

YEP! Manuel pour devenir mentor en entreprenariat



Erasmus+



Sommaire

Introduction Générale	4
LE PROGRAMME ERASMUS +	5
LE PROJET YEP!	5
Contexte	5
Le projet	6
PARTENAIRES	7
AJEV (Espagne)	7
MATERAHUB (Italie)	7
FYG CONSULTORES (Espagne)	8
DANMAR COMPUTERS LLC (Pologne)	8
UNIVERSITY OF THESSALY – UTH (Grèce)	8
E-SENIORS (France)	9
SITUATION DU MENTORAT ENTREPRENARIAL AUJOURD’HUI	9
ESPAGNE	9
ITALIE	11
POLOGNE	13
GRECE	14
FRANCE	16
DEFINITION DES MOTS CLES	17
I. POPULATION CIBLE	19
DEFINITION DE LA POPULATION CIBLE	20
MENTORES	20
JEUNES ENTREPRENEURS	20
II. COMPETENCES	22
INTRODUCTION	23
COMPETENCES	23



Communication et storytelling.....	23
Participation	24
Management	31
Problèmes financiers.....	33
Innovation (y compris les TIC).....	34
Créer un Business Model (incluant les ventes).....	37
LIENS EXTERNES.....	38
III. PROCESSUS POUR MENTORER	40
INTRODUCTION.....	41
Pourquoi ce guide ?.....	41
Quand utiliser ce guide ?	42
LE PROCESSUS DE MENTORAT.....	42
QU'EST-CE-QU'UN MENTOR ?	43
Qu'est-ce qu'une bonne relation de mentorat ?	43
RECRUITMENT PROCESS.....	44
POURQUOI MENTORER?.....	44
QUI SONT LES ACTEURS DU PROCESSUS DE MENTORAT QUE VOUS EFFECTUEREZ ?.....	45
QUELS SONT LES DÉFIS DU MENTORAT CHEZ LES ADULTES EN RECHERCHE D'UN EMPLOI ?.....	47
QUELLES SONT LES ÉTAPES DU PROCESSUS DE MENTORAT QUE VOUS EFFECTUEREZ ?	48
ETAPE 1 : VOS COMPETENCES	50
DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	51
ETAPE 2 : VOTRE PROJET D'ENTREPRISE ET VOTRE CIBLE	57
ETAPE 3 : VOTRE PROTOTYPE ET DEMARRAGE D'UNE IDÉE	69
ETAPE 4 : VOTRE MODELE D'ENTREPRISE	70
CLÔTURE DES SESSIONS.....	75
IV. OUTILS A UTILISER	77



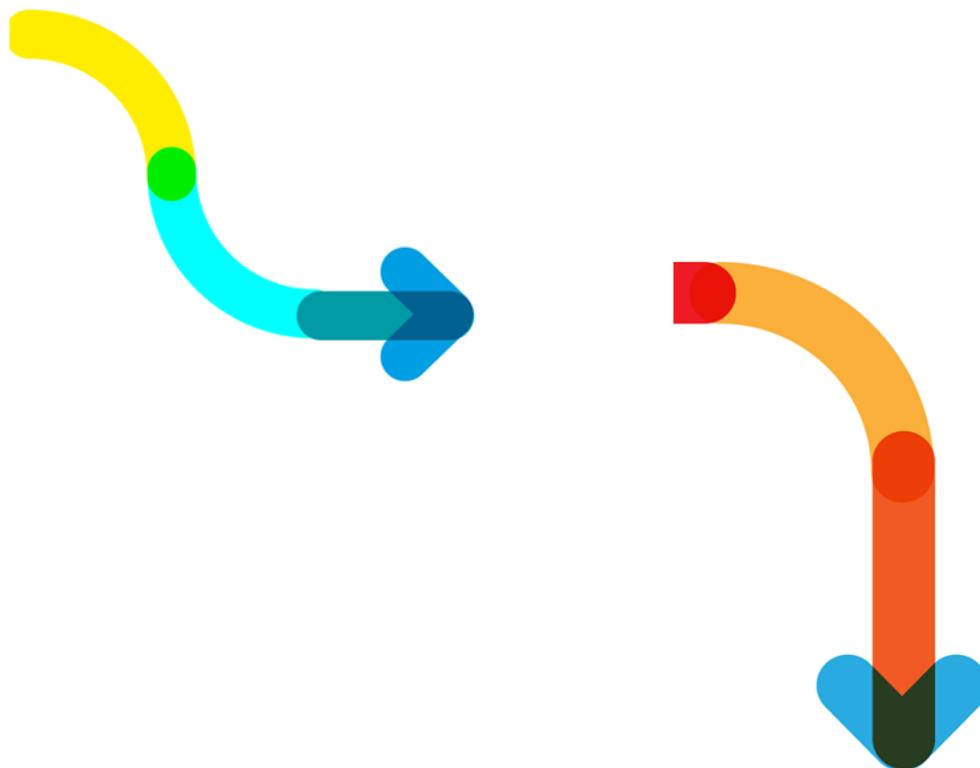


ANNEXE I	78
ANNEXE II	80
ANNEXE III	83
Bibliographie	87



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

Le contenu de cette publication ne reflète pas les opinions officielles de l'Union européenne. Les informations et vues de cette publication sont sous la responsabilité de leurs auteurs.



