



A G R I
C H A R I S M A

Résultat 5

Guide AgriCharisma pour les formateurs et éducateurs de jeunes



Erasmus+

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Numéro de projet : 2020-3-FR02-KA205-018354

Partenariat :

YuzuPulse est une PME créée dans le but d'apporter des solutions innovantes pour susciter l'innovation sociale dans des domaines où les outils informatiques ne sont pas toujours largement adoptés, comme ceux de l'environnement et de l'éducation. Ses fondateurs ont remarqué que si l'innovation technologique devient de plus en plus accessible, elle intimide toujours ceux qui n'en sont pas experts et qui pensent que la technologie est trop compliquée et n'a rien à apporter à leur pratique quotidienne.

Site Web : <http://www.yuzupulse.eu/>



Challedu est le pionnier de nouveaux modèles d'apprentissage, d'inclusion et d'engagement. Son équipe est composée d'éducateurs, d'enseignants, d'experts, de concepteurs de jeux et conçoit des expériences et des jeux ludiques dans le but de transformer chaque activité en une expérience irrésistible. L'objectif est de libérer le pouvoir de transformation des personnes en tant que chercheurs et résolveurs de problèmes complexes, preneurs de risques, inventeurs et visionnaires. Notre travail favorise également la créativité, la fantaisie, l'inclusion et l'empathie.

Site Web : <http://challedu.com/>



Citizens In Power (CIP) est une organisation indépendante, non gouvernementale et à but non lucratif. CIP vise à développer différentes ramifications de l'esprit d'entreprise, de l'éducation et du dialogue démocratique à Chypre et à l'étranger. Pour atteindre ces objectifs, CIP a établi une collaboration permanente avec la majorité des principales universités chypriotes, des ONG et des organismes de recherche à Chypre, notamment pour le développement de projets innovants et de formations ou de séminaires internationaux, ainsi que pour le déploiement de matériel pédagogique éducatif, en



utilisant principalement des plateformes web et d'autres innovations technologiques.

Site Web : <https://www.citizensinpower.org/>

DRAMBLYS est une organisation à but non lucratif située en Espagne qui travaille pour la promotion de l'innovation sociale. Au sein de DRAMBLYS, nous combinons l'imagination et l'enquête sociologique avec la créativité sociale et le design pour approcher, explorer et innover des solutions afin de contribuer au développement durable. Nos principaux programmes et domaines d'expertise sont les suivants : conception et évaluation de programmes, visualisation de données et conception, développement et gestion de l'innovation sociale. L'objectif de DRAMBLYS est de faciliter les dialogues créatifs et de co-crée des alternatives durables, afin d'inspirer de nouveaux entrepreneurs sociaux et leaders communautaires et de promouvoir des modes de vie durables.

Site Web : <https://dramblys.org/>



Le Polish Farm Advisory and Training Centre not-for-profit Sp. z o.o. est une entreprise privée à but non lucratif (en passe de devenir une ONG) qui se consacre à la fourniture de services de conseil agricole, au renforcement de l'esprit d'entreprise dans les zones rurales et à la promotion du développement rural en général. L'objectif principal de l'entreprise est d'améliorer les moyens de subsistance des habitants des zones rurales en leur offrant les meilleurs conseils professionnels et personnalisés dans le domaine de l'agriculture ainsi qu'une variété de cours et de matériels de formation pertinents pour les acteurs ruraux dans les domaines de la protection de l'environnement, de la durabilité, de la sécurité alimentaire, de la croissance verte, de la permaculture, de l'agriculture sociale, etc.

Site Web : <https://farm-advisory.eu/en/>



Table des matières

Partenariat :	2
Table des matières	1
Introduction	1
L'objectif	1
Pourquoi cela est-il nécessaire ?	1
Qu'est-ce que le guide AgriCharisma pour les formateurs et éducateurs ?	2
La méthodologie du projet AgriCharisma	3
La méthodologie du Résultat 5	3
Résultat 1	4
La plateforme d'AgriCharisma : L'importance de l'engagement et de l'apprentissage entre pairs	4
Naviguer sur la plateforme	4
Coopération et communication	7
Activités d'évaluation	7
Résultat 2	8
Module 1 du cours en ligne : compétences clés et caractéristiques de personnalité d'une équipe fondatrice solide	8
Objectifs d'apprentissage et résultat du Module 1	8
Leçon 1 : les rôles clés dans une équipe de start-up	8
Autres matériels éducatifs proposés	Erreur ! Signet non défini.
Leçon 2 : Constituer une équipe	16
Autres matériels éducatifs proposés	21
Leçon 3 : Enrichir l'équipe avec de nouveaux membres	22
Autres matériels éducatifs proposés	Erreur ! Signet non défini.
Le calendrier du Module 1	25
Conseils pour les formateurs	26
Résultat 3	27
Module 2 du cours en ligne : développement de compétences non techniques (soft skills) utiles à l'agro-entrepreneuriat par le biais d'activités pratiques innovantes.	27
Les objectifs d'apprentissage et résultats du Module 2	27
Leçon 1 : Introduction	28
Autres matériels éducatifs proposés	Erreur ! Signet non défini.
Leçon 2 : les compétences en matière d'opportunités	31
Autres matériels éducatifs proposés	Erreur ! Signet non défini.
Leçon 3 : Compétences de gestion	35
Autre matériels éducatifs proposés	Erreur ! Signet non défini.

Leçon 4 : Compétences stratégiques	39
Autres matériels éducatifs proposés	Erreur ! Signet non défini.
Leçon 5 : les compétences en matière de coopération	44
Autres matériels éducatifs proposés	Erreur ! Signet non défini.
Calendrier du module du cours en ligne	47
Conseils pour les formateurs	47
Résultat 4	49
Le jeu sérieux numérique AgriCharisma : Évaluation des caractéristiques de la personnalité et développement des compétences en matière d'agro-entrepreneuriat.	49
Les objectifs d'apprentissage et résultats	49
Comment utiliser le jeu sérieux numérique AgriCharisma	49
Concept et gameplay	49
Barre de progression et points d'expérience	50
Autres utilisations possibles	54
Conclusion	55
Références	56



Introduction

Le projet AgriCharisma met en évidence les compétences d'équipe qui sont essentielles pour le succès d'une nouvelle entreprise, en particulier pour les agro-startups.



Il se concentre sur :

- La réflexion sur les compétences et traits de personnalité afin d'identifier votre rôle dans la création d'une équipe.
- Acquérir des compétences générales pour améliorer votre développement entrepreneurial.

L'objectif



L'objectif est de responsabiliser les jeunes âgés de 18 à 30 ans, en particulier ceux qui vivent dans les zones rurales en ciblant les formateurs et les éducateurs de jeunes, les conseillers d'orientation, les centres de jeunesse, les départements universitaires dans les domaines concernés et en leur fournissant des outils et des méthodes pédagogiques innovants pour promouvoir le développement de carrière des jeunes dans l'agro-entrepreneuriat.

Pourquoi cela est-il nécessaire ?



Selon les données statistiques le taux de chômage des jeunes a atteint 16,8% en 2020, ce qui signifie que les jeunes en Europe peinent à trouver de l'emploi (Eurostat, 2021). Cet élément peut pousser les jeunes à prendre le risque de créer leur propre start-up ou entreprise innovante.

De même, plus de 40 % des jeunes en Europe estiment qu'il est possible d'exercer une activité indépendante dans les cinq prochaines années (OCDE/Union européenne, 2017, p. 58). La transmission de l'école à l'emploi dans les zones rurales est délicate, bien que l'économie verte européenne représente 6 % du PIB de l'UE. Les populations des zones rurales ne cessent de vieillir, et les chiffres montrent que seuls 11 % des



dirigeants de l'entrepreneuriat agricole ont moins de 40 ans (Eurostat, 2018).

En outre, les premières recherches du partenariat ont révélé que les jeunes sont confrontés à un manque de formation, de compétences managériales et professionnelles, d'opportunités de carrière, d'exemples d'agro-entreprises innovantes réussies et à un manque de réseaux. L'un des moyens de surmonter ces difficultés est la formation d'équipes dans le contexte entrepreneurial. Le European Start-up Monitor révèle que 77,4 % des fondateurs dans l'entrepreneuriat agricole ont commencé en équipe (2nd European Start-up Monitor).

Qu'est-ce que le guide AgriCharisma pour les formateurs et éducateurs ?



En tant que dernier résultat du projet, ce guide fournit les outils nécessaires et des conseils aux jeunes professionnels sur la façon d'utiliser les matériaux d'AgriCharisma dans un cadre éducatif. Tous les outils innovants créés dans les résultats 1 à 4 sont vus du point de vue des éducateurs et des formateurs, et des activités spécifiques sont proposées avec d'autres matériels éducatifs pour couvrir les sujets enseignés dans les autres résultats.

