

E4NEETS:
**Outils et techniques de formation sur
l'entrepreneuriat social pour les
professionnels travaillant avec les NEETs**



Co-funded by
the European Union

L'objectif du Livrable

L'objectif du résultat de projet numéro 2 (le livrable) est de créer des outils de formation pour le personnel des structures travaillant avec les NEETs. Le but n'est pas de transformer ces structures locales en incubateurs sociaux, mais de les aider à mieux comprendre le potentiel de l'entrepreneuriat à impact comme moyen puissant d'intégration économique des NEETs. En effet, il s'agit ici d'accroître les compétences entrepreneuriales des formateurs qui accompagnent traditionnellement les NEETs dans des programmes d'insertion dans l'emploi ou la formation. Nous avons voulu que ce résultat du projet soit utilisé comme un outil puissant pour informer, instruire, aider et inspirer les travailleurs avec la jeunesse à créer et développer un environnement inclusif et à renforcer leurs capacités à fournir de meilleurs services et un meilleur soutien à l'entrepreneuriat comme moyen d'intégration au marché du travail du public des NEETs.

Nous pensons qu'il contient la théorie et la pratique pour vous permettre de commencer à changer la vie des jeunes en situation de NEET. Cependant, vous devez toujours garder à l'esprit que pour réussir, vous devez constamment chercher de nouveaux angles d'amélioration, mettre à jour votre base de données de connaissances et votre pratique professionnelle.

Utilisez ce résultat du projet comme un guide de départ sur la voie de l'inclusion de l'esprit d'entreprendre comme moyen de réussite professionnelle et faites des efforts pour essayer et mettre en œuvre autant de pratiques et de conseils énumérés que votre structure et vous-même êtes capables de le faire. Ce n'est qu'à cette condition que ce manuel aura atteint son objectif.

Liste de la session de formation :

1. Entrepreneuriat classique vs entrepreneuriat à impact
2. La vie réelle d'un entrepreneur : Mythes et réalités & Compétences clés d'un entrepreneur à impact - inter et intrapersonnelles
3. Conseils pour coacher et motiver un entrepreneur
4. Etapes de la création d'une entreprise

Contenu des sessions de formation :

- Nom de la session de formation
- Raison d'être de la session
- Ancrage théorique
- Description de l'objectif d'apprentissage de la session
- Plan de la structure et détails
- Le Conseiller en action - activités du Conseiller pendant la session
- Matériel pour la mise en œuvre de la session

E4NEETS

1. Entrepreneuriat classique et entrepreneuriat à impact



**Co-funded by
the European Union**

A. Raison d'être de la session

La première session répondra à la question de savoir comment nous différencions l'entrepreneuriat classique et l'entrepreneuriat d'impact.

Les formateurs fourniront des informations théoriques sur l'entrepreneuriat classique et l'entrepreneuriat à impact dans le cadre d'une présentation PowerPoint.

Après la présentation, les participants seront divisés en petits groupes avec une mission spécifique. Chaque groupe présentera les résultats de son travail aux formateurs et aux participants. Les formateurs noteront les principales conclusions de chaque groupe et guideront la discussion entre les participants.

L'objectif de la session est de permettre aux participants de faire la distinction entre l'entrepreneuriat classique et l'entrepreneuriat à impact.

B. Ancrage théorique

Toute définition du terme "entrepreneuriat à impact" doit commencer par le mot "entrepreneuriat". Le mot "impact" modifie simplement l'esprit d'entreprendre. Si l'entrepreneuriat n'a pas de signification claire, le fait de le modifier par le mot "social" n'apportera pas grand-chose non plus.

Le mot "entrepreneuriat" est un concept mitigé. Du point de vue positif, il évoque une capacité spéciale et innée à détecter les opportunités et à agir en conséquence, en associant une réflexion originale à une détermination unique pour créer ou apporter quelque chose de nouveau au monde. Du côté négatif, l'entrepreneuriat est un terme ex post, car les activités entrepreneuriales nécessitent un certain temps avant que leur véritable impact ne soit évident.

Le point de départ de l'entrepreneuriat est ce que nous appelons un contexte entrepreneurial. Par exemple, le contexte entrepreneurial de Steve Jobs était un système informatique dans lequel les utilisateurs dépendaient d'ordinateurs centraux contrôlés par une équipe informatique centrale qui gardait l'ordinateur central comme un sanctuaire. Les utilisateurs pouvaient effectuer leurs tâches informatiques, mais seulement après avoir fait la queue et utilisé le logiciel conçu par l'équipe informatique. Si les utilisateurs voulaient qu'un logiciel fasse quelque chose qui sorte de l'ordinaire, on leur demandait d'attendre six mois pour que la programmation soit faite.

Qu'est ce que l'entrepreneuriat Classique ?

Un entrepreneur classique identifie un besoin auquel il pense pouvoir répondre et se concentre sur son propre soutien à travers son projet de commercialisation du besoin en question. Cette personne est un entrepreneur stéréotypé qui donne la priorité à la survie de l'entreprise sans mettre l'accent sur la croissance comme le ferait un entrepreneur de croissance.

Qu'est-ce que l'entrepreneuriat à impact, qui fait référence aux entreprises éthiques, transparentes et qui ont un impact mesurable à grande échelle sur les problèmes sociaux ou environnementaux qu'elles visent à résoudre ?

Que fait l'entrepreneuriat social que l'entrepreneuriat classique ne fait pas ?

Qu'est-ce que l'entrepreneuriat à impact fait que l'entrepreneuriat classique ne fait pas ? L'impact, bien sûr.

D'une part, l'aspect entrepreneurial d'une entreprise sociale lui permet de tirer parti des forces du marché et de la stratégie commerciale. D'autre part, le fait de générer des bénéfices permet de débloquer des ressources qui peuvent être mises à disposition pour financer le progrès sans dépendre de dons de charité.

En fin de compte, la différence entre l'entrepreneuriat classique et l'entrepreneuriat à impact est donc que, si dans le premier, le profit est un objectif sans fin, dans le second, il s'agit surtout d'un moyen de parvenir à une fin - une distribution équitable qui alimente les investissements tout en faisant une différence sur le terrain.

Définir l'entrepreneuriat à impact

Le terme d'entrepreneuriat à impact fait référence aux entreprises qui sont éthiques, transparentes et qui ont un impact mesurable et significatif sur nos vies.

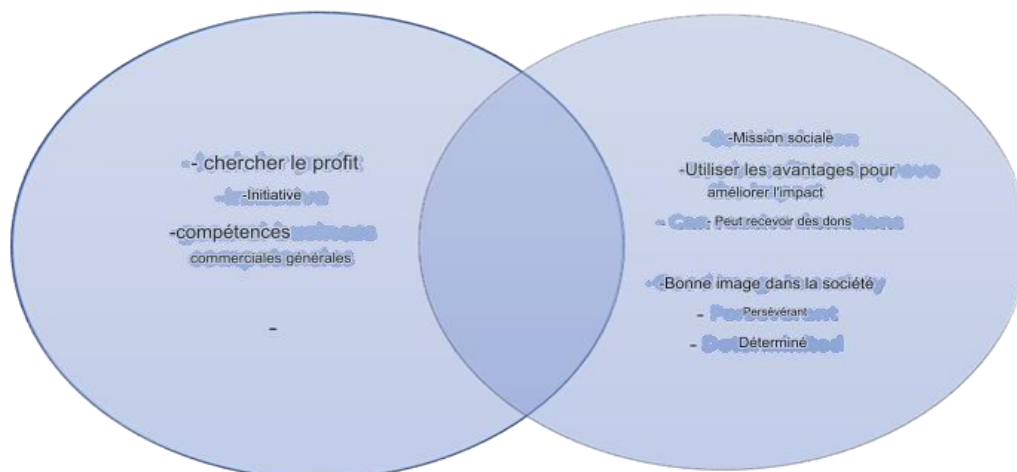
Les caractéristiques supplémentaires qui nous aident à mieux comprendre l'entrepreneuriat à impact sont les suivantes :

- Il ne s'agit pas d'organisations à but non lucratif, car
- Il ne présente pas l'entrepreneuriat classique : les entrepreneurs à impact se concentrent sur le triple bilan : profit, impact social et environnemental.
- Il n'est pas synonyme d'"entrepreneuriat social" ; il implique parfois d'autres domaines tels que l'impact environnemental.
- Les domaines typiques sont : les soins de santé, l'assainissement, l'éducation, l'énergie.

Qu'est-ce qu'un entrepreneur à impact ?

Lorsque l'on pense aux entrepreneurs qui ont un impact, il est naturel de penser aux organisations à but non lucratif ou philanthropiques. Les entrepreneurs à impact ne sont pas nécessairement ceux-là. En effet, contrairement aux organisations à but non lucratif et aux organisations philanthropiques, les entrepreneurs à impact ne dépendent pas des donateurs. Ils se concentrent sur les bénéfiques, la durabilité à long terme et la création d'un impact par le biais de stratégies de marché.

N'oubliez pas que, dans ce contexte, l'impact doit toujours être **pertinent, mesurable et évolutif**.



"Ce que les entrepreneurs sont pour l'économie, les entrepreneurs sociaux le sont pour le changement social", M. Bornstein.

Entrepreneuriat classique et entrepreneuriat à impact

C. Description de l'objectif d'apprentissage de la session

Les participants seront en mesure de faire la distinction entre l'entrepreneuriat social et l'entrepreneuriat à impact. Mieux comprendre les différentes approches et définitions de l'entrepreneuriat.

D. Plan de structure et details

NO.	TEMPS	ÉTAPES VERS L'OBJECTIF OBJECTIF D'APPRENTISSAGE	CONTENU	METHODE D'ENSEIGNEMENT	MATERIEL ET SUPPORTS
1.1	10	Description de l'objectif de la session	Discussion	Session de brainstorming	Tableau
1.2	15	Activité d'enseignement et d'apprentissage 1:	Cours – Entrepreneuriat classique et à impact	Cours et discussion avec les participants	Présentation ppt
1.3	45	Activité d'enseignement et d'apprentissage 2: Arène de l'entrepreneuriat	<p>Diviser les participants en deux équipes : une équipe d'entrepreneurs à impact et une équipe d'entrepreneurs classiques.</p> <p>Tâches de recherche : Découvrir les avantages du type d'entrepreneuriat choisi par votre équipe Dresser la liste des valeurs que vous associez à l'entrepreneuriat classique ou à impact. Rechercher sur Google au moins 2 entrepreneurs/entreprises qui sont établis et travaillent en tant que classique/impact.</p> <p>Présentations du travail de groupe. (20 minutes). Après la présentation, il y a une discussion de groupe. Les participants peuvent utiliser différents formats pour la présentation de leurs résultats.</p>	Travail de groupe : le participant doit répondre à une série de questions et présenter un rapport lors de la discussion principale.	Les instructions détaillées concernant l'arène de l'entrepreneuriat sont disponibles sur l'unité 1 du PPT

1.4	10	Réflexions finales	Résumer les points principaux Comment avez-vous trouvé les tâches ? Quelle approche est la plus proche de vous - classique ou impact, et pourquoi ?	Discussion guidée Exercices écrits	Tableau
1.5	10	Evaluation	Le formateur prépare des mots et deux cycles. Chaque équipe doit insérer le mot actuel dans le cycle (voir photo 1).	En plus de l'évaluation de groupe, le formateur procédera à une évaluation supplémentaire des participants par le biais d'une discussion de groupe.	Questionnaire succinct (version papier ou en ligne)

Mise en œuvre

Moyens de représentation

Dans le cadre de cette session d'apprentissage, des présentations et des documents écrits (articles, chapitres de livres, autres documents disponibles en ligne) seront utilisés. Le formateur peut fournir des plans de cours en ligne que les participants peuvent annoter pendant le cours. Pour les textes numériques, le formateur essaiera de s'assurer qu'il existe des options d'agrandissement du texte, ainsi que des choix de couleur et de contraste de l'écran.

Action et expression

Les participants peuvent choisir d'effectuer les travaux mentionnés individuellement ou en groupe, selon leurs préférences. Ils pourront également choisir de présenter le résultats de leur travail sous forme écrite, par le biais d'une présentation, d'un tableau de conférence ou sous une autre forme.

Engagement

Le formateur veillera à varier le contenu, le niveau de défi et le type de soutien apporté au participant. Les participants choisiront le sujet qu'ils exploreront plus en profondeur dans le cadre de leur travail à domicile, en fonction de leurs intérêts

E. Le formateur en action

Dans le cadre de cette session, le formateur sera à la fois conférencier et animateur. Au début, il expliquera le contexte de la session, entamera la discussion avec les participants, les interrogera sur leurs connaissances/expériences antérieures et leurs opinions sur le sujet de la session. Ensuite, il/elle présentera le contenu clé de la présentation PPT et fournira des informations théoriques pertinentes aux participants.

Au cours de la deuxième partie de la session, le formateur expliquera les apports pour le travail en groupe, qui comprendra les points clés que chaque groupe devra couvrir. Pendant que les participants travaillent en petits groupes, le formateur observera leur travail et répondra aux questions ou aux doutes qu'ils pourraient avoir.

Après le travail en groupe, chaque groupe présentera ses résultats et le formateur notera les mots clés sur le tableau de conférence, posera des questions supplémentaires et discutera avec le groupe.

À la fin, le formateur résumera la session, se référera aux résultats clés de chaque groupe et répondra aux questions éventuelles.

Le formateur sera également responsable de l'évaluation de la session.

F. Matériel pour la mise en œuvre de la session

- Présentations et documents écrits (articles, littérature pertinente, autres documents disponibles en ligne)
- Instructions pour le travail en groupe
- Tableau pour les idées clés et les résultats du travail de groupe
- Résumé de la session sous forme de document à distribuer (à confirmer)

UNITÉ 1

FORMATION :

"L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL COMME MÉCANISME DE SOUTIEN AUX JEUNES EN SITUATION DE NEET

Terrassa, 14-16 septembre 2022
Marija Milosavljević
Marina Lukić

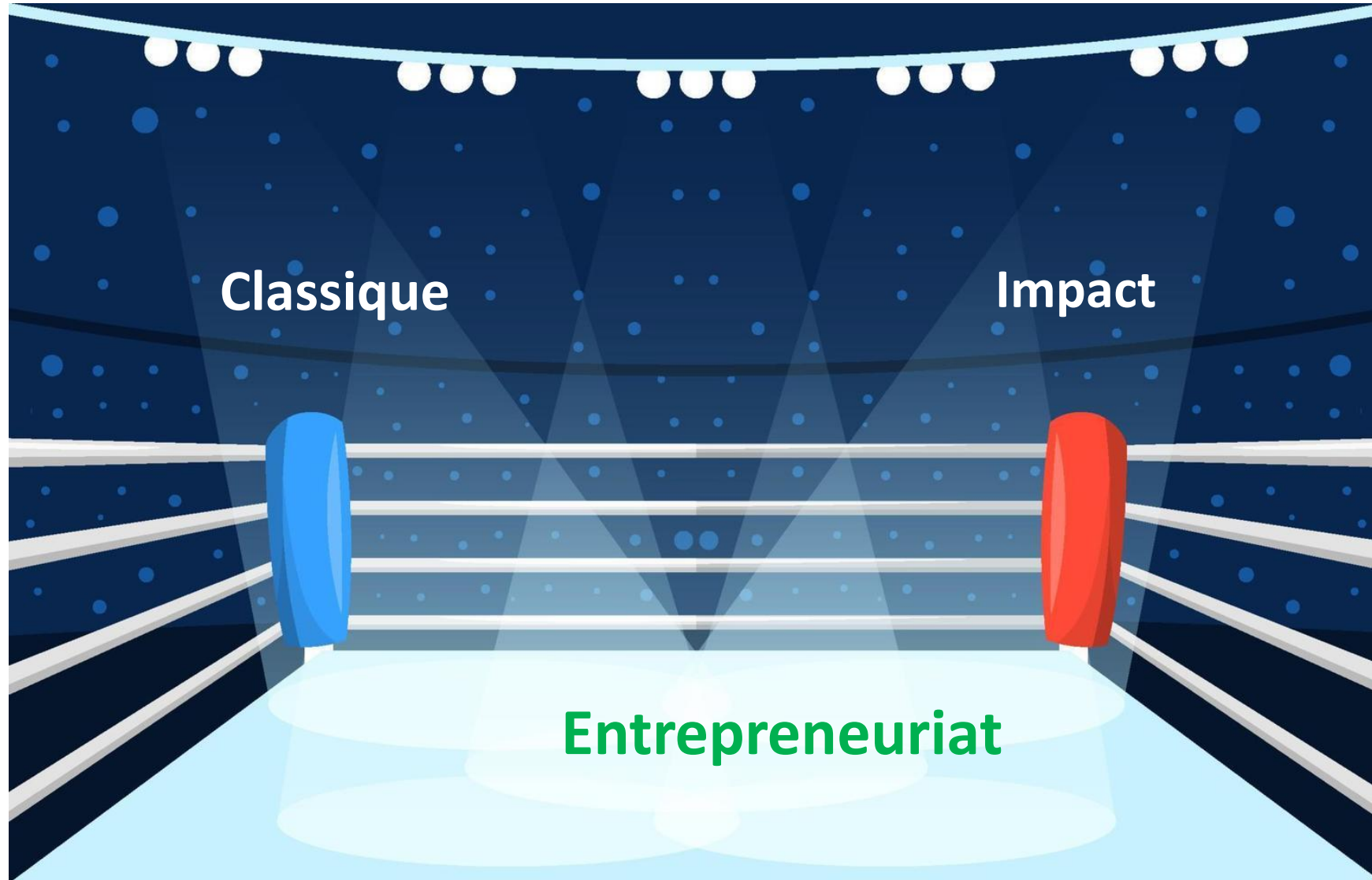
Entrepreneuriat classique VS entrepreneuriat à impact

Premières réflexions sur l'entrepreneuriat

- **Écrire sur le papier ses premières réflexions (jusqu'à deux mots par papier) concernant l'entrepreneuriat.**
 - **Connaissez-vous un entrepreneur ?**
 - **Avez-vous déjà entendu parler de l'entrepreneuriat à impact ?**
-
- En savoir plus sur ce sujet...



A vous de jouer : L'arène de l'entrepreneuriat



Instructions :

- **Diviser les participants en deux équipes : l'équipe de l'entrepreneur à impact et l'équipe de l'entrepreneur classique.**
- **Tâches de recherche :**
 - Découvrez les avantages du type d'entrepreneuriat de votre équipe
 - Listez les valeurs que vous associez à l'entrepreneuriat à impact/classique
 - Tapez sur Google au moins 2 entrepreneurs/entreprises qui sont établis et qui travaillent de manière classique/impactante.
- **3. Présentations des travaux de groupe. (20 minutes)**
- **4. Questions de réflexion :**
 - Comment avez-vous trouvé les tâches ?
 - Quelle est l'approche la plus proche de vous - classique ou à impact, et pourquoi ?

Entrepreneuriat classique VS entrepreneuriat à impact - points clés

L'entrepreneuriat classique	L'entrepreneuriat à impact
<ul style="list-style-type: none">• Efficacité économique• Gagner du capital grâce à son activité• Produit de la valeur et gagne de l'argent grâce à la vente de ses produits et/ou services.• L'argent est réinvesti dans l'entreprise pour son développement ou versé aux actionnaires sous forme de dividendes.• Objectif : vendre plus pour croître	<ul style="list-style-type: none">• Mettre l'efficacité économique au service de l'intérêt général.• Répondre aux problèmes sociaux et environnementaux• Le profit comme moyen• L'activité doit produire un bénéfice mesurable pour l'entreprise, qu'il soit lié à l'activité elle-même ou aux personnes employées.• Objectif : servir l'intérêt général

Quatre principes fondamentaux de l'entrepreneuriat à impact

Un projet économiquement durable

- ❑ Indépendant du gouvernement.
- ❑ Produire des biens et/ou les services.
- ❑ Créer des emplois et de la richesse.
- ❑ Le profit est un moyen de parvenir à une fin, et non une fin en soi.

Un objectif social et/ou environnemental

- ❑ Répondre à un besoin social qui n'est pas satisfait par l'État ou le marché.
- ❑ L'activité économique ne doit pas se faire au détriment de l'environnement.
- ❑ Évaluer son impact social et/ou environnemental dans le temps à l'aide d'outils et d'indicateurs
- ❑ Avoir un mode de fonctionnement plus collaboratif et une politique salariale inclusive.

Rentabilité limitée

- ❑ Les excédents sont utilisés pour développer le projet social/environnemental de l'entreprise et de ses salariés.
- ❑ Affecter un pourcentage de l'excédent à des activités sociales, culturelles et environnementales.
- ❑ S'il y a une rémunération du capital, elle est limitée.

Gouvernance participative

- ❑ La gouvernance est démocratique et transparente, et prévoit l'information et la participation des différentes parties prenantes (employés, clients, bénéficiaires, fournisseurs, etc.).
- ❑ Le processus de décision n'est pas basé sur la propriété du capital.
- ❑ Principe d'une personne = une voix

À quoi ressemble l'entrepreneuriat à impact ?

- L'activité doit produire un bénéfice mesurable pour l'entreprise, qu'il soit lié à l'activité elle-même ou aux personnes employées.
- L'entreprise sociale doit produire des biens ou des services marchands. Il s'agit donc d'une activité à risque car elle est soumise à la concurrence.
- Les entreprises sociales prônent la solidarité et l'inclusion au sein de leur entreprise. À cette fin, les salaires sont plafonnés et la gouvernance est souvent participative (une personne, un vote).

Exemples d'entrepreneuriat à impact

Iqbal Quadir, GrameenPhone

- Croyance selon laquelle fournir une connectivité aux pauvres contribuera à augmenter les revenus et les perspectives d'emploi
- Le plus grand opérateur du Bangladesh avec plus de 50 millions d'abonnés

Manish Sabharwal, Teamlease

- Axé sur le développement des compétences et le placement professionnel des personnes ayant un accès limité à l'éducation et aux opportunités d'emploi
- A aidé plus d'un million de personnes en Inde à trouver un emploi

Conclusion

Il est difficile de trancher entre l'entrepreneuriat à impact et l'entrepreneuriat classique, car **ils ont des objectifs et des mesures de réussite différents.**

L'entrepreneuriat classique vise généralement à créer une entreprise rentable en identifiant les opportunités du marché et en développant des produits ou des services innovants pour répondre à ces besoins. Le succès est souvent mesuré par des paramètres financiers tels que la croissance du chiffre d'affaires, les marges bénéficiaires et le retour sur investissement.

