nterreg North-West Europe **IMAGINE**

European Regional Development Fund

THEMATIC PRIORITY



FEUILLE DE ROUTE SUR LES APTITUDES TECHNIQUES ET LES COMPÉTENCES SOCIALES MINIMALES REQUISES EN HORTICULTURE DANS L'EUROPE **DU NORD-OUEST**

















SOMMAIRE

1.	INTRODUCTION					
	A.	Compétences et aptitudes dans le cadre du projet IMAGINE	. 3			
	В.	Importance des compétences et des qualifications dans un contexte professionnel	. 4			
2.	AP'	TITUDES TECHNIQUES MINIMALES REQUISES EN MATIÈRE D'HORTICULTURE NS LE NORD-OUEST DE L'EUROPE	. 5			
	A.	Profil professionnel	. 5			
	В.	Liste des connaissances horticoles nécessaires	. 7			
3.		MPÉTENCES SOCIALES MINIMALES REQUISES EN HORTICULTURE NS LE NORD-OUEST DE L'EUROPE	. 9			
	A.	Des actions complètes pour chaque action professionnelle	.9			
	В.	Modèle « Tête, cœur et main » dans une action complète	10			
	C.	Domaines de compétences	11			
	D.	Liste de compétences horticoles	12			
4.	ΗÉ	TÉROGÉNÉITÉ DES NEETS	14			
	A.	Classification des NEETs	14			
	В.	Évaluation des NEETs selon la taxonomie de Bloom	16			
5 .	BIB	BLIOGRAPHIE	20			



INTRODUCTION

A. Compétences et aptitudes dans le cadre du projet IMAGINE

IMAGINE est un projet d'innovation sociale cofinancé par le programme Interreg Europe du Nord-Ouest de l'UE. Il durera 45 mois à partir de janvier 2019. Il inclut une équipe de réalisation transnationale composée de dix partenaires et sous-partenaires de Belgique, de France, du Luxembourg, des Pays-Bas et du Royaume-Uni, sous la houlette du Bureau économique de la province de Namur (Belgique).

IMAGINE vise à lutter contre le chômage en créant des perspectives d'emploi durables dans le secteur horticole pour les personnes âgées de 18 à 34 ans peu qualifiées, ni étudiantes, ni employées, ni stagiaires (NEET). Le projet est réalisé par des partenaires dans des régions du Nord-Ouest de l'Europe où de nombreux jeunes rencontrent des obstacles pour trouver un emploi. Notre ambition est d'élaborer, de tester et de mettre en œuvre une série de nouveaux modèles innovants pour aiguiller notre groupe cible vers des emplois stables, en partageant les enseignements tirés du projet, afin que notre travail puisse être reproduit dans l'ensemble du Nord-Ouest de l'Europe au fil du temps.

L'élaboration de la présente feuille de route sur les aptitudes techniques et les compétences sociales minimales requises en horticulture s'inscrit dans cette optique. Cet outil doit permettre aux autorités locales, aux petites et moyennes entre- prises (PME) et aux autres parties prenantes de lancer des formations en maraîchage pratiques et théoriques destinées aux NEETs. Il décrit notamment l'équipement nécessaire pour cultiver la terre, le matériel didactique et les vêtements et outils élémentaires qui répondent aux be- soins de chaque NEET.



1

B. Importance des compétences et des qualifications dans un contexte professionnel

Les mots « compétences » et « aptitudes » sont souvent confondus pour la simple raison que dans les publications scientifiques, les définitions sont vagues et diverses. De manière générale, une compétence désigne « la capacité à accomplir une tâche avec succès ou efficacité ». Une aptitude est « la disposition naturelle ou acquise de quelqu'un à faire quelque chose » (Larousse). Il existe toutefois de légères différences sémantiques. Une aptitude est souvent associée à une capacité acquise par formation. Dans un souci de simplicité, la présente feuille de route utilise ces deux mots comme des synonymes.

Les compétences et les aptitudes ont une place plus en plus importante dans les enseignements scolaire et supérieur, en plus des connaissances classiques. Cette demande émane de l'industrie. Pour une entreprise, s'appuyer sur des processus de travail effectués conformément à des instructions données et selon une routine constante ne suffit pas. Les entreprises exigent de la polyvalence, à savoir, des employés compétents, capables de faire face à toute nouvelle situation, qui s'adaptent rapidement à des environnements en constante évolution et qui soient capables de faire face aux problèmes en toute autonomie. Les employés compétents doivent pouvoir tirer des enseignements de chaque expérience de travail et être opérationnels sur un plan non seulement technique, mais aussi social.

Prenons l'exemple d'un NEET qui débute sa carrière comme maraîcher dans une PME spécialisée dans la culture des salades. À quoi peut ressembler une préparation destinée à maîtriser toutes les ficelles de ce métier? L'entrepreneurmaraîcher enseignerait à l'employé potentiel ce qu'il doit savoir sur la culture et le traitement des salades. Par la suite, le NEET apprendrait par exemple à semer les plants en se référant à des informations spécifiques comprenant des règles à suivre en matière de semis de salades. Une telle connaissance (en matière d'apprentissage de contenu) est importante, mais ne suffit pas pour maîtriser entièrement la tâche. Il faut faire plus d'efforts pour passer du théorique au pratique.

Au stade suivant, l'employeur pourrait montrer précisément au maraîcher ce qu'il aura à faire plus tard sur le terrain. Le NEET apprendrait ainsi à être le plus irréprochable possible grâce aux conseils de cet expert. Cependant, même une telle procédure serait insuffisante pour préparer les NEETs aux exigences de ce travail. Étant donné que le NEET a appris comment intervenir dans des circonstances spécifiques, Il éprouverait probablement de grandes difficultés si la procédure changeait légèrement (exemple : différentes quantités de semences, conditions météorologiques extrêmes ou outils manquants / brisés). Le NEET doit faire preuve d'une certaine flexibilité qui dépasse le simple cadre de la routine. Il doit être flexible en pensée et en action : savoir ce qu'il fait et pourquoi il le fait.

Le professionnalisme ne suffit plus, la compétence est elle-aussi indispensable. L'employé compétent est capable de répondre aux besoins dans un domaine bien précis. L'employé a autrement dit besoin de deux choses :

- Il doit maîtriser les aspects liés aux connaissances, aux compétences et aux attitudes
- Il doit maîtriser les aspects professionnels, sociaux et personnels du métier.

