



PROPAGRI

PROfessional integration of young People through AGRiculture

BOITE A OUTILS D'ORIENTATION

AUTHOR:TDM 2000

DATE:15/11/2023

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



*PropAgri est financé par la Commission européenne dans le cadre de son programme Erasmus+, dans le cadre du KA-2 Coopération pour l'innovation et l'échange de bonnes pratiques, Partenariat de coopération pour la jeunesse
Numéro de projet : KA220-YOU-37C49185*

TABLE DES MATIERES

Introduction	2
Facilitation	4
Coaching et Mentoring	5
Le model GROW	6
Le model Skill-Will	8
Comprendre la meilleure approche	10
Ateliers	14

Introduction

Engager les jeunes d'aujourd'hui dans le secteur agricole pose un ensemble unique de défis. De nombreux jeunes perçoivent souvent l'agriculture comme lointaine et peu attrayante pour leurs projets professionnels. En réponse à ce manque d'enthousiasme et d'intérêt, ce document présente le cadre PropAgri, un outil éducatif complet conçu pour relever ces défis et donner aux jeunes les moyens d'agir dans le domaine agricole.

Reconnaissant l'importance d'impliquer les jeunes dans l'agriculture pour le développement durable, le cadre PropAgri vise à fournir une boîte à outils théorique. Cette boîte à outils sert de guide aux animateurs de jeunesse et aux éducateurs, leur apportant des idées et des méthodologies précieuses pour surmonter les obstacles et rendre l'enseignement agricole plus attrayant pour les jeunes, en particulier ceux classés dans la catégorie des NEET (Not in Education, Employment, or Training).

Alors que nous nous penchons sur le [Cadre PropAgri](#), il est essentiel de relier ses objectifs au paysage plus large du développement de la jeunesse. Ce document s'aligne parfaitement sur une boîte à outils d'orientation, qui englobe diverses stratégies de coaching et de tutorat. En combinant ces ressources, nous visons à cultiver une approche globale qui non seulement répond aux défis uniques de l'engagement des jeunes dans l'agriculture, mais favorise également leur développement holistique grâce à des méthodologies de coaching et de tutorat efficaces. Ensemble, ces ressources constituent des outils inestimables pour façonner l'avenir de l'enseignement agricole pour les jeunes.

Participation active

L'implication active et la prise de décision des jeunes dans l'élaboration de leur expérience d'apprentissage des droits de l'homme constituent l'essence même de la participation. Cette implication contribue au développement de diverses compétences, notamment la prise de décision, l'écoute active, l'empathie, le respect des autres et la responsabilité de leurs choix et de leurs actions.

La participation nécessite un environnement favorable qui encourage les apprenants/participants à assumer la responsabilité des activités et des processus dans lesquels ils sont impliqués. Il est important d'être transparent et honnête avec les participants, y compris sur les limites de la participation.

Les activités décrites dans ce guide exigent un engagement actif – l'observation passive n'est pas synonyme d'apprentissage. La participation se développe dans un environnement qui soutient et encourage les apprenants à prendre en charge les activités dans lesquelles ils sont impliqués. La transparence et l'honnêteté, en particulier en ce qui concerne les limites de la participation, sont essentielles.

Il est préférable d'annoncer les limites de la participation –

- Préoccupations en matière de sécurité – Par exemple, dans le cadre d'activités d'aventure en plein air, il peut y avoir des limites à la participation en fonction de la condition physique ou de l'état de santé du participant.
- Expertise et niveau de compétence – Certaines activités peuvent nécessiter un certain niveau d'expertise ou de compétence pour garantir une participation significative.
- Dynamique de groupe – certains participants seront beaucoup plus désireux de s'exprimer et de donner leur avis, ce qui pourrait en rendre d'autres plus hésitants – vous devrez surveiller cela et créer un espace où chacun pourra exprimer son opinion, quitte à limiter le temps de parole des autres,
- Vie privée et confidentialité – Dans les discussions qui impliquent des informations sensibles ou personnelles, il peut y avoir des limites sur la quantité d'informations que les individus sont censés partager.
- Contraintes de temps - Dans le cadre d'activités ou de cours limités dans le temps, il peut y avoir des limites à la profondeur ou à l'ampleur de la participation en raison du temps disponible.

Facilitation

Le terme "facilitateur" désigne toute personne qui mène, dirige ou facilite une activité dans le cadre de l'éducation.

La facilitation est un processus qui consiste à guider, permettre et gérer des activités ou des discussions de groupe afin d'aider une équipe ou des participants à atteindre un objectif spécifique. Un animateur est une personne chargée de superviser et de guider ces activités, en veillant à ce que le groupe fonctionne efficacement et que ses objectifs soient atteints. En animant, vous créez un environnement sûr dans lequel les gens apprennent par l'expérimentation, l'exploration, le don et l'acceptation.