D'autre part, l'entrepreneuriat à impact **vis**e à **créer un impact social ou environnemental positif tout en générant des rendements financiers.** Le succès est mesuré non seulement par des paramètres financiers, mais aussi par le degré d'impact social ou environnemental obtenu.

Les deux types d'entrepreneuriat peuvent avoir un impact positif sur la société et l'économie. Toutefois, l'approche et l'orientation de chacun peuvent différer. En fin de compte, le choix entre l'entrepreneuriat à impact et l'entrepreneuriat classique dépend des valeurs et des objectifs d'un individu ainsi que du contexte et des besoins de sa communauté.



MERCI!
THANK YOU!

E4NEETS

2.La vraie vie d'un entrepreneur : Mythes et réalités & compétences clés d'un entrepreneur à impact



Co-funded by
the European Union

A. Raison d'être de la session

La session "La vraie vie d'un entrepreneur : Mythes et faits & compétences clés d'un entrepreneur à impact" traitera des mythes et préjugés les plus courants chez les jeunes qui considèrent l'entrepreneuriat comme une option de carrière, ainsi que des compétences qu'une personne devrait développer ou améliorer si elle souhaite devenir un entrepreneur à impact.

La session fournit des informations et des recommandations sur la manière de traiter les idées fausses sur l'entrepreneuriat lorsque l'on travaille avec des jeunes, en mettant l'accent sur les jeunes en situation de NEET et sur les ressources dont les conseillers peuvent disposer. L'autre partie de l'unité contient des apports théoriques pour les conseillers sur les compétences clés qui devraient être développées chez une personne qui choisit ou considère l'entrepreneuriat à impact comme une option de carrière, quel que soit le domaine qu'il/elle couvrira dans son projet. En outre, cette session fournit aux conseillers des informations sur chaque compétence, leur description, la manière dont elles peuvent être mesurées et comment elles peuvent être soutenues et développées chez une jeune personne.

B. Ancrage théorique – mythes et réalités

La liste suivante contient plusieurs faits et devises clés sur l'entrepreneuriat.

MYTHES	REALITES
Les entrepreneurs n'ont pas de vie personnelle	La vie d'un entrepreneur est une véritable montagne russe. Les entrepreneurs qui réussissent le mieux savent faire des pauses et maîtriser leurs compétences en matière de définition des priorités, de délégation et de planification. Même si vous êtes susceptible de sacrifier une partie de votre temps personnel pour lancer votre entreprise, la création de celle-ci n'est pas la partie la plus chronophage du processus.
Les vrais entrepreneurs n'abandonnent pas	Même si votre entreprise est prospère, l'entrepreneuriat s'accompagne d'un mélange de jours stimulants et de jours difficiles.

Les entrepreneurs n'ont pas de patron	Les entrepreneurs doivent établir des relations s'ils veulent que leur entreprise prospère. Par exemple, les petites entreprises doivent compter sur le bouche à oreille pour continuer à prospérer. De plus, même s'ils sont "aux commandes", ils ont beaucoup de travail avec les employés, les clients, les fournisseurs...
Les entrepreneurs sont riches ou leur seule motivation est de s'enrichir	Tout entrepreneur prospère vous dira que la création d'une entreprise n'est pas un moyen de s'enrichir rapidement. Il faut généralement entre un et trois ans pour que les nouvelles entreprises deviennent rentables. Dans l'intervalle, on considère que vous vous en sortez bien si vous atteignez le seuil de rentabilité
La clé du succès est d'y croire suffisamment	Les affaires exigent plus que de la persévérance. Il faut travailler dur, être capable de comprendre sa cible et d'apprendre de ses erreurs, être prêt à innover chaque jour.
Les entrepreneurs prennent des risques extrêmes	Très bon calculateur de risques. Ce qui fait de quelqu'un un véritable entrepreneur, c'est sa capacité à saisir l'occasion qui se présente.
Les entrepreneurs ont besoin d'un diplôme approprié	Les entrepreneurs qui réussissent n'ont pas besoin d'une formation formelle dans une école de commerce. Il existe de nombreux programmes de formation non formelle, des pôles, des programmes de soutien par des mentors, ...
Il n'y a pas d'entreprise sans idée unique	Il existe des milliers d'entreprises dans le monde qui reposent sur le même concept, mais c'est la manière dont elles agissent qui les différencie
Il existe un secret de la réussite	Il faut apprendre de ses erreurs et trouver le moyen de les surmonter.

Il faut être jeune et plein d'entrain pour être entrepreneur	Les jeunes ont sans aucun doute plus d'avantages lorsqu'il s'agit de lancer leur propre projet (soutien de l'État, programmes de soutien non formel pour les jeunes), mais cela n'exclut généralement pas les personnes plus âgées.
Les entrepreneurs naissent, ils ne se fabriquent pas	Vous pouvez apprendre à créer votre entreprise ou à devenir un leader.

MYTHES

• LES ENTREPRENEURS N'ONT PAS DE VIE PERSONNELLE

On nous répète sans cesse que les entrepreneurs doivent faire des sacrifices pour réaliser leur rêve. Souvent, cela a été interprété comme une suggestion que les entrepreneurs devraient renoncer à leur vie personnelle. Les entrepreneurs qui réussissent le mieux savent faire des pauses et maîtriser leur capacité à établir des priorités, à déléguer et à planifier. Même si vous êtes susceptible de sacrifier une partie de votre temps personnel pour lancer votre entreprise, la création de celle-ci n'est pas la partie la plus chronophage du processus.

• LES VRAIS ENTREPRENEURS N'ABANDONNENT PAS

C'est probablement l'un des mythes les plus célèbres qui ont imprégné notre culture.

• LES ENTREPRENEURS N'ONT PAS DE PATRON

Il est vrai que si vous créez votre entreprise, vous deviendrez votre propre patron. Néanmoins, cela ne signifie pas que vous jouirez d'une indépendance absolue. Les entrepreneurs, tout comme le reste du monde, ont besoin d'établir des relations s'ils veulent que leur entreprise prospère. Par exemple, les petites entreprises doivent compter sur le bouche-à-oreille pour continuer à prospérer.

• LES ENTREPRENEURS SONT RICHES OU LEUR SEULE MOTIVATION EST DE S'ENRICHIR

Comme beaucoup d'autres choses dans notre vie, l'entrepreneuriat n'est pas tout noir ou tout blanc. Certains entrepreneurs ont atteint la richesse économique, mais d'autres n'ont pas atteint ce statut privilégié. Tout entrepreneur prospère vous dira

que la création d'une entreprise n'est pas un moyen de s'enrichir rapidement. Il faut généralement entre un et trois ans pour que les nouvelles entreprises deviennent rentables. Dans l'intervalle, on considère que vous vous en sortez bien si vous atteignez le seuil de rentabilité. Pendant la phase de démarrage de l'entreprise, les entrepreneurs n'achètent rien dont ils n'ont pas besoin, comme des voitures de luxe. Pour les entrepreneurs, l'argent n'est pas tout.

- **LA CLÉ DU SUCCÈS EST D'Y CROIRE SUFFISAMMENT**

Nous aimerions que ce soit la réalité, mais le fait de croire en quelque chose ne vous apportera pas automatiquement le succès. La leçon à en tirer est que les affaires exigent plus que de la persévérance. Il faut travailler dur, être capable de comprendre sa cible et d'apprendre de ses erreurs, être prêt à innover chaque jour. Il ne s'agit là que des étapes de base pour avoir une chance de réussir.

- **LES ENTREPRENEURS PRENNENT DES RISQUES EXTRÊMES**

Le mythe veut que les hommes d'affaires soient accros à la prise de risques, mais en réalité, les personnes qui réussissent le mieux sur la planète sont très douées pour calculer les risques. Ce qui fait de quelqu'un un véritable entrepreneur, c'est sa capacité à saisir l'occasion qui se présente.

- **IL N'Y A PAS D'ENTREPRISE SANS IDÉE UNIQUE**

Il existe des milliers d'entreprises dans le monde qui reposent sur le même concept, mais c'est la manière dont elles agissent qui les rend différentes. Par exemple, McDonald's et Burger King sont tous deux des chaînes de restauration rapide. Cependant, ils communiquent différemment sur leur produit.

- **IL Y A UN SECRET POUR RÉUSSIR**

À vrai dire, il n'y a pas de secret, c'est toujours la même chose. Travaillez dur sur votre idée, n'ayez pas peur de l'échec et rappelez-vous que les entrepreneurs qui ont le mieux réussi ont échoué au début. En tant qu'entrepreneur, vous devez apprendre de vos erreurs et trouver un moyen de les surmonter.

- **POUR ÊTRE ENTREPRENEUR, IL FAUT ÊTRE JEUNE ET PLEIN D'ENTRAIN**

Les jeunes ont incontestablement plus d'avantages lorsqu'il s'agit de lancer leur propre projet. Ils sont plus enclins à prendre des risques et possèdent les compétences numériques nécessaires au développement d'une entreprise. En outre, les gouvernements ont généralement mis en place des politiques visant à encourager l'esprit d'entreprise chez les jeunes.

- **LES ENTREPRENEURS NAISSENT, ILS NE SE FABRIQUENT PAS**

Faux, comme dans le cas des compétences non techniques, vous pouvez apprendre à créer votre entreprise ou à devenir un leader. Nombreux sont ceux qui pensent que les entrepreneurs possèdent des talents innés, génétiques. Toutefois, les experts s'accordent généralement à dire que la plupart des entrepreneurs ne sont pas nés ; ils ont appris à devenir entrepreneurs.

FAITS

- **La vie d'un entrepreneur est une montagne russe.**

Pour certaines personnes, l'idée d'essayer quelque chose des centaines ou des milliers de fois - pour se heurter à la défaite à chaque fois - peut sembler une proposition extrêmement décourageante. Mais en tant qu'entrepreneur, la vérité est que votre vie ressemblera probablement étrangement à cette situation au quotidien. Et même si vous ne ressentez pas cela pendant quelques heures par jour, il y a de fortes chances que vous le ressentiez au moins une partie du temps.

- **Même si votre entreprise est prospère, l'entrepreneuriat s'accompagne d'un mélange de jours stimulants et de jours difficiles.**

La vie d'un chef d'entreprise est parsemée de défis, d'obstacles et d'embûches qu'il vous faudra surmonter pour atteindre le succès que vous souhaitez. Mais voici le point délicat : même si votre entreprise connaît un succès fulgurant, cela ne signifie pas toujours que vous aurez l'impression d'être au sommet du monde. Pourquoi ? Parce qu'il y a toujours quelque chose d'autre à craindre. Pour un entrepreneur, il n'y a pas de temps pour la procrastination parce qu'il n'est pas payé pour pointer. En tant qu'entrepreneur, vous n'êtes payé que par votre productivité et votre succès.

- **Il est important de ne pas perdre de vue votre objectif initial.**

Il y aura sûrement des jours où vous aurez envie d'abandonner. Les chefs d'entreprise assument un énorme fardeau de responsabilités. Tous les entrepreneurs qui réussissent sont confrontés à des jours où ils ont envie de baisser la tête et d'envisager d'abandonner. "Pourquoi vous êtes-vous lancé dans cette aventure ? Dans ces moments-là, c'est une question importante à se poser. Le fait est que vous avez commencé ce voyage pour une raison. Il peut parfois être douloureux, mais il est aussi glorieux et plein d'objectifs. Et en fin de compte, je pense que cela en vaut absolument la peine.

- **Il y aura beaucoup de problèmes à résoudre et d'incendies à éteindre.**

"Vous auriez pu être tellement plus avancé aujourd'hui" est un raisonnement que vous pouvez entendre en boucle dans votre tête. Si vous aviez obtenu un emploi normal dans une carrière normale et étiez allé travailler tous les jours comme une personne normale, vous n'auriez peut-être pas eu à faire face à tous ces hauts et ces bas, n'est-ce pas ? Les chefs d'entreprise sont connus pour travailler de longues heures et jongler avec de nombreuses responsabilités. Il est donc impératif qu'ils aient de bonnes compétences en matière de gestion du temps. Dans le cas contraire, ils risquent de se surmener et d'accepter plus de travail qu'ils ne peuvent en gérer...

B.1. Ancrage théorique – compétences clé

Compétences entrepreneuriales personnelles

Toute compétence est définie comme un ensemble de connaissances, de traits, d'attitudes et d'aptitudes qui affectent une grande partie du travail d'une personne, qui sont en corrélation avec les performances professionnelles, qui peuvent être mesurées par rapport à des normes bien acceptées et qui peuvent être améliorées grâce à la formation et au développement.

L'une des classifications les plus utilisées dans l'Union Européenne est EntreComp.

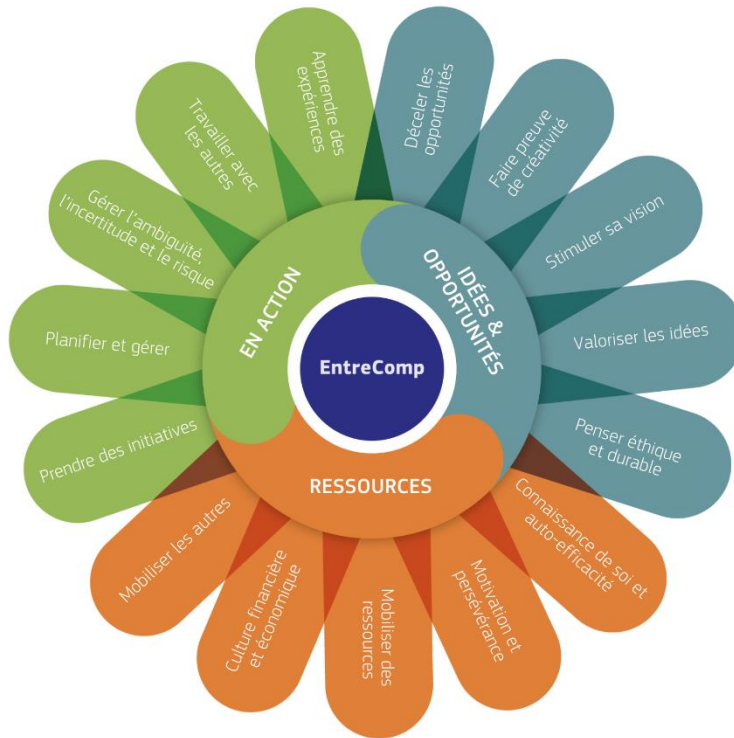
En 2016, le Centre commun de recherche de la Commission européenne - en partenariat avec la Direction Générale Emploi, affaires sociales et inclusion - a publié EntreComp :

EntreComp est un cadre de référence qui offre une description complète des compétences entrepreneuriales. EntreComp peut être utilisé dans tous les secteurs, toutes les disciplines et tous les systèmes pour permettre aux individus et aux groupes de développer des compétences entrepreneuriales. EntreComp identifie 15 compétences dans trois domaines clés qui décrivent ce qu'il faut pour être entrepreneur. L'esprit d'entreprise ne se limite pas à la création d'entreprises et à l'activité commerciale. EntreComp a pour mission importante d'ouvrir les conversations et de faire comprendre ce que signifie l'esprit d'entreprise dans tous les aspects de la vie. EntreComp établit l'importance de l'esprit d'entreprise et de l'initiative et explique comment les gens peuvent développer cette compétence pour apporter une contribution aux défis économiques, sociaux et culturels.¹

EntreComp se compose de trois domaines de compétences :

- Idées et opportunités
- Ressources
- Passer à l'action

Chacun de ces domaines se divise en cinq compétences spécifiques.



Description de l'objectif d'apprentissage de la session

L'objectif d'apprentissage de la session est de reconnaître les mythes communs sur l'entrepreneuriat qui pourraient être des obstacles à la mise en œuvre réussie du projet ou induire en erreur une jeune personne qui choisit l'entrepreneuriat comme option de carrière.

La session vise également à fournir des outils et des techniques aux conseillers sur la manière d'aborder les mythes lorsqu'ils travaillent avec des jeunes en situation de NEET.

Résultats :

- les participants feront la distinction entre les compétences interpersonnelles et intrapersonnelles

- Les participants seront informés sur le cadre EntreComp
- les participants sauront reconnaître l'espace nécessaire au développement de certaines compétences
- les participants sauront comment aider les jeunes à développer les compétences reconnues.

A. Structure plan and details

NO	TEMPS	ÉTAPES VERS L'OBJECTIF D'APPRENTISSAGE	CONTENU	METHODE D'ENSEIGNEMENT	MATERIEL ET SUPPORTS
2.1	5	Description de l'objectif de la session ; discussion	Discussion - Quels sont les mythes les plus courants que vous avez entendus de la part des jeunes au sujet de l'entrepreneuriat ?	Session de brainstorming, échange d'expériences	Tableau
2.2	15	Activité d'enseignement et d'apprentissage 1 : Présentation	Présentation des mythes et des faits courants - rôle du conseiller dans l'information et le soutien des jeunes	Cours et discussion avec les participants	Présentation ppt
2.3	15	Activité d'enseignement et d'apprentissage 2 : études de cas	Études de cas - les participants seront divisés en petits groupes (jusqu'à 3), et chaque groupe recevra l'étude de cas avec la description du jeune exprimant certains des mythes sur l'entreprenariat. La mission du groupe sera de reconnaître et d'expliquer les	Etude de cas	Modèles de questions pour le travail en groupe

			<i>méthodes qui permettraient de le soutenir et de surmonter les préjugés.</i>		
2.4	20	<i>Activité d'enseignement et d'apprentissage 3 : présentation du travail de groupe</i>	<i>Chaque groupe présente les principaux résultats et les solutions qu'il utiliserait ; pour chaque présentation, les autres groupes ajoutent leurs commentaires et observations pour l'étude de cas.</i>	<i>Discussion guidée</i>	<i>Tableau</i>
2.5.	30	<i>Activité d'enseignement et d'apprentissage 4 : Ma méthode entrecomp</i>	<i>Observation individuelle des pétales du modèle entrecomp et auto-évaluation des compétences : discussions de groupe</i>	<i>Travail individuel</i>	<i>Le PPT avec les instructions pour le jeu est disponible dans l'unité 2.</i>
2.6	5	<i>Réflexions finales Évaluation</i>	<i>Notes du groupe sur les principales conclusions</i>	<i>Discussion guidée + évaluation orale</i>	

Mise en oeuvre

Moyens de représentation

Dans le cadre de cette session d'apprentissage, des présentations et des documents écrits (articles, chapitres de livres, autres documents disponibles en ligne) seront utilisés. Le formateur peut fournir des plans de cours en ligne que les participants peuvent annoter pendant le cours. Pour les textes numériques, le formateur essaiera de s'assurer qu'il existe des options d'agrandissement du texte, ainsi que des choix de couleur et de contraste de l'écran.

Action et expression

Afin de mieux comprendre et d'atteindre les objectifs de la session, les participants effectueront les tâches mentionnées en petits groupes. Le formateur divisera les groupes de manière à ce qu'il y ait une expérience de travail différente dans chaque groupe et que chaque individu utilise des approches différentes afin qu'ils aient l'occasion d'envisager différentes approches d'un même problème.

Engagement

Le Conseiller veillera à varier le contenu, le niveau de défi et le type de soutien apporté au participant. Le participant peut demander des explications supplémentaires ou du matériel (y compris de la documentation) pour approfondir le sujet de la session.

B. Conseiller en action

Dans cette session, le Conseiller se concentrera davantage sur le rôle d'animateur. Bien qu'il y ait un ppt avec les apports théoriques, l'accent sera mis sur les suggestions et les apports des participants. Le Conseiller notera les résultats clés et s'y référera dans la discussion guidée, mais il/elle essaiera d'aider les participants à créer leurs propres solutions et approches qu'ils utiliseraient dans le travail avec les jeunes en situation de NEET.

Au cours de la deuxième partie de la session, le Conseiller expliquera les apports du jeu de rôle et divisera les participants en paires.

Pendant que les participants travaillent en binôme, le Conseiller observera leur travail et répondra aux éventuelles questions ou doutes qu'ils pourraient avoir.

Chaque paire démontrera comment elle a compris la mission, et le Conseiller basera la dernière discussion de groupe sur les contributions/défis que chaque paire a reconnus au cours de son travail.

Au cours de la brève démonstration du modèle EntreComp via les vidéos ou ppts disponibles, le Conseiller expliquera les instructions pour l'auto-évaluation des pétales. À la fin, le Conseiller résumera la session, fera référence aux résultats clés de chaque groupe et répondra aux questions éventuelles.

Le Conseiller sera également responsable de l'évaluation de la session.

C. Matériel pour la mise en œuvre

- Présentation avec apports théoriques
- Etudes de cas x 3
- Instructions pour le travail en groupe
- Polycopié - Résumé de la session

UNITÉ 2

La vie réelle d'un entrepreneur :
Mythes et réalités & compétences clés d'un
entrepreneur à impact

Discutons les affirmations suivantes

1. Les entrepreneurs n'ont pas de vie personnelle



Savoir faire des pauses et les maîtriser
compétences en matière de hiérarchisation
des priorités, de délégation et de
planification.

2. Les vrais entrepreneurs n'abandonnent pas



L'esprit d'entreprendre s'accompagne d'un
mélange de jours stimulants et de jours
difficiles.

3. Les hommes d'affaires n'ont pas de patron



Les entrepreneurs doivent établir des relations
s'ils veulent que leur entreprise prospère. Par
exemple, les petites entreprises doivent compter
sur le bouche à oreille pour continuer à
prospérer. En outre, même s'ils sont "aux
commandes », ils ont beaucoup de travail avec les
travailleurs, les clients, les fournisseurs, ...

4. les entrepreneurs sont riches // leur seule motivation est de s'enrichir



Il faut généralement entre un et trois ans pour
que les nouvelles entreprises deviennent
rentables. En outre, en tant qu'entrepreneur,
vous n'êtes rémunéré que par votre propre
productivité et votre succès.

5. La clé du succès est d'y croire suffisamment 

Les affaires exigent plus que de la persévérance. Il faut travailler dur, être capable de comprendre sa cible et d'apprendre de ses erreurs, être prêt à innover chaque jour.

6. Les entrepreneurs prennent des risques extrêmes 

Très bon calculateur de risques. Ce qui fait de quelqu'un un véritable entrepreneur, c'est sa capacité à saisir l'occasion qui se présente.

7. les entrepreneurs ont besoin d'un diplôme approprié 

Les entrepreneurs qui réussissent n'ont pas besoin d'une formation formelle dans une école de commerce. Il existe un grand nombre de programmes de formation non formels, de centres, de programmes de soutien par des mentors, ...

