première fois inférieure à l'objectif national pour 2020.
- Les Pays-Bas font partie des pays de l'UE où la part de participation à l'apprentissage tout au long de la vie est la plus élevée.

## 02 Identification du programme d'études:

**Nom du programme:** Formation à l'intelligence émotionnelle (2 jours)

**Institution ou organisation:** NCOI Opleidingen

Bien que le NCOI ne soit pas un établissement d'enseignement professionnel, c'est un prestataire de formation accrédité qui se concentre sur la qualification des travailleurs. En conséquence, il propose un cours de deux jours sur l'intelligence émotionnelle avec un programme très complet et d'excellents commentaires de la part des participants.

## 03 Analyse du contenu du programme scolaire:

### Compétences de base de l'IE couvertes:

- Connaître ses propres émotions
- Réguler ses émotions
- Motivation personnelle
- Les émotions des autres
- Communication et gestion

### Méthodes d'enseignement:

"Grâce à l'approche personnelle, tu retireras beaucoup de cette formation. Le formateur examine tes objectifs d'apprentissage personnels et tes questions de développement. Tu prends conscience de tes qualités émotionnelles personnelles et tu découvres où il est encore possible de se renforcer.

Grâce à des exercices intensifs et des travaux pratiques, tu apprendras à gérer plus efficacement tes pensées et tes émotions, ainsi que celles des autres. Grâce aux discussions de groupe et aux commentaires personnels, tu augmentes ton intelligence émotionnelle et tu l'appliques. En bref, une formation efficace qui donne de bons résultats."

### Pertinence pour l'industrie:

Le programme d'études se concentre avant tout sur les bonnes pratiques et les compétences essentielles pour savoir comment être émotionnellement intelligent en toute circonstance. En ce sens, il peut apporter une valeur ajoutée, en particulier pour les PME qui s'adaptent aux changements rapides de l'industrie, en fournissant des compétences qui peuvent être bénéfiques et peuvent conduire à leur croissance interne et externe.

## 04 Résultats d'apprentissage:

### Développement des compétences attendues:

"Après avoir suivi cette formation, tu auras un aperçu de ta propre intelligence émotionnelle et de son importance pour ton travail et ta vie privée. En outre, tu disposeras des outils et des connaissances nécessaires pour développer ton intelligence émotionnelle. Tu auras ainsi encore plus de succès dans ton travail."

**Méthodes d'évaluation:** Évaluation par les pairs et activités pratiques.

## 05] Intégration de la technologie:

**Utilisation de la technologie dans le programme d'études:** Dans ce cas, le participant peut choisir l'approche pour participer au cours : Présentiel, E-learning avec la supervision d'un enseignant à distance, classe virtuelle (cours en direct). Le participant peut même choisir plus d'une approche.

### **Pertinence par rapport à l'industrie 5.0:**

Le programme d'études n'est pas strictement axé sur l'industrie 5.0, mais apporte une valeur ajoutée à tout professionnel des ressources humaines qui sera, automatiquement, bénéfique pour les RH, les PME et pour construire le programme d'études de l'EFP avec des compétences essentielles en matière d'IE.

## 06] Challenges et Limites:

**Défis identifiés:** Deux jours seulement peuvent ne pas suffire pour explorer en profondeur tout le contenu.

**Points à améliorer:** Peut-être augmenter le nombre de jours de l'atelier, afin de travailler réellement sur le contenu fourni, avec des activités pratiques et des scénarios de cas réels, dans lesquels les étudiants peuvent mettre en pratique les compétences d'intelligence émotionnelle.

## 07] Analyse comparative:

**Enseignements :** La structure des cours (Connaître ses propres émotions, réguler ses émotions, Auto-motivation, émotions des autres et Communication et gestion) correspond aux principales compétences du concept d'intelligence émotionnelle. Par conséquent, suivre une structure similaire dans le projet REVIVE peut être bénéfique.