La profession d'animateur peut varier considérablement : il peut s'agir d'un jeune qui prépare une activité pour d'autres, d'un animateur jeunesse, d'un chef de projet ou d'un formateur. Quel que soit le rôle officiel de l'animateur, il doit posséder certaines compétences et aptitudes.

Avant tout, un animateur doit être capable de guider les discussions. Les animateurs dirigent les discussions de groupe en encourageant la participation, en gérant le temps et en veillant à ce que les conversations restent centrées sur les sujets prévus. Cela inclut également la gestion de la répartition égale du "temps de parole" des participants – il arrive souvent que certains participants soient beaucoup plus enclins à exprimer leurs pensées et à entrer dans les détails, mais un animateur doit laisser tout le monde s'exprimer, même si cela nécessite parfois d'interrompre quelqu'un de manière polie pour résumer ce qu'il vient de dire, et donner la parole à une autre personne.

Il est très important d'établir un environnement sûr pour que chacun puisse partager. Il peut arriver que l'opinion d'une personne soit complètement opposée à la vôtre ou à celle d'un autre participant, même si c'est le cas, vous devez rester neutre et laisser la personne se sentir libre de partager. Cela peut se faire en soulignant la valeur de la diversité des opinions et il y a toujours une opportunité d'apprentissage en découvrant d'autres perspectives et le raisonnement qui les sous-tend. Dans l'ensemble, cela rend notre société plus tolérante et plus inclusive.

L'animateur doit posséder des compétences en matière de résolution de problèmes afin d'aider le groupe à surmonter les défis, les conflits ou les obstacles qui surviennent au cours des discussions ou des activités.

L'animateur doit s'assurer que les activités du groupe sont alignées sur ses objectifs, en guidant les participants vers les résultats escomptés.

Pour en savoir plus sur les différentes approches pédagogiques, consultez la rubrique [CADRE PEDAGOGIQUE](#).

Coaching et mentorat

Le tutorat est une relation de soutien et de développement entre une personne expérimentée, le mentor, et une personne moins expérimentée, le tuteur, visant à favoriser le développement personnel et professionnel du tuteur.

Le coaching est un processus structuré et axé sur les objectifs, dans le cadre duquel un professionnel qualifié, appelé coach, aide des personnes ou des groupes à atteindre des objectifs personnels ou professionnels spécifiques. Le coach facilite l'exploration d'idées, de défis et de stratégies pour aider l'individu ou l'équipe à libérer son potentiel et à maximiser ses performances.

Bien que le tutorat et le coaching impliquent tous deux une relation de soutien axée sur le développement et l'amélioration, il existe des différences essentielles dans leurs approches et leurs objectifs –

Les tuteurs s'appuient généralement sur leurs propres expériences, offrant des conseils et des orientations basées sur leur parcours personnel et professionnel, tandis que les coaches utilisent des techniques de questionnement et de réflexion pour encourager les individus à trouver leurs propres solutions, plutôt que de fournir des conseils directs basés sur leurs expériences personnelles.

Les relations de tutorat sont souvent à long terme et peuvent aller au-delà d'objectifs spécifiques, en se concentrant sur le développement et la croissance globale du tuteur, tandis que les coaches se concentrent sur des buts ou des objectifs spécifiques et définis, en aidant les individus ou les équipes à atteindre ces résultats.

Le model GROW

L'histoire de ce modèle commence en 1974, lorsque Timothy Gallway publie "The Inner Game of Tennis" aux États-Unis, l'idée étant reprise et déplacée en Europe par John Whitmore et Alexander Graham. Suite à la collaboration avec McKinsey, le modèle original, composé de 7 étapes, a été transformé et réduit à 5, donnant ainsi naissance au modèle GROW. Celui-ci est devenu, en peu de temps, un modèle très connu et populaire, représentant, pour beaucoup, le prototype des modèles de mentorat et de coaching.

Le modèle a ensuite fait l'objet d'adaptations et d'ajouts, afin qu'il puisse prouver son efficacité dans d'autres contextes, comme la version de ce modèle appelée I-GROW (Issues, Goal, Reality, Options, Will/Way forward) (Breen, 2018, p. 14), le mentorat en ligne (Bishop, 2015) ou la version REGROW du modèle, qui clarifie les liens entre la structure de la séance de coaching et la théorie de l'autorégulation (Grant, 2022) ou TGROW, où T vient de topic (sujet), ou encore la théorie de

l'autorégulation.