8. il n'y a pas d'entreprise sans idée unique 

Il existe des milliers d'entreprises dans le monde qui reposent sur le même concept, mais c'est la manière dont elles agissent qui les différencie

9. Il existe un secret de la réussite

il faut apprendre de ses erreurs et trouver le moyen de les surmonter.



10. Il faut être jeune et plein d'entrain pour être un entrepreneur

Les jeunes ont sans aucun doute plus d'avantages lorsqu'il s'agit de lancer leur propre projet (soutien de l'État, programmes de soutien non formel pour les jeunes), mais cela n'exclut généralement pas les personnes plus âgées.



11. les entrepreneurs naissent, ils ne se fabriquent pas

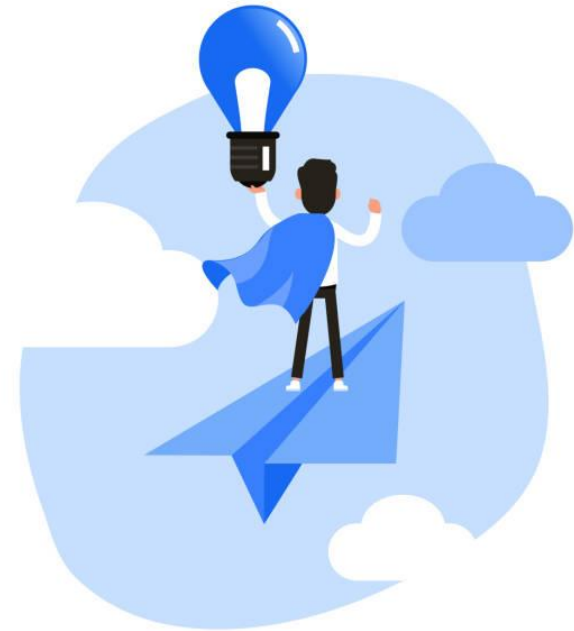
vous pouvez apprendre à créer votre entreprise ou à devenir un leader.



Compétences - ce dont nous parlons

Toute compétence est définie comme un ensemble de **connaissances, de caractéristiques, d'attitudes et d'aptitudes** liées qui affectent une grande partie du travail d'une personne, qui sont en corrélation avec la performance au travail, qui peuvent être mesurées par rapport à des normes bien acceptées et qui peuvent être améliorées par le biais de la formation et du développement.

Commençons par
Rencontre avec Mme Who- l'entrepreneuse idéale
Quelles sont les caractéristiques de Mme Who ?



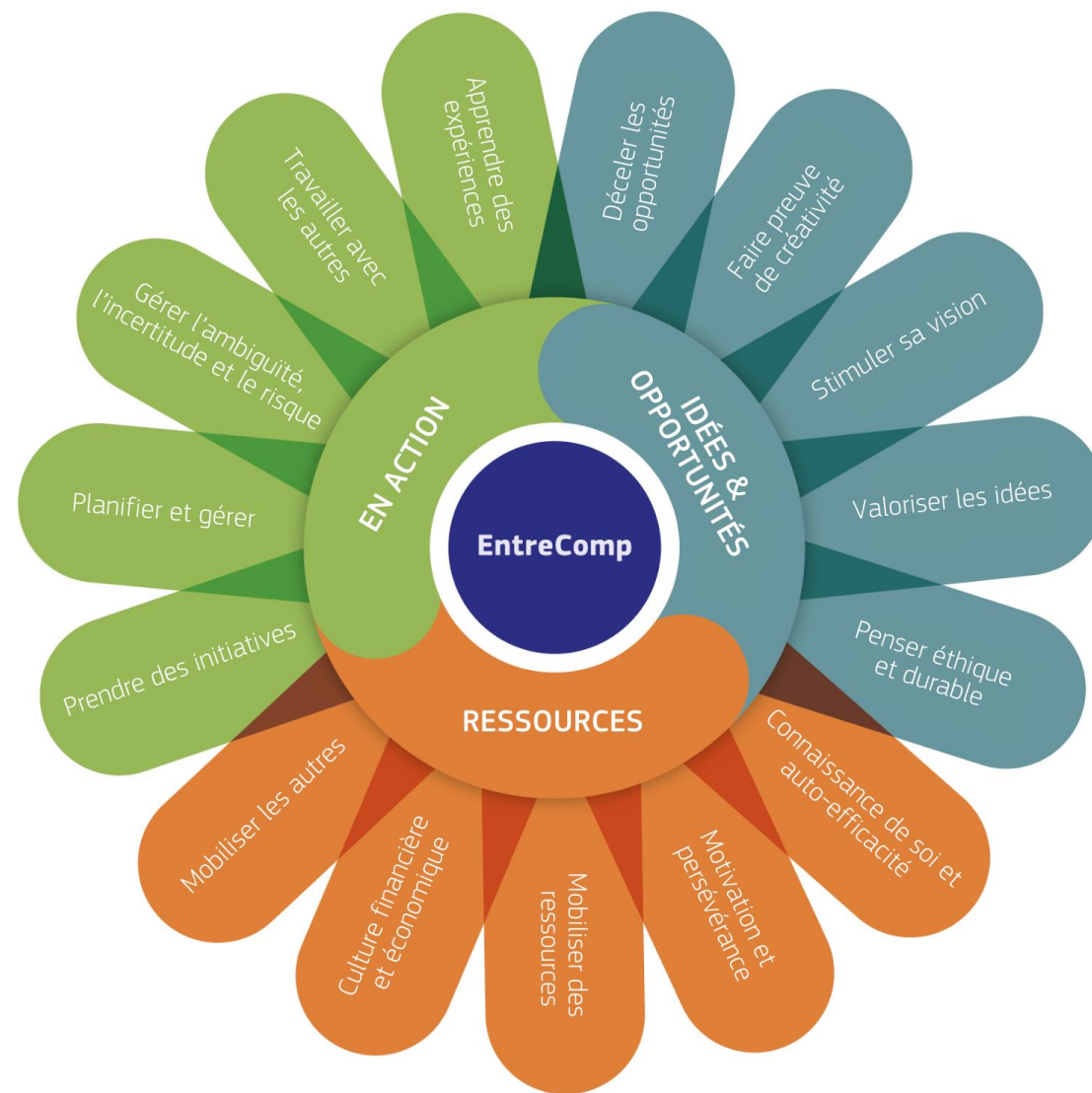
- **Compétences clés d'un entrepreneur**
 - Plusieurs modèles et classifications traitant des compétences de l'entrepreneur
 - EntreComp : Cadre de référence qui offre une description complète des compétences entrepreneuriales.
 - Peut être utilisé dans tous les secteurs, toutes les disciplines et tous les systèmes pour permettre aux individus et aux groupes de développer des compétences entrepreneuriales.

EntreComp

3 domaines de compétence :

- 1. Idées et opportunités**
- 2. Ressources**
- 3. En action**

Chacune d'entre elles est divisée en cinq compétences spécifiques.





Compétences par domaine

IDÉES ET OPPORTUNITÉS

COMPÉTENCE	INDICE	DESCRIPTION
1.1 Opportunités de repérage	Utilisez votre imagination et vos capacités pour identifier les opportunités de création de valeur	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et saisir les opportunités de création de valeur en explorant le paysage social, culturel et économique • Identifier les besoins et les défis à relever Établir de nouvelles connexions et rassembler des éléments dispersés du paysage pour créer des opportunités de création de valeur
1.2 Créativité	Développer des idées créatives et utiles	<ul style="list-style-type: none"> • Développer plusieurs idées et opportunités pour créer de la valeur, y compris de meilleures solutions aux défis existants et nouveaux • Explorer et expérimenter des approches innovantes • Combinez connaissances et ressources pour obtenir des effets précieux
1.3 Vision	Travaillez vers votre vision du futur	<ul style="list-style-type: none"> • Imaginez le futur • Développer une vision pour transformer les idées en action Visualiser des scénarios futurs pour aider à guider les efforts et l'action
1.4 Valoriser les idées	Tirer le meilleur parti des idées et des opportunités	<ul style="list-style-type: none"> • Juger ce qu'est la valeur en termes sociaux, culturels et économiques • Reconnaître le potentiel d'une idée pour créer de la valeur et identifier les moyens appropriés pour en tirer le meilleur parti
1.5 Pensée éthique et durable	Évaluer les conséquences et l'impact des idées, des opportunités et des actions	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer les conséquences des idées créatrices de valeur et l'effet de l'action entrepreneuriale sur la communauté cible, le marché, la société et l'environnement. • Réfléchir à la durabilité des objectifs sociaux, culturels et économiques à long terme et à la ligne de conduite choisie Agir de manière responsable



Compétences par domaine

RESSOURCES

COMPÉTENCE	INDICE	DESCRIPTION
2.1 Conscience de soi et efficacité personnelle	Croyez en vous et continuez à vous développer	<ul style="list-style-type: none"> Réfléchissez à vos besoins, aspirations et désirs à court, moyen et long terme Identifiez et évaluez vos forces et faiblesses individuelles et collectives. Croyez en votre capacité à influencer le cours des événements, malgré l'incertitude, les revers et les échecs temporaires
2.2 Motivation et persévérance	Restez concentré et n'abandonnez pas	<ul style="list-style-type: none"> Soyez déterminé à transformer vos idées en actions et à satisfaire votre besoin de réussite Soyez prêt à être patient et continuez à essayer d'atteindre vos objectifs individuels ou de groupe à long terme. Être résilient face à la pression, à l'adversité et à l'échec temporaire
2.3 Mobiliser les ressources	Rassemblez et gérez les ressources dont vous avez besoin	<ul style="list-style-type: none"> Obtenez et gérez les ressources matérielles, immatérielles et numériques nécessaires pour transformer les idées en action Tirer le meilleur parti de ressources limitées Obtenez et gérez les compétences nécessaires à tout moment, y compris les compétences techniques, juridiques, fiscales et numériques.
2.4 Culture financière et économique	Développer un savoir-faire financier et économique	<ul style="list-style-type: none"> Estimer le coût de transformation d'une idée en activité créatrice de valeur Planifier, mettre en place et évaluer les décisions financières au fil du temps Gérer les financements pour pérenniser votre activité créatrice de valeur
2.5 Mobiliser les autres	Inspirez, enthousiasmez et impliquez les autres	<ul style="list-style-type: none"> Inspirez et enthousiasmez les parties prenantes concernées Obtenez le soutien nécessaire pour obtenir des résultats précieux. Démontrer une communication, une persuasion, une négociation et un leadership efficaces.



Compétences par domaine
EN ACTION

COMPÉTENCE	INDICE	DESCRIPTION
3.1 Prendre l'initiative	Allez-y	<ul style="list-style-type: none"> Initier des processus créateurs de valeur Relevez des défis Agir et travailler de manière indépendante pour atteindre les objectifs, s'en tenir aux intentions et exécuter les tâches planifiées
3.2 Planification et gestion	Prioriser, organiser et suivre	<ul style="list-style-type: none"> Fixer des objectifs à long, moyen et court terme Définir les priorités et les plans d'actions S'adapter aux changements imprévus
3.3 Faire face à l'incertitude, à l'ambiguïté et au risque	Prendre des décisions face à l'incertitude, à l'ambiguïté et aux risques	<ul style="list-style-type: none"> Prendre des décisions lorsque le résultat de cette décision est incertain, lorsque les informations disponibles sont partielles ou ambiguës, ou lorsqu'il existe un risque de résultats inattendus. Dans le processus de création de valeur, inclure des méthodes structurées pour tester les idées et les prototypes dès les premières étapes, afin de réduire les risques d'échec Gérer les situations rapides avec rapidité et flexibilité
3.4 Travailler avec les autres	Faites équipe, collaborez et réseautez	<ul style="list-style-type: none"> Travailler ensemble et coopérer avec les autres pour développer des idées et les transformer en actions Résoudre les conflits et faire face à la concurrence de manière positive lorsque cela est nécessaire
3.5 Apprendre par l'expérience	Apprendre en faisant	<ul style="list-style-type: none"> Utiliser toute initiative de création de valeur comme une opportunité d'apprentissage Apprenez avec les autres, y compris les pairs et les mentors Réfléchissez et apprenez du succès et de l'échec (le vôtre et celui des autres)

Test de l'atelier entrecomp option 1

- **Le jeu de rôle :**
- **ÉTAPE 1 :** Former des paires : un conseiller et un jeune
- **ÉTAPE 2 :** Utiliser la grille entrecomp ajustée dans le cadre du projet E4NEETS
- **ÉTAPE 3 :** Discuter des questions de la grille entrecomp

- **Réflexion :**
- Notez et calculez les réponses ensemble....
- Partagez vos impressions et discutez des prochaines étapes

e4neets



Cofinancé par
l'Union européenne

E4NEET- Renforcement des structures d'accompagnement
des NEET dans le domaine entrepreneurial

Grille pour les formateurs - lignes directrices pour soutenir le processus
de prise de décision pour les entrepreneurs potentiels¹

PULSE et école ouverte de Belgrade

TEST DE L'ATELIER ENTRECOMP OPTION 2

MY ENTRECOMP WAY exercice

Cet exercice comportait deux parties : la partie auto-évaluation individuelle et la partie auto-évaluation de groupe.

- **ÉTAPE 1** : Travail individuel (5') : observez la fleur entrecomp et :

Réfléchissez à vos points forts/ Réfléchissez à vos faiblesses. Quels sont ceux dont vous n'êtes pas sûrs ?

- **ÉTAPE 2** : Choisissez un emoji/tickynotes à placer contre chacun des 15 pétales - dessinez-le !



- **ÉTAPE 3** : Comparez vos résultats avec ceux de la personne assise à côté.

ÉTAPE 4 : Travail en groupe (15') : Questions

- Quelles sont vos forces et vos faiblesses (en tant que groupe) ?
- Quels sont ceux dont vous n'êtes pas sûrs ?
- Discutez de vos réflexions au sein du groupe.

ÉTAPE 5 : Présentation du travail de groupe (15') :

- Partagez l'évaluation de votre groupe avec le reste des participants sur le tableau.
- Avez-vous trouvé des points communs concernant les compétences entrepreneuriales ?
- Avez-vous vu des similitudes, qu'est-ce qui était intéressant ?



Réflexion :

- Des groupes différents ont des compétences différentes
- L'importance de ces compétences pour la vie et la carrière des participants
- Un plan d'apprentissage pourrait être nécessaire pour le développement des compétences
- L'importance d'EntreComp dans la planification de carrière des jeunes



Merci / Gracias / Blagodaram
de votre attention 😊

E4NEETS

3. Conseils pour coacher et motiver un entrepreneur



Co-funded by
the European Union

A. Raison d'être de la session

Cette session se concentrera sur les outils et les recommandations pour les formateurs sur la façon de présenter l'entrepreneuriat comme une option de carrière aux jeunes en situation de NEET et sur la façon de renforcer leur motivation à s'engager dans l'entrepreneuriat. La session présentera les spécificités de la population neet ainsi que les aspects psychologiques qui peuvent être importants dans le travail avec eux, en particulier dans le domaine de la motivation et de l'inclusion et de la rétention dans diverses activités éducatives ou de conseil.

B. Ancrage théorique

Comprendre le jeune – où se trouve le problème

Comment reconnaître un manque de confiance?¹

- - Difficulté à prendre des décisions ou à faire des choix
- - Peur de prendre des risques
- - Peur du jugement/de la critique
- - Difficulté à prendre la parole
- - Toujours vouloir plaire aux gens
- - Image de soi négative
- - Évitement des réunions/occasions sociales
- - Toujours à la recherche de l'approbation des autres
- - Incapable d'accepter les compliments sincères
- - Comparaison avec soi-même
- - Doute de soi et insécurité
- - Incapacité à prendre des mesures pour atteindre les objectifs fixés
- - Tendance à abandonner trop tôt les objectifs fixés
- - Éviter le contact visuel, en particulier au cours d'une conversation
- - Toujours trouver des excuses
- - Prendre les critiques constructives personnellement (entre autres)

Les recherches suggèrent que les principales causes du manque de confiance en soi sont les suivantes ;

- une enfance malheureuse avec des parents, des enseignants et des membres de la famille trop critiques
- les traumatismes ou les abus
- les handicaps physiques

¹ <https://smallbusinessify.com/how-to-build-confidence-in-others/>

- des problèmes de santé sous-jacents
- **les événements stressants de la vie**
- **Mauvaises dettes/problèmes financiers (entre autres)**

Effets négatifs du manque de confiance

- - Il conduit à l'inefficacité et à l'improductivité
- - Il conduit au stress mental et à l'anxiété
- - Ne permet pas la croissance et le progrès, que ce soit dans les affaires, au travail ou dans la vie en général.
- - Il empêche de prendre des risques, ce qui rend la réussite difficile.

Comprendre le contexte

Pourquoi la confiance est-elle importante dans le choix de l'entrepreneuriat ?

Il est important d'avoir confiance en soi et en ce que l'on fait. C'est un fait incontesté. Mais il est parfois plus facile d'avoir confiance en soi que de le faire. Réfléchissez à la manière dont le fait d'avoir davantage de ces avantages dans la vie pourrait être bénéfique pour la vie et l'entreprise des jeunes. Ces raisons expliquent pourquoi la confiance dans l'esprit d'entreprise est indispensable.

- - **Il/elle prendra des décisions importantes** - être un entrepreneur signifie qu'il/elle sera régulièrement confronté(e) à la prise de décisions. Lorsqu'il prend des décisions concernant son entreprise, il doit être certain de faire le bon choix et de pouvoir dire oui en toute confiance. La confiance en soi les aide à savoir qu'ils prennent les bonnes décisions. Elle leur permet de se fier à leur instinct et de ne pas vivre dans le doute et la peur.
- - **Il/elle se sentira plus performant(e)** - une grande partie de votre réussite dans la vie dépend de la perception qu'ils ont de la réussite. Avoir confiance en soi l'aidera à se sentir bien dans sa peau et dans les choses qu'il a accomplies, le mettra dans un état d'esprit de réussite et lui permettra de ressentir tous les succès qui se présentent à lui, même les plus petits.
- - **Il/elle acceptera plus facilement l'échec** - l'échec est un résultat inévitable de la progression vers le succès. Mais le fait d'avoir confiance en soi l'aidera à accepter ces échecs comme faisant simplement partie du chemin de la réussite. Sans confiance, elles risquent de croire que parce qu'elles ont échoué, elles sont un échec. La confiance en soi et en son entreprise permet de comprendre que les échecs ne sont qu'un accident de parcours sur la voie de la réussite.
- - **Les autres ressentiront leur confiance** - une autre raison importante de donner la priorité à la confiance en soi en tant qu'entrepreneur est que les gens la ressentiront. S'ils sont entrepreneurs, ils essaient probablement de vendre un produit ou un service à d'autres personnes. S'il sait qu'il est la meilleure personne pour accomplir le travail et qu'il croit en lui, les autres croiront aussi en lui.

- *Que pourrait faire un conseiller ?*
- **Faire des compliments sincères**

Un compliment est une remarque polie en signe d'appréciation ou d'admiration à l'égard d'une personne. Faire des compliments est un excellent moyen de renforcer la confiance de quelqu'un. Les compliments permettent aux gens de se sentir bien dans leur peau et les encouragent à mieux se comporter. Gardez toutefois à l'esprit que lorsque vous faites des compliments, ils doivent être sincères. Pour que les compliments aident efficacement une personne à prendre confiance en elle, ils doivent être honnêtes et sincères. En outre, il ne doit pas s'agir de compliments exagérés. En effet, les compliments malhonnêtes et exagérés peuvent donner l'impression que vous vous moquez intentionnellement de la personne. La personne se sentirait alors mal dans sa peau et sa confiance en elle s'en trouverait encore plus ébranlée. Par conséquent, les compliments que vous faites doivent être basés sur des faits existants ou des situations réelles. De cette manière, le ou les destinataires peuvent s'identifier aux compliments et se sentir bien dans leur peau. Cela vous aidera à donner confiance aux autres.

- **- Encouragez-les à s'exprimer davantage**

Une autre chose que vous pouvez faire pour renforcer la confiance des autres est de les encourager à s'exprimer. Parfois, les personnes qui ont une faible estime d'elles-mêmes ou qui manquent de confiance en elles ont du mal à s'exprimer. Cela peut être dû à la peur du jugement, de la critique, de l'embarras ou à la crainte d'offenser les gens avec leurs opinions. En tant que conseiller ou responsable, faites-vous taire vos clients lorsqu'ils essaient de s'exprimer ou de dire quelque chose ? Ce faisant, vous risquez de ruiner encore davantage leur confiance en eux. Par conséquent, pour renforcer la confiance de votre équipe et des autres, encouragez-les à s'exprimer davantage. Donnez-leur la possibilité de partager leurs pensées et leurs opinions et, lorsqu'ils le font, assurez-vous de les écouter activement. Vous leur montrerez ainsi que leurs opinions sont appréciées et vous les encouragerez à prendre souvent la parole

- **Montrez un profond respect pour leur émotion**

La manière dont vous traitez les gens peut également influencer leur niveau de confiance. *En tant que conseiller ou dirigeant, traitez-vous votre équipe ou vos clients comme une partie importante de l'organisation ? Comment parlez-vous ou interagissez-vous avec eux ?* Utilisez-vous des mots abusifs ou négatifs à leur égard ? Tous ces éléments peuvent nuire à la confiance d'une personne. Par exemple, l'utilisation de mots négatifs tels que "tu n'es bon à rien" ou "tu n'es pas capable de faire quoi que ce soit de bien" peut ruiner la confiance en soi d'une personne. Par conséquent, pour renforcer la confiance des autres, traitez-les avec respect. Montrez-vous sincèrement respectueux de leurs sentiments. Ils se sentiront ainsi valorisés et respectés. Ils augmenteront ainsi leur estime de soi et vous aideront à développer la confiance en autrui.

- **Encouragez-les à faire leur première tentative d'apprentissage**

L'une des raisons pour lesquelles la plupart des gens manquent de confiance en eux pour faire certaines choses est qu'ils ont peur d'échouer ou de faire des erreurs. C'est parce qu'elles ont une perception erronée de l'échec ou des erreurs. Elles considèrent l'échec comme une limitation de leurs capacités plutôt que comme une occasion d'apprendre et de s'améliorer. Certains de vos clients manquent-ils de confiance en eux pour entreprendre des tâches difficiles ? Encouragez-les à entreprendre de nouvelles tâches en leur faisant comprendre que l'échec est une étape nécessaire à la réussite de toute entreprise. S'ils n'échouent pas, c'est qu'ils n'essaient pas/ne prennent pas suffisamment de mesures. S'ils n'agissent pas, comment peuvent-ils évoluer et réussir ? Par conséquent, pour renforcer la confiance des autres, il faut les encourager à échouer et à faire des erreurs. Ils pourront ainsi surmonter leur peur de l'échec qui les retient et passer à l'action avec le bon état d'esprit, celui d'apprendre de leurs erreurs. Cela les aidera à réussir et à renforcer leur estime de soi. Par conséquent, cela vous aide à renforcer la confiance des autres.