## 08] Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:

**Bonnes pratiques applicables:** Programme très organisé avec les compétences les plus importantes liées à l'IE.

### **Idées novatrices pour le développement des programmes scolaires:**

**Ressource:** [Training Emotionele Intelligentie | NCOI Opleidingen](#)

## BONNE PRATIQUE 2

### 01] Identification du programme d'études:

**Nom du programme:** Développement des compétences en leadership

**Institution ou organisation:** The Netherlands Education Group

### 02] Analyse du contenu du programme scolaire:

#### **Compétences de base de l'IE couvertes:**

- Comment devenir un leader
- Le travail d'équipe
- L'art de la négociation
- Comment gagner des arguments
- La prise de parole en public
- Communication efficace et différences interculturelles

- Atténuation des conflits
- Réseautage
- Ensemble de compétences pour un leader
- Évaluation individuelle

**Méthodes d'enseignement:** Cours en face à face.

**Pertinence pour l'industrie:** Le programme comprend des sujets importants qui peuvent bénéficier non seulement aux dirigeants mais à tout employé et employeur d'une PME, par exemple : Art de la négociation, travail d'équipe, atténuation des conflits, etc.

### 03 Résultats d'apprentissage:

**Développement des compétences attendues:** Compétences en matière de leadership, de communication et de réseautage.

**Méthodes d'évaluation:** Les élèves passeront différents tests afin de comprendre qui ils sont en tant que leaders. En fonction des résultats, ils recevront des recommandations pour le développement de ces compétences individuelles en leadership

### 04 Intégration de la technologie:

**Utilisation de la technologie dans le programme d'études:** Comment la technologie est intégrée à l'expérience d'apprentissage.

### Pertinence par rapport à l'industrie 5.0:

Dans ce cas, le programme d'études n'est pas strictement axé sur l'industrie 5.0, mais apporte une valeur ajoutée à tout professionnel des ressources humaines qui sera, automatiquement, bénéfique pour les RH, les PME et pour construire le programme d'études de l'EFP avec des compétences essentielles.

### 05 Défis et limites:

**Défis identifiés:** Aucun défi n'a été relevé.

**Points à améliorer:** La seule suggestion serait de créer un sujet appelé Intelligence émotionnelle, pour que les élèves connaissent et appliquent le concept lors de l'application des compétences.

### 06 Analyse comparative:

**Comparaison avec d'autres programmes:** Comparé, par exemple, à la précédente meilleure pratique présentée, ce programme comporte plus de temps de cours (2 à 4 semaines), ce qui permet aux élèves d'acquérir une expérience plus approfondie.

**Enseignements tirés:** Des compétences telles que le travail en équipe, la prise de parole en public, le leadership, le travail en réseau et l'atténuation des conflits peuvent être d'excellentes compétences à fournir aux équipes des ressources humaines et aux employés.

### 07 Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:

**Bonnes pratiques applicables:** L'organisation du programme, le moment de la mise en œuvre et même l'évaluation individuelle.

**Idées novatrices pour l'élaboration des programmes d'études:** Inspiration par les sujets, la méthode d'évaluation individuelle et l'accent mis sur les compétences en leadership.

**Ressource:** <https://tneg.nl/leadership-skills-development/>

### BONNE PRATIQUE 3

#### 01 Identification du programme d'études:

**Nom du programme:** Cours de formation sur l'intelligence émotionnelle (QE)

**Institution ou organisation:** Knowles - Institut de formation Pays-Bas

#### 02 Analyse du contenu du programme scolaire:

##### Compétences de base de l'IE couvertes:

Les avantages d'un cours de formation en intelligence émotionnelle aux Pays-Bas - Partie 1

1. Améliore les rapports avec les gens.
2. Comprendre l'expression non verbale plus efficacement.

##### Avantages des cours de formation à l'intelligence émotionnelle aux Pays-Bas - Partie 2

1. Signifie les motivations et les comportements et détermine à reconnaître la distinction.
2. Réalise et gère les gens plus efficacement grâce à la perception.