- Bishop, J. (2015). Une enquête sur l'étendue et les limites du modèle GROW pour le coaching et le mentorat en ligne : Vers un "apprentissage prothétique". Actes de la Conférence internationale sur l'apprentissage en ligne, le commerce électronique, les systèmes d'information d'entreprise et l'administration en ligne (EEE), 125-136. Consulté à l'adresse : <http://www.worldcomp-proceedings.com/proc/p2015/EEE6132.pdf>
- Grant, A.M. (2022). Is it Time to REGROW the GROW Model ? Issues related to teaching coaching session structures In D. Tee, J. Passmore (Eds). (2022). Coaching Practised. New-York : Wiley Online Library, 29-40. <https://doi.org/10.1002/9781119835714.ch3>
- Breen, A. (2018). L'efficacité du coaching en milieu de travail chez les responsables hiérarchiques de la fonction publique irlandaise. In Psychologie à l'école de commerce de Dublin, école des arts. Département de psychologie de l'école de commerce de Dublin. Consulté à l'adresse : <https://esource.dbs.ie/handle/10788/3453>

**Table 1. Examples of questions to use at each stage of the GROW model
(after Madsen, 2019, p. 2)**

Stage	Questions
G - Establishing a GOAL	Tell me about the issue or what you feel is wrong? What do you want to achieve? How can you make that more specific? How do you imagine the situation when it is resolved? When do you want to have this goal achieved/ this issue resolved? What will achieving this goal mean for you? Which aspect is the most important for you to focus on right now? Where would you say you are today in achieving this goal/ resolving this issue?
R- examining the REALITY	What is the situation at the moment? What is happening right now? How do you know there is an issue? Can you describe/ explain that in more detail? What are all the different elements you need to consider when tackling this? What have you done so far to improve things? What worked? What did not work? What obstacles are in your way? Which good things do you want to keep doing? Which resources do you already have to help you achieve this? Who will be able to help you?

O - Considering OPTIONS	What could you do to resolve this? What steps can you take towards this goal? What could you do to move yourself just one step forward? What have you seen working in similar situations? What would you do if you knew you couldn't fail? If you could devote all your time to this one thing, what would you do then? What else could you do? Brainstorm your options to choose from/ list all your ideas. Which option would be the fastest /easiest /preferred? What are the pros and cons of each option?
W - WILL do / WAY forward	What are you ready to do to resolve this issue? What are your next steps? What will you commit to as action steps to move closer to your goal? What are the benefits of choosing these options? When are you going to start and complete each action? Where are you recording these actions? How committed are you to taking these actions? What might stop you carrying them out? What can you do to overcome this obstacle? What additional support do you need? Who can help you? Is there anything else you need to consider? How are you going to reward yourself when you achieve this?

Le model Skill-Will

Le modèle Skill Will (compétence-volonté) est un concept de gestion et de leadership utilisé pour analyser et traiter les performances des employés. Il évalue deux facteurs clés affectant les performances d'un individu : les compétences et la volonté.

Compétences : Il s'agit des capacités, des connaissances et de l'expertise d'un individu dans le cadre d'une tâche ou d'un rôle spécifique. Elle englobe le savoir-faire technique, les compétences et la capacité à accomplir des tâches de manière efficace.

Volonté : Dans ce contexte, il s'agit de la motivation, de la volonté et de l'attitude d'un individu à l'égard de l'exécution d'une tâche ou de l'accomplissement d'un rôle. Il s'agit du désir, de la détermination et de l'engagement de l'individu à accomplir la tâche ou à atteindre le résultat souhaité.

Matrice compétences - volonté : Ce modèle utilise souvent une matrice à quatre quadrants pour classer les employés en fonction de leur niveau de compétences et de volonté :

Compétences élevées - Volonté élevée : Les salariés de ce quadrant possèdent à la fois les compétences nécessaires et la motivation pour bien travailler. Ils sont généralement très performants et peuvent bénéficier d'opportunités de croissance et de défis.

Compétences élevées - Faible volonté : Les personnes possédant les compétences requises mais manquant de motivation entrent dans cette catégorie. Elles peuvent souffrir d'épuisement professionnel,

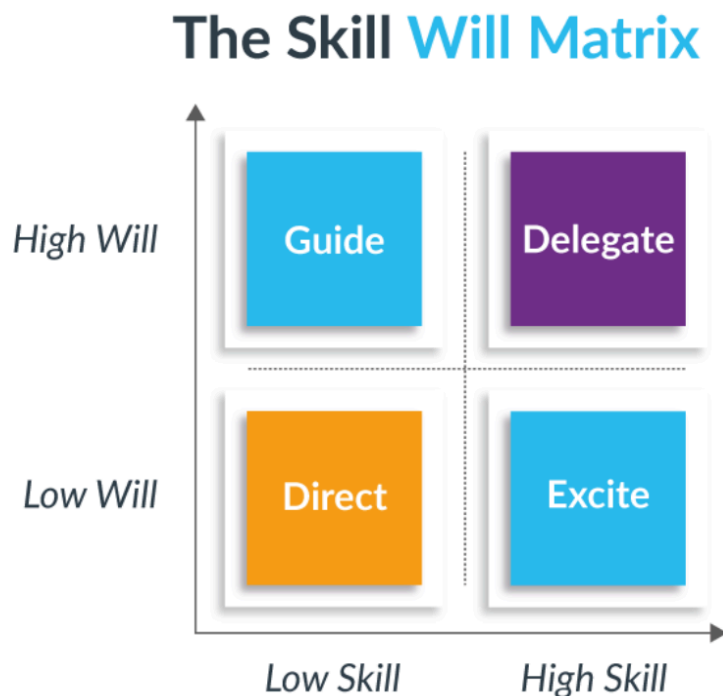
d'insatisfaction ou de désengagement. Des stratégies de coaching ou de motivation peuvent être bénéfiques pour ce groupe.