Un maraîcher expérimenté sur le plan technique ne peut réussir s'il ne sait faire face à l'imprévu. Un maraîcher disposant de compétences sociales ne sera plus heureux s'il est dépassé sur le plan technique.

Une formation professionnelle doit répondre à ces critères professionnels plus exigeants. Posséder des compétences théoriques et pratiques adaptées à l'exécution d'opérations bien définies ne suffit plus. Les formations doivent reposer sur une approche d'enseignement et d'apprentissage visant à transmettre aux étudiants des compétences/connaissances qui leur permettent de gérer activement de nouvelles informations et des situations inconnues (= orientation sur les compétences). Trois grands domaines sont, à cet effet, indispensables à toute formation :

- Évaluation appropriée des compétences en matière de profils et programmes de formation
- Communication soutenue des compétences dans le cadre des processus d'apprentissage et de formation
- Prise en compte adéquate des compétences dans le cadre de toute évaluation.

APTITUDES TECHNIQUES MINIMALES REQUISES EN MATIÈRE D'HORTICULTURE DANS LE NORD-OUEST DE L'EUROPE

A. Profil professionnel

Pour connaître les aptitudes et compétences nécessaires pour un métier, il est indispensable d'élaborer un profil professionnel décrivant les domaines de travail, tâches et activités propres à cette profession et dont s'acquitte tout professionnel actuel (ayant au moins deux années d'expérience professionnelle).

Les descriptions de profils professionnels comprennent toujours les éléments suivants :

- Intitulé officiel de la fonction
- ▶ Cadre légal
- Description du marché du travail (perspectives professionnelles, emplois éventuels)
- Informations sur l'évolution future de la profession
- ▶ Description succincte de la profession (champ d'application en 4 à 6 phrases)
- Différenciation par rapport à des métiers apparentés et similaires
- ▶ Domaines d'activité Tâches Actions

Une méthode efficace pour établir les profils professionnels consiste à commencer par la structure. Commencez par dresser une liste des domaines de travail, tâches et activités (DTA) propres à une profession. C'est à partir de cette liste que les DTA spécifiques à la profession sont identifiés (voir section 2.B). Une fois les DTA définis, les domaines de travail sont ventilés en tâches, lesquelles sont, à leur tour, ventilées en plusieurs actions. Des tâches et actions provenant d'un domaine de travail donné peuvent dépendre d'autres tâches et actions propres à un autre domaine de travail, mais chaque action et chaque tâche doit être unique au sein de l'ensemble des domaines de travail.

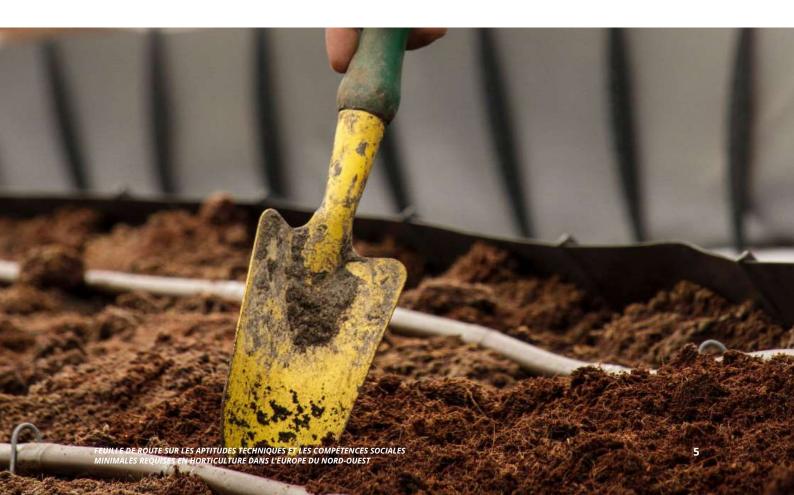
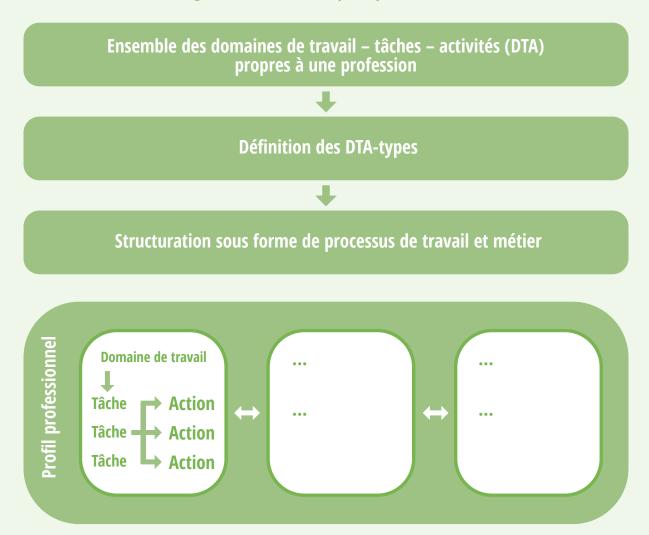


Figure 1: structure d'un profil professionnel



Les différents domaines de travail propres au maraîchage se reflètent dans le cycle de production des légumes :

- préparation du terrain,
- ensemencement, soin des plantes,
- entretien des outils et des équipements,
- propagation des plantes,
- récolte,

- suivi du terrain,
- stockage des légumes,
- vente des légumes,
- gestion commerciale

Ces catégories peuvent être subdivisées en techniques et méthodes qui varient toutes en fonction du système de production et des légumes produits.

B. Liste des connaissances horticoles nécessaires

Les profils professionnels étant diversifiés, les possibilités de carrière dans le domaine de l'horticulture sont multiples. Une tâche peut demander un travail plus physique alors qu'une autre implique des efforts de réflexion. En général, plus une personne est éduquée, plus elle reçoit de tâches conceptuelles. Il est donc important d'avoir différents niveaux de connaissance en horticulture dans les domaines de travail. Par ailleurs, une tâche spécifique exige des connaissances dans des domaines différents. Voici une liste des connaissances nécessaires dans le secteur horticole :

Administration et gestion - connaissance des principes commerciaux et de gestion applicables à la planification stratégique, à l'allocation des ressources, à la modélisation des ressources humaines, aux techniques de leadership, aux méthodes de production et à la coordination des personnes et ressources.