Le guide est divisé en sections portant les titres suivants :

- Résultat 1 – La plateforme d'AgriCharisma : L'importance de l'engagement et de l'apprentissage entre pairs.
 - Il se concentre sur la façon de naviguer sur la plateforme et comment l'utiliser pour les activités de coopération, de communication et d'évaluation.
- Résultat 2 - Module 1 du cours en ligne : compétences clés et caractéristiques de personnalité d'une équipe fondatrice solide.
 - Il comprend les objectifs d'apprentissage et les résultats du module 1 ainsi que des activités concrètes pour les trois leçons incorporées dans le module concernant les compétences et les caractéristiques de personnalité d'une équipe fondatrice solide.
- Résultat 3 - Module 2 du cours en ligne : Développement des compétences non techniques utiles à l'agro-entrepreneuriat par le biais d'activités pratiques innovantes.
 - Il comprend les objectifs d'apprentissage et les résultats du module 2, ainsi que des activités concrètes pour les quatre leçons incorporées dans le module.
- Résultat 4 – Le jeu sérieux numérique AgriCharisma : Évaluer les caractéristiques de la personnalité et développer les compétences sur l'agro-entrepreneuriat.
 - Il se concentre sur les objectifs et résultats d'apprentissage et sur la manière d'utiliser le jeu sur la base d'activités.



La méthodologie du projet AgriCharisma

Une méthodologie unique a été formulée dès le début du projet en ce qui concerne la création des résultats du projet. Toutes les étapes et activités du projet « AgriCharisma » sont conçues en fonction des besoins des groupes cibles et de la longue expérience des partenaires du projet.

La méthodologie du Résultat 5

Afin de garantir le meilleur résultat possible, des étapes distinctes, des recherches approfondies à partir de diverses sources (articles, sites web et iconographie), une révision et une traduction cohérentes du matériel ont été des étapes clés de l'élaboration de ce guide pour garantir le meilleur résultat possible et améliorer le potentiel de transférabilité. L'évaluation de la qualité a porté sur les thèmes suivants : (i) viabilité didactique et pédagogique ; (ii) qualité du contenu ; (iii) langue ; (iv) structure, organisation et fonctionnalité ; (v) esthétique) ; (vi) matériel d'illustration.

L'ensemble du processus est présenté sous forme de résumé dans la Figure 1, illustrée ci-dessous.



Figure 1. Méthodologie du Résultat 5



Résultat 1

La plateforme d'AgriCharisma : L'importance de l'engagement et de l'apprentissage entre pairs

Le premier résultat du projet AgriCharisma vise à développer une plateforme qui donnera l'opportunité à ses utilisateurs de :

1. Télécharger les résultats et autres matériels du projet AgriCharisma ;
2. Interagir les uns avec les autres et se soutenir par un apprentissage de pair à pair ;
3. Partager des documents qui peuvent être utiles aux autres utilisateurs de la plateforme ;
4. Créer des sujets de discussion et prendre part aux cas des autres utilisateurs ;
5. Permettre aux utilisateurs de créer leur profil.

La langue principale de la plateforme est l'anglais afin de permettre sa transférabilité et son utilisation par les jeunes du monde entier.

Naviguer sur la plateforme

La plateforme d'AgriCharisma est relativement simple et facile d'utilisation. L'image ci-dessous vous présente les pages principales de la plateforme et leurs contenus.



Figure 2. Les principales pages de la plateforme et leurs contenus

Un utilisateur qui n'a pas créé son compte n'a pas les mêmes droits sur la plateforme.

Les utilisateurs **sans** compte peuvent :

- Accéder au site du projet ;
- Créer un compte ;
- Accéder au forum en tant que lecteur seul ;



- Accéder aux ressources du projet.

Les utilisateurs **ayant** un compte peuvent, en plus des actions ci-dessus :

- Poster sur le forum ;
- Accéder aux cours ;
- Mettre à jour leur profil ;
- Supprimer leur compte.

Pour s'inscrire, il faut donner un pseudonyme, une adresse mail et un mot de passe. Après avoir soumis le formulaire, l'utilisateur recevra un mail contenant un lien pour confirmer le compte.

Figure 3. Le processus d'inscription sur la plateforme d'AgriCharisma

Une fois l'inscription terminée, vous pouvez consulter votre tableau de bord, où vous avez accès aux fonctions suivantes, illustrées dans la Figure 4 :

- Tableau de bord : il montre la progression générale des utilisateurs (c'est-à-dire le nombre de cours auxquels l'utilisateur s'est inscrit et leur statut) ;
- Mon profil : il regroupe les informations personnelles de l'utilisateur ;
- Cours suivis : ce sont les cours auxquels l'utilisateur s'est inscrit ;
- Liste de souhaits : la collection de cours souhaités par l'utilisateur ;
- Avis : les avis données par l'utilisateur ;
- Mes tentatives de quiz : le nombre de fois où l'utilisateur a tenté de répondre à un quiz spécifique inclus dans les cours ;
- Historique de commande ;
- Questions et réponses : les questions posées par l'utilisateurs ainsi que les réponses reçues.

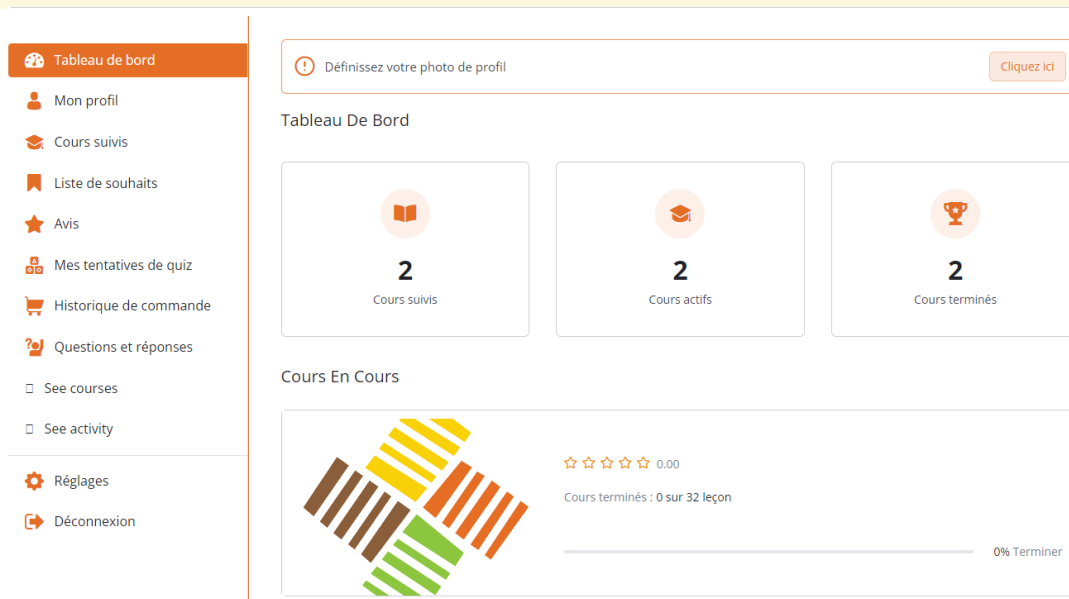


Figure 4. Tableau de bord de l'utilisateur sur la plateforme d'AgriCharisma

La plateforme utilise des méthodes gamifiées pour motiver ses utilisateurs en leur attribuant des badges. Comme le montre la Figure 5, l'utilisateur gagne des points tout au long de chaque parcours de cours en ligne et peut maximiser son total de points. Les formateurs peuvent utiliser cet outil pour motiver les apprenants et cultiver une compétition amicale entre eux.

POINTS

★ 64 Points

BADGES

Filtre : tous les Badges ▼

100 points obtenus

50 points obtenus

Badge pour l'inscription au Module 1

Badge pour l'inscription au Module 2

Finaliste

Module 1 complété

Module 2 complété

Figure 5. Badges disponibles sur la plateforme d'AgriCharisma



Coopération et communication

Hormis la partie apprentissage en ligne, la plateforme comporte également une fonction « Community » qui permet aux utilisateurs de recevoir et envoyer des messages, de créer des groupes et d’y publier des messages, comme le montre la Figure 6.

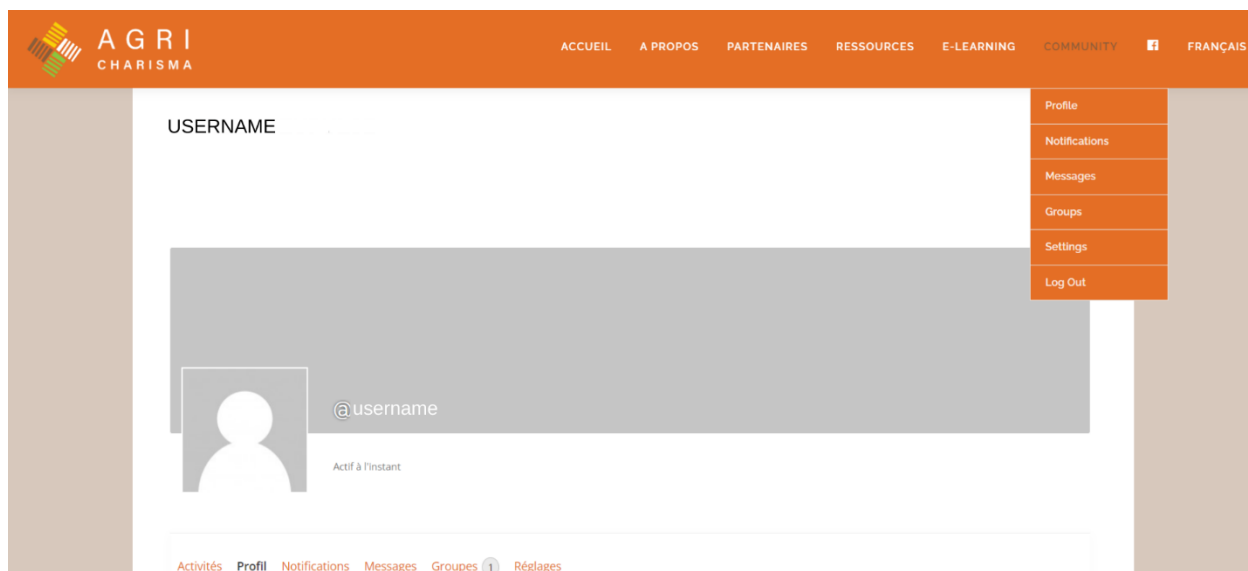


Figure 6. Profil sur la plateforme d’AgriCharisma

La plateforme d’AgriCharisma est créée pour offrir aux apprenants la possibilité de l'utiliser de manière autonome. Cependant, elle peut également être intégrée dans le programme d'un formateur de plusieurs façons, dans une approche d'apprentissage mixte. Par exemple, les formateurs peuvent demander aux apprenants d'étudier le contenu du module et de réserver les activités pratiques pour le cours ou l'atelier (cette fonction est également illustrée à la Figure 4). Ils peuvent également demander aux apprenants de partager leurs expériences sur le forum et d'avoir des discussions plus approfondies pendant les ateliers ou de présenter les cas d'autres apprenants et donner leur avis.