Faibles compétences - Forte volonté : Les employés très motivés mais ne possédant pas les compétences nécessaires entrent dans cette catégorie. Ils peuvent être enthousiastes mais ont besoin d'une formation, d'une orientation ou d'un développement des compétences pour fonctionner de manière optimale.

Faibles compétences - Faible volonté - Les personnes appartenant à ce quadrant manquent à la fois de compétences et de motivation. Ils peuvent avoir besoin d'une formation approfondie, d'un soutien et d'un accompagnement pour améliorer leurs capacités et leur enthousiasme.

(Knezek G., Christensen R. Extending the will, skill, tool model of technology integration : adding pedagogy as a new model construct. J Comput High Educ (2016) 28:307-325)

Selon ExecVision, "(s)kill est objectif. Vous disposez d'indicateurs de performance clés concrets et de meilleures pratiques pour vous mesurer. La volonté, en revanche, est plus subjective et ne peut être découverte que par le biais d'une conversation individuelle et de l'observation." Toutefois, pour minimiser la subjectivité dans la détermination de la "volonté", une évaluation de la personnalité, comme l'évaluation Hogan, peut être utile pour déterminer le "bon côté", le "mauvais côté" et les "motivations, valeurs et préférences" des employés.



Situational leadership involves management and leadership flexing their managerial and leadership style to match the specific situation and individual employees with which they are engaging.

Situational Leadership Model



<https://www.aihr.com/blog/skill-will-matrix/>

Comprendre la meilleure approche

Pour déterminer l'approche de coaching et de tutorat la plus efficace pour une nouvelle personne, il faut tenir compte de ses besoins individuels, de ses préférences et du contexte spécifique de la relation. Voici les étapes à suivre pour évaluer et déterminer la meilleure approche.

Plus le tuteur et le tutoré définissent précisément ce qu'ils souhaitent accomplir dans le cadre d'une relation de mentorat, plus le mentor sera en mesure de les aider efficacement.

1. **Évaluation des objectifs** – Pour aider à identifier les objectifs d'un tutoré, vous pouvez utiliser un questionnaire dans lequel vous demandez à un tutoré de marquer les principaux objectifs qu'il souhaite atteindre.

Les objectifs sont de :

- Renforcer ma confiance en moi pour faire des présentations
- Élargir mon réseau de contacts
- Clarifier mes objectifs de carrière professionnelle

- Acquérir de nouvelles compétences techniques
- Élargir mes sources de retour d'information
- Améliorer ma compréhension de l'entreprise
- Développer mes compétences en tant que manager
- Développer mes compétences en matière de gestion de projet
- Accroître ma capacité à prendre des risques
- Accroître ma capacité à prendre la parole en public
- Développer mes compétences personnelles

Vous pouvez poser des questions supplémentaires qui vous aideront à mieux comprendre votre tuteur :

Quelles sont les tâches qui vous posent le plus de problèmes ? Où vous sentez-vous bloqué ? Quelles sont les compétences que vous souhaitez acquérir ? Quelles expériences souhaitez-vous vivre ? Quels sont les parcours professionnels qui vous intéressent ? Quels changements devrez-vous opérer pour poursuivre vos intérêts ? Qui sont vos modèles ? Pourquoi les avez-vous choisis ? Quelle est votre force inexploitée dont vous aimeriez que l'organisation tire davantage parti ? Qui fait partie de votre réseau actuel ? Quels types de personnes aimeriez-vous y ajouter ? Quelle image voulez-vous projeter ? Comment cela vous servirait-il ?

Demandez à un mentoré comment il saura qu'il a atteint son objectif.

([Microsoft Word - Mentoring Guide.doc \(harvard.edu\)](#))

2. Style d'apprentissage –

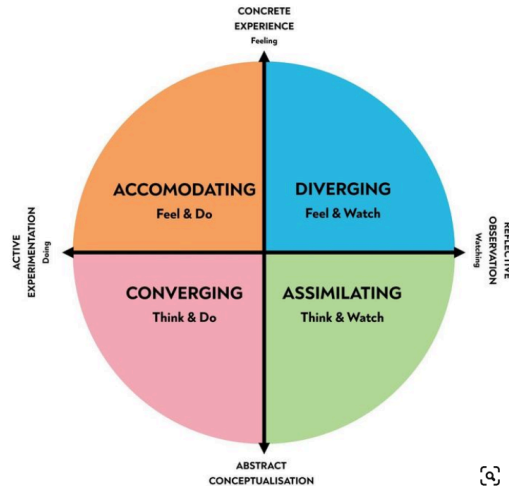
Évaluer le style d'apprentissage préféré de la personne. Certaines personnes peuvent être des apprenants visuels, tandis que d'autres préfèrent les expériences pratiques ou les instructions verbales. Comprendre leur style d'apprentissage peut influencer la manière dont les informations sont communiquées et partagées.