- **Motiver les à se fixer des objectifs**

Un autre conseil efficace pour renforcer la confiance en soi consiste à se fixer des objectifs. Le fait de se fixer des objectifs et de les atteindre peut considérablement renforcer l'estime de soi et la confiance en soi. Par conséquent, pour renforcer la confiance des autres, encouragez-les à se fixer des objectifs. Motivez-les à se fixer des objectifs spécifiques, mesurables, réalisables, réalistes et limités dans le temps (S.M.A.R.T). Ils peuvent ainsi franchir des étapes dans différents domaines de leur vie. Cela leur donne un sentiment d'accomplissement et renforce leur estime de soi. Par conséquent, cela vous aide à renforcer la confiance des autres.

- **Encourager les à avoir une image positive d'eux-mêmes**

C'est une autre chose que vous pouvez faire pour vous aider à donner confiance aux autres. L'image de soi est la perception qu'a un individu de ses capacités, de sa personnalité et de son apparence. En d'autres termes, il s'agit de l'image mentale qu'une personne se fait de sa personnalité. La plupart des gens manquent de confiance en eux parce qu'ils ont une image négative d'eux-mêmes. Elles pensent et croient toutes sortes de choses négatives à leur sujet. Des choses comme : je ne suis pas assez bon/intelligent, je ne peux pas le faire, ou je n'ai pas les bonnes compétences pour le faire, etc. Toutes ces pensées négatives ne font que déclencher d'autres sentiments négatifs et diminuer l'estime de soi. Par conséquent, pour donner confiance aux autres, encouragez-les à développer une image positive d'eux-mêmes. Vous pouvez le faire en les encourageant à ne dire que des mots positifs sur eux-mêmes. En outre, ils peuvent s'entraîner à dire souvent des mots d'affirmation positifs. Vous devriez également les encourager à prendre soin d'eux-mêmes, par exemple en faisant de l'exercice, en mangeant bien, en ayant une bonne hygiène, en se reposant bien et en prenant soin de leur bien-être général. Ainsi, non seulement ils se sentiront toujours bien, mais ils auront aussi l'air en forme. Ils renforceront ainsi leur estime de soi et vous aideront à donner confiance aux autres.

- **Eviter la comparaison**

Une autre chose qui tue l'estime de soi et la confiance en soi est la comparaison avec soi-même. Par conséquent, en tant que chef d'entreprise/dirigeant cherchant à renforcer la confiance des autres, vous devez éviter les comparaisons. Chacun est unique à sa manière et nous avons tous été dotés de talents/compétences uniques qui nous différencient les uns des autres. Il n'est donc pas nécessaire de comparer les compétences, les aptitudes et les réalisations des uns avec celles des autres. Il est normal d'avoir des personnes que l'on admire, que l'on admire et à qui l'on veut ressembler, ce qui est nécessaire pour s'épanouir et progresser dans tous les domaines de la vie. Cependant, se comparer à d'autres personnes ne ferait qu'accroître les sentiments négatifs (faible estime de soi). Au lieu de cela, acceptez-les tels qu'ils sont, prenez note de leurs points forts uniques (encouragez-les à les exploiter). Prenez également note de leurs faiblesses et encouragez-les à les améliorer. Vous les aiderez ainsi à devenir de meilleurs individus et à accroître leur auto-efficacité (croyance en leurs capacités). Par conséquent, vous augmentez leur niveau de confiance et vous aidez à renforcer la confiance des autres.

- **Encourager / aider les à se développer eux-mêmes**

C'est une autre chose que vous pouvez faire pour renforcer la confiance des autres, en particulier en tant que propriétaire ou dirigeant d'entreprise. L'amélioration des compétences s'accompagne d'une augmentation du niveau de confiance. La plupart du temps, les gens manquent de confiance en eux parce qu'ils manquent de compétences. La peur de ne pas avoir assez de compétences ou de ne pas être assez bon peut ruiner la confiance d'une personne. C'est pourquoi vous devez l'encourager à se développer. Il existe de nombreux ouvrages de développement personnel et des cours en ligne qui peuvent les aider à acquérir de nouvelles compétences pour devenir plus performants dans leur travail. De plus, en tant que chef d'entreprise, vous pouvez organiser des séminaires, des ateliers et/ou des formations qui les aideront à acquérir de nouvelles compétences. Ils seraient ainsi mieux à même d'assumer des tâches ou des projets plus ambitieux. Par conséquent, vous augmentez leur niveau de confiance en soi et vous aidez à renforcer la confiance des autres

- **Montrez-leur (Ayez confiance en vous)**

Que pouvons-nous suggérer à nos jeunes ?

La confiance et l'estime de soi sont essentielles à votre réussite en tant qu'entrepreneur, ou dans n'importe quel rôle commercial.

1. Tirez parti de vos points forts et ne cessez jamais d'apprendre.

Nous avons tous des forces et des faiblesses, alors choisissez un rôle initial qui mette en valeur vos points forts, constituez autour de vous une équipe capable de combler vos faiblesses et faites-leur confiance pour vous aider, jusqu'à ce que vous ayez comblé les lacunes. Essayer de "faire semblant jusqu'à ce qu'on y arrive" est une stratégie vouée à l'échec dans le monde complexe d'aujourd'hui.

2. Donnez la priorité à vos passions pour améliorer vos compétences.

Certains d'entre nous sont fiers d'être des technologues, tandis que d'autres aiment le marketing ou le travail d'équipe. Si vous considérez votre propre idée du plaisir et de la réussite, l'estime de soi et le soutien viendront d'une plus grande compétence dans ces domaines. On ne peut pas tout faire, et attirer les bonnes personnes autour de soi est la compétence ultime.

3. Montrez comment vos centres d'intérêt mènent à la réussite à long terme.

Votre estime de soi sera améliorée et plus crédible si vous pouvez broser le tableau d'ensemble de la valeur et de la réussite à long terme. L'ego et l'arrogance ne doivent jamais être perçus comme des moyens de couvrir les lacunes du plan. En outre, vous serez motivé pour apprendre et communiquer une vision plus large de votre projet.

4. Montrez comment vos intérêts mènent au succès à long terme.

Ne dégradez jamais les autres, y compris les concurrents. Accordez-leur tout le crédit nécessaire pour ce qu'ils ont accompli, mais utilisez leur contexte pour mettre en évidence vos compétences et vos innovations. Cela fait de vous et de votre solution la référence, plutôt qu'un concurrent en colère. Votre image sera améliorée dans l'esprit de tous.

5. Admettez que vous avez appris de vos erreurs passées.

Personne ne fait entièrement confiance à quelqu'un qui prétend n'avoir jamais échoué ou qui continue à répéter une approche qui ne fonctionne pas. Nous gagnons tous en confiance et en estime de soi lorsque nous apprenons de nouvelles choses et que nous constatons des progrès. Tout le monde voit que votre énergie est utilisée de manière plus productive et a envie de vous aider.

6. Évitez de trouver des excuses et de rejeter la faute sur les autres.

Les gens utilisent souvent leur ego et leur arrogance pour éviter d'assumer la pleine responsabilité des actions qu'ils contrôlent, ce qui diminue leur propre estime de soi aux yeux de tous, y compris les leurs. Une meilleure solution consiste à reconnaître ses lacunes et à les utiliser pour encourager l'acquisition de nouvelles compétences et l'adoption de nouveaux comportements.

7. Développez un état d'esprit qui vous valorise et qui vous permet de vous adapter.

Un état d'esprit positif, qui permet d'apporter une valeur ajoutée, est une prophétie qui se réalise d'elle-même et qui est perçue par les autres comme un leadership, plutôt que comme une façon de donner des ordres. Il vous permet de changer et d'apprendre au fur et à mesure que le marché évolue et que les besoins de votre entreprise changent. Les personnes dont vous avez besoin seront plus promptes à s'engager et à vous soutenir.

8. Reconnaître que les relations sont la véritable clé du succès.

Vous ne pourrez jamais réussir seul dans les affaires, quels que soient vos efforts d'apprentissage et d'adaptation. Le fait d'avoir besoin d'autres personnes pour des choses qui échappent à votre contrôle n'est pas un défaut. La capacité à anticiper les évolutions du marché et à nouer des relations solides est en soi une compétence clé et un état d'esprit dont tout dirigeant a besoin.

Comment motive et faire participer les NEETS ?

Compréhension du contexte

Une étude a été réalisée dans le West Yorkshire en 2014 par Young Lives qui a impliqué 315 jeunes pour explorer leurs points de vue sur les obstacles rencontrés dans l'accès à l'éducation ainsi que les effets qu'ils ont subis en étant NEET. Les jeunes interrogés ont identifié les effets suivants du fait d'être NEET :

- 42 % ont ressenti du stress/de l'anxiété
- 29 % ont souffert de dépression
- 25 % sortent rarement de chez eux
- 15 % ont bu trop d'alcool
- 8 % s'automutilent

Les jeunes interrogés ont également identifié les principales raisons pour lesquelles ils ont eu du mal à accéder à l'éducation ou à l'emploi :

- 58 % estiment que leur manque d'expérience a nui à leurs possibilités d'emploi
- 40 % des jeunes pensent que leurs compétences et leurs qualifications ne sont pas "suffisantes".
- 35 % manquent de confiance en eux

- 12 % estiment que leurs difficultés d'apprentissage ou leur handicap physique les empêchent d'accéder à des opportunités

- 9 % estiment que les préjugés ou la discrimination sont la principale raison pour laquelle ils sont NEET.

En fait, le moi est façonné par les normes, les valeurs et les pratiques qui prévalent dans les contextes socioculturels que les gens rencontrent actuellement et dans les contextes qu'ils ont rencontrés dans leur enfance et tout au long de leur vie.

A) Les classes sociales : Dans une société aussi inégalitaire que la nôtre, les gens ont tendance à interagir presque exclusivement avec des personnes qui partagent des histoires et des expériences similaires (comme le fait de vivre dans des quartiers similaires et/ou de fréquenter des établissements d'enseignement similaires), qui ont les mêmes revenus et les mêmes professions, les mêmes manières et les mêmes habitudes (comme le fait de s'habiller de la même façon et d'avoir des habitudes de consommation similaires), et qui utilisent la même langue, les mêmes accents et les mêmes comportements non verbaux.

B) La culture : La culture est un aspect très important pour comprendre le comportement d'une personne. Elle varie d'un individu à l'autre, d'une région à l'autre et d'un pays à l'autre, et représente l'ensemble des valeurs d'une communauté particulière. Elle peut être divisée en sous-cultures en fonction de facteurs ethniques, religieux et sociaux. Une culture se compose généralement de trois éléments : les croyances, les valeurs et les coutumes :

Les croyances consistent en un très grand nombre de déclarations mentales ou verbales qui reflètent la connaissance et l'évaluation particulières d'une personne à l'égard de quelque chose ;

Les valeurs sont des déclarations générales qui guident le comportement et aident une personne à choisir entre plusieurs options dans la vie de tous les jours. Elles doivent répondre à certains critères : o elles sont relativement peu nombreuses, o elles servent de guide pour un comportement culturellement approprié, o elles sont durables ou difficiles à changer, o elles ne sont pas liées à des objets ou des situations spécifiques, et o elles sont largement acceptées par les membres d'une société.

Les coutumes sont des modes de comportement qui constituent des façons culturellement approuvées ou acceptables de se comporter dans des situations spécifiques. Une campagne doit refléter la culture visée. Elle doit être conçue pour renforcer les croyances, les valeurs et les coutumes de la culture ciblée.



Recommandation pour les Conseillers quand ils sont avec de jeunes NEET

Accordez votre attention à l'orateur

- Regardez directement l'orateur
 - Évitez les distractions
- Soyez attentif au langage corporel de l'orateur

Se comporter de manière appropriée en encourageant le respect et la compréhension

- Soyez honnête dans vos réponses.
- Soyez respectueux lorsque vous donnez vos opinions.
- Traitez l'autre personne d'une manière dont vous pensez que l'orateur souhaite être traité.

Réfléchissez à ce qui a été dit en paraphrasant.

- « Ai-je raison de dire que vous voulez dire... ? »
- "Ce que j'entends, c'est..."
- "On dirait que vous dites..."

Posez des questions pour clarifier certains points.

- "Que veux-tu dire quand tu dis...?"
- "C'est ce que tu veux dire?"

Résumez périodiquement les commentaires de l'orateur.

- « Vous avez mentionné cela... et que vous vous êtes retrouvé... puis cela s'est produit... et vous avez décidé de... »

Questions fermées

- Te sens-tu mieux aujourd'hui?
- Avez-vous déjà terminé votre tâche ?
- Est-ce votre réponse définitive?
- Envisagez-vous de devenir infirmière ?
- Pensez-vous que c'est mal de vouloir vivre seul à votre âge ?
 - Puis-je vous aider ?
 - Les mathématiques sont-elles votre matière préférée ?
 - Es-tu enceinte?
- Quelle est votre meilleure qualité ? (on pourrait répondre à cela en un seul mot ou avec une réponse courte)

Questions ouvertes

- À votre avis, que se passerait-il si... ?
 - Quels sont vos plans pour l'avenir?
- Comment avez-vous exactement décidé d'abandonner l'école ?
 - Qu'est-ce que vous envisagez de faire?
- Quelle a été votre expérience scolaire ?
- Comment parvenez-vous à élever ces enfants seule ?
- Dites-moi à quoi ressemble la vie avec votre famille.
 - Pourquoi semblez-vous irrité aujourd'hui ?
- Selon vous, qu'est-ce qui est le plus bénéfique dans la réintégration aux études ?
- Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager ?

Offrez des commentaires fréquents et authentiques

- Félicitez-la fréquemment si votre jeune mère travaille dur sur un projet pendant une période relativement longue (semaine/mois).
- Plutôt que de dire : « Vous êtes la personne la plus intelligente de tous les temps » ou « Vous êtes le meilleur écrivain du groupe », faites des éloges réalistes : « Vous êtes un bon écrivain ».

Rendre les éloges spécifiques

- Au lieu de dire « Bon travail », dites : « Excellent travail lorsque vous avez réussi votre examen ».
- « Cela a dû demander un effort considérable pour accomplir cette tâche tout en faisant face à cette situation »
- Affirmations – Louez un comportement positif, utilisez des déclarations positives/complémentaires.

Formulez vos éloges de manière positive

- Au lieu de dire : « Beau travail, je n'abandonne pas », dites : « Je suis fier de vous pour... »
- Soulignez les comportements que vous souhaitez voir davantage, et non ceux que vous espérez diminuer.
- Ne mélangez jamais éloges et critiques, sinon cela perdra en efficacité.

Louez l'effort, pas le résultat.

- Les compliments peuvent développer une saine estime de soi lorsque vous les utilisez pour souligner vos efforts.
- Plutôt que de féliciter l'élève pour avoir obtenu une bonne note à un examen, félicitez-le pour sa volonté d'étudier.

COMPETENCES DE BASE DU CONSEILLER

Il ne s'agit pas de juger, mais d'être très clair sur les responsabilités des NEET et du conseiller, de faire comprendre aux NEET leur part de responsabilité dans la situation, de montrer les conséquences d'une manière compréhensible, d'avoir des conversations motivantes et de faire preuve de beaucoup de patience. Il ne s'agit pas d'accepter les choses, mais de ne pas

perdre espoir et de ne pas juger les NEET. En outre, il est important de fournir des conseils dans toutes les régions du pays. Plus le village est petit, plus la situation est difficile, d'une part en ce qui concerne les emplois disponibles et d'autre part en ce qui concerne le fait d'être marqué pour la vie en tant que jeune en situation de NEET..

Outils disponibles

1. Entretien de motivation ²

C'est une technique psychologique que la plupart des psychologues/psychothérapeutes/conseillers utilisent au début du processus de conseil. Les jeunes peuvent ne pas vraiment savoir ce qu'ils veulent faire ou comment ils vont le faire. L'entretien motivationnel permet au conseiller de laisser les jeunes exprimer leurs propres questions. Cela ne peut se faire que dans un climat de confiance et d'acceptation entre le conseiller et le jeune.

- Points clés :
- Laisser les jeunes présenter leurs propres arguments.
- Exprimer de l'empathie par une écoute réfléchie - écouter ce que disent les jeunes, s'intéresser à eux.
- Éviter l'argumentation et la confrontation directe - ne jamais juger ou donner l'impression au jeune qu'il est jugé.
- S'adapter à la résistance des jeunes plutôt que de s'y opposer directement - ainsi, si les jeunes se montrent réticents, vous pouvez approfondir un peu plus la question, les amener à voir où se situe le problème en posant ou en approfondissant des questions qui peuvent susciter une réponse, mais c'est à eux qu'il revient d'analyser cette réponse.
- Soutenir l'auto-efficacité et l'optimisme - votre rôle en tant que conseiller est d'aider les jeunes à prendre confiance en eux et à adopter un comportement positif. Aidez-les à croire en eux

²Source: <https://bymbe.eu/media/bymbe-io3-en.pdf>

Étape 1

Posez la question : qui sont vos trois meilleurs modèles ? Qui admirez-vous et pourquoi ? Qui vous impressionne ? Ils peuvent être réels ou imaginaires, quelqu'un que vous aimeriez simplement être.

1. _____

2. _____

3. _____

Étape 2

Nommez trois personnes qui ont influencé votre vie jusqu'à présent.

1. _____

2. _____

3. _____

Étape 3

Notez ce que vous pensez être bien chez cette personne ? Qu'avez-vous appris d'eux ? Qu'est-ce qui les rend si spéciaux ?

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Quelles qualités ont-ils qui pourraient améliorer votre propre vie (par exemple, ils sont très confiants)

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Étape 5

Pensez aux façons dont vous pourriez intégrer ces qualités dans votre propre vie (un exemple pourrait être le renforcement de la confiance en soi).

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Étape 6

Choisissez un domaine clé que vous avez identifié comme quelque chose que vous admirez chez votre modèle et essayez de travailler sur cette action au cours des semaines à venir. Revisitez cette action sur une période de temps déterminée et voyez s'il y a un changement.

1. _____
2. _____

2. Plan d'apprentissage individuel

Un plan d'apprentissage individuel (PAI) est un document de travail, conçu par les enseignants en collaboration avec les parties prenantes, qui informe la planification, la mise en œuvre et l'évaluation d'un programme éducatif (ACT).

Le PAI identifie les besoins individuels de l'élève et ses priorités en matière d'apprentissage, décrit les objectifs éducatifs à court et/ou à long terme de l'élève et les actions, stratégies, modifications et adaptations qui seront mises en œuvre pour les atteindre. Il s'agit d'un

document évolutif et flexible qui est revu et modifié au fil du temps. Il attribue la responsabilité de la mise en œuvre et de l'évaluation du plan. Il constitue un dossier permanent pour assurer la continuité de l'apprentissage, permet aux personnes concernées d'identifier les points forts, les compétences et les connaissances du jeune pour.. :



Avant la première consultation avec les clients, le conseiller doit :

- Lire et finaliser le document.
- Réfléchir à la fréquence à laquelle il sera en mesure de développer et d'utiliser le PAI avec le jeune.
- Réfléchir à la partie du document qu'il prévoit de compléter lors de la première séance.
- réaliser les ambitions, les objectifs et les projets du jeune
- identifier ses craintes, ses expériences et ses défis
- passer du temps à fournir un soutien individuel en prenant des nouvelles du jeune.

- continuer à le soutenir, à reconnaître ses succès et à renforcer sa confiance.
- Expliquez le plan d'apprentissage individuel au jeune. (Comment cela fonctionne-t-il ? Pourquoi ?)
- N'oubliez pas qu'il s'agit d'un "document de travail" qui doit être approuvé et complété ensemble ! - Décidez de la quantité de contenu que vous complétez aujourd'hui.
- Décidez des tâches que vous et le jeune devez accomplir avant la prochaine réunion.
- Planifiez la date et l'heure de la prochaine réunion. Cela ne fonctionnera que si les deux personnes sont engagées et croient au processus.
- L'envoi d'un rappel peut aider le jeune à s'organiser avant la prochaine réunion.
 - Some days there will not be progress/success and that is OK!
 - It is a support tool and does not have to be used in each meeting you have with the young person.

ACTIVITE:

- Expliquez brièvement ce qu'est un PAI et en quoi il peut être utile aux clients,
- Demandez au client d'élaborer des plans pour l'avenir - donnez-lui des conseils et un retour d'information,
- Discutez de la manière dont cela pourrait être utilisé dans votre contexte. Quelles sections pourriez-vous ajouter/modifier?
- Complétez d'autres sections au fur et à mesure que votre parcours de formation progresse.

Présentation d'expériences réussies d'entrepreneurs locaux

C. Description de l'objectif d'apprentissage de la session

Les participants seront capables de comprendre la valeur de la confiance dans l'entrepreneuriat, et d'utiliser les différents outils et stratégies pour soutenir et gagner leur confiance en eux.