Activités d'évaluation

Les fonctions principales de la plateforme sont de construire des leçons et des quiz, ainsi que de gérer les forums et les cours des étudiants et de partager du contenu multimédia. Les types de questions des quiz inclus dans les cours sont :

- Vrai / Faux
- Choix unique
- Choix multiple
- Remplir les cases vides
- Correspondance de mot (relier un mot à sa définition)



Résultat 2

Module 1 du cours en ligne : compétences clés et caractéristiques de personnalité d'une équipe fondatrice solide

Le deuxième résultat vise à fournir aux jeunes un outil précieux pour évaluer leurs compétences entrepreneuriales clés et leurs traits de personnalité pour former des équipes fondatrices solides. Le « Module 1 » est composé de trois leçons :

- Leçon 1 : analyse des rôles clés dans une équipe pour une start-up ;
- Leçon 2 : élaboration et construction d'une équipe ;
- Leçon 3 : enrichissement de l'équipe avec de nouveaux membres.

Objectifs d'apprentissage et résultat du Module 1

Objectifs :

- Décrire et comprendre ce qu'est une start-up en zone rurale et ses avantages ;
- Identifier votre personnalité et votre rôle dans une équipe à travers la théorie de Belbin et la théorie des 6 personnalités de Holland ;
- Reconnaître l'importance de la constitution d'une équipe pour réussir dans l'entrepreneuriat ;
- Examiner comment les caractéristiques individuelles peuvent nuire à la réussite d'une start-up ;
- Analyser le processus de développement d'une équipe.

Résultats :

- Identifier les idées de création d'entreprise en milieu rural ;
- Examiner ses propres traits de personnalité et la manière dont ils interagissent avec les autres dans un cadre professionnel ;
- Reconnaître et apprécier des points de vue et des compétences différents ;
- Synthétiser une équipe basée sur les caractéristiques individuelles pour une cause commune ;
- Mettre en œuvre les étapes et les processus nécessaires pour développer son équipe.

Leçon 1 : les rôles clés dans une équipe de start-up

Dans la leçon 1, les points suivants sont couverts par la plateforme :

- ⇒ Qu'est-ce qu'une start-up « rurale » ?
- ⇒ Que veulent dire rôles et personnalités ?
 - Les rôles au sein d'une équipe par Belbin
 - La théorie de Holland sur les six personnalités



Les activités pratiques proposées pour la leçon 1 couvrent une combinaison des sections mentionnées ci-dessus, de l'introduction du concept de start-up « rurale » à l'identification des personnalités et des rôles de l'équipe sur la base des théories de Holland et de Belbin.



Activité d'initiation à la création d'entreprises "rurales".



Objectif:

Décrire et comprendre ce qu'est une start-up rurale et ses avantages.

Matériel nécessaire :

- Des ordinateurs/tablettes et une connexion internet
- Un logiciel de présentation



Durée : 20-25 minutes

Étapes

1

Montrer des images illustrant des problèmes de l'agriculture dans les zones rurales (par exemple, la lutte contre les parasites, la sécheresse, le manque de fruits biologiques).



2

Demandez aux apprenants de :

- définir les problèmes qu'ils voient
- trouver des questions ou informations supplémentaires dont ils pourraient avoir besoin pour définir le problème



Résultat :

À la fin de cette activité, les apprenants seront en mesure de comprendre comment un problème potentiel peut être transformé en une start-up rurale.



Activité sur la théorie des six personnalités de Holland



Objectif:

Comprendre le processus de réflexion et la manière de communiquer de chaque personne.

Matériel nécessaire :

- Une feuille de papier
- Un stylo



Durée : 10-15 minutes

Étapes

1

Donnez à chacun une feuille de papier et un crayon. Donnez aux apprenants cinq minutes pour dessiner une image qui représente qui ils sont, sans utiliser de mots ou de chiffres.



2

Rassemblez les dessins et montrez-les aux apprenants. Les apprenants doivent deviner qui a dessiné chaque image.



3

Ensuite, chaque apprenant se présente et explique en quoi l'œuvre le symbolise.



4

Demandez aux apprenants de réfléchir 1) aux mots choisis et 2) à la manière dont ils ont communiqué avec le groupe.



Résultat :

À la fin de l'activité, les apprenants en sauront plus sur la façon dont ils se perçoivent et dont ils le communiquent aux autres.



Activité sur la théorie des rôles au sein d'une équipe de Belbin



Objectif:

Comprendre et reconnaître la théorie des rôles au sein d'une équipe de Belbin dans un contexte pratique.

Matériel nécessaire :

- Un scénario imprimé

- Des stylos ou crayons



Durée : 20-30 minutes

Étapes

1

Répartissez les apprenants en équipes et donnez-leur l'étude de cas imprimée : "une confusion entre la pensée et les rôles sociaux" (disponible à la page suivante) et laissez-les la lire.



2

Donnez-leur les questions suivantes pour en discuter :

- Quel est le problème dans cette situation ? Quels rôles sont confondus ?
- Quels changements mettriez-vous en œuvre ?



Résultat :

A la fin de l'activité, les apprenants seront capables de reconnaître l'importance de la définition des rôles et des responsabilités dans une start-up agricole, ainsi que l'identification des rôles pouvant prêter à confusion selon la théorie de Belbin.



Étude de cas : une confusion entre la pensée et les rôles sociaux

BEEssence est une petite start-up qui produit des huiles aromatiques à des fins cosmétiques et de massage, ainsi que des liqueurs de plantes, et qui commencera bientôt à produire du miel écologique.

YY est la personne qui connaît le monde agricole ayant grandi dans une région montagneuse et qui connaît les produits naturels et écologiques. En fait, il fabriquait de tels produits pour ses amis et sa famille bien avant le lancement de la start-up. Il est également le PDG de l'entreprise.



BB est l'ami le plus proche de YY et un autre membre fondateur. Il n'est pas un maître en ce qui concerne les particularités de l'aspect technique du produit, mais il a apporté des ressources et a également appris tout ce qu'il devait savoir. Il est doué pour établir des contacts et apporter de nouvelles idées sur la diversification des produits. Il a une vision ambitieuse de la réalisation des objectifs pour augmenter le profit, mais cela reste une idée. Cependant, le processus de production prend beaucoup de temps car il est essentiellement artisanal et écologique. C'est pourquoi BB passe tout son temps à travailler et à résoudre les problèmes qui se posent dans ce domaine, comme la planification du nombre de cueilleurs dont ils auront besoin et le contrôle des équipes temporaires qu'ils embauchent pour atteindre les objectifs de récolte.



Le troisième membre du groupe est AA. Elle a également investi dans l'entreprise mais a un emploi à temps plein. Elle contribue en maintenant une grande visibilité dans les réseaux sociaux et en tenant un registre des entrées et des sorties de fonds.



D'autre part, YY possède des connaissances essentielles sur le produit. Il planifie également de manière stratégique et s'occupe de la mise en œuvre des processus de production.

En tant que perfectionniste, lorsque le produit est prêt, il passe du temps à vérifier les aspects techniques et esthétiques de l'emballage, de la livraison, etc. En plus de cela, en tant que PDG, il essaie de trouver de nouvelles niches de marché, de concevoir de nouveaux produits en s'appuyant sur les matières premières disponibles et de s'assurer que tout le monde fait ce qui doit être fait. Il se sent parfois tellement dépassé qu'il a même songé à laisser tomber.





Question : Quel est le problème dans cette situation ? Quels rôles sont confondus ?



Réponse : YY assume trop de rôles. Il joue le rôle de coordinateur (rôle social), de spécialiste (rôle de l'usine), d'exécutant (rôle d'action) et de finisseur (rôle d'action). L'épuisement n'est pas une surprise. Ses points forts sont les rôles de réflexion, car c'est lui qui possède les connaissances techniques.

D'autre part, BB se concentre sur l'usine (rôle de réflexion) et le façonneur (rôle d'action) alors que ce qui lui vient naturellement est d'être un chercheur de ressources (rôle social). Cependant, il n'a jamais l'occasion de jouer ce rôle en raison de l'intensité de ses rôles actuels. Peut-être l'équipe manque-t-elle des ressources que BB aurait pu potentiellement créer s'il avait eu la possibilité de s'investir dans ce rôle.