Production et traitement - connaissance des matières premières, des processus de production, du contrôle de la qualité, de la maîtrise des coûts et des autres techniques permettant d'optimiser la production et la distribution effective de marchandises.

Personnel et ressources humaines – connaissance des principes et procédures en matière de recrutement, de sélection et de formation du personnel, de rémunération et d'avantages sociaux, de relations de travail et de négociation et de systèmes d'information personnels.

Vente et marketing – connaissance des principes et méthodes utilisés pour mettre en avant, promouvoir et vendre des produits ou services. Cela inclut la stratégie et les tactiques de marketing, la démonstration de produits, les techniques de vente et les systèmes de contrôle des ventes.

Biologie – connaissance des organismes végétaux et animaux, ainsi que de leurs fibres, cellules, fonctions, interdépendances, interactions mutuelles et interactions avec l'environnement.

Service clientèle et service du personnel – connaissance des principes et processus utilisés pour fournir des services aux clients et au personnel. Cela comprend l'évaluation des besoins des consommateurs, la satisfaction des normes de qualité pour les services et l'évaluation de la satisfaction des clients.

Mathématiques – connaissance de l'arithmétique, de l'algèbre, de la géométrie, du calcul, des statistiques et de leurs applications.

Chimie – connaissance de la composition chimique, de la structure et des propriétés des substances et des processus, ainsi que des transformations chimiques qu'elles subissent. Cela inclut l'utilisation de produits chimiques et leurs interactions, la signalétique relative aux substances dangereuses, les techniques de production et les méthodes d'élimination.

Économie et comptabilité – connaissance des principes et pratiques économiques et comptables, des marchés financiers, des opérations bancaires et de l'analyse et de la déclaration des données financières.

Transportation – connaissance des principes et méthodes utilisés pour le transport de personnes ou de marchandises par voie aérienne, ferroviaire, maritime ou routière, y compris les coûts et avantages connexes.

Éducation et formation – connaissance des principes et méthodes utilisés pour la conception de programmes et de formations, pour l'enseignement et l'instruction de personnes et de groupes, et pour l'évaluation des effets de la formation.

Langue anglaise – connaissance de la structure et du contenu de la langue anglaise, y compris la signification et l'orthographe des mots, les règles de composition et la grammaire.

Mécanique – connaissance des machines et outils, y compris leur conception, leur utilisation, leur réparation et leur entretien.

Design – connaissance des techniques, outils et principes de design appliqués à la production de plans techniques de précision, de projets, de dessins et de modèles.

Sûreté et sécurité publiques – connaissance de l'équipement, des politiques, des procédures et des stratégies permettant de promouvoir des opérations de sécurité efficaces à l'échelle locale, régionale ou nationale, dans le but de protéger des personnes, des données, des biens et des institutions.

Psychologie – connaissance du comportement et des performances humaines, des différences individuelles en termes de capacité, de personnalité et d'intérêts, de l'apprentissage et de la motivation, des méthodes de recherche psychologique, ainsi que de l'évaluation et du traitement des troubles comportementaux et affectifs.

Droit et pouvoirs publics – connaissance des lois, des codes juridiques, des procédures judiciaires, de la jurisprudence, des réglementations gouvernementales, des décrets exécutifs, des règlements propres aux organismes et du processus politique démocratique.

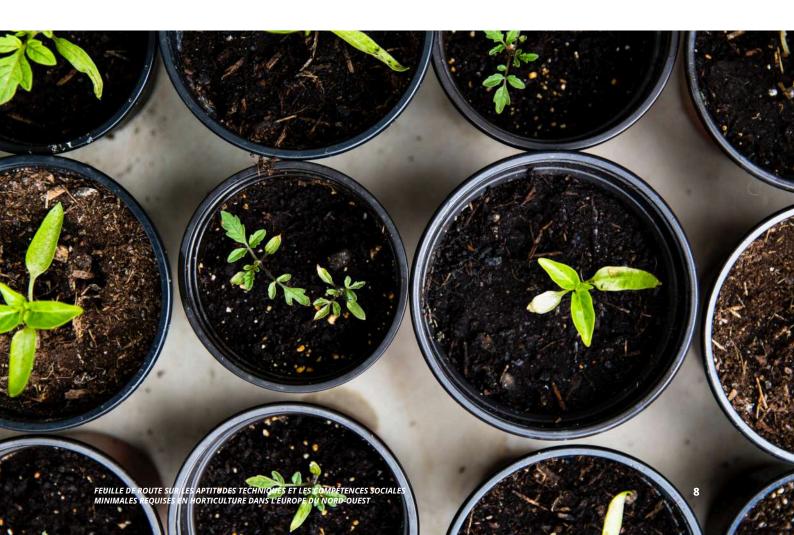
Administration – connaissance des procédures et systèmes administratifs comme le traitement de texte, la gestion des fichiers et des dossiers, la sténographie et la transcription, la conception de formulaires et d'autres procédures et terminologie de bureau.

Génie et technologie – connaissance de l'application pratique des sciences du génie et de la technologie. Est comprise l'application des principes, des techniques, des procédures et de l'équipement à la conception et à la production de divers biens et la fourniture de divers services.

Philosophie et théologie – connaissance des différents systèmes philosophiques et religions, y compris leurs principes fondamentaux, leurs valeurs, leur éthique, leur mode de pensée, leurs coutumes, leurs pratiques et leur impact sur la culture humaine.

Bâtiment et construction – connaissance des matériaux, méthodes et outils utilisés dans la construction ou la réparation de maisons, de bâtiments ou d'autres structures telles que des autoroutes et d'autres types de voies.

Géographie – connaissance des principes et méthodes utilisés pour décrire les caractéristiques de la terre, de la mer et des masses d'air, y compris leurs caractéristiques physiques, leurs emplacements, leurs interconnexions et la répartition de la vie végétale, animale et humaine.



COMPÉTENCES SOCIALES MINIMALES REQUISES EN HORTICULTURE DANS LE NORD-OUEST DE L'EUROPE

A. Des actions complètes pour chaque action professionnelle

Alors qu'auparavant les profils professionnels reposaient souvent une multitude de processus fixes, les profils professionnels modernes se caractérisent par le fait qu'ils traduisent des « actions complètes ». Une pratique professionnelle compétente requiert, outre des tâches fixes, des opérations de planification, de contrôle et d'évaluation. En bref : action et réflexion, lien entre action et réflexion, pratique et théorie.