Introduction Générale



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

Le contenu de cette publication ne reflète pas les opinions officielles de l'Union européenne. Les informations et vues de cette publication sont sous la responsabilité de leurs auteurs.



LE PROGRAMME ERASMUS +

Erasmus + est le programme de l'UE pour soutenir l'éducation, la formation, la jeunesse et le sport en Europe. Son budget de 14,7 milliards d'euros permettra à plus de 4 millions d'Européens d'étudier, de former, d'acquérir de l'expérience et de faire du bénévolat à l'étranger.

Erasmus + a des opportunités pour les personnes de tout âges, les aidant à développer et à partager des connaissances et des expériences dans des institutions et des organisations dans différents pays.

Plus de 4 millions de jeunes, d'étudiants et d'adultes acquièrent de l'expérience et des compétences en étudiant, en formant ou en faisant du bénévolat à l'étranger via Erasmus +. Le programme appuiera également plus de 125 000 institutions et organisations pour travailler avec des pairs dans d'autres pays pour innover et moderniser la pratique de l'enseignement et le travail des jeunes. Ensemble, ils veilleront à ce que les jeunes et les adultes aient les compétences dont ils ont besoin pour réussir dans le monde d'aujourd'hui. Erasmus + remplace sept programmes par un, il est donc plus facile d'y accéder.

Le projet YEP! appartient au programme Erasmus + KA2, axé sur la coopération pour l'innovation et l'échange de bonnes pratiques. Le type d'action spécifique est le KA202 - Partenariats stratégiques pour l'éducation et la formation professionnelles.

LE PROJET YEP!

Contexte

Depuis 2010, l'Europe a connu un « phénomène start-up » et une augmentation des discussions et des initiatives autour du thème de l'entrepreneuriat comme moyen de réduire le chômage chez les jeunes. Pour faire face au manque d'emplois et à l'augmentation du taux de chômage chez les jeunes, les pays européens ont commencé à promouvoir des programmes, des concours, des possibilités de financement pour les jeunes pour démarrer leur propre entreprise, devenir entrepreneurs et essayer de s'auto-employer.

Une nouvelle communauté de jeunes a été créée avec le développement de nouvelles compétences et visions commerciales. L'idée derrière le concept de « start-up » a été strictement liée à un élément important de l'éducation à l'entrepreneuriat. Les jeunes ont été



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



invités à prendre des risques en devenant des entrepreneurs, en pensant en dehors des cadres, en améliorant leur mentalité créative, en se liant et en réseautant avec d'autres personnes, en présentant leurs idées aux *venture capitalists*, en développant les plans d'affaires, en faisant faillite et en recommençant. Une « génération de start-upers » est actuellement composée de jeunes de 18 à 30 ans dans toute l'Europe, de l'Italie à l'Espagne, du Portugal à la France. Ils ont les mêmes attitudes, ils suivent les mêmes modèles, ils ont les mêmes objectifs.

Le projet veut exploiter la tendance actuelle afin de « renverser » cette idée en amenant les start-uppers et les jeunes entrepreneurs à soutenir les adultes (en particulier ceux qui ont perdu leur emploi et ont du mal à trouver un nouveau) et les personnes âgées (à la retraite mais toujours très actif et intéressé).

Le projet

Le projet "YEP! Jeunes entrepreneurs mentors des adultes sans emploi" a pour objectif de développer un programme de formation pour les jeunes entrepreneurs (18-30 ans) et les start-uppers pour les aider à conseiller les adultes et les seniors sur la façon de démarrer une entreprise, en améliorant leur « esprit d'initiative », et de développer une approche plus entrepreneuriale à l'égard de la vie, du travail, de la société.