Question : Quels changements mettriez-vous en place ?



YY devrait éviter de jongler avec autant de rôles en même temps. Il devrait plutôt se concentrer sur ceux que personne d'autre ne peut jouer et qui lui sont plus naturels (bien sûr, cela ne signifie pas qu'il doive cesser d'être PDG et ne pas participer à la prise de décision et à l'élaboration de la stratégie), par exemple, se concentrer davantage sur les rôles de réflexion. De même, BB devrait se concentrer davantage sur les rôles sociaux, en les échangeant avec les rôles de réflexion qu'il exerce actuellement.

Le rôle de AA est plutôt difficile car, d'une part, elle essaie de faire des heures supplémentaires, en plus de son emploi à plein temps, pour contribuer aux demandes de l'BEEsence. Une telle dynamique pourrait la conduire à l'épuisement, ce qui pourrait avoir un effet néfaste sur le partenariat entre les trois partenaires.

Une solution serait d'engager quelqu'un pour s'occuper des tâches administratives et comptables et de permettre à AA de se concentrer sur les tâches et de remplir les rôles qui lui viennent naturellement et qu'elle peut assumer, tels que coordinateur et travailleur d'équipe. Elle peut également partager ces rôles avec YY pour alléger le poids de ses responsabilités et éviter l'épuisement des deux parties.



Autres ressources éducatives proposées

- [Évaluation préalable à la création d'une start-up, BDC, la Banque de développement du Canada, composée de 6 sections](#)
- [Une vidéo d'introduction sur les rôles au sein d'une équipe de Belbin et leur rôle dans la dynamique d'équipe](#)
- [Un PDF de 5 pages sur les types de personnalité professionnelle de Holland](#)





Leçon 2 : Constituer une équipe

Dans la leçon 2, les points suivants sont couverts par la plateforme :

- ⇒ Introduction : pourquoi constituer une équipe pour réussir ?
- ⇒ Composer une équipe et aligner les objectifs individuels et d'équipe
 - Constituer une équipe
 - Alignement des objectifs individuels et de l'équipe
- ⇒ Outils pour créer la meilleure équipe fondatrice pour une start-up
- ⇒ Comment établir les rôles, construire des structures et gérer la prise de décision
 - Définir les rôles
 - Rôles nécessaires à la constitution d'une équipe (premiers stades de la start-up) : connaître vos objectifs et déterminer les rôles nécessaires
 - Construire des structures
 - Processus de prise de décision en équipe

Les activités pratiques proposées pour la leçon 2 couvrent une combinaison des sections susmentionnées. Elles servent à développer diverses compétences non techniques, telles que la résolution de problèmes, la communication et le leadership.



Activité sur l'importance et le renforcement de l'esprit d'équipe

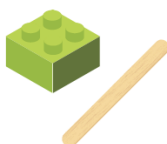


Objectif :

Comprendre et apprécier le rôle de chacun dans une équipe et la manière dont il contribue à sa réussite. Il renforce également le développement des compétences en matière de résolution de problèmes et de stratégie.

Matériel nécessaire :

- Blocs de construction
- Bâtons de glace (optionnel)



Durée : 25-30 minutes

Étapes

1

Avant le début de l'activité, construisez une sculpture à l'aide de blocs (et de bâtons de glace) et cachez-la de tous les apprenants.



2

Répartissez les apprenants en équipes de 2 à 8 personnes et mettez à leur disposition la même quantité de matériaux de construction.



3

Invitez un membre de chaque équipe à venir observer rapidement la sculpture pendant 10 secondes.



4

Ensuite, chaque membre de l'équipe retourne dans son équipe et dispose de 25 secondes pour décrire ce qu'il a vu afin de recréer la sculpture.

5

Une fois les 25 secondes écoulées, un autre membre de chaque équipe va répéter le processus. Cela continue jusqu'à ce que l'une des équipes réussisse à construire une réplique de la sculpture originale.



Résultat :

À la fin de cette activité, l'équipe reconnaîtra que chaque membre est essentiel à la réussite de l'équipe. Cette activité renforce également le travail d'équipe et la cohésion, pousse les membres à développer de nouvelles stratégies pour résoudre les problèmes et augmente leur confiance en eux.



Activité permettant d'apprécier les diverses perspectives au sein d'une équipe



Objectif :

Découvrez des perspectives diverses au sein d'une équipe et réalisez la valeur des différentes opinions. La créativité est une autre compétence développée par cette activité.

Matériel nécessaire :

- Un tableau blanc
- Des posts-it



Durée : 25-30 minutes

Étapes

1

Demandez à tout le monde de se rassembler en cercle.



2

Commencez le jeu en racontant les trois premières lignes d'une histoire d'entreprise basée sur l'agriculture.



3

Après trois phrases, vous dites "soudainement" et la personne assise à côté de vous doit continuer.



4

À ce moment-là, ils devront trouver trois autres phrases pour continuer l'histoire et demander à la personne à côté d'eux de rajouter trois phrases.



Résultat :

À la fin de l'activité, les apprenants en sauront plus sur la façon dont ils se perçoivent et dont ils le communiquent aux autres.



Idées d'histoire

Le début de l'histoire

Au début du COVID-19, Amy a perdu son emploi à long terme de manager dans un restaurant. Elle avait du mal à décider de ce qu'elle voulait faire ensuite quand soudain elle...



Harry a décidé de partir travailler à l'étranger dans une ferme pour l'été. Il a toujours été fasciné par l'agriculture, mais n'a jamais eu l'occasion de s'y essayer. Une fois arrivé à la ferme, il a soudainement...

La ville de (nom) a toujours été confrontée à des problèmes de pollution. Cependant, au cours des derniers mois, quelque chose a changé. Les habitants de la ville ont commencé à tomber soudainement malades, et...



Maya a toujours voulu créer sa propre entreprise, mais n'a jamais eu le temps d'explorer toutes les options disponibles. Lorsqu'elle a reçu un courriel sur son ordinateur, elle a soudainement...



Activité sur la prise de décision en équipe



Objectif :

Mettre en pratique les compétences de leadership et prendre des décisions par consensus.

Matériel nécessaire :

- Du papier
- Stylos ou crayons



Durée : 15-20 minutes

Étapes

1

Demandez aux apprenants de former des groupes de 3 à 4 personnes.

2

Présentez à chaque équipe le même scénario et une liste de solutions.



3

Chaque équipe doit choisir une solution sur laquelle elle est d'accord et justifier son choix en 5 minutes.



4

L'activité peut se poursuivre avec différents scénarios.



5

Ensuite, demandez aux apprenants de réfléchir : Est-ce une ou plusieurs personnes qui a pris l'initiative ? Cela semblait-il naturel ou forcé ? Pourquoi se sont-ils mis d'accord ? (par exemple, en raison du temps limité ou de la persuasion des individus).



Suggestion : Pour augmenter la difficulté de l'activité, demandez aux apprenants de trouver eux-mêmes des solutions.



Résultat :

À la fin de cette activité, chaque équipe met en pratique ses compétences en matière de communication, de planification et de leadership.



Autres ressources éducatives proposées

- Une [courte vidéo](#) présentant six façons d'améliorer la prise de décision en équipe
- Un [article](#) en ligne introduisant aux techniques fondamentales de prise de décision
- Plusieurs activités pratiques fournies par les auteurs responsables du module permettront de tester la compréhension de l'apprenant sur la question
 - Une étude de cas sur Achipampanos, une entreprise dirigée par des femmes
 - Un exercice pour découvrir la définition d'une équipe
 - Un exercice de correspondance avec les termes et les définitions
 - Une question pour la discussion
 - Des exercices Vrai ou Faux / Oui ou Non



Leçon 3 : Enrichir l'équipe avec de nouveaux membres

Dans la leçon 3, les points suivants sont couverts par la plateforme :

- ⇒ Les qualités d'une bonne équipe (caractéristiques d'un travail d'équipe efficace)
- ⇒ La gestion des talents
- ⇒ La sélection des nouveaux membres : l'importance des traits de personnalité (le test des cinq grandes personnalités)
- ⇒ Les différents moyens de maintenir la motivation des membres de votre équipe
- ⇒ Être un leader motivant

Les activités pratiques proposées pour la leçon 3 couvrent une combinaison des sections susmentionnées. Elles sont utilisées pour développer diverses compétences non techniques, telles que la résolution de problèmes, la communication et le leadership.



Activité sur l'interaction avec des personnes diverses



Objectif:

Comprendre comment adapter votre style de communication et de management en fonction de l'individu.

Matériel nécessaire :

- Une feuille de papier
- Un crayon ou stylo



Durée : 15-20 minutes

Étapes

1

Sélectionnez six apprenants qui seront volontaires.



2

Un apprenant doit jouer le rôle d'un employé qui a récemment manqué des réunions ou est arrivé en retard au travail. Chacun des cinq autres apprenants démontre un style de leadership différent (pour gagner du temps, nommez un trait de personnalité particulier).



3

Demander à tous les apprenants de former un cercle et de placer deux chaises au milieu du cercle.



4

Après chaque démonstration d'une façon de traiter l'employé, demandez à l'ensemble du groupe de réfléchir aux différentes approches de leadership. Par exemple, le groupe peut examiner ce qui a fonctionné et ce qui n'a pas fonctionné.