D. Plan de la structure et détails – 90'

NUMERO.	TEMPS	ÉTAPES VERS	CONTENU	METHODE D'ENSEIGNEMENT	MATERIELS ET SUPPORTS
---------	-------	-------------	---------	------------------------	-----------------------

		L'OBJECTIF D'APPRENTIS SAGE			
3.1	15	Description de l'objectif de la session	Écrire sur des post-its comment la confiance en soi affecte le travail et s'en tenir à un tableau à feuilles mobiles. Discussion – spécificités du travail avec les NEET – aspects psychologiques Enfin, discutez-en.	Discussion	Post-it et tableau
3.2	10	Enseigner et partager des expériences	Présentation de la valeur de la confiance en soi pour l'entrepreneuriat et discussion des outils et conseils pour augmenter la confiance en soi + présentation d'histoires réussies d'entrepreneurs	Présentation et discussion avec les participants	Présentation ppt
3.3	30	Développement de la confiance en soi chez les clients – application des acquis	Études de cas – travail individuel Les participants reçoivent les mêmes instructions et la même étude de cas avec la description du client qui est décrit avec certains des traits suivants : Trop confiant ; Introverti (pas social); Axée sur l'argent; Pessimiste; Preneur de risques; Rêveur. Chaque participant présentera sa solution potentielle et ses méthodes d'accompagnement, et l'ensemble du groupe discutera des idées présentées.	Travail individuel et discussion en groupe	Etude de cas
3.4.	10	Activité d'enseignement et d'apprentissage 1 : Présentation 1	Partie présentation – contexte des jeunes nets – caractéristiques et défis clés	Conférence et discussion avec le participant	Présentation ppt
3.5	10	Activité d'enseignement et d'apprentissage	Partie présentation – conseiller comme support ; recommandations et	Conférence et discussion avec le participant	Présentation ppt

		e 1 : Présentation 2	outils clés pour/ avec les Neet		
3.6.	10	Activité d'enseignement et d'apprentissage 3: Présentation des outils	- - Entretien de motivation - - Plan d'apprentissage e/d'action individuel (PAI)	Travail individuel	Mode d'emploi des outils, étude de cas, outil
3.7.	10	Réflexions finales et évaluation	Chaque participant écrira sur un post-it ce qui compte le plus pour lui au cours de cette session et le collera sur un tableau à feuilles mobiles. Résumer les impressions.		Post-it et tableau.
Mise en oeuvre					
<i>Moyens de représentation</i>					
<p><i>Au cours de cette session d'apprentissage, des présentations et du matériel écrit (articles, chapitres de livres, autres documents disponibles en ligne) seront utilisés. Le formateur peut fournir des plans de cours en ligne que les participants peuvent annoter pendant le cours. Pour le texte numérique, le formateur essaiera de s'assurer qu'il existe des options d'agrandissement du texte, ainsi que des choix de couleur et de contraste à l'écran.</i></p>					
<i>Action et expression</i>					
<p><i>Dans le but de mieux comprendre et atteindre les objectifs de la session, le participant effectuera des tâches mentionnées comme tâches individuelles. Chaque participant présentera ses idées et recevra les commentaires du groupe. Le formateur se concentrera sur les commentaires constructifs de chaque participant (idées qui pourraient être mises en œuvre dans la vie réelle + suggestions constructives sur la manière dont certaines idées pourraient être améliorées.)</i></p>					
<i>Engagement</i>					
<p><i>Le formateur prêtera attention à varier le contenu, le niveau de défi et le type de soutien fourni au participant. Le participant peut demander des explications supplémentaires ou un matériel (y compris de la littérature) pour approfondir ses recherches sur le sujet de la session.</i></p>					

E. Conseiller en action

Dans cette session, le Conseiller sera concentré à la fois sur le rôle de formateur et de facilitateur. Bien que nous présentions des apports théoriques, pendant la présentation, il posera des questions, lancera la discussion et essaiera d'aider les participants à partager leurs expériences et leurs points de vue.

Pendant la présentation des solutions des études de cas, le Conseiller s'efforcera de mettre en évidence chaque idée constructive et d'en discuter avec les autres participants. Il soutiendra l'approche individuelle et le point de vue de chaque participant.

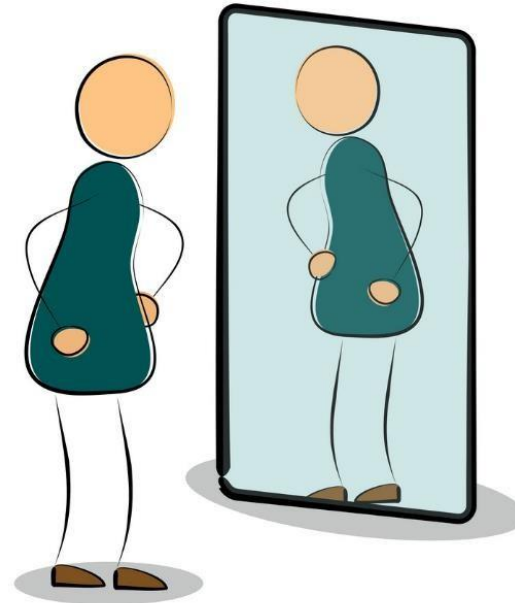
F. Materials pour la mise en oeuvre

- Bloc-notes
- Tableau
- Présentation ppt
- Etude de cas
- Instructions pour l'utilisation des outils
- Outils – Entretien de motivation et PAI

UNITÉ 3

Conseils sur la manière d'encadrer et de motiver un entrepreneur

Je n'ai pas de travail et je
ne suis pas en formation,
ce qui signifie que je suis...



Comprendre le contexte - qui sont les jeunes en situation de NEET ?

- Personne en **situation de NEET** - personne qui n'est pas engagée dans un processus de scolarité, d'emploi ou de formation.
- Axé sur la jeunesse
- De multiples facteurs conduisent à la situation des NEET
- Diverses conséquences - matérielles et psychologiques

Comprendre le contexte - qui sont les jeunes en situation de NEET ?

Une étude réalisée dans le West Yorkshire en 2014 ; 315 jeunes en situation de NEET

- 42% ont souffert de stress ou d'anxiété
- 29% ont souffert de dépression
- 25 % quittent rarement la maison
- 15% ont bu trop d'alcool
- 8 % se sont automutilés

Principales raisons pour lesquelles ils ont eu des difficultés à accéder à l'éducation ou à l'emploi...

- 58 % estiment que leur manque d'expérience a nui à leurs possibilités d'emploi
- 40 % des jeunes pensent que leurs compétences et leurs qualifications ne sont pas "suffisantes".
- 35 % manquent de confiance en eux
- 12 % ont estimé que leurs difficultés d'apprentissage ou leur handicap physique les empêchaient d'avoir accès à des opportunités.
- 9 % ont estimé que les préjugés ou la discrimination étaient la principale raison pour laquelle ils étaient NEET.

Je n'ai pas de travail et je ne suis pas en formation, ce qui signifie que j'ai besoin de soutien.



Les points clés que les conseillers doivent garder à l'esprit...

- ❑ **Il ne s'agit pas de juger**, mais d'être très clair en ce qui concerne les responsabilités.
- ❑ Faire **comprendre** au jeune **sa part de responsabilité** dans la situation
- ❑ Présenter les conséquences de **manière compréhensible**
- ❑ **La patience est la clé**



Accordez votre attention à l'orateur

- Regardez directement l'orateur
- Évitez les distractions
- Soyez attentif au langage corporel de l'orateur

Se comporter de manière appropriée en encourageant le respect et la compréhension

- Soyez honnête dans vos réponses.
- Soyez respectueux lorsque vous donnez vos opinions.
- Traitez l'autre personne d'une manière dont vous pensez que l'orateur souhaite être traité.

Réfléchissez à ce qui a été
dit en paraphrasant.

- « Ai-je raison de dire que vous voulez dire... ? »
- "Ce que j'entends, c'est..."
 - "On dirait que vous dites..."

Posez des questions pour clarifier
certains points.

- "Que veux-tu dire quand tu dis...?"
- "C'est ce que tu veux dire?"

Résumez périodiquement les
commentaires de l'orateur.

- « Vous avez mentionné cela... et que vous vous êtes retrouvé... puis cela s'est produit... et vous avez décidé de... »

Questions fermées

- Te sens-tu mieux aujourd'hui?
- Avez-vous déjà terminé votre tâche ?
- Est-ce votre réponse définitive?
- Envisagez-vous de devenir infirmière ?
- Pensez-vous que c'est mal de vouloir vivre seul à votre âge ?
 - Puis-je vous aider ?
- Les mathématiques sont-elles votre matière préférée ?
 - Es-tu enceinte?
- Quelle est votre meilleure qualité ? (on pourrait répondre à cela en un seul mot ou avec une réponse courte)

Questions ouvertes

- À votre avis, que se passerait-il si... ?
 - Quels sont vos plans pour l'avenir?
- Comment avez-vous exactement décidé d'abandonner l'école ?
- Qu'est-ce que vous envisagez de faire?
- Quelle a été votre expérience scolaire ?
- Comment parvenez-vous à élever ces enfants seule ?
- Dites-moi à quoi ressemble la vie avec votre famille.
- Pourquoi semblez-vous irrité aujourd'hui ?
- Selon vous, qu'est-ce qui est le plus bénéfique dans la réintégration aux études ?
- Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager ?

Offrez des commentaires fréquents et authentiques

- Félicitez-la fréquemment si votre jeune mère travaille dur sur un projet pendant une période relativement longue (semaine/mois).
- Plutôt que de dire : « Vous êtes la personne la plus intelligente de tous les temps » ou « Vous êtes le meilleur écrivain du groupe », faites des éloges réalistes : « Vous êtes un bon écrivain ».

Rendre les éloges spécifiques

- Au lieu de dire « Bon travail », dites : « Excellent travail lorsque vous avez réussi votre examen ».
- « Cela a dû demander un effort considérable pour accomplir cette tâche tout en faisant face à cette situation »
- Affirmations – Louez un comportement positif, utilisez des déclarations positives/complémentaires.

Formulez vos éloges de manière positive

- Au lieu de dire : « Beau travail, je n'abandonne pas », dites : « Je suis fier de toi pour... »
- Soulignez les comportements que vous souhaitez voir davantage, et non ceux que vous espérez diminuer.
- Ne mélangez jamais éloges et critiques, sinon cela perdra en efficacité.

Louez l'effort, pas le résultat.

- Les compliments peuvent développer une saine estime de soi lorsque vous les utilisez pour souligner vos efforts.
- Plutôt que de féliciter l'élève pour avoir obtenu une bonne note à un examen, félicitez-le pour sa volonté d'étudier.

Quels outils les conseillers peuvent-ils utiliser ?

1. L'entretien motivationnel

- une technique psychologique que la plupart des psychologues/psychothérapeutes/conseillers utilisent au début du processus de conseil

2. Plan d'apprentissage individuel

- identifie les besoins individuels de l'élève et ses priorités en matière d'apprentissage, définit les grandes lignes de l'enseignement à court et/ou à long terme et les objectifs à atteindre.
- les objectifs de l'élève et les actions, stratégies, modifications et adaptations qui seront mises en œuvre pour les atteindre

L'entretien motivationnel

Permet au conseiller de laisser les jeunes exprimer leurs propres questions. Cela ne peut se faire que dans un climat de confiance et d'acceptation entre le conseiller et le jeune.

Points clés :

- Laissez les jeunes **présenter leurs propres arguments**.
- Exprimer de l'empathie par une écoute réfléchie** - écouter ce que disent les jeunes, s'intéresser à eux.
- Éviter les arguments et les confrontations directes** - ne jamais juger ou donner l'impression aux jeunes qu'ils sont jugés.
- S'adapter à la résistance des jeunes** plutôt que de s'y opposer directement - ainsi, si les jeunes se montrent réticents, vous pouvez approfondir un peu plus la question, obtenir des informations sur l'état de santé du jeune et sur la façon dont il est traité, de voir où se situe le problème en posant ou en approfondissant des questions qui peuvent susciter une réponse, mais c'est à eux d'analyser cette réponse.
- Soutenir l'auto-efficacité et l'optimisme** - votre rôle en tant que conseiller est d'aider les jeunes à prendre confiance en eux et à adopter un comportement positif. Aidez les à croire en eux

Étape 1

Posez la question : qui sont vos trois meilleurs modèles ? Qui admirez-vous et pourquoi ? Qui vous impressionne ? Ils peuvent être réels ou imaginaires, quelqu'un que vous aimeriez simplement être.

1. _____

2. _____

3. _____

Étape 2

Nommez trois personnes qui ont influencé votre vie jusqu'à présent.

1. _____

2. _____

3. _____

Étape 3

Notez ce que vous pensez être bien chez cette personne ? Qu'avez-vous appris d'eux ? Qu'est-ce qui les rend si spéciaux ?

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Quelles qualités ont-ils qui pourraient améliorer votre propre vie (par exemple, ils sont très confiants) ?

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Étape 5

Pensez aux façons dont vous pourriez intégrer ces qualités dans votre propre vie (un exemple pourrait être le renforcement de la confiance en soi).

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Étape 6

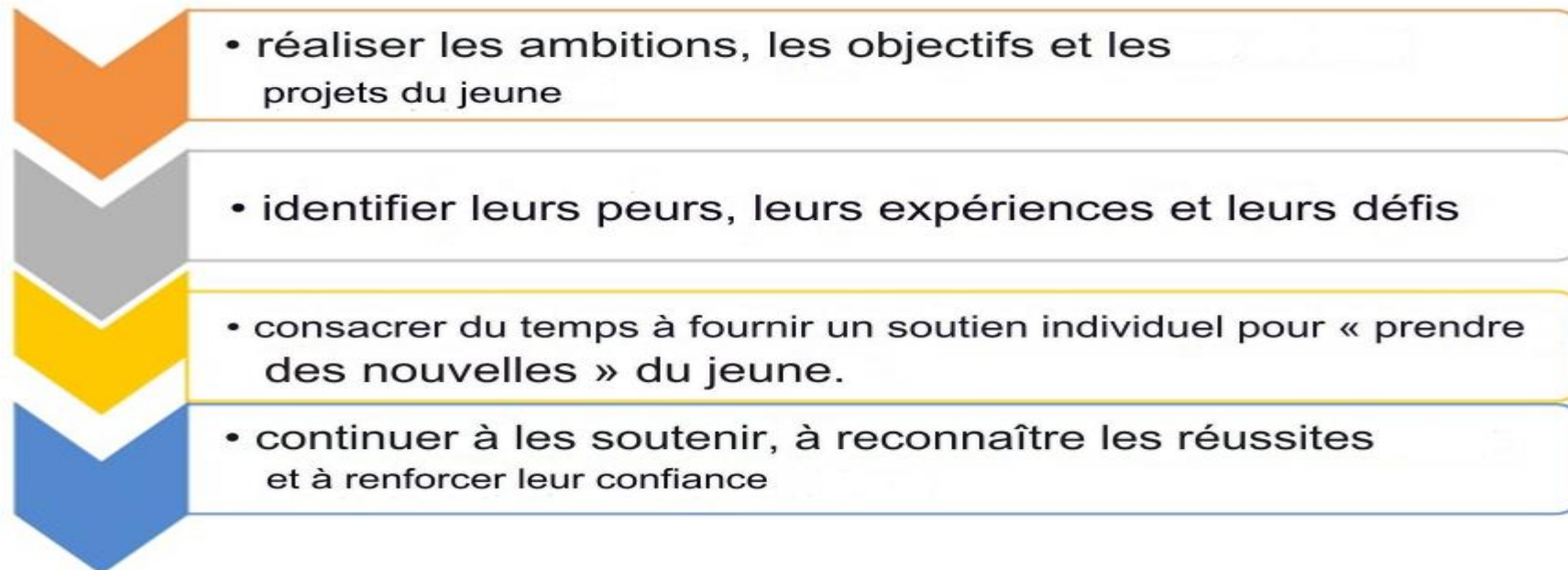
Choisissez un domaine clé que vous avez identifié comme quelque chose que vous admirez chez votre modèle et essayez de travailler sur cette action au cours des semaines à venir. Revisitez cette action sur une période de temps déterminée et voyez s'il y a un changement.

1. _____

2. _____

Plan d'apprentissage individuel (PAI)

- ❑ un document évolutif flexible qui est revu et modifié au fil du temps
- ❑ assigne la responsabilité de la mise en œuvre et de l'évaluation du plan
- ❑ fournit un dossier permanent pour assurer la continuité de l'apprentissage, permet aux personnes impliquées d'identifier les points forts à...



Avant la première consultation avec le jeune, le conseiller doit

- Lire et finaliser le document.
- Réfléchir à la fréquence à laquelle vous serez en mesure de développer et d'utiliser le PAI avec le jeune.
- Réfléchir à la partie du document que vous envisagez de compléter lors de la première session.
- Réaliser les ambitions, les objectifs et les projets du jeune ; identifier ses craintes, ses expériences et ses défis.
- Passez du temps à apporter un soutien individuel en prenant des nouvelles du jeune.
- Continuer à les soutenir, à reconnaître leurs succès et à renforcer leur confiance.
- Expliquer le plan d'apprentissage individuel au jeune. (Comment cela fonctionne-t-il ? Pourquoi ?)

- N'oubliez pas qu'il s'agit d'un "document de travail" qui doit être approuvé et complété ensemble !
- Décidez de la quantité de contenu que vous allez compléter aujourd'hui.
- Décidez des tâches que vous et le jeune avez définies avant la prochaine réunion.
- Planifiez la date et l'heure de la prochaine réunion. Cela ne fonctionnera que si les deux personnes sont engagées et croient au processus.
- L'envoi d'un rappel peut aider le jeune à s'organiser avant la prochaine réunion.
- Certains jours, il n'y aura pas de progrès ou de succès, et c'est normal !
- Il s'agit d'un outil de soutien qui ne doit pas être utilisé lors de chaque rencontre avec le jeune.

L'entretien motivationnel et le PAI comme soutien aux futurs entrepreneurs

?

*Comment la
confiance en soi
affecte-t-elle les
entrepreneurs ?*



Pourquoi la confiance est-elle importante lorsque nous choisissons l'entrepreneuriat ?

e4neets



Co-funded by
the European Union

- L'entrepreneur prendra des décisions fortes
- L'entrepreneur se sent plus performant
- L'entrepreneur accepte plus facilement l'échec
- Les autres ressentiront leur confiance

Comment reconnaître le manque de confiance ?

- difficultés à prendre des décisions ou à faire des choix
- la peur de prendre des risques
- la peur du jugement/de la critique
- difficulté à s'exprimer
- toujours désireux de faire plaisir aux gens
- image négative de soi
 - Auto-comparaison
- éviter les réunions/occasions sociales
- toujours à la recherche de l'approbation des autres
- incapables d'accepter des compliments sincères
 - la prise en compte personnelle des critiques constructives (entre autres)
- le doute et l'insécurité
- incapacité à prendre des mesures pour atteindre les objectifs fixés
- la tendance à abandonner trop tôt les objectifs fixés
- éviter le contact visuel, en particulier au cours d'une conversation
- toujours des excuses

Les raisons peuvent en être...

- les expériences malheureuses vécues dans l'enfance avec des parents, des enseignants et des membres de la famille excessivement critiques
- traumatisme ou abus
- les handicaps physiques
- les conditions de santé sous-jacentes
- **les événements stressants de la vie**
- **mauvaises dettes/problèmes financiers (entre autres)**

Ce qui nous amène à...

- l'inefficacité et l'improductivité
- le stress mental et l'anxiété
- ne permet pas la croissance et le progrès, que ce soit dans les affaires, le travail ou la vie en général
- les risques sont moindres, ce qui a pour effet de rendre difficile la réussite

Le conseiller comme
soutien
... à nouveau 😊



Que peut faire un conseiller ?

- Faire des compliments sincères
- Encouragez-les à s'exprimer davantage
- Montrer un profond respect pour leurs sentiments
- Encouragez-les à faire leur première tentative d'apprentissage (F.A.I.L)
- Les motiver à se fixer des objectifs
- Encouragez-les à développer une image positive d'eux-mêmes
- Éviter les comparaisons
- Encouragez-les / aidez-les à se développer
- Montrez-leur (soyez confiants)

Que pourrions-nous suggérer aux jeunes entrepreneurs ?

- Tirez parti de vos points forts et ne cessez jamais d'apprendre.
- Donnez la priorité à vos passions pour améliorer vos compétences.
- Montrez comment vos centres d'intérêt vous mènent à la réussite à long terme.
- Montrez comment vos centres d'intérêt vous mènent à la réussite à long terme.
- Admettez que vous avez appris de vos erreurs passées.
- Évitez de trouver des excuses et de rejeter la faute sur les autres.
- Développer un état d'esprit de confiance en soi et de capacité d'adaptation.
- Reconnaître que les relations sont la véritable clé du succès.

Rencontrons-les 😊

e4neets



Co-funded by
the European Union



Petar Ninovski est le fondateur de Brainster.co, la première entreprise qui propose un enseignement spécialisé dans le secteur des technologies de l'information et des médias numériques, offrant ainsi des possibilités de changement de carrière.

L'argument de vente était qu'une fois les cours terminés, plus de 80 % des étudiants étaient employés par des entreprises partenaires de Brainster. Les cours ont été très populaires, si bien qu'après quelques mois, une sursaturation du marché s'est produite, car il y avait plus de 149 sujets différents qui ont commencé à offrir l'éducation formelle et non formelle. Afin de relever ce défi et de rester innovant et leader sur le marché, Petar et Brainster ont lancé cette année leur collège, Brainster Next College. Leur modèle consiste à étudier maintenant et à payer après avoir trouvé un emploi. De cette façon, ils ont un impact positif sur la décision de faire des études supérieures, qui est souvent prise en fonction des finances des parents/étudiants. Il s'agit d'un modèle unique et le premier dans le pays qui n'utilise pas les notes antérieures et la réussite pour évaluer le montant qui sera payé pour l'enseignement supérieur. En outre, sachant que plus de 40 % des jeunes sont au chômage et n'ont pas les moyens de faire des études, Brainster offre une opportunité unique d'éducation aux jeunes, quel que soit leur milieu d'origine.

Appel d'Aire est une association à but non lucratif qui fonctionne comme un organisme de formation et un chantier d'insertion depuis 1997 en collaboration avec le ministère de la justice (protection judiciaire jeunesse). Créée en 1997 en collaboration avec le ministère de la justice (protection judiciaire jeunesse), elle a été développée en 2002 par son directeur Julien Acquaviva.

L'association Appel d'Aire mène ses actions de remobilisation auprès de jeunes déscolarisés, réfugiés et/ou sous contrôle judiciaire. Agés de 16 à 25 ans, ils peuvent intégrer le chantier et sont formés au travail du bois et du métal. Leurs productions sont ensuite vendues à qui veut bien les acheter, principalement à des entreprises privées, des institutions à but non lucratif, mais aussi à des particuliers.

L'objectif du chantier est de redonner confiance aux jeunes en leur apprenant à travailler le métal et le bois, en les formant, en travaillant en groupe et en menant des activités en dehors des heures de travail. Ce chantier leur permet d'être actifs dans un travail valorisant, car le travail manuel fait travailler les mains mais aussi le cerveau. Il s'agit de construire des projets de meubles en métal et en bois, où stagiaires et formateurs travaillent côte à côte. Tous ont le même objectif, chacun avec ses compétences ! Cette relation de travail établit une relation de confiance. Sans cette confiance, aucun travail éducatif n'est possible avec des jeunes qui sont souvent dans des situations que l'on qualifie dans le jargon de "mort relationnelle"

<https://appeldaire.net/>

Marijo Torres, créatrice de Malahierba, a travaillé dans différents secteurs de la mode, dans des multinationales et des marques de créateurs, avant de créer Malahierba, un projet personnel visant à développer son travail personnel, artistique et créatif et à unir différentes disciplines.