##### Avantages des cours de formation à l'intelligence émotionnelle aux Pays-Bas - Partie 3

1. Maintenir un mode de communication pour produire des discussions plus chargées en émotions.
2. Sois conscient de tes propres émotions et de la façon de les contrôler et de les exprimer efficacement.

##### Avantages des cours de formation à l'intelligence émotionnelle aux Pays-Bas - Partie 4

1. Traite les relations interpersonnelles avec empathie.
2. Augmente ta propre capacité de leadership.

##### Avantages des cours de formation à l'intelligence émotionnelle aux Pays-Bas - Partie 5

1. Améliore ta capacité à prendre des décisions.
2. Améliore ton bien-être personnel et celui de ceux qui t'entourent.
3. Identifie et gère les émotions des personnes qui t'entourent.

##### Méthodes d'enseignement:

**Pertinence pour l'industrie:** Le cours fournit des compétences interpersonnelles importantes qui aideront à mettre en œuvre les tendances de l'industrie 5.0.

## 03 Résultats d'apprentissage:

### Développement des compétences attendues:

#### ➤ Intelligence émotionnelle: Gestion de soi

- Pour atteindre efficacement tes objectifs professionnels globaux ou les objectifs d'une tâche donnée, tu dois utiliser des processus explicitement définis pour mener à bien ces activités.

#### ➤ Intelligence émotionnelle: Conscience de soi

- Être "conscient" de soi, c'est être capable de reconnaître correctement ses compétences et ses connaissances, son importance et ses capacités.

#### ➤ Intelligence émotionnelle: Auto-régulation

- L'autorégulation est un terme différent de la "maîtrise de soi", qui se définit comme la capacité à gérer ses émotions, ses désirs et ses comportements pour obtenir un résultat positif.

#### ➤ Intelligence émotionnelle: Auto-motivation

- Andrew Carnegie l'a très bien dit avec cette citation "Les gens qui sont incapables de se motiver doivent se contenter de la médiocrité, aussi impressionnants que soient leurs autres talents."

#### ➤ Empathie

- L'empathie consiste à partager les sentiments des autres. C'est un bon trait de caractère. Pour que l'empathie fonctionne, un individu doit être capable d'identifier, d'analyser et de comprendre ses propres émotions.

#### ➤ Comment percevoir avec précision l'intelligence émotionnelle?

- Les gens ont tendance à ne communiquer que la moitié des informations qu'ils essaient de faire passer.

#### ➤ Utilise les émotions pour faciliter la réflexion

- Apprends à utiliser les émotions pour favoriser la réflexion

#### ➤ Gérer les émotions

- Comprendre quelle émotion tu manifestes ou connaître la cause de cette émotion ne suffit pas pour gérer tes émotions.

#### ➤ Écoute ciblée

- L'une des méthodes les plus fiables pour convaincre quelqu'un que tu écoutes vraiment ce qu'il dit est d'écouter attentivement. Apprends à le faire dans cette section.

#### ➤ Poser des questions

- Poser des questions approfondies est un élément qui va de pair avec une écoute ciblée.

## ➤ **Communiquer avec souplesse et authenticité**

Apprends à communiquer avec authenticité.

## ➤ **Langage corporel**

Les actions sont plus éloquentes que les mots. Apprends des stratégies efficaces en matière de langage corporel.

## ➤ **Ce n'est pas ce que tu dis, c'est comment tu le dis**

- Il est nécessaire d'être conscient de ton langage corporel, de tes émotions, du ton, de la hauteur et du débit lorsque tu parles.

## ➤ **Les avantages de l'intelligence émotionnelle**

- Cite quelques-uns des principaux avantages de l'intelligence émotionnelle dans un contexte professionnel et personnel.

## ➤ **Exprime tes émotions en utilisant le langage**

- Apprends les émotions appropriées pour le lieu de travail.

## ➤ **Voir l'autre côté**

- Les personnes qui te connaissent sont les meilleurs juges.