5

Enfin, pour conclure cette activité, demandez au groupe de réfléchir à ce que ferait le dirigeant "idéal" dans ce scénario.



Résultat :

A la fin de cette activité, les apprenants comprendront mieux les différents styles de communication et de management tout en réalisant quel type de leader ils voudraient être.



Activité de sélection des nouveaux membres et cinq grandes personnalités



Objectif :

Comprendre comment les diverses caractéristiques de la personnalité affectent les interactions sur le lieu de travail.

Matériel nécessaire :

- Des cartes sur lesquelles sont inscrits des traits de personnalité (spectre des 5 grandes dimensions de la personnalité, par exemple, névrosisme : anxiété, façon négative de penser, un peu d'agressivité, etc.)



Durée : 15-20 minutes

Étapes

1

Donnez à chaque apprenant une carte en lui disant d'agir comme le mot écrit sur la carte.



2

Mettez les apprenants par deux et demandez-leur d'entamer une conversation et d'agir comme le dit la carte jusqu'à ce que leur partenaire devine l'adjectif correspondant.



3

Demandez aux apprenants de réfléchir à la façon dont les caractéristiques de la personnalité affectent une équipe et sa dynamique sur le lieu de travail.



Résultat :

À la fin de cette activité, les apprenants seront en mesure de comprendre comment les personnalités interagissent sur le lieu de travail, leur importance et leur impact sur la dynamique créée.



Autres ressources éducatives proposées

- Un [test](#) sur les traits de personnalité « Big Five »
- Une [vidéo YouTube](#) sur la sécurité psychologique au travail
- Un [article](#) de Forbes sur « Comment faire évoluer votre start-up grâce aux meilleurs talents »
- Une [vidéo YouTube](#) sur comment être un leader motivant

Le calendrier du Module 1

Ce module est divisé entre trois leçons, durant 8 heures au total.

	Les étapes de la leçon	Durée
B.1.1	Qu'est-ce qu'une start-up « rurale » ?	2 heures
B.1.2	Rôles et personnalités au sein d'une équipe <ul style="list-style-type: none"> - Les rôles au sein d'un équipe par Belbin - La théorie des six personnalités de Holland 	
B.1.3	Autres ressources et tests	
B.1.4	Activités pratiques	
B.2.1	Introduction : pourquoi constituer une équipe pour réussir ?	3 heures
B.2.2	Constituer une équipe et aligner les objectifs individuels et collectifs <ul style="list-style-type: none"> - Constituer une équipe - Aligner les objectifs individuels et collectifs 	
B.2.3	Les outils pour créer la meilleure équipe fondatrice d'une start-up	
B.2.4	Définir les rôles, les structures et le processus de prise de décision <ul style="list-style-type: none"> - Définir les rôles - Rôles nécessaires à la constitution d'une équipe - Construire des structures - Processus de prise de décision au sein d'une équipe 	
B.2.5	Autres ressources	
B.2.6	Activités pratiques	
B.3.1	Qualités d'une bonne équipe (caractéristiques d'un travail d'équipe efficace)	3 heures
B.3.2	Gestion des talents	
B.3.3	Recruter de nouveaux membres : l'importance des traits de personnalité (le test des cinq grandes personnalités, les « Big Five »)	
B.3.4	Les manières de maintenir la motivation des membres de votre équipe (compétences essentielles en matière de leadership, comment inspirer et motiver les individus) <ul style="list-style-type: none"> - Être un leader motivant 	
B.3.5	Autre ressources	
B.3.6	Activités pratiques	
TOTAL :		8 heures



Conseils pour les formateurs

- Chaque leçon est conçue pour durer 30 minutes. Toutefois, lorsque vous les utilisez dans le cadre de cours de formation ou de travail avec les jeunes, n'hésitez pas à modifier leur durée et les sous-sections respectives en fonction des besoins d'apprentissage des participants.
- Vous pouvez commencer les leçons à tout moment et les parcourir à votre rythme. Il est conseillé d'être prudent et pratique en termes de gestion du temps, en tirant le meilleur parti du temps dédié à chaque session.
- Les leçons des modules sont construites de manière chronologique, il est donc conseillé de suivre cet ordre. En revanche, l'ordre des sous-sections peut être modifié car il s'agit de caractéristiques qui ajoutent à la leçon et ne suivent pas un ordre spécifique.
- Il est conseillé d'inclure des activités pratiques après chaque leçon. Toutefois, si vous le jugez bon, vous pouvez également choisir de réaliser la partie pratique après les sous-sections.
- Dans chaque leçon, des supports supplémentaires, tels que des articles ou des vidéos, viennent compléter les sujets explorés. Vous pouvez choisir si vous souhaitez les inclure après chaque sujet, à la fin de chaque leçon, ou les laisser aux participants pour un usage personnel.



Résultat 3

Module 2 du cours en ligne : développement de compétences non techniques (soft skills) utiles à l'agro-entrepreneuriat par le biais d'activités pratiques innovantes.

Le troisième résultat se concentre sur l'identification des compétences non techniques et leur développement. Il comprend également un apprentissage interactif, des activités pratiques de développement des compétences, et des tests d'aptitudes et de compétences correspondants pour évaluer les progrès des apprenants. Contrairement au module 1, le module 2 traite de l'identification des compétences non techniques dans l'agro-entrepreneuriat pour permettre aux jeunes des zones agricoles éloignées et isolées d'identifier, d'acquérir et de développer ces compétences de leadership clés pour un entrepreneuriat innovant dans l'agroéconomie.

Le « Module 2 : Développement de compétences non techniques utiles à l'agro-entrepreneuriat grâce à des activités pratiques innovantes » comprends cinq leçons :

- Leçon 1 : Introduction
- Leçon 2 : Compétences en matière d'opportunités
- Leçon 3 : Compétences en gestion
- Leçon 4 : Compétences stratégiques
- Leçon 5 : Compétences en matière coopération

Les objectifs d'apprentissage et résultats du Module 2

Objectifs :

- Comprendre ce qu'est l'agro-entrepreneuriat et l'utilité des compétences non techniques
- Reconnaître les compétences en matière d'opportunité et comment les utiliser
- Passer en revue divers styles de gestion et leurs conséquences
- Créer et adopter des plans stratégiques selon les besoins et situations inattendus de l'entreprise
- Explorer différents styles de communication et de réseautage

Résultats :

- Reconnaître la valeur des compétences non techniques dans l'agro-entrepreneuriat
- Effectuer une gestion des risques et une analyse SWOT
- Comprendre comment les différents styles de management affectent le lieu de travail
- Mettre en œuvre des compétences stratégiques dans des situations commerciales simulées
- Adapter le style de communication et de réseautage en fonction de la personne



Leçon 1 : Introduction

Dans la leçon 1, les points suivants sont couverts par la plateforme :

- ⇒ L'agro-entrepreneuriat - qu'est-ce que c'est ?
- ⇒ Les compétences non techniques ? Quelqu'un en a-t-il entendu parler ?

Les activités pratiques proposées pour la leçon 1 couvrent une combinaison des sections mentionnées ci-dessus et sont utilisées pour développer une compréhension de l'agro-entrepreneuriat et des soft skills en pratique.



Activité pour comprendre l'agro-entreprenariat



Objectif:

L'objectif de cette activité est de permettre aux apprenants de travailler en équipe et de développer leurs compétences d'entrepreneur, mais également de présenter leurs idées d'entreprise et d'obtenir un financement.

Matériel nécessaire :

- Un tableau blanc
- Des marqueurs (effaçables)



Durée : 90 minutes

Étapes

1

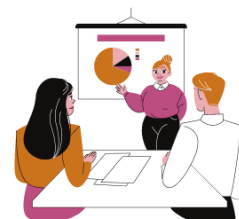
Répartissez les apprenants en équipes de 2 à 6 personnes.



2

Demandez à chaque groupe de développer son produit ou service dans le domaine de l'agriculture et d'élaborer un argumentaire pour celui-ci. L'argumentaire doit être professionnel et doit comprendre les éléments suivants :

- Nom de la marque
- Étiquette de la marque
- Plan d'affaires
- Plan de marketing
- Données financières (facultatif)



3

Après avoir élaboré un plan solide, demandez-leur de présenter leur idée devant les investisseurs. Encouragez les investisseurs à poser des questions pertinentes et à évaluer chaque équipe de manière réaliste.

4

L'équipe ayant le financement le plus élevé remporte la partie.



Résultat :

Cette activité de consolidation d'équipe vise à promouvoir les qualités de leadership, la pensée innovante, la confiance en soi et l'esprit d'entreprise parmi les membres de l'équipe. En outre, l'activité vise à promouvoir le travail d'équipe et la réalisation d'un objectif commun.



Autres ressources éducatives proposées

- Un [petit quiz](#) (Google Form) pour tester les nouvelles connaissances des apprenants
- Un [test de compétence](#) de 30 questions pour vérifier quelle compétence correspond le mieux aux apprenants





Leçon 2 : les compétences en matière d'opportunités

Dans la leçon 2, les points suivants sont couverts par la plateforme :

- ⇒ Un aperçu des compétences en matière d'opportunités
- ⇒ Reconnaître les opportunités commerciales
- ⇒ L'orientation marché et client
- ⇒ La conscience des menaces
- ⇒ Les compétences en matière d'innovation
- ⇒ L'analyse SWOT

Les activités pratiques proposées pour la Leçon 2 combinent les sections mentionnées ci-dessus et sont utilisées pour développer les compétences en matière d'opportunités de manière holistique.