Conformément à la philosophie de la marque et de la vie, les créations sont entièrement fabriquées à Barcelone. De plus, dans le même point de vente, Malahierba s'engage auprès des fournisseurs et de la production locale. Marijo Torres s'est toujours intéressée à la façon dont les êtres humains s'expriment à travers leurs vêtements. Les humains projettent en fonction de ce qu'ils portent et de ce que leur humeur leur dicte de mettre ce jour-là.

Marijo est convaincue que chaque pièce qu'elle a créée a une âme différente, ce qui lui permet de se connecter avec la femme idéale et de l'accompagner sur le chemin qu'elle décide de suivre.

L'une des choses qui l'enthousiasment le plus est d'entendre ses clients parler de ses pièces Malahierba. réalise pourquoi elle est designer et pourquoi elle le fait.



e4neets



Co-funded by
the European Union

Merci / Gracias / Blagodaram
de votre attention 😊

E4NEETS

4. Les étapes de la création d'une entreprise



**Co-funded by
the European Union**

A. Justification de la session

À la fin de l'atelier, le participant sera capable de :

- Comprendre les opportunités d'intégration professionnelle par la création d'entreprise et le nouveau dispositif IAE (Entreprise d'Insertion par le Travail Indépendant)
- Connaître les étapes clés de la création d'entreprise pour orienter en fonction de la maturité des projets
- Savoir identifier les acteurs de l'écosystème entrepreneurial
- Avoir des outils et ressources utiles pour la préparation d'un projet entrepreneurial

B. Ancrage théorique

Partie 1 : Les étapes de la création

Chronologie de la création avec exemple

Selon la maturité du projet, à quel stade je guide l'entrepreneur

Étude de marché, création de l'offre, test du produit ou service, consolidation, lancement, enregistrement

Chronologie post-crétion : que devient l'entrepreneur une fois l'entreprise créée

Mise en scène : prendre plusieurs exemples et leur demander de se positionner sur la chronologie.

Partie 2 : acteurs de l'écosystème

- Les acteurs de l'émergence et de la sensibilisation
- Les acteurs du soutien à l'idéation
- Les acteurs du financement
- Les acteurs du suivi post-crétion
- Services de développement économique
- Structures d'accueil physiques : coworkings
- Structures d'hébergement juridique
- Les acteurs du soutien technique
- Réseaux de franchise
- **Mise en scène** : selon les exemples sur la chronologie, placer le type d'acteur d'accompagnement.

Partie 3 : outils et ressources pour préparer un projet entrepreneurial

- S'intéresser à un métier
- Projecteur BPI
- Établir les Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces
- Présenter le canevas du modèle économique (BMC)

C. Description de l'objectif d'apprentissage de la session

Le participant sera capable de reconnaître et de distinguer entre l'entrepreneuriat social et l'entrepreneuriat à impact.

Pour mieux comprendre les différentes approches et définitions de l'entrepreneuriat.

D. Plan et détails de la structure

NO.	TEMPS	ÉTAPES VERS L'OBJECTIF D'APPRENTISSAGE	CONTENU	MÉTHODE D'ENSEIGNEMENT	MATÉRIAUX ET SUPPORTS
1.1	15	Description de l'objectif de la session	Discussion	Cours et discussion avec les participants	Présentation PPT
1.2	30	Activité d'enseignement et d'apprentissage 1 : travail en groupe	Chronologie des étapes vers le lancement d'une entreprise	Travail de groupe : les participants doivent placer les étapes et les actions dans le bon ordre	Cartes avec les étapes
1.3	30	Activité d'enseignement et d'apprentissage 2 : Travail en binôme	Les participants travaillent en binôme pour recréer la réunion de diagnostic selon un rôle qui leur est donné. L'un joue le conseiller, l'autre joue le jeune. L'objectif est d'essayer de poser les bonnes questions pour comprendre le projet et où ils le placeraient sur la chronologie	Jeu de rôle : travailler en binôme pour recréer une situation quotidienne et identifier où ils ont des difficultés	Rôles écrits
1.4	15	Activité d'enseignement et d'apprentissage 3 : Tous ensemble	Présentation des différents types de soutien qu'un entrepreneur peut avoir selon la chronologie	Cours et discussion avec les participants	Présentation Ppt
1.5	30	Activité d'enseignement et d'apprentissage 3 : Tous ensemble	Présentation des outils pour aider à	Cours et discussion avec les participants	Présentation Ppt

			soutenir les entrepreneurs		
1.6	10	Réflexions de clôture	Résumé des points principaux	Discussion guidée	Tableau
1.7	15-20	Evaluation	Les conseillers doivent remplir les blancs sur un modèle pour recréer la chronologie et expliquer pourquoi l'ordre est important	À la fin de la session, les conseillers doivent remplir individuellement un exercice écrit	Court questionnaire (version papier ou en ligne)
Mise en oeuvre					
<i>Moyens de représentation</i>					
<p><i>Au cours de cette session d'apprentissage, des présentations et des documents écrits (articles, chapitres de livres, autres matériaux disponibles en ligne) seront utilisés. Le formateur peut fournir des plans de cours en ligne que les participants peuvent annoter pendant le cours. Pour les textes numériques, le formateur essaiera de s'assurer qu'il existe des options pour l'agrandissement du texte, ainsi que des choix pour la couleur de l'écran et le contraste..</i></p>					
<i>Action et expression</i>					
<p><i>Les participants peuvent effectuer les devoirs mentionnés individuellement ou en groupe selon leurs préférences. Ils soumettront les résultats de leur travail sous forme écrite, par présentation, tableau ou autre forme.</i></p>					
<i>Engagement</i>					
<p><i>Le Conseiller veillera à varier le contenu, le niveau de défi et le type de soutien fourni aux participants. Les participants choisiront le sujet qu'ils vont explorer davantage comme devoir en fonction de leurs intérêts.</i></p>					

E. Matériaux pour la mise en œuvre de la session

- Présentations et documents écrits (articles, littérature pertinente, autres matériaux disponibles en ligne)
- Instructions pour le travail de groupe
- Tableau pour les idées clés et les résultats du travail de groupe
- Papiers de la chronologie
- Exercice écrit pour le jeu de rôle

UNITÉ 4

PAS À PAS VERS

L'ÉTABLISSEMENT

D'UNE ENTREPRISE

& OÙ TROUVER DES RESSOURCES ET SOUTENIR LA STRUCTURE

Objectifs

- Comprendre les possibilités d'**insertion professionnelle** par la création d'entreprise
- Connaître les **étapes clés de la création d'entreprise** pour s'orienter en fonction de la **maturité** des projets
- Savoir **identifier les acteurs** de l'écosystème entrepreneurial
- Disposer d'**outils et de ressources** utiles à la préparation d'un projet entrepreneurial

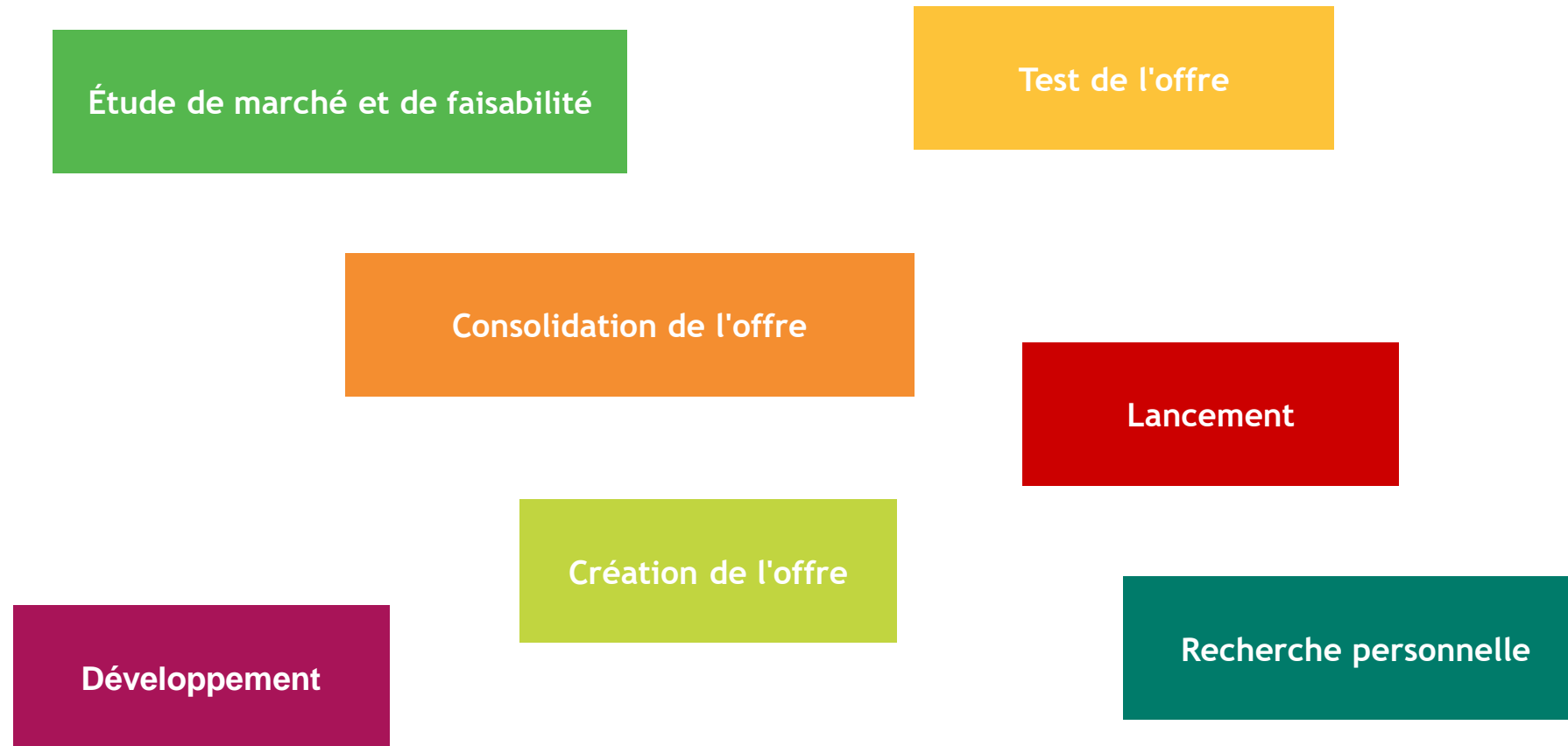


Ce cadre de référence vous permettra de **réfléchir à vos pratiques actuelles** et vous fournira des **outils** utiles pour mieux orienter un NEET.

01 PAS À PAS

Les étapes de la création d'une entreprise

Les premiers pas de l'entrepreneuriat





A VOUS DE JOUER !

Le parcours d'un entrepreneur jusqu'au lancement

Recherche personnelle

Étude de marché et de
faisabilité

Création de
l'offre

Test de l'offre

Consolidation de l'offre

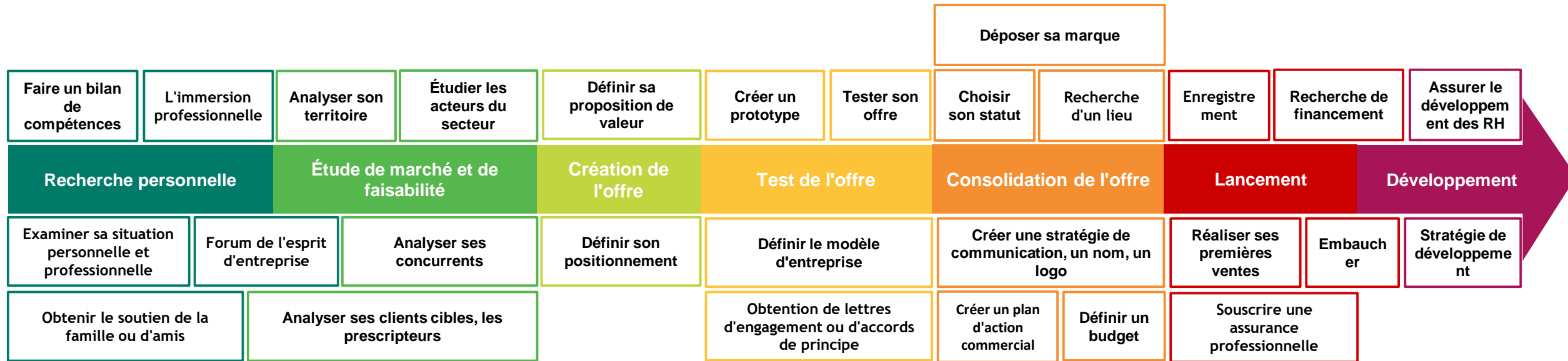
Lancement

Développement



A VOUS DE JOUER !

Le parcours d'un entrepreneur jusqu'au lancement





Sarah veut ouvrir une
boulangerie à
Barcelone

Elle analyse son
quartier : Y a-t-il
d'autres boulangeries
? Que vendent-elles ?

Elle étudie le
comportement de
ses clients cibles

Elle crée son statut de
micro-entreprise et lance
un stand sur le marché
local pour vérifier que son
projet fonctionne.

Elle cherche un
logement et obtient un
prêt pour signer son
bail.

Elle lance une
campagne de
communication,
embauche un apprenti
et réalise ses
premières ventes

Elle réadapte son
activité et met en
place un système de
click&collect et de
livraison.

JEU DE RÔLE



Comment guider les NEET dans l'entrepreneuriat ?

- Recueillir et analyser des informations avec la personne
- Savoir où en est la personne dans son projet (création d'entreprise, expérience, pourquoi elle veut créer, formation, etc.)
- Identifier l'urgence du projet (échéance à court, moyen ou long terme ?)
- Expliquer les étapes de la construction de son projet de création d'entreprise
- Les confronter aux réalités de l'entrepreneuriat
- Hiérarchiser les priorités



02 L'ÉCOSYSTÈME ENTREPRENEURIAL

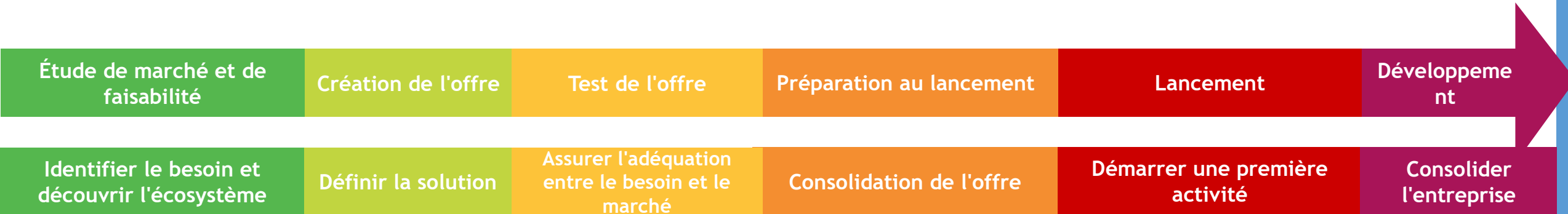
une typologie des acteurs

- Les acteurs de l'émergence et de la sensibilisation
- Les acteurs de l'aide à l'idéation
- Les acteurs du financement
- Les acteurs du suivi post-crédation

- Services de développement économique
- Structures d'accueil physiques : espaces de coworking
- Structures d'hébergement juridique
- Les acteurs de l'assistance technique
- Réseaux de franchise



à chaque étape, ses acteurs



Les acteurs de l'émergence et de la sensibilisation

Les acteurs de l'incubation

Structures d'accueil physiques : espaces de coworking

Structures d'hébergement juridique

Les acteurs du suivi post-création

Les acteurs du financement

Les acteurs de l'assistance technique

Réseaux de franchise

Avez-vous des outils que vous utilisez pour évaluer le projet d'un entrepreneur ?

Outils et ressources pour préparer un projet entrepreneurial

- Établir les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces de la start-up (SWOT)
- Présenter le modèle d'entreprise (BMC)

SWOT

Favorable

défavorable

Interne

- Points forts, savoir-faire, avantages concurrentiels,
- En quoi l'entreprise est-elle différente des autres sur le marché ?
- Expertise transférable, connaissance des produits
- Connaissance de plusieurs langues, diplôme ou certification
- Projet pertinent, capacité d'innovation, agilité
- Aspects de l'entreprise appréciés par la cible
- Compétitivité commerciale et technologique...

- Domaines d'amélioration
- Quelles sont les initiatives les moins fructueuses et pourquoi ?
- Manque de visibilité sur les réseaux sociaux en raison d'un manque de budget, donc baisse des ventes
- Manque d'outils (ordinateur, fournitures....)
- Problèmes de mobilité, de langage et de compétences
- Qu'est-ce que les concurrents font mieux ?

FORCES

FAIBLESSES

POSSIBILITÉS

MENACES

S
W
O
T

Externe

- Aspects du marché non couverts par les services ou les produits
- Collaborer avec d'autres entrepreneurs qui proposent des produits ou des services similaires
- Développez votre chiffre d'affaires et créez une "vraie" entreprise
- Nouvelles aides dans un secteur d'activité, législation favorable
- Marchés ou segments à fort potentiel et à forte croissance
- Changement dans le comportement des consommateurs

- L'évolution du secteur d'activité
- Quelles sont les tendances du marché qui se dessinent pour l'avenir ?
- L'arrivée de nouveaux acteurs dans le secteur peut entraîner une perte de parts de marché.
- Nombre croissant de concurrents sur le marché
- L'instabilité économique
- Législation défavorable

Modèle d'entreprise

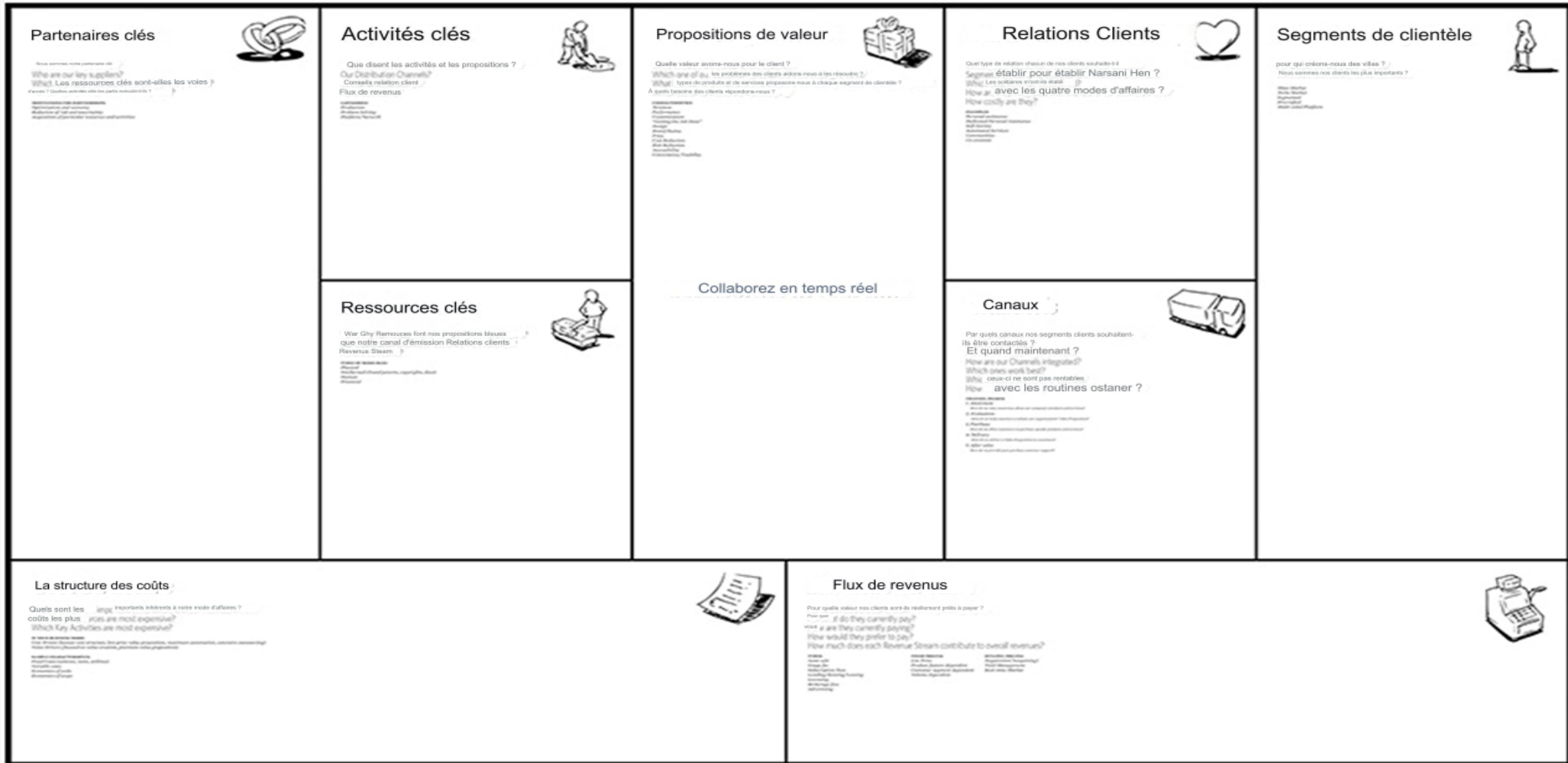
Le canevas du modèle économique

Conçu pour:

Conçu par:

On:

Itération:





Questions et commentaires

E4NEET- Renforcement des structures de soutien aux NEET dans le domaine de l'entrepreneuriat

*Grille pour les formateurs - lignes directrices pour soutenir
le processus de prise de décision des entrepreneurs
potentiels¹*

PULSE et BOS

¹Cet outil est créé dans le cadre de la formation *Entrepreneuriat social comme mécanisme de soutien aux jeunes en situation de NEET*.

Table des matières

Introduction	3
Cadre de travail.....	4
Étape 1 : auto-évaluation	4
Étape 2 : évaluation externe	7
L'évaluation du bilan de compétences	9
Questionnaire.....	1
Annexes.....	18
Bibliographie	23

Introduction

Cher participant,

Dans ce document, vous trouverez l'outil permettant de soutenir et d'orienter les futurs entrepreneurs ou ceux qui considèrent l'entrepreneuriat comme une option de carrière.

L'élément central de cet outil est le cadre européen des compétences entrepreneuriales - EntreComp, qui offre une description complète des connaissances, des aptitudes et des attitudes que les personnes doivent développer pour avoir un esprit d'entreprise.

Les questions supplémentaires incluses dans ce document sont adaptées à l'objectif de la mise en œuvre des activités du *projet E4NEET- Renforcement des structures de soutien aux NEET dans le domaine de l'entrepreneuriat*¹.