"YEP! Jeunes entrepreneurs mentors des adultes sans emploi " a des objectifs clairs, tels que:

- Promouvoir une utilisation active des résultats de l'éducation entrepreneuriale obtenus par les jeunes entrepreneurs vers une autre catégorie de la société, dans les besoins du développement des compétences entrepreneuriales.
- Promouvoir et renforcer les jeunes entrepreneurs et les débutants avec l'intention de mentorat, afin de motiver l'esprit d'entreprise entre les personnes adultes sans emploi grâce à ce processus de mentorat et une plate-forme d'apprentissage social en ligne.
- Développer un espace européen d'éducation et de formation par l'utilisation stratégique des technologies de l'information et de la communication (TIC), ainsi que des ressources pédagogiques ouvertes (OER) dans le module de formation disponible pour de nombreux groupes de récepteurs.
- Renforcer l'employabilité et la création d'entreprises sur le marché du travail européen.
- Améliorer l'apprentissage en ligne et créer le terrain approprié pour l'égalité des chances dans l'éducation et la formation.

« YEP! Jeunes entrepreneurs mentors des adultes sans emploi " sera accessible au public gratuitement et dans 3 langues européennes différentes et pourra être utilisé par des jeunes



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



entrepreneurs, des adultes adultes sans emploi, des représentants des PME, des responsables RH, les employés, les centres de formation, les jeunes associations et les autres acteurs et représentants clés.

PARTENAIRES

Les partenaires du projet YEP ! sélectionnés pour participer à ce consortium fournissent la qualité et l'expérience acquises dans les activités quotidiennes sur les start-ups et les entrepreneurs grâce à leur relation avec ces entreprises et à leur soutien et à leur participation à des projets et initiatives similaires. Le réseau international du projet est composé de 6 organisations, qui présentent un grand intérêt et enthousiasme pour le Projet YEP!, connaissant l'importance de la revitalisation de l'entrepreneuriat. Les partenaires sont:

AJEV (Espagne)

AJEV est une association à but non lucratif créée en 1985 dont la mission principale est d'aider les jeunes entrepreneurs à développer leurs projets de démarrage / entreprise. Les principales activités d'AJEV portent sur la défense collective et la promotion des relations commerciales entre ses partenaires pour stimuler sa croissance et sa consolidation. Cela se fait par l'organisation d'événements, d'ateliers et de forums, ainsi que par la participation et la coordination de projets dans le domaine de la R&D, de l'innovation, de la formation, de la vie sociale, de l'emploi, etc.

MATERAHUB (Italie)

Materahub est un agrégateur de personnes et d'entreprises, un « espace » où elles se rencontrent, encourage la création de nouvelles opportunités d'emploi et la promotion du développement durable grâce à un processus de coaching, de formation et de développement commercial. Grâce à Materahub, différents sujets fournissent leur expertise et leurs idées pour valoriser la communauté locale et régionale, ce qui devient le point de départ et le lieu de rencontre des réalités nationales et internationales liées au HUB. Pour cette raison, Materahub fournit des espaces et des ressources, des liens et des connaissances, de la formation et des talents, des opportunités et des investissements pour aider les gens à transformer les idées en réalité.



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



FYG CONSULTORES (Espagne)

Instalofi Levante S.L. (FyG Consultores) est un cabinet privé spécialisé dans le domaine de l'internationalisation et de la formation des entreprises. FyG est spécialisé dans le développement des affaires et les solutions innovantes liées à la stratégie et à l'internationalisation des PME et des start-ups. En tant que fournisseur de solutions innovantes, ajoutant de la valeur commerciale grâce à la mise en œuvre de la méthodologie internationale au niveau professionnel, des formules innovantes, des méthodes de coopération dans les consortiums d'exportation et des partenariats, la sélection des RH et la formation sur l'internationalisation, l'entreprise peut accélérer les affaires internationales et la croissance pour PME et entrepreneurs.

DANMAR COMPUTERS LLC (Pologne)

Danmar Computers est une organisation fournissant une formation professionnelle dans le domaine de l'informatique et développant et fournissant des services d'e-learning et de TIC. La société s'occupe des formations, du développement de programmes et du matériel de formation, des conseils, de la conception de pages Web et des systèmes d'e-learning. Plus précisément, le personnel technique a la capacité de développer toute application Web et mobile, en utilisant des technologies de base de données, des serveurs Web, des serveurs d'applications. Les ressources de Danmar incluent la liaison de serveurs Internet haut débit et une salle de serveurs bien équipée, ainsi que les ressources logicielles et matérielles nécessaires au développement de logiciels, la production de contenu e-learning, etc.

UNIVERSITY OF THESSALY – UTH (Grèce)

L'Université de Thessalie, composée de 18 départements et de différents centres de recherche, est une université ayant sa propre identité et une position de premier plan dans le système éducatif national grec. Elle fournit des programmes de premier cycle et de troisième cycle et des modules extra-scolaires dans des domaines spécifiques de recherche et d'affaires, pour plus de 12 000 étudiants. Sa mission principale est la promotion des connaissances scientifiques par la recherche et la contribution au développement culturel et économique de la communauté locale et de la société en général. Elle est connue pour ses excellentes performances de recherche et ses réalisations scientifiques exceptionnelles, conformément aux normes internationales.