Activité sur l'analyse SWOT en agriculture



Objectif :

Comprendre comment utiliser l'analyse SWOT

Matériel nécessaire :

- Des notes découpées imprimées sur les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces.
- La matrice SWOT imprimée
- Des épingles ou rubans magnétiques



Durée : 20-25 minutes

Étapes

1

Distribuez une série de notes découpées contenant les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces dans le secteur agricole dans un pays ou un lieu donné.



2

Demandez aux apprenants de former des équipes de 3 à 4 personnes et de classer les forces, faiblesses, opportunités et menaces à l'endroit correspondant sur la matrice SWOT.

3

Encouragez-les à proposer leurs propres idées à ajouter à la matrice.



Résultat :

À la fin de l'activité, les apprenants auront une meilleure compréhension de ce qu'implique chaque partie de la matrice SWOT, de la manière de l'exécuter et de collaborer pour trouver de nouvelles forces, faiblesses, opportunités et menaces pour le domaine de l'agriculture dans leur lieu géographique. Cette activité permet également d'améliorer les compétences en communication, le travail d'équipe et la résolution de problèmes et d'identifier les lacunes du marché.



Activité de sensibilisation et de gestion des risques



Objectif :

Cette activité a pour but de permettre aux apprenants de comprendre les risques liés à la création d'une entreprise agroalimentaire et la manière de les gérer.

Materials needed:

- Whiteboard
- Sticky notes



Durée : 30-60 minutes.

Étapes

1

Commencez par proposer un problème sur le tableau blanc (par exemple, le changement climatique dans l'agriculture, la lutte contre les parasites, les conflits au sein de l'équipe).



2

Demandez aux apprenants d'envisager des solutions potentielles au problème tout en tenant compte de leurs limites et écrivez-les sur des posts-it.



3

Cartographiez chaque solution sur le tableau blanc sous la forme d'un spectre ou à l'aide de différents facteurs tels que l'approche douce ou agressive, sûre ou risquée, etc.



4

Utilisez les posts-it et marquez la position sur le tableau blanc en fonction des réponses. Regroupez les solutions similaires. Cela vous aidera à identifier les solutions que les membres du groupe trouvent idéales.



Résultat :

Cette activité permet aux apprenants d'explorer les risques potentiels et les diverses stratégies pour les gérer dans les start-ups agricoles. En outre, elle pousse les membres de l'équipe à sortir des sentiers battus pour obtenir un succès à long terme.



Autres ressources éducatives proposées

- Un [petit quiz](#) pour tester les connaissances des apprenants sur les compétences en matière d'opportunités
- Un [Google Form](#) pour aider les apprenants à mettre dans le bon ordre les étapes de la création d'une analyse SWOT complète





Leçon 3 : Compétences de gestion

Dans la leçon 3, les points suivants sont couverts par la plateforme :

- ⇒ Un aperçu des compétences de gestion
- ⇒ La gestion financière et les compétences administratives
- ⇒ Les compétences en gestion des ressources humaines
- ⇒ Les compétences en gestion de la clientèle
- ⇒ Les compétences en planification générale

Les activités pratiques proposées pour la leçon 3 couvrent les sections ci-dessus et engagent les apprenants dans des scénarios fictifs avec des situations inattendues.



Activité pour comprendre et développer les compétences de gestion



Objectif :

Cette activité vise à stimuler la pensée critique, créative et stratégique ainsi que les compétences de résolution de problèmes dans une dynamique équipe/leadership.

Matériel nécessaire :

- Une liste d'objets imprimée



Durée : 20-25 minutes

Étapes

1

Répartissez les apprenants en deux équipes et présentez-leur une situation de survie liée à l'agriculture, comme des inondations, le vol de récoltes, des espèces envahissantes, la diminution de la fertilité des sols.



2

Ensuite, présentez-leur une liste d'objets qui pourraient être utiles dans cette situation.



3

Mettez les groupes au défi de choisir cinq objets qui les aideront à survivre.



4

Lorsqu'ils ont fini de choisir leurs objets, demandez-leur de justifier leurs choix et d'expliquer comment ils utiliseraient ces articles pour surmonter la situation donnée.



Résultat :

À la fin de l'activité, les apprenants seront en mesure de mieux comprendre comment les compétences de gestion sont utiles dans diverses situations et comment ils peuvent sortir des sentiers battus dans des situations de groupe.



Activité sur la pensée innovante et la prise de conscience personnelle



Objectif :

L'objectif est de promouvoir la pensée créative des apprenants et d'accroître leur conscience personnelle.

Matériel nécessaire :

- Des pièces
- Des cahiers
- Des stylos ou crayons



Durée : 20-25 minutes

Étapes

1

Demandez aux participants de vider leurs poches, portefeuilles, etc., de toutes pièces de monnaie et de les placer sur la table.



Suggestion pour l'éducateur/le formateur : pensez à avoir des pièces en plus.

2

Demandez-leur de créer leur propre logo en utilisant les pièces de monnaie devant eux en deux minutes. Si vous avez un grand groupe d'apprenants, répartissez-les en groupes de 3 et demandez-leur de faire de même.



3

Une fois qu'ils ont créé leur logo, demandez-leur ce qu'il dit d'eux.



Résultat :

Cette activité permet de tester la créativité des individus et leur capacité à collaborer au sein d'une équipe. Elle permet également aux apprenants de prendre conscience de leur personnalité au sein d'une organisation.



Autres ressources éducatives proposées

- Un [petit quiz](#) pour tester les nouvelles connaissances des apprenants sur les compétences de gestion
- Un [test](#) pour que les apprenants puissent situer leur niveau de compétences





Leçon 4 : Compétences stratégiques

Dans la leçon 4, les points suivants sont couverts par la plateforme :

- ⇒ Un aperçu des compétences stratégiques
- ⇒ Les compétences de suivi et d'évaluation
- ⇒ Les compétences en planification stratégique
- ⇒ Les compétences en prise de décision stratégique

Les activités pratiques proposées pour la leçon 4 couvrent les sections ci-dessus en engageant les apprenants dans des scénarios fictifs avec des situations inattendues.





Activité pour comprendre et développer ses compétences en matière de stratégie



Objectif :

Développez plusieurs compétences comme la stratégie, la négociation et la résolution de problèmes. Testez également les capacités de communication et de leadership de vos apprenants.

Matériel nécessaire :

- Plusieurs puzzles



Durée : de 45 minutes à une heure

Étapes

1

Répartissez les apprenants en groupes de quatre ou moins.



2

Donnez à chaque groupe un puzzle différent avec le même niveau de difficulté. L'intérêt de ce jeu est que certaines pièces du puzzle seront mélangées au hasard avec des puzzles d'autres groupes.



3

Leur tâche consiste à compléter leur puzzle en négociant, échangeant ou marchandant avec d'autres groupes pour récupérer leurs pièces du puzzle. Quelle que soit la méthode choisie, le groupe doit parvenir à un consensus avant d'agir.



4

L'équipe qui termine son puzzle en premier gagne l'activité.



5

Ensuite, demandez aux apprenants de réfléchir : L'échange leur a-t-il semblé juste ou injuste ? Aurait-ils pu faire quelque chose de différent ? Quelle était leur stratégie ?



Résultat :

À la fin de cette activité, les membres de l'équipe amélioreront leur collaboration et leur appréciation les uns des autres. Cette activité met les équipes au défi de prendre des décisions ensemble grâce à une communication et une discussion solides. Elle aborde également la prise de décision stratégique et fait progresser les compétences de négociation.



Activité sur la prise de décision stratégique

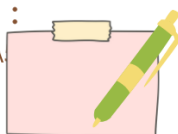


Objectif :

Cette activité vise à améliorer les compétences en matière de résolution de problème et d'innovation au sein d'une équipe.

Matériel nécessaire :

- Des feuilles de papier A5
- Des stylos



Durée : 10-20 minutes

Étapes

1

Répartissez tous les apprenants en équipes de 2 à 4 joueurs. Idéalement, regroupez les apprenants qui n'ont pas travaillé ensemble.



2

Trouvez une série de questions ouvertes ou de problèmes. Ces problèmes peuvent être liés aux entreprises, produits ou opérations agricoles.



3

Fournissez aux équipes une feuille de papier A5 et un stylo.



4

Demandez aux équipes de proposer des solutions au(x) problème(s) donné(s).



5

Évaluez toutes les solutions et choisissez la meilleure comme gagnante.



Résultat :

À la fin de cette activité, les membres de l'équipe amélioreront leurs capacités de réflexion et de prise de décision. Cette activité est également utile pour créer des liens entre les membres de l'équipe et améliorer la compréhension d'une équipe au sein d'une entreprise agricole.