Il convient de garder à l'esprit que cet outil ne constitue pas un test psychologique validé permettant d'évaluer les caractéristiques d'une personne et qu'il doit être utilisé comme un outil de soutien permettant d'obtenir une vue d'ensemble et des lignes directrices pour conseiller les personnes qui envisagent d'entreprendre.

Cet outil comprend l'ensemble des questions ciblant des compétences spécifiques ainsi que des instructions pour la notation.

En tant que formateurs, vous conservez le droit d'adapter les questions aux caractéristiques individuelles spécifiques de la personne avec laquelle vous travaillez ou aux circonstances particulières dans lesquelles vous travaillez.

¹ Le projet E4NEETS - "Renforcement des structures de soutien aux NEETs dans le domaine de l'entrepreneuriat" vise à améliorer l'accès à l'entrepreneuriat pour les jeunes du groupe NEET (jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation). Le projet offrira également des opportunités aux professionnels travaillant avec les jeunes NEET sans expertise spécifique en matière d'entrepreneuriat social. Les activités de base et planifiées du projet créeront les conditions nécessaires pour renforcer les compétences des professionnels travaillant avec les NEET en informant les jeunes sur l'entrepreneuriat et l'entrepreneuriat social et en les formant pour mieux guider et soutenir les jeunes vers l'entrepreneuriat.

Le projet est soutenu par le programme E+ et coordonné par le Groupe SOS Pulse (France). Les partenaires de ce projet sont Belgrade Open School (Serbie), National Youth Council (Macédoine du Nord), AVITEM (France), Mission Locale Marseille (France), et Chamber of Commerce Terrassa (Espagne).

Le cadre

ÉTAPE 1 : AUTO-ÉVALUATION

LE QUESTIONNAIRE³

Le questionnaire est divisé en **six sections**. Il y a **37 questions** au total.

Les sections 3, 4 et 5 sont basées sur le cadre européen des compétences entrepreneuriales (ENTRECOMP) :²

Section 1 - Antécédents personnels, 8 questions	Non évalué
Section 2- Parcours professionnel, 5 questions	0- 132
Section 3 - Idées et opportunités, 7 questions	0- 84
Section 4-Ressources, 10 questions	0- 120
Section 5 -En action, 6 questions	0- 144
Section 6-Clôture, 1 question	Non évalué
Score total, 37 questions	0-480

Publié le 4 mars 2018, disponible sur <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/entrecomp-action-get-inspired-make-it-happenguide-utilisateur-european-entrepreneurship-competence>.

³ <https://ka4hr.eu/wp-content/uploads/Assessment-of-entrepreneurial-potential.pdf>

Comment évaluer les scores :

Score total

0- 100	Pas de caractéristiques entrepreneuriales ; il n'est pas recommandé de se lancer dans l'entrepreneuriat
100-200	Quelques caractéristiques entrepreneuriales ; entrepreneur possible, mais formation solide nécessaire
200-300	Bonnes caractéristiques entrepreneuriales : prêt pour devenir entrepreneur, une formation peut être nécessaire
300+	Excellente compréhension de l'esprit d'entreprise exige et présente des caractéristiques solides ; Recommandé pour démarrer en tant qu'entrepreneur

CONCEPTION DU SYSTÈME DE NOTATION

L'attribution des valeurs de points pour chaque réponse donnée, qui n'est généralement pas visible pour les personnes testées (répondants), est effectuée en fonction de la différenciation suivante de leur importance et de leur utilité pour les activités entrepreneuriales :

- un degré (très) faible d'un aspect partiel d'une compétence (fondamentalement pertinente sur le plan entrepreneurial) correspond généralement aux valeurs de points 0 et 3
- un degré moyen d'un aspect partiel d'une compétence (fondamentalement pertinente sur le plan entrepreneurial) correspond généralement à la valeur du point 6
- un degré (très élevé) d'un aspect partiel d'une compétence (fondamentalement pertinente sur le plan entrepreneurial) correspond généralement aux valeurs de points 9 et 12.

Ce système de notation général est modifié dans la section/le domaine "Passer à l'action", qui fait l'objet d'une attention particulière. Les éléments inclus dans cette section sont doublés pour souligner l'importance particulière de l'action (de sa propre initiative) et du (propre) comportement pour les (futurs) entrepreneurs.

ÉTAPE 2 : ÉVALUATION EXTERNE

Il est de la plus haute importance d'évaluer le questionnaire d'auto-évaluation avant de mener l'entretien lors de la deuxième étape du processus d'évaluation. Les résultats du test d'auto-évaluation constituent la base de l'entretien suivant.

Si le conseiller estime que le participant n'a pas les capacités suffisantes pour procéder à une auto-évaluation efficace ou suffisamment réaliste, il peut poser les questions du questionnaire d'auto-évaluation et en discuter avec le participant afin d'obtenir une image plus précise.

L'ENTRETIEN

L'entretien devrait durer environ 30 à 60 minutes. Après l'entretien avec le participant, les enquêteurs prennent le temps de discuter de l'entretien en privé afin de fournir un retour d'information commun et de convenir de mesures de soutien supplémentaires. Après une courte pause, le participant est invité à revenir dans la salle et est consulté personnellement sur les résultats de l'évaluation ainsi que sur les mesures à prendre. Les résultats doivent également être envoyés au participant par écrit.

LA MISE EN ŒUVRE

Il existe deux versions de la mise en place de l'évaluation des compétences.

- 1) Les participants effectuent l'auto-évaluation à l'aide de l'outil électronique. Ils ne sont pas obligés de se trouver dans un lieu spécifique pour cela. Les partenaires de mise en œuvre sont libres de décider s'ils invitent tous les participants à remplir les tests ensemble dans un lieu spécifique (en ligne ou hors ligne) ou si les participants les remplissent en ligne dans un lieu de leur choix. Ensuite, chaque participant sera invité individuellement à l'entretien d'évaluation à une date qui conviendra aux deux parties.
- 2) L'évaluation des compétences peut également être réalisée selon un système de blocs. La journée est alors divisée en deux parties. Le matin, 4 à 6 participants remplissent la version électronique de l'outil d'auto-évaluation. Une fois que le premier participant a terminé le test, les entretiens peuvent commencer. Lorsque tous les participants ont été interrogés, les enquêteurs font une pause. La même procédure est répétée l'après-midi. Cette configuration peut également être adaptée à plusieurs journées consécutives d'évaluation des compétences.
- 3) Les questions sont déjà dans le diagnostic du conseiller et celui-ci se sent à l'aise pour remplir le questionnaire pour le jeune NEET et évaluer ses capacités à créer une entreprise.

LES RÉSULTATS

Les résultats de l'entretien et les recommandations qui en découlent sont consignés par écrit. Les participants sont également informés et conseillés verbalement. En outre, un bref protocole écrit de chaque entretien doit être établi.

L'ÉVALUATION DU BILAN DE COMPÉTENCES

L'évaluation des compétences se fait de deux manières : (1) l'auto-évaluation, (2) l'évaluation de l'intervieweur.

Les enquêtes doivent comprendre des questions portant sur les deux parties de la procédure d'évaluation.

Les partenaires de mise en œuvre veillent à ce que tous les participants et les enquêteurs remplissent l'enquête. Les deux parties collaborent à la préparation des prochaines étapes d'apprentissage/de planification.

Questionnaire

Section 1 Contexte personnel	Non évalué
---	------------

1. Veuillez indiquer votre âge.

2. Veuillez indiquer votre sexe.

féminin

homme

autres

3. Quelle est la situation actuelle de votre carrière ? Quelle option envisagez-vous et pourquoi ?

4. Avez-vous une situation financière stable ? Veuillez préciser.

5. Êtes-vous bien entouré par votre famille ou vos amis ? Bénéficiez-vous d'un soutien moral quelconque ?

6. Qu'est-ce qui a le plus influencé votre vie et pourquoi ?

7. Décrivez-vous votre environnement personnel (vos amis, votre famille, vos proches, d'autres ressources humaines, etc. Veuillez expliquer pourquoi.

8. Veuillez décrire votre situation en matière de logement. Vivez-vous seul, avec vos parents, un membre de votre famille, un partenaire affectif, un ami, un colocataire... Avez-vous votre propre logement ? Votre situation de logement est-elle stable ?

Section 2 Parcours professionnel	0- 132
---	--------

9. Quel est votre niveau d'études le plus élevé ?

Options	Score
Pas de diplôme scolaire, connaissances de base	0
Un peu d'école, pas de diplôme, quelques connaissances	3
Ecole jusqu'à 16 ans, bonnes connaissances pratiques	6
Ecole jusqu'à 18+, diplôme scolaire, connaissances solides	9
Diplôme de l'enseignement supérieur ou diplôme professionnel, connaissances approfondies ou niveau licence, master ou doctorat	12

10. Combien d'années d'expérience professionnelle dans une entreprise avez-vous ?

Options	Score
Aucune expérience professionnelle	0
Entre plusieurs mois et moins d'un an.	6
Entre 1 et 3 ans	12
Entre 3 et 5 ans	18
Plus de 5 ans	24

11. Je connais bien le secteur d'activité dans lequel je souhaite créer une entreprise.

Options	Score
Non, c'est un secteur complètement nouveau pour moi.	0
Oui, je travaille dans le secteur depuis plusieurs mois, mais depuis moins d'un an.	6
Oui, je travaille dans le secteur depuis 1 à 3 ans.	12
Oui, je travaille dans ce secteur depuis 3 à 5 ans.	18
Oui, je travaille dans le secteur depuis plus de 5 ans.	24

10. Avez-vous déjà travaillé en tant qu'entrepreneur ?

Options		Score
Non		0
Oui, juste moi, travailleur indépendant		24
Oui, j'avais ma propre entreprise et mes propres employés		48

11. Avez-vous déjà occupé un poste de gestion ou de direction ?

Options		Score
Non		0
Oui		24

Score total section 2

	Score maximum : 132
--	---------------------

Section 3 - Idées et opportunités

0- 84



(Compétence : repérer les opportunités)

Veuillez donner une note sur une échelle de 1 à 5.

12a. En général, je peux trouver des moyens et des occasions d'aider les autres.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2. oui, la plupart du temps		9
3. Parfois		6
4. pas beaucoup		3
5. non, pas du tout comme moi		0

12b. Je peux trouver des opportunités économiquement intéressantes pour satisfaire un besoin économiquement pertinent.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. Non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : créativité)

13. D'une manière générale, je suis curieux de découvrir de nouvelles choses.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : Vision)

14. Je peux construire une vision inspirante de l'avenir, non seulement pour moi, mais aussi et surtout pour les autres.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : valoriser les idées)

15a. J'aime connaître l'opinion des autres et partager des idées.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

15b. Je sais que les idées commerciales d'autrui peuvent être utilisées et mises en œuvre, alors que respecter leurs droits (par exemple, les droits d'auteur et les brevets).

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : réflexion éthique et durable)

16. Je comprends que mes idées et mon comportement ont des conséquences et un impact sur mon entourage et la communauté.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. Non, pas du tout comme moi		0

Score total section 3

	Score maximum : 84
--	--------------------

Section 4 - Ressources

0-120



(Compétence : Leadership)

17a. Dans un groupe, j'ai l'habitude de jouer le rôle de leader.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

17b. Je suis à l'aise pour diriger des employés, prendre des responsabilités et ne pas hésiter à prendre des décisions difficiles.

Options		Score
1. Oui, c'est vrai - c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. Non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : conscience de soi et efficacité personnelle)

18. Je suis conscient de mes besoins essentiels, de mes désirs, de mes intérêts et de mes objectifs, mais aussi de mes faiblesses en tant que personne.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : motivation et persévérance)

19. Je n'ai pas peur de travailler dur pour atteindre mes objectifs et suivre ma passion, même si je rencontre des difficultés.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9

3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : mobiliser les ressources)

20a. Je sais où je peux obtenir de l'aide lorsque je suis confronté à des difficultés.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

20b. Je sais où je peux obtenir de l'aide ou des conseils concernant mes activités entrepreneuriales lorsque j'ai des difficultés à réaliser mes projets.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : culture financière et économique)

21a. Je peux établir un budget familial de manière responsable.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

21b. Je comprends les fondements financiers et économiques de la gestion d'une entreprise et j'agis en conséquence.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : mobiliser les autres)

22a. Je peux susciter l'enthousiasme des autres pour mes idées.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12

2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

22b. Je peux motiver et susciter l'enthousiasme des autres pour mes idées entrepreneuriales.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		12
2		9
3		6
4		3
5. non, pas du tout comme moi		0

Score total section 4

	Score maximum : 120
--	---------------------

Section 5- Passer à l'action

0-144



(Compétence : prendre l'initiative)

23a. Je fais preuve d'initiative pour résoudre les problèmes qui me concernent ou qui concernent ma communauté.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		24
2		18
3		9
4		6
5. non, pas du tout comme moi		0

23b. Je donne suite aux idées et aux opportunités commerciales.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		24
2		18
3		9
4		6
5. non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : planification et gestion)

24. Je peux créer un plan d'action qui identifie les étapes nécessaires pour atteindre mes objectifs.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		24
2		18
3		9
4		6
5. non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : faire face à l'incertitude, à l'ambiguïté et au risque)

25. Je peux prendre des décisions personnelles, même lorsque les informations disponibles sont insuffisantes et que le résultat est incertain.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		24
2		18
3		9

4		6
5. non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : travailler avec les autres)

26. Je peux travailler avec des personnes et des groupes très différents (différences de sexe, de nationalité, de pays d'origine, d'orientation religieuse, d'opinions politiques, etc.)

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		24
2		18
3		9
4		6
5. non, pas du tout comme moi		0

(Compétence : apprentissage par l'expérience)

27. Je peux réfléchir et juger mes réussites et mes échecs et en tirer des leçons.

Options		Score
1. oui, c'est vrai, c'est moi		24
2		18
3		9
4		6
5. non, pas du tout comme moi		0

Score total section 5

	Score maximum : 144
--	---------------------

Recap score toutes sections

Section 2 (max : 132)	
Section 3 (max : 84)	
Section 4 (max : 120)	
Section 5 (max : 144)	
Total (max : 480)	

Veillez vous référer au tableau d'évaluation de la note pour l'analyse des résultats.



Section 6 - Clôture

Non évalué

28. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez partager ou souligner en ce qui concerne le fait d'être ou de devenir un entrepreneur ?

Section 7 - Suivi

Uniquement pour les enquêteurs

N'oubliez pas que ce test n'est qu'un document d'appui et qu'il **NE PEUT PAS** être utilisé comme évaluation finale des caractéristiques d'une personne. Le travail sur cet outil doit se faire en collaboration. Lorsque l'évaluation est terminée, discutez des résultats avec le participant. **Le point de vue du participant est important pour définir les prochaines étapes.**

Lorsque le score présente un potentiel entrepreneurial faible ou très faible :

- Discuter avec le participant des **options potentielles** (cours supplémentaires (y compris les compétences non techniques), ou différentes options de carrière). Il est essentiel de **ne pas démotiver** le participant pour qu'il choisisse l'entrepreneuriat à n'importe quel moment de sa vie professionnelle, mais d'envisager différentes options avant l'entrepreneuriat.
- Si quelqu'un se décourage après l'évaluation, il convient de se concentrer sur les **points forts** des participants et sur la manière dont ils peuvent être utilisés.

Lorsque le score présente une forte ou une certaine nécessité de formation supplémentaire :

- Discutez avec le participant des **ressources potentielles** disponibles au sein de votre organisation/institution ou d'une organisation/institution similaire.
- Discutez avec le participant des **ressources** qu'il possède peut-être déjà ou qu'il est prêt à utiliser.
- Une attention particulière doit être accordée à l'évaluation de la volonté et de la **motivation** d'une personne à participer à une formation complémentaire. En outre, gardez à l'esprit ses ressources personnelles (argent, temps, énergie).
- Discutez avec le participant de l'**option potentielle pour la formation ou l'expérience sur le terrain** en mettant l'accent sur les éléments suivants : *ce qui est nécessaire* (résultats basés sur l'évaluation du test ou votre évaluation personnelle des compétences d'une personne), les *désirs personnels*, les *ressources personnelles* et *ce qui est disponible dans l'environnement d'une personne*.

Lorsque le score présente un fort potentiel pour devenir entrepreneur :

- Discuter des **prochaines étapes** potentielles.
- Suggérer la création d'un **plan d'apprentissage individuel** (si nécessaire) • Offrir un **soutien** pour développer davantage l'idée du projet (si possible).
- Offrir un soutien supplémentaire au cours de la période suivante (si un participant en a besoin et si votre organisation/institution en a la possibilité).
- Discutez avec le participant des **ressources potentielles disponibles** au sein de votre organisation/institution ou d'une organisation/institution similaire. Le conseiller peut être amené à rediriger l'entrepreneur vers un collègue ou une organisation qui peut aider le jeune à construire son projet.

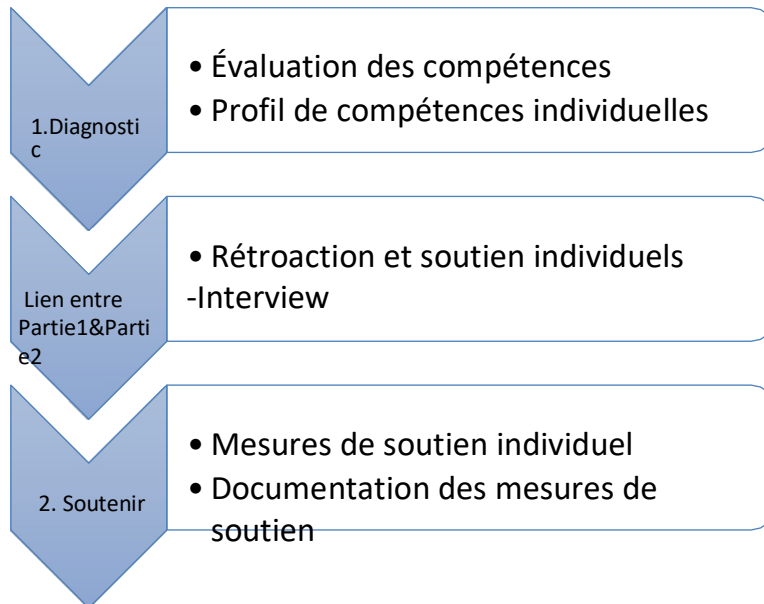
Annexes

ANNEXE I OUTIL D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES D'ANALYSE

L'outil sert à déterminer les compétences et les aptitudes entrepreneuriales des participants afin de cibler et d'accompagner la consultation ultérieure. Il est conseillé de l'appeler "vérification du profil" ou "analyse du potentiel", ou autre, plutôt que "test". Cela souligne le fait qu'il ne s'agit pas d'un examen noté, mais d'une auto-évaluation qui sert de réflexion et de base à la consultation ultérieure.

²Après avoir examiné les outils existants, il a été décidé d'élaborer un test distinct basé sur le cadre EntreComp de l'UE afin de contrôler entièrement la mise en place et l'évaluation des résultats. L'analyse suivante montre l'ambiguïté du terme "entrepreneur".

D'une manière générale, une analyse de potentiel est structurée en deux parties : le diagnostic et les mesures de soutien. Ces deux parties sont reliées par un entretien individuel de feedback entre le participant et le coach.



Il existe trois approches diagnostiques différentes, qui peuvent également être reliées entre elles si nécessaire. Ces approches sont (a) axées sur la personnalité, (b) axées sur la simulation ou (c) axées sur la biographie.

Quelle que soit l'approche utilisée, il est important de noter que chaque diagnostic n'est qu'un instantané de l'état de santé d'une personne.

L'ensemble des compétences d'une personne et peut donc produire un résultat différent à tout moment.

Selon Retzmann et al. (2017), les trois approches diagnostiques doivent être comprises comme suit :

A. L'approche axée sur la personnalité part du principe que les caractéristiques personnelles sont généralement très stables et qu'elles influencent notre comportement quotidien. Le diagnostic est établi à l'aide de tests (d'auto-évaluation).

B. L'approche axée sur la simulation suppose que le comportement dépend de la situation. Par conséquent, le diagnostic est établi à partir d'échantillons de travail et de centres d'évaluation.

C. L'approche axée sur la biographie part du principe que le comportement actuel peut être déduit de l'analyse du passé. Le diagnostic est établi au moyen d'entretiens ou de CV.

Afin de garantir une évaluation et une formation de haute qualité des participants, des profils d'exigences doivent être créés et mis en œuvre. Tout d'abord, il convient de définir le terme "entrepreneur" et les compétences qui y sont associées. Une recherche bibliographique révèle rapidement à quel point le terme "entrepreneur" est diffus et qu'il n'existe pas de définition communément utilisée. Retzmann et al (2017) : Les termes "homme d'affaires" et "entrepreneur" sont souvent utilisés comme synonymes dans les discussions scientifiques. Comme

² Source

: Thomas Retzmann et al. (2017) Losleger - Potenzial analyse zum unternehmerischen Denken und Handeln. Berufliche Orientierung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen 2. voll ständigüber arbeitete Auflage, S.24.