L'action complète inclut les domaines suivants :

- ▶ Information: le stagiaire reçoit les informations nécessaires pour traiter une tâche / un problème complexe. Il doit collecter ces informations de la manière la plus indépendante possible. Il doit se demander quel est l'objectif, quel est le problème et de quelles informations il a besoin pour traiter le problème.
- Planification: le stagiaire crée un flux de travail de la manière la plus indépendante possible. Il doit se demander: « Comment procéder? De quels matériaux, outils, etc., ai-je besoin?»

- Décision: le stagiaire s'assure que le planning est cohérent (à l'occasion, par exemple, d'une conversation avec le professeur ou l'instructeur). La procédure proprement dite dépend du résultat. Il doit se demander : « Quelle solution adopterais-je ? »
- Exécution: l'apprenti gère les étapes de travail planifiées de manière indépendante. Il doit se demander comment gérer son planning dans les conditions données.
- ▶ Vérification: l'apprenti compare le travail accompli aux objectifs. Il doit se demander si la tâche assignée a été exécutée correctement et si l'objectif a été atteint.
- Évaluation: le stagiaire évalue le résultat du travail de la manière la plus indépendante possible. Il réfléchit à sa propre approche. Il doit se demander: « Qu'est-ce qui a fonctionné? Que puis-je améliorer à l'avenir? »



Figure 2 : Modèle d'action complète

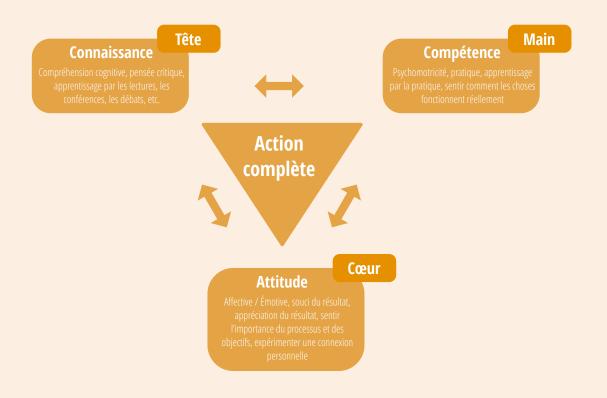


B. Modèle « Tête, cœur et main » dans une action complète

Il est désormais évident que le savoir-faire ne suffit pas pour accomplir une tâche avec succès. Le modèle « tête, cœur et main » (modèle HHH) intègre la connaissance, l'excellence et l'attitude dans une action complète. La tête fait référence à l'utilisation de la compréhension cognitive et de la pensée critique à travers l'apprentissage, la

lecture et les discussions. La main représente le domaine psychomoteur. Vous pouvez, à ce stade, vous faire une idée de la manière dont les choses fonctionnent en expérimentant. Le cœur fait référence à l'attitude et aux valeurs traduites en comportements.

Figure 3 : modèle « Tête, cœur et main » et les 3 piliers d'une action complète



C. Domaines de compétences

Pour finaliser l'action complète, nous avons vu qu'en plus des connaissances, il était important de disposer de l'excellence et de l'attitude nécessaires pour accomplir la tâche. Ces trois piliers vont de pair avec divers domaines de compétences. Nous distinguons les domaines suivants :

- Compétence (ou savoir-faire technique) désigne la capacité d'accomplir des tâches et de résoudre des problèmes d'une manière axée sur les résultats, en se basant sur les compétences techniques, en travaillant de manière autonome et en jugeant le résultat. → compétence professionnelle (« hard skill »)
 - Ceci comprend aussi le travail méthodique, qui désigne la **compétence méthodique** → compétence relationnelle (« soft skills »)
- Compétence sociale désigne la capacité de forger des relations sociales, de partager avec autrui de manière responsable et de communiquer. Ceci comprend le développement de la responsabilité sociale et de la solidarité → compétences relationnelles
- Auto-compétence désigne la capacité de formuler des demandes, d'apporter des précisions et de forger sa propre personnalité. Ceci inclut le développement de sa propre compétence d'apprentissage et le développement de valeurs. → compétences relationnelles

Figure 4 : Interdépendance entre les trois piliers d'une action complète et les divers domaines de compétences



D. Liste de compétences horticoles

COMPÉTENCES (SAVOIR-FAIRE TECHNIQUE) ET COMPÉTENCES MÉTHODIQUES

- Pensée analytique le métier exige d'analyser des informations et d'utiliser la logique pour traiter des questions et problèmes liés au travail.
- ▶ Innovation le métier exige une certaine créativité et une certaine originalité afin de développer de nouvelles idées et solutions pour traiter les problèmes professionnels.
- ▶ Esprit critique utilisation de la logique et du raisonnement pour identifier les points forts et points faibles de solutions alternatives, de conclusions ou d'approches des problèmes.
- Supervision contrôle / évaluation de votre propre performance et de celle d'autres personnes physiques ou d'organisations pour faire des progrès ou prendre des mesures correctrices.
- Jugement et processus décisionnel prise en considération des coûts et avantages propres aux actions éventuelles pour choisir la plus appropriée.
- Résolution de problèmes complexes identification de problèmes complexes et révision d'informations connexes pour développer et évaluer des options et mettre en œuvre des solutions.
- ▶ Compréhension à la lecture compréhension de phrases écrites et de paragraphes dans des documents en lien avec le travail.
- Apprentissage actif compréhension des implications des nouvelles informations pour la résolution de problèmes et les prises de décision actuelles et futures.
- Écriture communiquer efficacement et par écrit pour répondre aux besoins du public.

- Évaluation du système identifier les mesures ou indicateurs de performance du système et les actions nécessaires pour améliorer ou rectifier les performances en fonction des objectifs du système.
- ▶ Gestion des ressources matérielles -- obtenir les équipements, l'infrastructure et les matériaux nécessaires pour accomplir une certaine tâche, et veiller à leur utilisation adéquate.
- ▶ Gestion des ressources financières définir la manière dont l'argent sera dépensé pour accomplir le travail et justifier ces dépenses.
- Apprentissage de stratégies sélection et utilisation de méthodes et procédures de formation/d'instruction adaptées à la situation lorsqu'on apprend ou enseigne de nouvelles choses.
- Science utilisation de règles et méthodes scientifiques pour résoudre des problèmes.
- ▶ Surveillance des opérations surveiller les jauges, les cadrans ou autres indicateurs pour s'assurer du bon fonctionnement d'une machine.
- Analyse de contrôle de la qualité tests et inspections de produits, services ou processus pour évaluer la qualité ou la performance.
- Analyse de systèmes définition de la manière dont un système devrait fonctionner et de la manière dont les changements de conditions, d'activités et d'environnement affecteront les résultats.