Idées de sujets

Réchauffement climatique



Érosion des sols



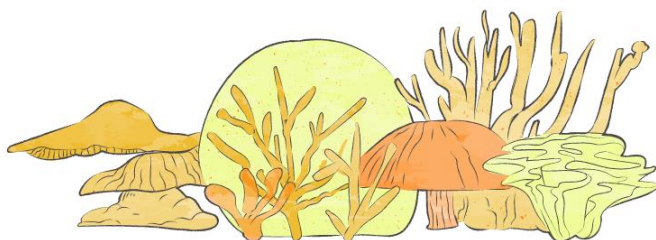
Apprentissage de nouvelles technologies



Productivité agricole



Perte de la biodiversité



Objectifs contradictoires au sein d'une équipe





Autres ressources éducatives proposées

- Un [petit quiz](#) pour tester les connaissances des apprenants sur les compétences stratégiques
- Les apprenants doivent placer correctement un puzzle pour présenter le cercle de prise de décision stratégique





Leçon 5 : les compétences en matière de coopération

Dans la leçon 5, les points suivants sont couverts par la plateforme :

- ⇒ Un aperçu des compétences en matière de coopération
- ⇒ Les compétences liées à la coopération avec d'autres agriculteurs et entreprises
- ⇒ Les compétences de mise en réseau
- ⇒ Les compétences en matière de leadership
- ⇒ Le résumé des compétences de coopération

Les activités pratiques proposées pour la leçon 5 couvrent les sections ci-dessus en engageant les apprenants dans des scénarios fictifs avec des situations inattendues.



Activité visant à améliorer les compétences en matière de communication et de négociation



Objectif :

Développez les capacités de marketing et de vente des apprenants dans un environnement fictif. Renforcez également la conscience de soi et contribuez à améliorer les compétences en matière de négociation.

Matériel nécessaire :

- N'importe quel objet ordinaire



Durée : 30 minutes ou plus

Étapes



1

Pour jouer à ce jeu, demandez à chaque membre de l'équipe de ramasser un objet trouvé dans la salle de classe ou l'atelier. Expliquez à chaque apprenant qu'une fois l'objet dans ses mains, il devra essayer de le vendre aux autres membres de l'équipe.

2

Réglez un minuteur de 5 minutes pour que les membres préparent un argumentaire expliquant pourquoi les autres membres de l'équipe doivent acheter cet article. Ils peuvent fixer leurs propres prix et disposent d'une minute pour présenter leur argumentaire de vente et d'une minute pour répondre aux questions.



3

Une fois que tous les membres de l'équipe ont parlé, demandez à chacun de voter pour la meilleure présentation. La présentation qui obtient le plus grand nombre de votes gagne.



Résultat :

À la fin de cette activité, les apprenants mettent en valeur leurs compétences en matière de présentation, de négociation, de pensée créative et de communication. Elle peut servir d'exercice de consolidation d'équipe et d'activité de développement personnel.



Activité visant à développer les compétences de mise en réseau



Objectif :

Cette activité vise à permettre aux apprenants de mettre en pratique leurs compétences en matière de réseaux dans un environnement simulé.

Matériel nécessaire :

- Des cartes de visites
- Des cartes sur lesquelles figurent les rôles et les secteurs d'activité assignés



Durée : 30-40 minutes

Étapes

1

Demander aux apprenants de prendre une carte avec un rôle attribué (par exemple, agriculture ou éleveur). En fonction des rôles et des secteurs d'activité qui leur sont attribués, les apprenants doivent se mélanger dans la salle et collecter le plus de cartes de visite dans un temps imparti.



2

L'apprenant qui a collecté le plus de cartes au bout du temps imparti est le gagnant.



3

Ensuite, demandez aux apprenants de réfléchir : Comment ont-ils communiqué avec les autres ? Ont-ils appliqué des techniques de communication ? Qu'est-ce qu'ils auraient pu faire de mieux ? Qu'ont-ils appris ?



Résultat :

À la fin de cette activité, les apprenants seront en mesure de mieux comprendre comment communiquer avec des parties prenantes ou des partenaires commerciaux potentiels pour établir un réseau et développer leur entreprise. Ils amélioreront également leurs compétences en matière de communication, de négociation et d'écoute active.



Autres ressources éducatives proposées

- Un [petit quiz](#) pour tester les connaissances des apprenants sur les compétences en matière de coopération
- Les apprenants peuvent regarder une [vidéo](#) et passer un [test](#) pour vérifier leurs compétences et leur style de leadership

Calendrier du module du cours en ligne

Ce module de cours en ligne est divisé en cinq leçons et dure 10 heures au total.

	Étapes de la leçon	Durée
C.1.1	Agro-Entrepreneuriat – Qu’est-ce que c’est ?	2 heures
C.1.2	Soft skills ? Quelqu’un en a-t-il entendu parler ?	
C.1.3	Les objectifs d’apprentissage de ce cours	
C.2.1	Reconnaître les opportunités commerciales	2 heures
C.2.2	Orientation marché et client	
C.2.3	Conscience des menaces	
C.2.4	Capacité d’innovation	
C.2.5	Analyse SWOT	
C.3.1	Compétences en gestion financière et administration	2 heures
C.3.2	Compétences en gestion des ressources humaines	
C.3.3	Compétences en gestion de la clientèle	
C.3.4	Compétences en matière de planification générale	
C.4.1	Compétences en matière de suivi et d’évaluation	2 heures
C.4.2	Compétences en matière de planification stratégique	
C.4.3	Compétences en matière de prise de décision stratégique	
C.5.1	Compétences liées à la coopération avec d’autres agriculteurs et entreprises	2 heures
C.5.2	Compétences en matière de mise en réseau	
C.5.3	Compétences en matière de leadership	
TOTAL :		10 heures

Conseils pour les formateurs

Pour s’assurer que tous les apprenants participent activement à l’activité, les enseignants doivent tenir compte des conseils du Polish Farm Advisory and Training Centre qui a développé le module 2 du cours en ligne.

1. Le principe est d’allouer 30 minutes pour chaque partie de la leçon, mais vous êtes libre de modifier le temps nécessaire pour réaliser l’activité ;
2. Il est préférable que chaque leçon commence par une présentation théorique de la matière. Il y a du matériel supplémentaire fourni après chaque leçon, qui peut être mentionné comme conclusions telles que des articles, des vidéos, des podcasts etc ;



3. L'ordre des sujets des leçons peut être mélangé librement, car chacun est une structure thématique distincte, mais n'oubliez pas que l'INTRODUCTION (leçon 1) doit toujours être abordée en premier lieu ;
4. Tous les graphiques et supports nécessaires doivent être imprimés et distribués aux apprenants avant la leçon - il est préférable de discuter des résultats obtenus juste après chaque test terminé.



Résultat 4

Le jeu sérieux numérique AgriCharisma : Évaluation des caractéristiques de la personnalité et développement des compétences en matière d'agro-entrepreneuriat.

Le quatrième résultat est le jeu sérieux numérique AgriCharisma, qui se concentre sur l'évaluation des aptitudes et des caractéristiques de la personnalité des joueurs tout en les aidant à développer de nouvelles compétences en matière d'agro-entrepreneuriat. Grâce à ce jeu, les jeunes jouent le rôle d'un gestionnaire d'une agro-entreprise fictive, telle qu'une ferme d'agrotourisme, et tentent de gérer les ressources, la production, le marketing, les objectifs financiers, etc. En d'autres termes, le jeu est une simulation d'une agro-startup où les joueurs découvrent les processus suivis dans différents contextes. Les joueurs peuvent également choisir le type de start-up agricole qu'ils souhaitent créer. Le but du jeu est de permettre aux joueurs d'acquérir de nouvelles compétences et aptitudes, d'améliorer leur connaissance de soi et d'identifier leur rôle au sein d'une équipe d'agro-entreprise.

Les objectifs d'apprentissage et résultats

Objectifs :

- Accroître la prise de conscience des caractéristiques de la personnalité de chacun au sein d'une équipe
- Identifier son rôle au sein d'une agro-entreprise
- Comprendre les différents types d'agro-entreprises
- Comprendre comment gérer les ressources dans une agro-entreprise.

Résultats :

- Déterminer ses propres traits de personnalité au sein d'une équipe
- Reconnaître son rôle et ses préférences au sein d'une agro-entreprise.
- Se familiariser avec les différents types d'agro-entreprises
- Appliquer la gestion des ressources pour les agro-entreprises

Comment utiliser le jeu sérieux numérique AgriCharisma

Les sections suivantes expliquent le concept et le gameplay ainsi que la manière dont les joueurs progressent et gagnent des points d'expérience dans le jeu. Les éducateurs peuvent utiliser deux activités indicatives dans le cadre d'un atelier.

Concept et gameplay

Votre mentor vous fournit, à vous et votre équipe, des terres, des outils, du personnel et des conseils pour tester vos compétences. Le but est de parcourir pas à pas le quotidien des 6 agro-entreprises pour trouver celle qui vous convient le mieux. Au cours du jeu, vous découvrez également votre rôle dans l'agro-entrepreneuriat.



Les joueurs commencent leur voyage entrepreneurial avec un capital initial suffisant pour développer l'un des six différents types d'agro-entreprises. Au début d'une partie, les joueurs peuvent choisir une de ces entreprises pour passer par toutes les étapes de réalisation. De cette façon, ils créeront une entreprise rentable. Ils peuvent faire évoluer leur entreprise en améliorant des processus spécifiques, en réduisant le temps de travail et en augmentant les bénéfices. En jouant, ils peuvent acquérir une expérience pratique des processus nécessaires pour financer une entreprise, construire ses locaux et la gérer au quotidien. Le but de ce jeu est d'éduquer les utilisateurs dans le domaine de l'agro-entrepreneuriat et de leurs rôles. Le jeu se termine lorsque vous avez construit les 6 entreprises, appliqué toutes les améliorations possibles et complété votre évaluation de personnalité afin de trouver votre rôle dans une agro-entreprise.