## ➤ **Autogestion et conscience de soi**

- L'autogestion peut parfois être une condition difficile à apprivoiser.

## ➤ **Céder sans abandonner**

- Faire des compromis est nécessaire pour traiter avec les autres, que ce soit dans le monde des affaires ou dans les relations personnelles.

## ➤ **Utiliser des pensées d'adaptation**

- Apprends à surmonter l'anxiété potentielle liée à la question en jeu.

## ➤ **Utiliser des techniques de relaxation**

- Les méthodes de relaxation ne sont pas seulement pratiquées pour t'aider à te "sentir mieux".

## ➤ **Rassembler tout cela**

- Apprends des moyens efficaces pour te détendre et prendre le contrôle des situations stressantes.

## ➤ **Comprendre les émotions et comment les gérer au travail**

- Reconnaître ses sentiments et apprendre à les utiliser, c'est l'efficacité de chacun.

## ➤ **Le rôle de l'intelligence émotionnelle au travail**

- Les compétences sociales et personnelles sont obtenues grâce à l'intelligence émotionnelle.

## ➤ **Ne pas être d'accord de manière constructive**

- S'opposer de manière constructive signifie le faire de manière positive et fructueuse.

## ➤ Optimisme

- Posséder la qualité d'"optimisme", c'est avoir la capacité de trouver le bon côté de chaque circonstance.

## ➤ Pessimisme

- Le pessimisme est l'exact opposé de l'optimisme.

## ➤ L'équilibre entre l'optimisme et le pessimisme

- Comment trouver l'équilibre.

**Assessment Methods:** No info provided.

## 04 ] Intégration de la technologie:

**Utilisation de la technologie dans le programme scolaire: -**

**Pertinence par rapport à l'industrie 5.0:**

Dans ce cas, le curriculum n'est pas strictement axé sur l'industrie 5.0, mais apporte une valeur ajoutée à tout professionnel des ressources humaines qui sera, automatiquement, bénéfique pour les RH, les PME et pour construire le curriculum de l'EFPP avec des compétences essentielles.

## 05 ] Défis et limites:

**Défis identifiés: -**

**Points à améliorer:** La durée du cours n'est que de 2 jours; compte tenu du nombre d'objectifs d'apprentissage, elle pourrait être plus longue.

## 06 ] Analyse comparative:

**Comparaison avec d'autres programmes d'études:** Comparé aux deux autres exemples néerlandais, ce cours est le plus complet en termes de contenu, d'objectifs d'apprentissage et de compétences acquises.

**Leçons apprises:** Le contenu est très bien organisé, avec des sujets intéressants et des idées d'activités pratiques.

## 07 ] Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:

**Bonnes pratiques applicables:** Les compétences attendues à acquérir avec ce cours peuvent inspirer la préparation et les lignes directrices du cours, avec des compétences pivots liées à l'IE.

**Idées novatrices pour le développement du programme scolaire: -**

**Ressource:**

<https://knowlesti.nl/emotional-intelligence-training-course-in-netherlands/>





REVIVE 5.0



# BONNES PRATIQUES de Turquie

## BONNE PRATIQUE 1

### 01 Aperçu du pays:

**Nom du pays:** Turquie

**Système éducatif en bref:** Turquie possède un système éducatif dynamique et diversifié qui comprend des programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP) conçus pour s'aligner sur les besoins de l'industrie, en mettant l'accent sur les compétences pratiques et l'employabilité.

### 02 Identification du programme d'études:

**Nom du programme d'études:** "Stratégies innovantes de GRH pour l'industrie 5.0"

**Institution ou organisation:** Université d'économie et de technologie d'Ankara

**Pertinence de l'IE dans la GRH:** Ce programme d'études est conçu pour intégrer les principes de l'IE dans les pratiques de GRH, préparant ainsi les professionnels des ressources humaines à relever les défis de l'industrie 5.0.