COMPÉTENCE SOCIALE

- Leadership le métier requiert une disposition à diriger, à assumer des responsabilités, à exprimer ses opinions et à proposer des orientations.
- ▶ Coopération le métier requiert des relations cordiales avec les collaborateurs et l'adoption d'une attitude positive et coopérative.
- Orientation sociale le métier requiert un environnement où le travail collectif prime sur le travail individuel et des connexions personnelles entre les collaborateurs.
- Souci d'autrui le métier requiert une sensibilité aux besoins et sentiments des autres, de la compréhension mutuelle et de l'entraide.
- Gestion des ressources personnelles motiver, développer et diriger des personnes pendant leur travail, tout en identifiant les plus qualifiées.
- Instruction apprendre aux autres comment accomplir une tâche.

- Coordination adapter ses actions à celles des autres.
- ▶ **Parole** parler à d'autres pour transmettre des informations efficacement.
- ▶ Écoute active être pleinement attentif à ce que les autres disent, en prenant le temps de comprendre les observations faites, en posant des questions si nécessaire et en n'interrompant pas à des moments inappropriés.
- Perception sociale prendre conscience des réactions des autres et en comprendre la raison.
- Négociation rassembler les autres et essayer de régler les différends.
- ▶ **Persuasion** convaincre les autres de changer d'avis ou de comportement.
- Orientation vers les services recherche active de moyens pour aider les gens.

AUTO-COMPÉTENCE

- Fiabilité une des exigences du métier est d'être fiable, responsable et digne de foi, et de satisfaire les obligations.
- Sang-froid une des exigences du métier est de rester calme, de maîtriser ses émotions, notamment sa colère, et d'éviter les comportements agressifs, même dans des situations très complexes.
- Initiative le métier exige une disposition à assumer ses responsabilités et à relever des défis.
- Persévérance le métier exige une certaine persévérance face aux obstacles.
- Souci du détail une des exigences du métier est d'avoir le souci du détail et d'être précis dans l'exécution des tâches professionnelles.
- Adaptabilité / flexibilité le métier exige une certaine ouverture aux changements (positifs ou négatifs) et à une très grande diversité sur le lieu de travail.

- Résistance au stress une des exigences du métier est d'accepter les critiques et de gérer les situations de grande tension avec calme et efficacité.
- Intégrité le métier requiert de l'honnêteté et de l'éthique.
- Réalisation / effort une des exigences du métier est de définir et de maintenir des objectifs de développement personnel ambitieux et de s'efforcer de maîtriser les tâches.
- ▶ Indépendance une des exigences du métier est de développer sa propre manière de faire les choses, de s'orienter avec peu ou pas de supervision et de compter uniquement sur soi-même pour faire le travail.
- Gestion du temps gérer son propre temps et celui des autres.
- ► Aptitude physique une des exigences du métier est d'être en bonne santé physique, avec une liberté totale de mouvement.

HÉTÉROGÉNÉITÉ DES NEET

Il est difficile de dresser le portrait du NEET type. Ceux-ci constituent une population hétérogène aux compétences, aptitudes et circonstances de vie très différentes. Cette hétérogénéité présente deux implications en termes de politiques publiques : d'une part, tous les NEETs n'ont pas besoin d'aide des pouvoirs publics. D'autre part, toute action publique doit être spécifique et requiert une politique adaptée à une catégorie de NEET, mais pas nécessairement à une autre. Le fossé séparant un NEET du marché du travail et de la vie sociale varie donc considérablement au sein de ce groupe.

A. Classification des NEETs

Les NEETs peuvent, en fonction de leurs capacités cognitives, de leur comportement déviant et de leur privation matérielle, être répartis en trois grandes catégories, elles-mêmes subdivisées en groupes (G1-G7). Cette classification aide à décrire, apprécier et former spécifiquement les NEETs afin qu'ils acquièrent les compétences et aptitudes nécessaires à une (ré)intégration réussie sur le marché du travail.

La première catégorie, qui rassemble les trois premiers groupes (G1, G2 et G3), se caractérise par l'intensité des démarches actives que les NEETs doivent effectuer pour faire leur entrée sur le marché du travail, suivre une formation ou reprendre leurs études. En d'autres termes, les NEETs faisant partie de cette première catégorie et dont les capacités cognitives sont perceptibles restent proches du marché du travail ou du système de formation et manifestent la volonté de faire quelque chose.

- ▶ G1 « NEETs en transition » : ces NEETs ne semblent pas vulnérables et ne cumulent aucun des problèmes étudiés. Le statut de ces NEETs est donc sans doute transitoire étant donné que ces jeunes en phase d'intégration ont une grande chance de réussir compte tenu de leur employabilité.
- ▶ G2 « NEETs avec problèmes de santé » : ce groupe rassemble les NEETs qui disent éprouver des problèmes de santé ayant mené à de l'absentéisme scolaire et qui présentent, par conséquent, un faible niveau d'éducation malgré de grandes capacités cognitives. La vulnérabilité de ce groupe est plus préoccupante dans la mesure où leur insertion semble entravée par leurs problèmes de santé.
- ▶ G3 « NEETs recherchant activement un emploi mais éprouvant des difficultés d'intégration » : Malgré leurs approches actives, ces NEETs ont beaucoup de difficultés à s'intégrer, comme le montre la fréquence de récurrence du statut de NEET. Ce groupe se caractérise par des périodes intermittentes

d'activité, d'inactivité ou de chômage. Sa situation est aggravée par une forme d'isolement social et une certaine précarité financière. D'autre part, l'intensité avec laquelle ils cherchent une solution pour sortir de l'inactivité ou du chômage les place dans le « radar » des institutions prenant en charge les NEETs en difficulté. C'est une condition nécessaire mais pas suffisante pour bénéficier d'un soutien public et disposer ainsi d'une meilleure opportunité d'intégration.