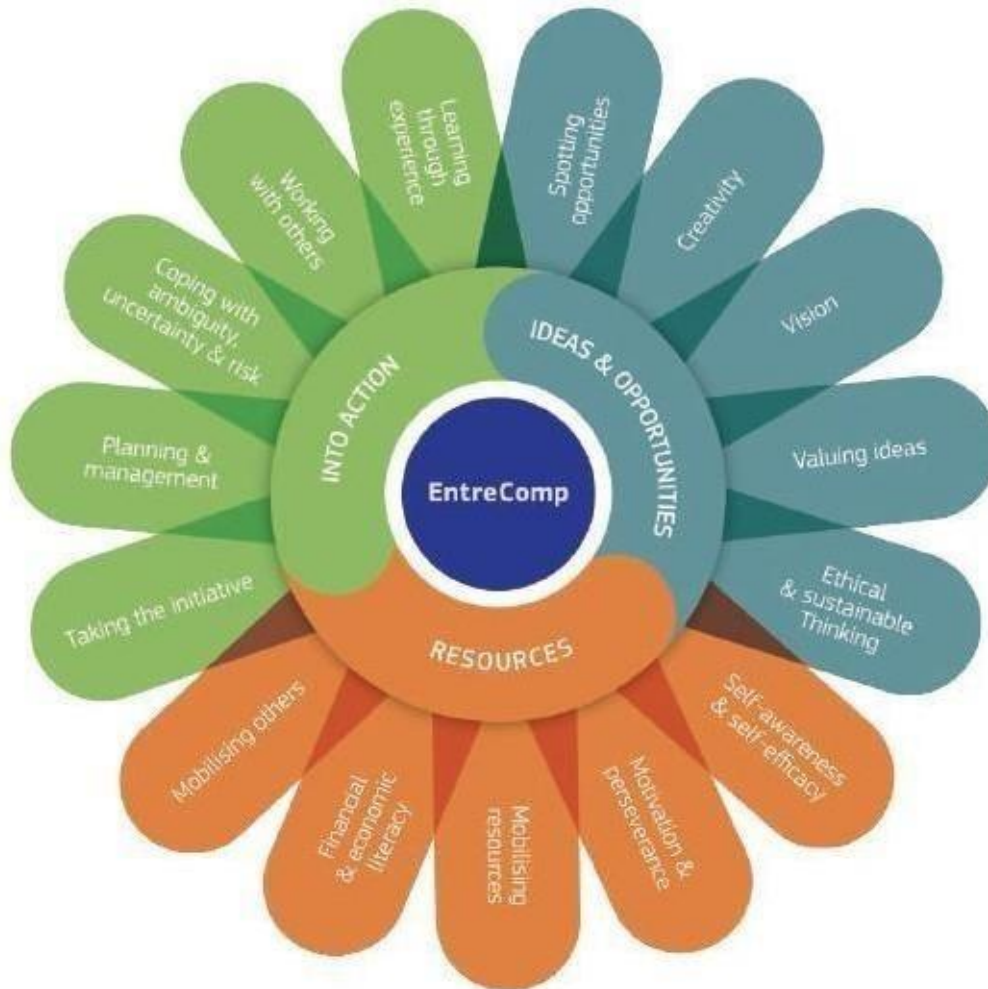
il n'existe pas de traduction appropriée du mot entrepreneuriat, les auteurs germanophones décrivent le concept d'entrepreneuriat à l'aide de plusieurs actions. Les termes "esprit d'entreprise" ou "esprit d'entreprise" sont également souvent utilisés. Toutefois, contrairement au terme allemand *Unternehmer*, le terme anglais Entrepreneur met l'accent sur la perspective de créer de nouvelles unités. L'entrepreneur peut donc être considéré principalement comme le fondateur d'une entreprise et non comme celui qui reprend et poursuit une entreprise existante. En économie, le terme entrepreneur est principalement utilisé comme un terme collectif pour désigner l'exécution de certaines tâches de gestion dans les entreprises. Néanmoins, le concept d'entrepreneuriat n'est pas défini de manière uniforme dans la littérature et reste souvent diffus. Les points de vue et les perspectives sont souvent très éloignés les uns des autres" (p.13f.).⁵

Il en résulte une certaine difficulté dans l'élaboration d'un profil d'exigences. Le point crucial n'est donc pas de dresser une liste exhaustive des critères qui prédisent le succès d'un entrepreneur et qui ne peuvent être attribués qu'à l'esprit d'entreprise, mais d'examiner les caractéristiques que les entrepreneurs eux-mêmes considèrent comme importantes et les caractéristiques spéciales qui les distinguent d'autres groupes professionnels. À cette fin, la Commission européenne a élaboré le cadre de compétences en entrepreneuriat - EntreComp - afin de fournir un cadre de référence commun pour l'entrepreneuriat en tant que compétence pour tous les citoyens de l'UE. Ce cadre peut être utilisé comme base pour les programmes d'études et les activités d'apprentissage, ainsi que pour l'identification des compétences entrepreneuriales.

⁵Original en allemand ; Traduit par l'auteur

Cadre EntreComp

Le cadre EntreComp est divisé en trois domaines de compétences : (1) idées et opportunités, (2) ressources et (3) action. Ceux-ci contiennent à leur tour cinq compétences chacun, qui sont opérationnalisées par environ 30 résultats d'apprentissage par compétence, de sorte qu'au final, il y a 442 résultats d'apprentissage (voir le graphique ci-dessous).



Source: McCallumetal, 2018, p.14

L'outil d'évaluation des compétences développé pour les "nouveaux entrepreneurs" est structuré sur le modèle d'EntreComp. Sally Caird (2013) et Thomas Retzmann et al. (2017), ce dernier se référant quant à lui aux "Big Five" de Lewis Goldberg (1992) ou de Paul T. Costa Jr. & Robert Mc Crae (1995) et au test F-DUP du Prof. Dr. Günter F. Müller (2010).

Sally Caird a développé les qualités principales et secondaires suivantes d'un profil d'exigences pour les entrepreneurs en combinant des analyses de tests psychologiques, des descriptions d'entrepreneurs et des tests pilotes avec des entrepreneurs et d'autres groupes professionnels.

Besoin de réussite	Besoin d'autonomie/d'indépendance	Tendance s créatives	Preneur de risque calculé	Locus de contrôle
Orientation vers l'avenir	Indépendance, préférant travailler seul, surtout s'il ne peut pas être le "chef".	Curieux et intéressé par les nouvelles idées	Analytique, capable d'évaluer les avantages probables par rapport aux coûts probables d'un projet. actions	Opportuniste, recherche et profite des opportunités
Orientation vers des objectifs ambitieux mais réalistes	Auto-expressif, ressentant un fort besoin de faire ses propres choses à sa manière, plutôt que de travailler sur les projets d'autrui	Tendance à l'imagination, à l'inventivité ou à l'innovation nouvelles idées	Orientés vers les objectifs, ils se fixent des objectifs ambitieux mais réalisables.	Confiance en soi avec la conviction de maîtriser son destin et de provoquer sa propre chance, plutôt que d'être contrôlé par les autres. destin
Indépendance de vos idées et de vos points de vue par des opinions tranchées	Avoir des opinions, dire ce qu'il pense et se faire sa propre opinion sur les sujets.	Orientation vers le changement, préférant la nouveauté, le changement et les défis, et n'aimant pas s'enfermer dans la routine.	Décisif, capable d'agir sur la base d'informations incomplètes et apte à juger si les informations complètes sont insuffisantes pour action	Proactifs, ils assument la responsabilité personnelle de résoudre les problèmes qui se posent afin de réussir selon leurs conditions.
Volonté de travailler longtemps et dur si nécessaire pour accomplir les tâches.	Leadership, préférant être responsable et n'aimant pas recevoir d'ordres	Polyvalent et capable de puiser dans ses ressources personnelles pour des projets ou la résolution de problèmes.	Conscience de soi et capacité à évaluer avec précision ses propres capacités	Détermination et maîtrise de la vie par une forte volonté
Détermination à s'assurer que vos objectifs sont atteints même en cas de difficultés	Détermination, forte volonté et obstination pour leurs intérêts	L'intuition, la capacité à synthétiser les idées et les connaissances, et à faire de bonnes suppositions lorsqu'il s'agit d'une question de santé publique. nécessaire	Gestion efficace de l'information, utilisation de l'information pour calculer la probabilité de succès	Croyance en soi, assimilation des résultats obtenus aux efforts déployés

Perspectives optimistes	Individualiste et insensible à l'environnement Pression du groupe			
Gestion efficace du temps	Non conventionnel et prêt à se démarquer par sa différence Aux autres			
Forte orientation vers les tâches à accomplir				
Confiance en ses propres capacités				
Responsable et persévérant dans la poursuite de ses objectifs				
Agité, motivé et énergique				
Orienté vers les résultats avec soi-même et les autres				

Bibliographie

LISTE DES TESTS EN LIGNE QUI ONT SERVI DE SUPPORT À L'ÉLABORATION DES TESTS D'ÉVALUATION

- Banque de développement du Canada. *Auto-évaluation du potentiel entrepreneurial* : <https://www.bdc.ca/en/articles-tools/entrepreneurtoolkit/business-assessments/pages/self-assessment-test-your-entrepreneurial-potential.aspx?page=Home>
- Caird, Sally (2013). *Mesure générale du test de tendance à l'entrepreneuriat*, GET: <http://www.get2test.net/get2test.html>
- Entrepreneur, *quel est votre esprit d'entreprise?* <https://www.entrepreneur.com/article/246454>
- Pass compétences entrepreneuriales : <https://self.entrepreneurialskillspass.eu/>
- OctoSkillsApp : <http://www.octoskills.com/>
- Psychtests. *Entrepreneurial Personality Profile* : <https://testyourself.psychtests.com/testid/3011>
- Université technique de Dortmund. École d'entrepreneuriat. *Test zur Unternehmerpersönlichkeit* : http://www.wiwi.tu-dortmund.de/wi/leo/Medienpool/Entrepreneurship/ENTREPRENEURSHIP_SCHOOL_Fragebogen1.pdf

SOURCES POUR LA COMPARAISON INTERNE DES COMPÉTENCES ENTREPRENEURIALES

- Agence pour les examens finaux centralisés en Inde (n.d.). *Compétences entrepreneuriales* : <https://eshipnotes.wordpress.com/topics/class-xi/entrepreneurial-competencies/>
- Bacigalupo, Margherita et al. (2016). *EntreComp : Le cadre de compétences en entrepreneuriat*. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne ; EUR27939 FR.
- Czobor, Zsuzsanna (2013). *Compétences entrepreneuriales personnelles* : http://www.tankonyvtar.hu/en/tartalom/tamop412A/0007_b_team_academy_scom/personal_entrepreneurial_competencies_pecs91LvBivZxuJCgZnY.html
- Pass compétences entrepreneuriales : <https://self.entrepreneurialskillspass.eu/>
- Grzeskowitz, Ilja (2017). *Das sind die 7 Eigenschaften von Top-Unternehmern* : <https://www.undernehmer.de/management-people-skills/148527-erfolgreiche-unternehmer-denken-und-eigenschaften-von-spitzenunternehmern>
- Man, Thomas W. Y., Theresa Lau & K. F. Chan (2002). La compétitivité des petites et moyennes entreprises : A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies. *Journal of Business Venturing*, 17, 123- 142.
- Merath, Stefan (2015). *Die 3 wichtigsten Kompetenzen als Unternehmer*: <http://www.managementportal.de/inhalte/artikel/fachbeitraege/21-management-und-strategie/535-die-3-wichtigsten-kompetenzen-als-unternehmer.html>
- Michalke, Prof. Dr. Armin (2008). *Herausforderung Selbständigkeit - persönliche Anforderungen*: https://www2.ostfalia.de/export/sites/default/de/pws/michalke/unternehmensfuehrung/herausforderung_selbstaendigkeit.pdf
- Centre de l'Europe du Sud-Est pour l'apprentissage entrepreneurial (2016). *L'apprentissage entrepreneurial. Une approche des compétences clés*. Zagreb, Croatie.

**La vraie vie d'un entrepreneur : Mythes et
réalités de l'entrepreneuriat / Risques et
opportunités / avantages et inconvénients -
études de cas**



Co-funded by
the European Union

Etude de cas n°1

Mina a 24 ans et, il y a quelques semaines, elle a décidé de devenir chef d'entreprise.

Sa motivation est qu'elle ne veut pas travailler avec d'autres personnes et qu'elle veut être son propre patron. Elle pense également que c'est le seul moyen de "devenir riche" et de s'offrir des articles de luxe et des voyages.

Son souhait est d'ouvrir un salon de beauté.

Ses parents sont riches et veulent la soutenir financièrement (elle est leur seule enfant), mais ils pensent qu'elle n'est pas assez mûre pour une telle expérience.

À quoi ressemblerait votre séance avec Mina ? Quelles sont les questions que vous lui poseriez et les informations que vous partageriez avec elle ?

Quels sont les éléments de son cas qui vous posent problème et quelle solution proposeriez-vous ?

Etude de cas n°2

Olivette a 57 ans et vit en France.

Elle travaille comme employée de banque et, pendant son temps libre, elle fait du bénévolat dans une soupe populaire. Elle a un mari et deux filles adultes. Bien qu'elle ait un bon salaire, elle estime que son travail ne l'épanouit pas et elle veut faire quelque chose de bien et quelque chose "qui l'aidera à rendre ce monde meilleur". Elle envisage d'ouvrir une pâtisserie dans laquelle elle emploierait des femmes victimes de violences domestiques, qu'elle veut aider à se remettre sur pied.

Elle a envisagé de nombreux programmes d'entrepreneuriat, mais sa plus grande crainte est d'être trop âgée et de ne pas avoir assez d'énergie pour créer une entreprise et la rendre durable.

Elle a le soutien total de sa famille et de ses amis, mais elle n'est pas encore sûre de sa décision.

À quoi ressemblerait votre séance avec Olivette ? Quelles questions lui poseriez-vous et quelles informations partageriez-vous avec elle ?

Quels sont les éléments de son cas qui vous posent problème et quelle solution proposeriez-vous ?

Etude de cas n°3

Barrak est un réfugié africain de 32 ans qui vit en Espagne.

Il a récemment obtenu l'asile en Espagne, et maintenant il ne veut pas trouver un emploi "normal", mais faire quelque chose qui aiderait d'autres réfugiés d'Afrique.

Il veut ouvrir un restaurant où les employés seraient d'autres réfugiés. Dans son pays d'origine, il a travaillé comme réparateur et n'a aucune connaissance en matière de création d'entreprise, d'hôtellerie ou de cuisine.

Il est convaincu que son expérience en tant que réfugié en Espagne n'est que pertinente, et c'est la chose la plus importante qu'il souligne.

À quoi ressemblerait votre entretien avec Barrak ? Quelles sont les questions que vous lui poseriez et les informations que vous partageriez avec lui ?

Quels sont les éléments de son cas qui vous semblent problématiques et quelle solution proposeriez-vous ?

Etude de cas n°4

Ana est une enseignante de 27 ans qui vit en Serbie. Elle souhaite créer sa propre entreprise, mais estime que ses idées ne sont pas très créatives et qu'elle a l'impression d'avoir déjà vu toutes les idées.

Bien qu'elle soit informée du processus de création d'entreprise, elle craint de ne pas avoir suffisamment de connaissances à ce sujet et de n'avoir rien appris à l'université.

À quoi ressemblerait votre séance avec Ana ? Quelles sont les questions que vous lui poseriez et les informations que vous partageriez avec elle ?

Quels sont les éléments de son cas qui vous posent problème et quelle solution proposeriez-vous ?

Etude de cas n°5

Filip a 29 ans et vit en Macédoine. Après l'université, il a trouvé un emploi dans une société de transport privé, mais il a décidé de créer sa propre entreprise parce qu'il pense qu'il pourra ainsi gagner plus d'argent.

Il participe à un programme de mentorat pour les futurs entrepreneurs et souhaite acquérir des connaissances et des compétences supplémentaires. Cependant, au cours de ses conversations avec d'autres personnes, il a souvent entendu dire que la création d'une entreprise exige un engagement total et que les entrepreneurs n'ont pas beaucoup de temps à consacrer à eux-mêmes et à leur famille.

Ses projets d'avenir incluent sa propre famille, qui est sa première priorité.

Il est indécis sur la question de savoir s'il doit poursuivre le programme ou envisager une autre option de carrière que l'entrepreneuriat. Finalement, il a décidé de planifier une session individuelle avec le conseiller.

À quoi ressemblerait votre entretien avec Filip ? Quelles sont les questions que vous lui poseriez et les informations que vous partageriez avec lui ?

Quels sont les éléments de son cas qui vous semblent problématiques et quelle solution proposeriez-vous ?

Etude de cas n°6

Sofia a 42 ans et est mère célibataire de deux enfants.

Il y a dix ans, elle avait son propre salon de beauté, qu'elle a dû fermer pour s'occuper de ses enfants. Depuis, elle a occupé divers emplois et a bénéficié du soutien financier de sa famille. Lors d'une récente conversation, son amie lui a demandé pourquoi elle ne reprenait pas sa propre affaire, alors qu'elle a maintenant plus de connaissances et d'expériences et qu'elle est douée dans son travail.

Sofia estime que le risque est trop grand, qu'elle est trop âgée pour s'y consacrer pleinement et qu'elle ne peut pas combiner ses obligations familiales et professionnelles.

Néanmoins, elle se souvient du plaisir qu'elle a eu à être chef d'entreprise et décide de consulter un conseiller.

À quoi ressemblerait votre séance avec Sofia ? Quelles sont les questions que vous lui poseriez et les informations que vous partageriez avec elle ?

Quels sont les éléments de son cas qui vous posent problème et quelle solution proposeriez-vous ?

E4NEETS:

03 Conseils pour coacher un entrepreneur : renforcer leur confiance - difficultés et solutions



**Co-funded by
the European Union**

Instructions pour le travail individuel

Choisissez une étude de cas de votre client potentiel

Définissez les principaux défis et les solutions potentielles

Expliquez à quoi ressemblerait votre entretien de conseil avec le jeune.

10 minutes de préparation pour chaque participant

5 minutes pour présenter aux autres participants de la formation

E4NEETS :

04. Conseils pour coacher un entrepreneur : renforcer sa confiance - difficultés et solutions - cas pratiques



Co-funded by
the European Union

Travail individuel - cas d'étude

Etude de cas n° 1

Marco a 23 ans. Il a terminé ses études secondaires et a occupé différents emplois. Il veut devenir son propre patron et ouvrir sa propre entreprise. Bien qu'il ne connaisse rien à l'entrepreneuriat, il pense que les cours sont une perte de temps et qu'il est assez intelligent pour tout faire lui-même.

Il vient voir le conseiller à la demande de ses parents, mais il croit fermement qu'il n'a pas besoin d'aide.

Pendant la séance, il se montre très arrogant, lève les yeux au ciel, interrompt le conseiller et souligne qu'il n'est pas stupide et qu'il sait comment ouvrir une entreprise.

En tant que conseiller, comment vous comportez-vous pendant la séance et comment contrôlez-vous la situation?

Etude de cas n°2

Irma a 28 ans et est diplômée d'une école de commerce. Elle souhaite ouvrir une entreprise de marketing numérique. Lorsqu'elle planifie son parcours de développement, elle souligne souvent à son conseiller que l'argent est très important pour elle. Lorsque le conseiller attire son attention sur le fait que la gestion d'une entreprise implique le paiement de divers frais, elle essaie toujours de calculer la somme d'argent dont elle disposera par la suite et demande si ces dépenses sont nécessaires. Son principal souhait est de vivre de manière détendue et de pouvoir s'offrir tout ce qu'elle veut.

À quoi ressemblerait votre séance avec Irma ? Quelles sont les questions que vous poseriez à Irma ?

Quels sont les éléments de son cas qui vous posent problème et quelle solution proposeriez-vous ?

Etude de cas n°3

Julien suit un cours sur l'entrepreneuriat. Il a 29 ans et souhaite ouvrir son propre restaurant. Pendant le cours, il pose souvent des questions et recherche activement le soutien de mentors et de conseillers. Cependant, lorsqu'il planifie le développement de son entreprise, il se concentre sur les éléments limitants et considère chaque défi comme une raison potentielle d'abandonner. Bien qu'il dispose de suffisamment de connaissances et de ressources pour créer une entreprise avec succès, il pense à l'avance à tous les problèmes réels et moins réels qui pourraient survenir.

Le mentor attire son attention sur le fait qu'il est très pessimiste, mais Julien affirme qu'il n'est que dans la réalité et qu'il ne veut pas trop espérer.

En tant que conseiller, comment vous comportez-vous pendant la séance et comment soutenez-vous Julien ?

Etude de cas n°4

Camilla a 30 ans et, il y a deux mois, elle a quitté son emploi et décidé de devenir entrepreneur. Au moment où elle a démissionné, elle n'avait pas d'appartement et ses parents ont été déçus de sa décision de quitter un emploi bien rémunéré. Ils estiment qu'elle ne devrait pas retourner dans leur petite ville, mais trouver un autre emploi et être financièrement indépendante.

Camilla décide d'investir toutes ses économies dans sa future entreprise, qui fera des gâteaux et des pâtisseries à base de fruits exotiques. Sa famille et ses amis lui disent qu'elle est folle et que tout va échouer avant même d'avoir commencé, et elle leur répond qu'il n'y a pas de gain sans grand risque.

Elle se rend chez un conseiller afin d'obtenir un soutien supplémentaire pour son projet.

À quoi ressemblerait votre séance avec Camilla ? Quelle question poseriez-vous à Camilla ?

Quels sont les éléments de son cas qui vous posent problème et quelle solution proposeriez-vous ?

Etude de cas n°5

Dario a 29 ans et suit actuellement un cours pour jeunes entrepreneurs. Il assiste attentivement aux cours, mais il est très mal à l'aise dans toutes les activités qui impliquent un travail de groupe. Au cours de la conférence sur le travail en réseau, il souligne que s'il voulait travailler avec d'autres personnes, il obtiendrait un emploi dans une entreprise, et qu'il ne voudrait pas avoir la sienne. Au cours de la conversation avec le conseiller, ce dernier remarque que Dario a des difficultés à nouer des contacts sociaux, qu'il compte sur lui-même et qu'il lui est difficile de demander de l'aide.

À quoi ressemblerait votre séance avec Dario ? Quelle question aborderiez-vous avec lui ?
Quels sont les éléments de son cas qui vous posent problème et quelle solution proposeriez-vous ?

Etude de cas n°6

Sara a 29 ans et va bientôt ouvrir sa propre entreprise. Son idée est de produire des vêtements conçus par des femmes migrantes. Elle a suivi plusieurs cours sur l'entrepreneuriat et est très bien informée sur les procédures de création d'entreprise. Elle s'est engagée à fond et est très optimiste.

Lorsqu'elle en parle à ses amis, elle dit qu'un jour sa collection sera présentée avec celle de Chanel lors des semaines de la mode, que les femmes qui travaillent dans son entreprise

gagneront des millions et qu'elles seront un exemple pour toutes les autres femmes migrantes du monde entier. Les amis et la famille de Sara la soutiennent pleinement, mais notent qu'elle est souvent irréaliste dans ses ambitions.

Ses parents lui proposent une séance supplémentaire avec le conseiller, et elle se rend à l'entretien.

Comment se déroulerait votre séance avec Sara ? Quelle question aborderiez-vous avec elle ?

Quels sont les éléments de son cas qui vous posent problème et quelle solution proposeriez-vous ?

E4NEETS:

La vraie vie d'un entrepreneur : Mythes et réalités de l'entrepreneuriat / Risques et opportunités / avantages et inconvénients



**Co-funded by
the European Union**

- Instructions pour le travail en groupe
- Répartissez-vous de manière aléatoire en petits groupes (jusqu'à 3).
- Discutez de votre étude de cas
- Expliquez à quoi ressemblerait votre séance de conseil avec le jeune - quel type d'information et de soutien lui apporteriez-vous ?
- Présentez les principales conclusions de votre groupe - vous pouvez utiliser un tableau, une présentation orale ou un jeu de rôle.