Il existe plusieurs façons de détecter le style d'apprentissage d'une personne.

- L'inventaire des styles d'apprentissage de Kolb :

Le modèle de Kolb identifie quatre styles d'apprentissage : Convergent, Divergent, Assimilant et Accommodant. Vous pouvez utiliser l'inventaire des styles d'apprentissage de Kolb pour évaluer où se situe un individu sur ce spectre en fonction de ses préférences pour l'expérience concrète, l'observation réfléchie, la conceptualisation abstraite et l'expérimentation active. -

([Kolb's Learning Styles & Experiential Learning Cycle \(simplypsychology.org\)](#))



Divergente (sentir et regarder – CE/RO)

Ces personnes sont capables d'envisager les choses sous différents angles. Elles sont sensibles. Elles préfèrent observer plutôt qu'agir, ayant tendance à recueillir des informations et à faire preuve d'imagination pour résoudre les problèmes. Elles sont plus aptes à envisager des situations concrètes de plusieurs points de vue différents.

Kolb a appelé ce style "divergent" parce que ces personnes sont plus performantes dans les situations qui nécessitent la génération d'idées, par exemple le brainstorming. Les personnes ayant un style d'apprentissage divergent ont des intérêts culturels larges et aiment recueillir des informations.

Elles s'intéressent aux gens, ont tendance à être imaginatives et émotives, et à être douées pour les arts. Les personnes ayant un style divergent préfèrent travailler en groupe, écouter avec un esprit ouvert et recevoir un retour d'information personnel.

Assimilation (regarder et penser – AC/RO)

La préférence d'apprentissage pour l'assimilation implique une approche concise et logique. Les idées et les concepts sont plus importants que les personnes.

Ces personnes ont besoin de bonnes explications claires plutôt que d'une opportunité pratique. Elles excellent à comprendre des informations très variées et à les organiser dans un format clair et logique.

Les personnes ayant un style d'apprentissage assimilateur se concentrent moins sur les personnes et s'intéressent davantage aux idées et aux concepts abstraits. Elles sont plus attirées par les théories logiques que par les approches basées sur la valeur pratique.

Ce style d'apprentissage est important pour être efficace dans les carrières liées à l'information et à la science. Dans les situations d'apprentissage formel, les personnes de ce style préfèrent les lectures, les conférences, l'exploration de modèles analytiques et le temps de réflexion.

Convergent (faire et penser – AC/AE)

Les personnes ayant un style d'apprentissage convergent peuvent résoudre des problèmes et utiliser leur apprentissage pour trouver des solutions à des questions pratiques. Elles préfèrent les tâches techniques et sont moins concernées par les personnes et les aspects interpersonnels.

Les personnes ayant un style d'apprentissage convergent sont plus aptes à trouver des utilisations pratiques pour les idées et les théories. Elles peuvent résoudre des problèmes et prendre des décisions en trouvant des solutions aux questions et aux problèmes.

Les personnes ayant un style d'apprentissage convergent sont plus attirées par les tâches et les problèmes techniques que par les questions sociales ou interpersonnelles. Un style d'apprentissage convergent permet d'acquérir des compétences spécialisées et technologiques.

Les personnes ayant un style convergent aiment expérimenter de nouvelles idées, simuler et travailler avec des applications pratiques.

Adaptation (faire et ressentir – CE/AE)

Le style d'apprentissage accommodant est "pratique" et repose sur l'intuition plutôt que sur la logique. Ces personnes utilisent l'analyse des autres et préfèrent adopter une approche pratique et expérimentale. Elles sont attirées par les nouveaux défis et les nouvelles expériences, ainsi que par la mise en œuvre de plans.

Elles agissent généralement par instinct plutôt que par analyse logique. Les personnes ayant un style d'apprentissage accommodant auront tendance à s'appuyer sur les autres pour obtenir des informations plutôt que d'effectuer leur propre analyse. Ce style d'apprentissage est répandu dans la population générale

(Kolb, D. A. (1976). *The Learning Style Inventory: Technical Manual*. Boston, MA: McBer.

Kolb, D.A. (1981). Learning styles and disciplinary differences, in: A.W. Chickering (Ed.) *The Modern American College* (pp. 232–255). San Francisco, LA: Jossey-Bass.)

Le modèle VARK

Le modèle VARK classe les apprenants en fonction de leurs préférences visuelles, auditives, de lecture/écriture et kinesthésiques.

Apprenants visuels :

Les apprenants visuels apprennent mieux en voyant. Les représentations graphiques telles que les tableaux, les diagrammes, les illustrations, les documents et les vidéos sont autant d'outils d'apprentissage utiles pour les apprenants visuels.

Apprenants auditifs :

Les apprenants auditifs apprennent mieux en entendant les informations. Ils ont tendance à tirer un grand profit des cours magistraux et se souviennent bien de ce qu'on leur dit.