La deuxième catégorie de NEET, qui rassemble les groupes G4 et G5, se caractérise par l'absence virtuelle d'approches actives pour sortir du statut de NEET, mais aussi une certaine aptitude à l'emploi. Les jeunes de cette catégorie sont sortis du marché du travail ou du système de formation mais semblent capables de s'adapter grâce à leur aptitude à l'emploi.

- ▶ G4 « NEETs par choix » : ce statut est le fruit d'un choix assumé depuis la jeunesse ; les membres de ce groupe assument leur inactivité.
- ▶ G5 « NEETs au comportement déviant » : ce groupe rassemble les jeunes affichant des comportements déviants et ayant besoin de soins spécialisés pour retrouver leur place dans la société. La mise en œuvre de ces soins dépend toutefois de la mesure dans laquelle ces jeunes sont faciles/difficiles à contacter. Ces derniers ont souvent du mal à se sortir de leur statut de NEET. Cette deuxième catégorie de jeunes est considérée comme étant apte à l'emploi mais fait peu d'efforts pour sortir de l'inactivité.

La troisième catégorie de NEET, constituée des groupes G6 et G7, regroupe des jeunes qui déclarent ne pas accomplir beaucoup de démarches pour sortir de l'inactivité ou du chômage. Ils présentent aussi un faible niveau de qualification et des capacités cognitives qui ne leur permettent pas de suivre une formation compatible avec une insertion sur le marché primaire.

- ▶ G6 « jeunes mères NEETs à faible capital humain » : ces femmes sont censées s'être retirées dans la sphère privée et l'éducation des enfants.
- ▶ G7 « NEETs démotivés ayant du mal à s'inté-

grer »: les NEETs sont confrontés à la persistance ou la récurrence du statut de NEET. Les jeunes de ce groupe ont beaucoup de problèmes : une certaine distance par rapport au marché du travail, associée à une absence de motivation significative, une certaine précarité financière et, surtout, une faible aptitude à l'emploi. Le niveau de vulnérabilité de ce groupe est très élevé parce qu'il s'agit de jeunes issus de milieux défavorisés ayant déjà un parcours marqué par l'échec et l'exclusion puisqu'ils sont très nombreux à avoir été en situation de décrochage scolaire. Ces jeunes sont très éloignés du marché du travail ou du système de formation et ne sont pas intégrés.

Figure 5 : Brève description de la manière dont les 7 groupes de NEET sont classés en fonction de leurs capacités cognitives, de leur comportement déviant et de leur privation matérielle.

(Figure adaptée de : Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Service National de la Jeunesse. (2017). Etudes et Conférences: Les Jeunes NEETs au Luxembourg. Étude initiée par le Service National de la Jeunesse, 22 pages)

	Facultés cognitives	Niveau d'éducation	Existence de démarches actives visant à sortir de l'inactivité ou à trouver un emploi	Soutien de la famille et des amis	Difficultés financières	Comportement déviant	Santé	Pressions familiales
G1 : NEETs en transition								
G2 : NEETs avec problèmes de santé								
G3 : NEETs en recherche active d'un emploi, mais éprouvant des difficultés d'intégration								
G4 : NEETs par choix								
G5 : NEETs au comportement déviant								
G6 : Jeunes mères NEETs à faible capital humain								
G7 : NEETs démotivés ayant du mal à s'intégrer								

L'hétérogénéité des NEETs devient aussi apparente si on en juge les diverses mesures qui peuvent les aider à sortir du statut de NEET. Chaque groupe de NEET a donc besoin de formations sur mesure pour améliorer son statut. Les NEETs des groupes G1 à G3 ont plus besoin d'être formés dans les compétences professionnelles et les NEETs des groupes G4 à G7 ont, eux, besoin d'être formés en compétences relationnelles.

B. Évaluation des NEETs selon la taxonomie de Bloom

Pour réussir la formation, il est indispensable de savoir à quel niveau de la dimension des connaissances (compétences professionnelles) et cognitive (compétences relationnelles) les NEETs se situent. La taxonomie de Bloom est donc un outil très utile pour classer de manière systématique les processus de réflexion et d'apprentissage. Cela fournit une représentation visuelle claire et concise de l'alignement entre les normes et les buts, objectifs, produits et activités éducatifs.

La taxonomie de Bloom est un outil très utile pour apprécier le niveau des étudiants/NEETs et développer des objectifs d'apprentissage, dans la mesure où elle inclut la totalité du processus d'apprentissage et le type de connaissance à acquérir. La dimension de processus cognitif (processus d'apprentissage) représente un continuum d'une complexité cognitive croissante :

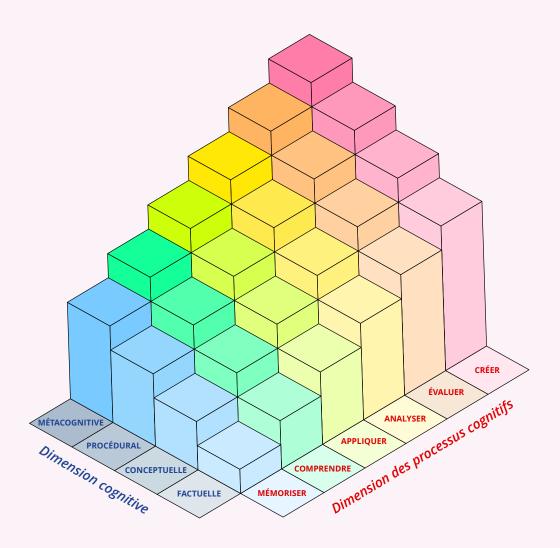
- Mémoire récupérer les connaissances pertinentes à partir d'une mémoire à long terme.
- Compréhension construction de sens à partir de messages contenant des instructions, y compris toute communication orale, écrite et graphique.
- Application application ou utilisation d'une procédure dans une situation donnée.
- Analyse diviser la matière en plusieurs parties et définir comment les parties s'articulent entre elles et avec une structure ou un objectif global(e).
- Évaluation élaboration de jugements basés sur des critères et des normes.
- Création rassemblement d'éléments autour d'un ensemble cohérent et réorganisation de ces éléments pour former un nouveau modèle ou une nouvelle structure.