### 03 Analyse du contenu du programme scolaire:

**Compétences fondamentales de l'IE couvertes:** Empathie, autorégulation, leadership et travail d'équipe.

**Méthodes d'enseignement:** Études de cas, ateliers interactifs et conférences données par des leaders de l'industrie.

**Pertinence pour l'industrie:** Adapté à l'évolution des besoins des PME dans l'industrie 5.0, en mettant l'accent sur la technologie et les approches centrées sur l'humain.

### 04 Résultats d'apprentissage:

**Développement des compétences attendues:** On s'attend à ce que les diplômés fassent preuve de compétences avancées en matière d'IE, d'une planification stratégique de la GRH et d'une capacité d'adaptation aux progrès technologiques.

**Méthodes d'évaluation:** Évaluation continue par le biais de travaux de projets, de journaux de réflexion et d'un projet final de capstone.

### 05 Intégration de la technologie:

**Utilisation de la technologie dans les programmes d'études:** Outils de simulation numérique, plateformes collaboratives en ligne et RV pour la formation à l'empathie.

**Pertinence par rapport à l'industrie 5.0:** Prépare les étudiants à l'environnement numérique et interconnecté des lieux de travail de l'industrie 5.0.

### 06 Études de cas/réussites:

**Exemples de mise en œuvre réussie:** Plusieurs diplômés ont mis en œuvre des pratiques de GRH innovantes dans des PME de premier plan en Turquie, améliorant ainsi l'IE au sein de l'organisation.

**Témoignages/Réactions :** Commentaires positifs de la part des étudiants et des employeurs, soulignant l'applicabilité pratique des compétences acquises.

### 07 Défis et limites:

**Défis identifiés:** Trouver un équilibre entre la formation technologique et la formation à l'intelligence émotionnelle dans le cadre du programme d'études.

**Domaines à améliorer:** Mettre davantage l'accent sur les études de cas mondiales et les pratiques internationales de GRH.

### 08 Analyse comparative:

**Comparaison avec d'autres programmes d'études:** Plus pratique que les programmes traditionnels de GRH, avec un fort accent sur l'IE.

**Leçons apprises:** Importance de l'apprentissage par l'expérience et de l'application dans le monde réel pour développer les compétences en IE.

## 09] Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:

**Bonnes pratiques applicables:** Intégration de la technologie dans la formation à l'IE, utilisation d'études de cas et de projets concrets.

**Idées novatrices pour l'élaboration des programmes d'études:** Développement d'une plateforme en ligne pour l'apprentissage continu et le développement des compétences en IE.

### BONNE PRATIQUE 2

#### 01] Aperçu du pays:

**Nom du pays:** Turquie

**Système éducatif en bref:** Un système complet qui met de plus en plus l'accent sur l'alignement des programmes d'EFPP sur les attentes de l'industrie 5.0, l'amélioration de l'employabilité et l'intégration technologique.

#### 02] Identification du programme d'études:

**Nom du programme d'études:** "Intelligence émotionnelle pour les leaders numériques"

**Institution ou organisation:** Université technique d'Istanbul

**Pertinence pour l'IE dans la GRH:** Se concentre sur le développement des compétences en IE pour les professionnels des RH qui dirigent dans des environnements de transformation numérique.

## 03] Analyse du contenu du programme scolaire:

**Compétences essentielles de l'IE couvertes:** Conscience de soi, régulation émotionnelle, empathie numérique et prise de décision éthique.

**Méthodes d'enseignement:** Exercices de simulation, narration numérique et analyse de scénarios basée sur l'IA.

**Pertinence pour l'industrie:** Conçu pour les défis de la transformation numérique de l'industrie 5.0, mettant l'accent sur le leadership éthique et l'empathie numérique.

#### 04] Résultats d'apprentissage:

**Développement des compétences attendues:** Capacité à mener des efforts de transformation numérique avec une base solide en matière d'IE, en favorisant des cultures de travail inclusives et innovantes.

**Méthodes d'évaluation:** Projets de leadership évalués par des pairs, évaluations de l'intelligence émotionnelle basées sur l'IA et un portefeuille de leadership.