Apprenants en lecture et en écriture :

Les apprenants qui lisent et écrivent préfèrent assimiler des informations présentées sous forme de mots et de textes.

Apprenants kinesthésiques :

Les apprenants kinesthésiques (ou tactiles) apprennent mieux en touchant et en faisant. L'expérience pratique est importante pour les apprenants kinesthésiques.

La validité du modèle VARK ainsi que d'autres théories sur les styles d'apprentissage a été largement remise en question et critiquée. Certains sceptiques affirment que le fait de classer les étudiants dans un style d'apprentissage unique pourrait entraver le processus d'apprentissage. En dépit de ces préoccupations, les tests d'autoréflexion de ce type peuvent offrir des indications précieuses sur la compréhension de soi. Il est toutefois essentiel de reconnaître que ces évaluations ne doivent pas étiqueter de manière rigide les individus comme ayant exclusivement un style d'apprentissage, car les personnes sont susceptibles d'avoir des préférences d'apprentissage variées qui vont au-delà d'une catégorie singulière.

Préférences en matière de communication:

Identifiez les préférences de la personne en matière de communication. Certaines personnes préfèrent une communication directe et assurée, tandis que d'autres réagissent mieux à une approche de collaboration et de soutien. Adaptez votre style de communication en conséquence. Il est conseillé de tenir compte du contexte culturel et des normes culturelles de la personne.

Examinez la manière dont la personne préfère recevoir un retour d'information:

Certaines personnes peuvent apprécier un retour d'information direct et constructif, tandis que d'autres préfèrent une approche plus positive et encourageante. Comprendre leurs préférences en matière de retour d'information contribue à une expérience positive de coaching ou de tutorat.

ATELIERS

Titre	L'agriculture a besoin de votre soutien!
Description de l'outil	Cet atelier est conçu pour faciliter et identifier les besoins du marché dans le domaine de l'agriculture en utilisant différentes dynamiques. Nous utiliserons une approche d'étude de marché avec les jeunes pour leur permettre de devenir plus proactifs et leur fournir des outils qui pourraient être utiles pour leurs futures opportunités de travail dans n'importe quel domaine et avec un accent particulier sur l'agriculture.
Objectifs de l'atelier	

	- Identifier les besoins du marché agricole pour impliquer davantage de jeunes et de nouvelles forces de travail. - Fournir des outils et améliorer les compétences en matière d'étude de marché et de développement d'idées commerciales. - Introduire les concepts de base de l'étude de marché et fournir aux jeunes un contenu utile à leur développement professionnel. - Permettre aux jeunes de préparer et de mener une petite étude de marché parmi les travailleurs agricoles. - Faire correspondre les besoins du marché avec les compétences nécessaires pour combler les lacunes du marché agricole.
Groupe cible	- Jeunes NEET de 16 à 20 ans - Jeunes de 20 à 25 ans
Dimension du groupe	De 15 à 25 jeunes maximum
Durée	180 minutes
Matériels	• Stationnaire • Projecteur • Toile à projeter • Multiprises et électricité • Papiers blancs A4 (éventuellement papiers recyclés) • Des marqueurs épais (un par participant) • Stylos (un par participant)
Espace	Nous proposons une salle où chaque participant disposera d'au moins 3 mètres carrés pour se déplacer et éventuellement plusieurs endroits à l'intérieur et à l'extérieur pour permettre aux participants de changer d'environnement et d'accroître leur motivation.
Instructions	Une fois prêts, vous pouvez organiser cette activité en suivant les étapes suivantes : 1) Présentation de ce que sont le marketing et l'étude de marché, en utilisant la présentation Power Point disponible ICI. Essayez de rendre la présentation aussi dynamique que possible en impliquant les jeunes, en leur posant des questions sur le contenu et en vérifiant s'ils savent ou au moins s'ils peuvent essayer de partager ce qu'ils savent sur le sujet. 2) Une fois la présentation terminée, vous pouvez demander aux participants: - Interrogez au moins 5 professionnels de l'agriculture afin de comprendre quels sont les besoins du marché pour que le secteur agricole soit amélioré et davantage suivi par les jeunes en tant qu'opportunité d'emploi futur. Demandez-leur d'élaborer une interview de 10 questions maximum et de la collecter, même par