Figure 7. Gameplay du jeu sérieux numérique AgriCharisma - Types d'agro-entreprises disponibles

Au cours du jeu, les joueurs se familiarisent avec les processus de base (quotidiens) et certaines étapes de production. Ils choisissent également différentes manières d'effectuer chaque tâche et décident de certaines améliorations. Dans une section distincte du jeu, un test de personnalité est proposé au joueur. Celui-ci est confronté à une série de situations et de réponses différentes dans le secteur agricole. Sur la base de ces réponses, le joueur découvre quel est son rôle idéal dans l'équipe fondatrice d'une entreprise.

Barre de progression et points d'expérience

Lorsqu'ils démarrent une entreprise, les joueurs passent par chaque étape une par une. Après avoir terminé une boucle, ils sont autorisés à faire des mises à niveau. Ensuite, ils devront gérer leur propre agro-entreprise en relevant les défis quotidiens inclus dans ces étapes. Au cours du jeu, les joueurs accumulent des points d'expérience.



Dans un premier temps, les entreprises choisies seront présentées, ainsi que leurs principaux processus et les améliorations possibles. Les valeurs des différents processus et améliorations (coût, temps, profit) sont indicatives. Ensuite, les joueurs sont informés de la manière dont ils gagnent des points d'expérience.

Une barre de progression est un élément de contrôle graphique permettant de visualiser la progression des joueurs au cours du jeu. Dans le cas du jeu sérieux AgriCharisma, la barre de progression sera remplie de points d'expérience. Une fois la barre remplie, le joueur peut monter de niveau et utiliser une autre parcelle de la carte initiale pour créer une nouvelle entreprise.



Activité sur les différents types d'agro-entreprises



Objectif :

Comprendre les divers processus des différents types d'agro-entreprises et établir des liens avec des contextes de la vie réelle.

Matériel nécessaire :

- Un ordinateur ou smartphone (Android/Windows)



Durée : 30-40 minutes

Étapes

1

Regroupez les apprenants par deux pour jouer au jeu ensemble et assignez ou laissez chaque équipe choisir une des six agro-entreprises disponibles.



2

Demandez aux équipes de réfléchir aux différents processus suivis pour chaque type d'agro-entreprise et comment ils pourraient être liés à la création de leur propre entreprise.



3

Après avoir joué au jeu pendant 10 à 15 minutes, demandez à chaque équipe de créer sa propre agro-entreprise et de développer un argumentaire pour celle-ci. Le pitch doit être professionnel et comprendre les éléments suivants :

- Nom de la marque
- Étiquette de la marque
- Plan d'affaires



4

Après avoir développé leur propre argumentaire, ils le présenteront au reste des apprenants.

5

Chaque équipe sera notée de 1 à 5, et l'équipe gagnante sera celle qui aura obtenu la meilleure note globale.



Résultat :

Cette activité de renforcement de l'esprit d'équipe vise à aider les apprenants à comprendre certains types importants d'agro-entreprises sur le marché et à appliquer leurs processus dans une entreprise réelle. Elle favorise également les qualités de leadership, la pensée innovante, la confiance et l'esprit d'entreprise des membres de l'équipe.



Activité de découverte des caractéristiques de sa personnalité



Objectif :

Accroître la conscience de soi et identifier ses rôles appropriés dans une agro-entreprise.

Matériel nécessaire :

- Un ordinateur ou smartphone (Android/Windows)



Durée : 25-30 minutes

Étapes

1

Après un examen des rôles d'équipe de Belbin et des six personnalités de Holland, demandez aux apprenants de choisir le rôle d'équipe de Belbin qui leur convient le mieux.



2

Guidez-les pour qu'ils passent le test de personnalité du jeu.



3

Après avoir obtenu un résultat au test de personnalité, demandez-leur de comparer leur réponse avec le résultat du jeu et suscitez une discussion de groupe.



Résultat :

A la fin de cette activité, les apprenants comprendront mieux leur rôle dans une équipe et auront une conscience accrue des caractéristiques de leur personnalité.



Autres utilisations possibles

- Discussion sur les compétences clés et les profils des différents types de personnalité.
- Activités sur la gestion des individus en fonction de leurs traits de personnalité et sur la manière d'évoluer en équipe.
- Découverte et analyse de stratégies alternatives pour faire face à divers problèmes de gestion d'entreprise.





Conclusion

Ce guide a pour but de fournir aux organisations de jeunes et aux jeunes travailleurs des activités permettant de mettre en œuvre les outils et méthodes innovants et tangibles d'AgriCharisma dans leurs cours. La nécessité de développer ce guide découle du besoin des professionnels s'occupant de l'éducation des jeunes, d'outils spécialisés et de conseils pour les intégrer dans leurs activités éducatives professionnelles. Par conséquent, tous les outils innovants créés dans les résultats mentionnés dans les pages précédentes sont considérés du point de vue des éducateurs et des formateurs.

Dans les pages précédentes de ce document, des plans de cours spécifiques qui incorporent les ressources développées par les résultats 1 à 4 sont rassemblés. Dans ce guide, les lecteurs peuvent s'informer sur la méthodologie du projet en général, ainsi que sur les méthodes que l'organisation responsable de la production a suivies lors de l'élaboration du présent document. Chaque section comprend les résultats et les objectifs d'apprentissage de chaque ressource, des activités combinatoires et interactives liées aux sujets enseignés dans les produits, ainsi qu'une liste de conseils que les éducateurs et les formateurs doivent prendre en compte pour s'assurer que tous les apprenants participent activement aux activités.

Puisque les jeunes sont confrontés à un manque de formation, de compétences managériales et professionnelles - accompagné d'un manque d'opportunités de carrière, d'un manque d'exemples d'agro-entreprises innovantes réussies et d'un manque de réseaux - le projet AgriCharisma vise à aider les gens à surmonter ces défis par la formation d'équipes dans le contexte entrepreneurial. Les résultats du projet AgriCharisma peuvent aider les jeunes intéressés par l'entrepreneuriat agricole à se connecter, à déterminer et à évaluer leurs aptitudes et compétences existantes, et leur permettre d'en développer de nouvelles en créant des entreprises agricoles basées sur des équipes efficaces.

Ce guide, ainsi que le reste des ressources qui ont été produites au cours du projet, visent à être utilisés par les formateurs et les éducateurs de jeunes, les conseillers d'orientation professionnelle et autres parties prenantes, les centres de jeunes, les agro-clusters, les départements universitaires des domaines concernés et autres parties prenantes, ainsi que les organisations et les centres qui offrent des formations aux groupes souffrant de troubles de l'apprentissage ou autres groupes à risque. Ces groupes sont des chômeurs de longue durée, des NEET ou des groupes marginalisés qui ont parfois rencontré des situations et des problèmes d'exclusion sociale. En outre, les organisations qui fournissent une formation formelle et non formelle sur différents aspects de l'entrepreneuriat attirant les jeunes - mais plus spécifiquement sur l'entrepreneuriat agricole - bénéficieront des résultats de ce projet.



Références

Matériel d'illustration

Toutes les images, photos et icônes utilisées dans ce guide, à l'exception de la capture d'écran des documents produits par le projet AgriCharisma, proviennent de la plateforme de conception graphique Canva et ont été créées par celle-ci (<https://www.canva.com/>).

Bibliographie

Ackerman, C.E. (2019). Positive Communication: 49 Communication Activities, Exercises, and Games.
<https://positivepsychology.com/communication-games-and-activities/#adults>

Blog de Christina (2016). 10 Games and Activities to Practise Personality Adjectives.
<https://www.cristinacabal.com/?p=8519>

Craig, H. (2019). Positive Workplace: 83 Leadership Activities, Building Games, and Exercises.
<https://positivepsychology.com/leadership-activities/#examples>

Eurostat. (2021). Unemployment statistics and beyond. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment statistics and beyond](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics_and_beyond)

Eurostat. (2021). Farmers and the agricultural labour force – statistics.
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Farmers and the agricultural labour force - statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Farmers_and_the_agricultural_labour_force_-_statistics)

Indeed Editorial Team (2021). 7 Games You Can Use To Promote and Facilitate Networking.
<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/networking-games>

Kelly, S. (2018). Effective & Fun Networking Activities for your next event.
<https://helloendless.com/networking-games/>

OECD/European Union. (2017). Youth self-employment and entrepreneurship activities. In The Missing Entrepreneurs 2017: Policies for Inclusive Entrepreneurship (pp. 57–72). OECD Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264283602-8-en>

Outsource Accelerator (2021). 10 best soft skills games for efficient training.
<https://www.outsourceaccelerator.com/articles/10-best-soft-skills-games-for-efficient-training/#Back>

Thompson, J. (2018). 8 Easy Ice Breakers For Your Personality Workshop.
<https://www.truity.com/blog/8-easy-ice-breakers-your-personality-workshop>

VantageCircle (2022). 38 Quick and Easy Team Building Activities Your Employees Will Love (+How to Play). <https://blog.vantagecircle.com/team-building-activities-for-work/>

VentureWell (2022). 10 Class Activities To Stimulate Inventor-Entrepreneurs.
<https://venturewell.org/class-activities-inventor-entrepreneurs/>



Qualee (2022). 7 Onboarding Ice Breakers for New Team Members to Integrate and Build Connections. <https://www.qualee.com/blog/5-icebreaker-ideas-for-new-hires-to-integrate-and-build-connections>