#### 05] Intégration de la technologie:

**Utilisation de la technologie dans le programme d'études:** L'IA pour la formation à la reconnaissance émotionnelle, les plateformes numériques pour la collaboration en équipe et la blockchain pour les études de cas sur la prise de décision éthique.

**Pertinence par rapport à l'industrie 5.0 :** Permet aux leaders RH d'acquérir les compétences nécessaires pour gérer et diriger dans des environnements technologiquement avancés et éthiquement complexes.

## 06 Études de cas/réussites:

**Exemples de mise en œuvre réussie:** Anciens élèves menant avec succès des initiatives de transformation numérique en mettant l'accent sur le maintien d'une IE élevée au sein de leurs équipes.

**Témoignages/Réactions:** Grandes éloges de la part des partenaires de l'industrie pour l'équilibre du programme d'études entre la formation technique et la formation à l'intelligence émotionnelle.

## 07 Défis et limites:

**Défis identifiés:** Maintenir le programme d'études à jour avec les dernières avancées technologiques.

**Domaines à améliorer:** Mettre davantage l'accent sur la collaboration internationale et le leadership interculturel.

## 08 Analyse comparative:

**Comparaison avec d'autres programmes d'études:** Unique dans sa combinaison de leadership numérique et d'IE, établissant une nouvelle norme pour l'éducation à la GRH.

**Enseignements:** Le rôle critique de l'IE dans la conduite du changement technologique et de l'innovation.

## 09 Recommandations pour le programme REVIVE 5.0 VET:

**Meilleures pratiques applicables:** Mélanger l'IE avec la formation au leadership numérique, tirer parti de l'IA pour le développement des compétences.

**Idées novatrices pour l'élaboration des programmes d'études:** Laboratoires de leadership intersectoriels, échanges internationaux de leadership en matière d'IE.





REVIVE 5.0

## Renforcer les ressources humaines pour l'avenir de l'industrie

À une époque où les progrès technologiques sont incessants, le livre modèle REVIVE 5.0 apparaît comme un guide crucial pour transformer les pratiques RH grâce à l'intégration de l'intelligence émotionnelle (IE). Cette ressource complète est méticuleusement conçue pour doter les professionnels des RH des idées et des outils nécessaires pour naviguer dans les complexités de l'industrie 5.0, en favorisant une main-d'œuvre non seulement compétente sur le plan technologique, mais également intelligente sur le plan émotionnel.

### À l'intérieur de ce modèle de livre:

**Compétences fondamentales de l'IE :** Exploration détaillée des compétences fondamentales de l'IE telles que l'empathie, l'autorégulation et le leadership, adaptées pour enrichir les fonctionnalités des RH. **Mise en œuvre stratégique :** Des directives pratiques et des stratégies innovantes pour intégrer l'IE dans divers processus RH, du recrutement au développement du leadership. **Applications contextuelles diverses :** Adaptations des compétences de l'IE à travers différents paysages culturels et industriels, garantissant la pertinence et l'efficacité dans un environnement commercial mondialisé.

**Cadres d'apprentissage interactifs:** Des méthodologies engageantes, y compris des études de cas, des activités interactives et des scénarios du monde réel, pour faciliter l'apprentissage dynamique et l'application pratique. Le livre modèle REVIVE 5.0 sert non seulement d'outil pédagogique, mais aussi d'agent de transformation qui plaide en faveur d'une approche plus centrée sur l'humain dans le secteur industriel. Il aide les responsables des ressources humaines à créer des environnements de travail qui tirent parti de l'intelligence émotionnelle pour améliorer la satisfaction des employés, l'innovation et la résilience de l'organisation.

***Ton voyage vers une stratégie de ressources humaines prête pour l'avenir commence ici.***

Prépare-toi à conduire le changement dans l'industrie 5.0 avec le livre modèle REVIVE 5.0 - où la technologie rencontre le potentiel humain.