La dimension cognitive représente un ensemble allant des démarches cognitives concrètes (factuelles) à abstraites (métacognitives) :

- Connaissances factuelles éléments de base que les étudiants doivent connaître pour se familiariser avec une discipline ou résoudre des problèmes (terminologie, éléments spécifiques et détails).
- Connaissances conceptuelles interactions entre les éléments de base d'une structure plus large, qui permettent à ces éléments de fonctionner ensemble (modèles, structures et théories, généralisations, principes, catégories et classifications).
- Connaissances procédurales modes d'accomplissement d'une tâche, méthodes d'investigation et critères d'utilisation des compétences, algorithmes, techniques et méthodes.
- Connaissances métacognitives connaissances cognitives en général, ainsi que prise de conscience et connaissance de sa propre cognition.

Figure 6 : Taxonomie de Bloom révisée : outil d'évaluation, d'apprentissage et d'enseignement

(Figure adaptée de Rex Heer, Iwo State University, Center for Excellence in Learning and Teaching, mars 2009)



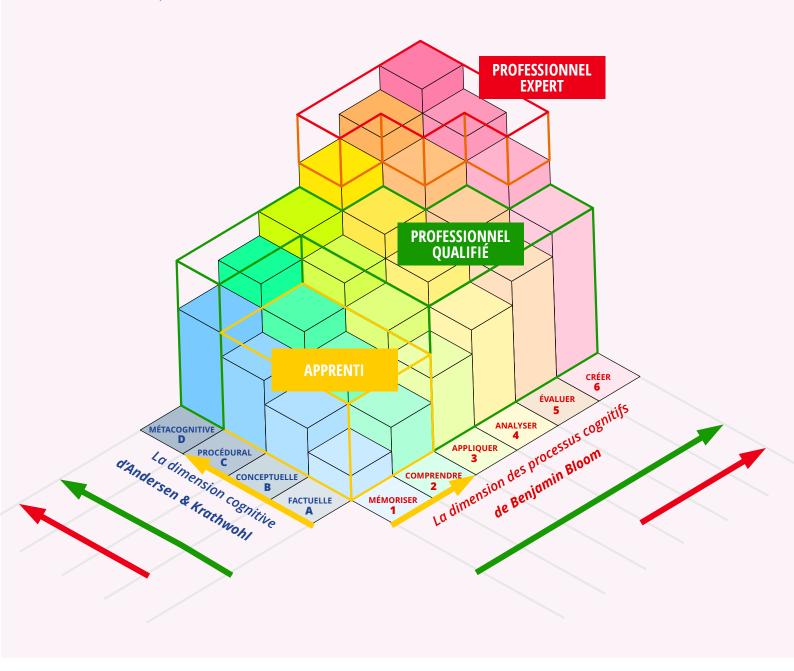
Il est important de faire remarquer que tout le monde ne doit pas commencer par le niveau de connaissance le plus bas et par l'étape d'apprentissage pour s'améliorer. Toujours commencer au niveau le plus bas devient ennuyeux et fastidieux pour les étudiants et les enseignants et peut nuire au processus d'acquisition de nouvelles aptitudes et compétences. Les questions suivantes peuvent être utiles pour évaluer correctement le niveau des étudiants/NEETs :

- ▶ L'étudiant / Le NEET dispose-t-il de connaissances préalables ? Si non, adaptez la formation / le cours en fonction d'un niveau inférieur. Commencer à un niveau trop élevé peut en effet être une source de frustration et empêcher l'étudiant/le NEET d'atteindre ses objectifs.
- Vos étudiants sont juniors ou seniors ? Ils sont diplômés ? Si oui, la formation ne devrait pas inclure trop d'objectifs aux niveaux **mémoire** et **compréhension** ; car les étudiants pourraient s'ennuyer.

Si on se base sur le niveau des étudiants, la taxonomie de Bloom peut être divisée en 3 domaines : apprenti, compagnon praticien et maître praticien.

Figure 7 : taxonomie de Bloom divisée en trois niveaux de formation

(Figure adaptée de Rex Heer, Iwo State University, Center for Excellence in Learning and Teaching, mars 2009)



Une fois le niveau de formation défini, il convient de développer des objectifs d'apprentissage. La définition d'un objectif d'apprentissage inclut une action et un objet. Ils sont représentés dans la taxonomie de Bloom sous forme de verbes et font référence à un processus cognitif envisagé alors que les objets sont définis par une connaissance. Il est nécessaire, à un niveau bien précis dans la taxonomie de Bloom, de combiner tous les résultats en termes de verbe et d'objectif pour former un « tableau de verbes » (tableau 1).

Table 1 : les tableaux de verbes aident à définir les objectifs d'apprentissage pour chaque étape de la taxonomie de Bloom (tableau extrait de https://tips.uark.edu/using-blooms-taxonomy/)