	téléphone ou par appel vidéo. - Une fois les données recueillies, préparez un bref résumé des résultats et une liste des besoins du marché dans le système agricole. 3) Répartissez-les en petits groupes de 5 personnes maximum et donnez-leur des délais en surveillant le temps et en vérifiant groupe par groupe où ils en sont et s'ils ont besoin d'aide. Un délai de 2 heures serait bien. Il n'est pas nécessaire d'avoir une véritable étude de marché professionnelle mais au moins de permettre aux participants de comprendre comment en développer une et la mener à bien. 4) Présentation des résultats par chaque groupe avec un maximum de 3 minutes de présentation par groupe. 5) Une fois la présentation terminée, demandez aux groupes de rester sur place et d'identifier les compétences dont ils pourraient avoir besoin pour répondre aux besoins du marché agricole en créant un classement des compétences les plus importantes et un modèle dans lequel chaque besoin identifié correspond à une compétence utile pour répondre à ce besoin. Vous pouvez leur donner 30 minutes pour travailler sur ce sujet. Ils peuvent utiliser des présentations numériques ou des présentations classiques avec l'utilisation de papiers et de tableaux de papier. 6) Présentation en plénière qui sera dirigée par les participants et où ils auront chacun une présentation de 5 minutes. 7) Terminez par un débriefing en plénière avec eux pour vérifier ce qu'ils ont appris et donner un sens à l'ensemble de la session d'activités que vous avez réalisée. Vous pouvez utiliser les questions du tableau suivant.
Debriefing	- Comment s'est déroulée l'activité ? L'avez-vous appréciée ? - Qu'avez-vous appris de plus sur les études de marché ? - Avez-vous l'impression de mieux connaître les besoins du marché du travail dans le secteur agricole ? - Pensez-vous être plus à même d'identifier les compétences dont vous avez besoin pour entrer sur le marché du travail agricole ? - Avez-vous changé d'avis sur les opportunités offertes par le marché du travail agricole ? - Qu'envisagez-vous dans votre avenir lié à l'agriculture qui vous a inspiré dans cette activité ? - Pousserez-vous d'autres amis et personnes que vous connaissez à considérer l'agriculture comme une opportunité pour leur avenir ?
Conseils pour l'animateur	- - Nous vous suggérons de réaliser cette activité après plusieurs activités destinées à faire connaissance et de vous assurer que vos participants forment

	déjà un groupe. Vous devez créer un environnement coopératif et sûr au sein du groupe. - Vérifiez à l'avance tous les espaces que vous utiliserez et leur sécurité. - Préparez à l'avance tout le matériel nécessaire afin de ne pas improviser pendant les activités et de ne pas créer de confusion. - Ajoutez des questions qui, selon vous, pourraient alimenter le débat ou vous permettre de recueillir des informations intéressantes auprès des participants lors du compte rendu. Si elles vous viennent à l'esprit à l'avance ou pendant le déroulement de l'activité, assurez-vous d'avoir un bloc-notes pour en prendre note et vous en souvenir.
Documents à distribuer	1) Etude de marché 2) Besoins et compétences

Titre	Idées en matière d'agriculture durable
Description de l'outil	Cet atelier a été créé pour approfondir le thème de l'agriculture et de la durabilité en tant que deux sujets liés et connectés importants pour l'avenir de l'agriculture et de l'environnement mondial. Cet outil est basé sur des activités de type éducation non formelle et quelques présentations frontales, donc un mélange entre l'éducation formelle et non formelle. Parmi les différentes dynamiques qui seront impliquées, le travail en plénière, le travail en petits groupes et la coopération, la capacité d'analyse, le développement d'idées d'affaires et la compétence entrepreneuriale. Cette activité permettra aux participants d'en apprendre davantage sur la durabilité et d'acquérir des compétences liées au développement d'idées d'entreprise et des compétences en communication pour transférer leur idée d'entreprise. Développer des idées concrètes et les transformer en actions est l'objectif principal de cette activité.
Objectifs de l'atelier	- Découvrir davantage sur la durabilité et comment transformer le processus de durabilité en une idée d'entreprise dans l'agriculture ; - Transférer aux jeunes des compétences en matière de développement d'idées commerciales et concrétiser l'expérience acquise dans les exploitations agricoles dans le domaine de l'agriculture ; - Utiliser des outils numériques et innovants pour l'éducation, tels que la vidéo, pour se présenter. - Réfléchir à des idées commerciales potentielles et garantir aux jeunes participants une approche de suivi après l'expérience qu'ils ont eue dans le domaine agricole. - Explorer les opportunités futures dans le domaine de l'agriculture fonds et opportunités.
Groupe cible	- - Jeunes NEET de 16 à 20 ans - - Jeunes de 20 à 25 ans
Dimension du groupe	De 15 à 25 personnes maximum
Durée	180 minutes
Matériels	● Stationnaire ● Projecteur ● Toile de projecteur ● Branchement électrique et prises multiples ● Wi-fi ou hotspot de données ● Ordinateur portable ou ordinateur pour la présentation et le travail des jeunes participants ● 20 tableaux de papier ● Papiers blancs A4 ● Stylos, un pour chaque participant ● Des marqueurs épais de différentes couleurs