Niveau	Description		Exemples				
		Factuelle	Conceptuelle	Procédurale	Métacognitive		
Créer	Utilisation de différents composants pour créer une nouvelle structure. Cette étape inclut aussi le rassemblement de différentes parties pour	Générer (un journal Réunir d'activités quotidien) Rédiger (une histoire brève) Combiner (les composants)	Réunir (une équipe d'experts) Concevoir (un système de classification) Planifier (les activités)	Concevoir (un projet de flux de travail) Développer (une approche de résolution du problème) Composer (poème)	Produire (une théorie du style d'apprentissage) Créer (un portefeuille) Mettre à jour (le plan)	Adapter une recette de lasagne « traditionnelle » en recette « diététique », en remplaçant certains ingrédients. Exoliquer pourquoi les substituts choisis sont meilleurs que les ingrédients originaux.	
	former un tout.	Inventer, catégorise arranger, résumer, imaginer, inventer, changer, améliorer,	Rédiger un manuel de travail pour les employés d'une société				
Évaluer	Défendre votre propre opinion ou en présenter une nouvelle. Apprécier la valeur et la qualité de travaux, d'informations et d'idées. Le jugement repose sur certains	Vérifier (la cohérence des sources) Critiquer (un article) Classer (les problèmes actuels selon leur importance)	Déterminer (la pertinence d'un résultat) Revoir (les objectifs) Évaluer (la probabilité d'un résultat) r, clôturer, défendre,	Juger (l'efficacité d'un processus) Apprécier (la justesse d'une technique) Clôturer (le fonctionnement du système)	Réfléchir (sur les avancements). Évaluer (l'efficacité d'une stratégie) Classer par ordre de priorité (l'utilisation de programmes)	Choisir la meilleure plateforme de blogs pour débutants. Expliquer ce qui motive le choix. Apprécier l'efficacité d'un style d'apprentissage et choix le cho	
	critères et normes.	référer à, résumer,	soutenir, récompense	r, décider, déterminer	, contester, mesurer, voir, valoriser, estimer,	choisir une option plus efficace.	
Analyser	Examiner les informations et les diviser en plusieurs parties. Définir et comprendre la structure organisationnelle et les relations entre ces eléments, en distinguant faits et hypothèses	Choisir (la liste d'activités la plus complète) Classer (les mots) Classer (les événements selon leur importance)	Distinguer (les attitudes) Identifier (le niveau de sensibilisation) Expliquer (l'importance de comprendre les règles)	Intégrer (le cadre approuvé) Comparer (les approches contradictoires) Différencier (les termes liés)	Associer (les styles d'apprentissage) Analyser (un préjudice) Atteindre (un niveau de compréhension)	Énumérer quatre applications de prise de notes et discuter des avantages de chacune d'entre elles. Ajouter des références. Collecter les informations sur les nouveaux étudiants	
		Ventiler, mettre en séparer, catégoriser enquêter, énumére	et choisir le programme d'études qui leur convient le mieux.				
Appliquer	Fournir les idées principales et traduire, comparer, interpréter, organiser et décrire les informations. Exposer un problème, une idée ou un fait avec vos propres mots, pour	Utiliser (un certain algorithme) Répondre (à la question habituelle) Classer (les principes de levée de fonds)	Fournir (les conseils) Fixer (les objectifs) Expérimenter (les réactions entre composants)	Effectuer (les tests de laboratoire) Utiliser (la méthode) Calculer (le montant des dommages éventuels)	Sélectionner (la bonne solution) Améliorer (les aptitudes professionnelles) Concevoir (la section d'un site)	Décider si oui non une consommation accrue de carottes améliore la vue. Mesurer la fiabilité d'un test à l'aide de règles statistiques	
	montrer que vous avez compris.	Appliquer, changer, prédire, réparer, pro interviewer, utiliser	, saussiques				
Comprendre	Fournir les idées principales et traduire, comparer, interpréter, organiser et décrire les informations. Exposer un problème, une idée ou un fait avec vos propres mots, pour montrer que vous avez compris.	Interpréter (un paragraphe) Catégoriser (les caractéristiques d'un produit) Résumer (un article avec vos propres mots)	Classer (les espèces) Décrire (la règle avec vos propres mots) Examiner (le lien entre une structure et sa fonction)	Paraphraser (la définition pour une meilleure compréhension) Expliciter (les instructions fournies) Prédire (l'avenir d'un secteur)	Prévoir (le résultat de l'expérience) Expliquer (les principes de fonctionnement) Mettre en œuvre (une technique spécifique)	Comparer les principales caractéristiques de deux appareils dotés de processeurs différents. Expliquer étape par étape comment utiliser un outil pour collecter des	
		Comprendre, conver comparer, mettre e classer, déduire, exc	statistiques.				
Mémoriser	Répondre aux questions et décrire les termes, faits et concepts de base en récupérant ou en se souvenant des informations apprises précédemment. Cela n'implique pas	Marquer (des itinéraires sur la carte) Épeler (un mot difficile) Énumérer (les capitales européennes)	Reconnaître (l'auteur d'une composition) Nommer (les niveaux de la taxonomie de Bloom) Décrire (l'histoire d'une nation)	Se souvenir (comment rechercher des mots clés) Récapituler (les étapes de la conclusion d'un accord) Tabuler (le processus complexe)	Souligner (le processus de recherche d'inspiration) Identifier (les inconvénients d'une méthode d'apprentissage) Omettre (la terminologie non pertinente)	Réciter un poème ou un passage de roman Citer par cœur les prix des produits et services d'une société.	
	nécessairement une parfaite compréhension du sens.	Extraire, énoncer, d omettre, choisir, tro évidence, marquer,					

BIBLIOGRAPHIE

Chapitre 1

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle. (2011). Berufsbildung neu gestalten: Entwickelung von modularen und kompetenzorientierten Ausbildungsgängen. Rapport lors de la Réforme de la Formation Professionnelle: Formation Professionnelle Initiale, 59 pages

Chapitre 2

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle. (2011). Berufsbildung neu gestalten: Entwickelung von modularen und kompetenzorientierten Ausbildungsgängen. Rapport lors de la Réforme de la Formation Professionnelle: Formation Professionnelle Initiale, 59 pages.

Listes adaptées de https://www.mymajors.com/career/horticulturist/skills/

Chapitre 3

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Ministère de l'Éducation nationale et de la Formation professionnelle. (2011). Berufsbildung neu gestalten: Entwickelung von modularen und kompetenzorientierten Ausbildungsgängen. Rapport lors de la Réforme de la Formation Professionnelle: Formation Professionnelle Initiale, 59 pages.

Listes adaptées de https://www.mymajors.com/career/horticulturist/skills/

Sipos, Y., Battisti, B., Grimm, K. (2008). Achieving transformative sustainability learning: Engaging head, hands and heart. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 9, 68-86

Singleton, J. (2015). Head, heart and hands model for transformative learning: place as context for changing sustainability values. *Journal of Sustainability Education*, 9, ISSN: 2151-7452

Chapitre 4

Le Gouvernement du Grand-Duché de Luxembourg, Service National de la Jeunesse. (2017). Etudes et Conférences: Les Jeunes NEETs au Luxembourg. Étude initiée par le Service National de la Jeunesse, 22 pages.

Hauret L. (2017) (1). Les NEETs au Luxembourg : une population hétérogène. LISER, Rapport pour le compte du Service National de la Jeunesse, 39 pages.

Hauret L. (2017) (2). Lien entre décrochage scolaire et statut de NEET. LISER, Rapport pour le compte du Service National de la Jeunesse, 29 pages.

Anderson, L.W., & Krathwohl (Eds.). (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. New York: Longman.

Bloom, B., Englehart, M. Furst, E., Hill, W., & Krathwohl, D. (1956). Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. *Handbook I: Cognitive domain*. New York, Toronto: Longmans, Green

Center for Excellence in Learning and Teaching (CELT). (2011). A model of learning objectives. Iowa State University. Retrieved March 2011

https://tips.uark.edu/using-blooms-taxonomy/

NOTES











www.nweurope.eu/imagine

www.imagine-future.eu



