Espace	Nous suggérons une salle où chaque participant disposera d'au moins 3 mètres carrés pour se déplacer et éventuellement d'avoir plusieurs endroits à l'intérieur et à l'extérieur pour donner l'occasion aux participants de changer d'environnement et d'accroître leur motivation. Nous suggérons aussi fortement d'avoir un espace équipé de Wi-Fi pour qu'ils puissent l'utiliser en particulier lors de la création de vidéos.
Instructions	1) Préparer à l'avance les tableaux de conférence, les marqueurs et tout le matériel de bureau avec le projet. 2) Présentation de l'introduction sur le développement durable à l'aide d'un Powerpoint, préparer quelques questions pour interagir avec les participants et les inciter à partager ce qu'ils savent déjà sur le sujet puisqu'ils ont déjà eu un apport similaire lors de la formation avant le stage. Maximum 20 minutes. Vous pouvez utiliser la présentation fournie dans les documents à distribuer. 3) Introduisez l'activité suivante en demandant aux participants de créer une affiche reprenant les règles d'or de la durabilité. 4) Répartissez les participants en petits groupes de 5 personnes maximum. Donnez-leur des tableaux de papier et des marqueurs ou utilisez une plateforme numérique comme Padlet pour partager les règles d'or. 5) Permettez-leur de faire une courte présentation de 3 minutes maximum par groupe. 6) Une fois la présentation terminée, présentez-leur l'activité dynamique suivante. Ils doivent créer une courte présentation de 60 secondes pour présenter une idée d'entreprise liée à l'agriculture qui peut soutenir les règles d'or qu'ils ont identifiées. Réfléchissez à une idée commerciale potentielle dans le domaine de l'agriculture qui pourrait être utile et liée à la durabilité. De quelle manière votre entreprise peut-elle être durable ? Pour créer la vidéo, fournissez-leur une liste d'outils qu'ils peuvent utiliser, en particulier des outils mobiles puisqu'ils utiliseront probablement leur téléphone. Tous les outils proposés sont gratuits et leur permettent d'explorer la vidéo en tant qu'outil spécial. Outils vidéo : 1) https://inshot.com/ 2) https://capcut.com/ 3) https://kinemaster.com/ 7) Laissez-les montrer la vidéo et donnez-leur un feedback pour chaque vidéo en leur donnant des conseils pour améliorer leur présentation. 8) Une fois la présentation terminée, donnez aux participants de l'argent factice pour qu'ils votent pour les meilleures idées selon eux. Vous pouvez utiliser les idées fournies dans les documents. 9) Une fois l'activité terminée, organisez un débriefing en séance plénière pour vérifier avec les participants ce qu'ils ont appris au cours de l'activité. 10) Clôturez l'activité par une brève présentation Powerpoint sur les fonds agricoles et le soutien de l'UE, ainsi que sur d'autres opportunités pertinentes pour

	l'avenir.
Debriefing	Une fois l'exercice terminé, clôturez la session par un débriefing en demandant aux participants de s'asseoir avec vous, de débattre, de partager et de réfléchir à l'activité qu'ils viennent de réaliser. - Comment s'est déroulée l'activité ? - Quelle a été la partie la plus difficile de l'atelier ? - Pensez-vous que votre idée d'entreprise pourrait être mise en œuvre ? Si oui/non, pourquoi ? - Que pourraient faire les politiques et la société civile pour promouvoir l'agriculture durable ? - Pouvez-vous apporter un cas que vous pouvez partager sur une bonne pratique / une entreprise qui est durable dans l'agriculture ? - Considérerez-vous l'une des opportunités futures qui ont été partagées dans la présentation finale ? Laquelle a été la plus intéressante pour vous ?
Conseils pour l'animateur	- Nous vous suggérons de réaliser cette activité après plusieurs activités destinées à faire connaissance et de vous assurer que vos participants forment déjà un groupe. Vous devez créer un environnement coopératif et sûr au sein du groupe. - Vérifiez à l'avance tous les espaces, le wi-fi et toutes les connexions si elles sont disponibles. - Assurez-vous que tout le monde a un téléphone chargé à l'avance et informez les avant l'activité et la formation de cette question importante. - Assurez-vous de la disponibilité d'un ordinateur portable ou d'un ordinateur pour aider les participants qui n'ont peut-être pas de téléphone approprié pour faire le montage, ainsi que d'un téléphone ou d'un appareil photo pour soutenir ce processus. - Assurez-vous de bien connaître le fonctionnement de la plateforme partagée avec les téléphones portables afin d'être prêt à aider les participants dans le processus de prise de vue et d'édition. - Ne vous inquiétez pas, il n'est pas nécessaire de produire une vidéo professionnelle, mais il est utile que les participants en apprennent davantage sur la manière de monter et de se présenter. - Préparez à l'avance un plan B avec quelques exemples de bonnes pratiques sur le terrain, ce qui facilitera également le processus de réflexion créative des jeunes participants. - Si vous le souhaitez, vous pouvez transformer l'activité en une approche traditionnelle du travail de jeunesse sans aucun support numérique en leur demandant de présenter les règles d'or à l'aide de papiers et de marqueurs, de préparer une courte présentation vocale qu'ils joueront et feront devant un groupe d'experts.
Documents à distribuer	1) Comment créer une vidéo de présentation 2) Agroeuro (Fake money) 3) Perspectives d'avenir dans le domaine agricole