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

E-SENIORS (France)

E-Seniors est un organisme à but non lucratif, fondé en 2005 qui vise à lutter contre l'exclusion numérique en fournissant l'accès et la formation aux TIC aux personnes âgées et / ou handicapées. Ses principaux objectifs sont:

- Rétrécir et, si possible, réduire le fossé numérique entre les générations,
- Prendre soin des aînés en luttant contre leur isolement,
- Ouvrir de nouveaux horizons pour une utilisation efficace du temps libre.

L'activité principale d'E-Seniors est de fournir une formation informatique aux personnes âgées qui souhaitent faire partie intégrante de la société numérique d'aujourd'hui. Les formations sont adaptées aux besoins et au rythme du groupe cible.

>Pour plus d'informations, n'hésitez pas à visiter notre site www.yep-project.eu/ .

SITUATION DU MENTORAT ENTREPRENARIAL AUJOURD'HUI

Le mentorat d'entreprise est le plus souvent défini comme une relation professionnelle dans laquelle une personne expérimentée (le mentor) soutient et encourage les gens à développer des compétences et des connaissances spécifiques qui maximiseront leur potentiel commercial et amélioreront leurs performances. Bref, c'est le transfert de connaissances, de compétences et d'expérience. Le mentor sert de guide pour trouver la bonne direction et développer des solutions.

Le mentorat d'entreprise en tant que concept a connu des changements importants au cours des dernières années et il est nécessaire d'analyser les différentes situations de mentorat d'entreprise dans chaque pays.

ESPAGNE

Certaines organisations / institutions / académies ont développé des programmes de mentorat pour compléter leur propre formation traditionnelle. De plus, depuis 10 ans, quelques organisations en Espagne ont émergé dans le seul but de stimuler le mentorat comme méthode de formation dans différents domaines.

Au cours des 5 dernières années, le concept de mentorat s'est développé en différentes variantes et ces organisations ont innové dans leurs méthodes, en approchant les gens de nouvelles idées d'entrepreneuriat et de formation professionnelle.



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



En Espagne, il existe des organisations publiques et privées offrant des programmes de mentorat, ainsi que différentes initiatives par région.

Aula Mentor <http://www.aulamentor.es/>

Initiative publique de formation gratuite, flexible et en ligne adressée aux adultes intéressés à développer leurs connaissances personnelles et professionnelles.

Mentoring Network Spain <http://www.mentoringspain.es/>

Plateforme destinée à des organisations professionnelles et de nouvelles initiatives d'entreprise offrant des services de gestion, des programmes de soutien, de formation et de mentorat d'accréditation et de mentorat. Cette plateforme offre également des formations et des outils pour les mentors.

Spanish Mentoring Association <http://www.amces.org/>

Le plus grand réseau de mentorat en entrepreneuriat, start-ups et économie sociale accrédité en Espagne. AMCES est une association privée qui n'a aucun but commercial. L'Association favorise une communauté de mentors enregistrés en Espagne et leurs activités, et leur fournit des informations précieuses et des contacts avec des entrepreneurs, des entreprises ou des orientations sociales, afin de faciliter leur propre travail et leurs relations au niveau national et international.

National Network of Mentors <http://sumentor.es/>

Réseau de mentorat professionnel en Espagne composé de cadres supérieurs / experts en gestion personnelle et commerciale.

Ils développent également 2 types de mentorat: JUNIOR MANAGER (mentorat de développement) ou SENIOR MANAGER (mentorat d'adaptation).

Mentoring Network of Madri+d <http://www.madrimasd.org/investigacion-empresas/emprendedores-base-tecnologica/red-mentores>

Ils travaillent depuis 6 ans et ont créé une base de données de plus de 500 mentors. Cette initiative offre un programme de mentorat aux entreprises de base technologique à Madrid.

Mentoring School <http://www.escueladementoring.com/la-escuela/>

Première école de mentorat certifiée en Espagne, s'adressant à toutes les personnes, entreprises et institutions qui souhaitent en savoir plus sur le mentorat et le mettre en œuvre dans leur champ d'action. C'est le point de rencontre des méthodologies, des outils et des ressources.

<http://www.aulamentor.es/?jij=1487940991146>



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



Metcommunity <http://metcommunity.org/espana/mision/>

Une communauté sans but lucratif qui a contribué à l'entrepreneuriat féminin durable grâce à sa propre méthode de mentorat innovante et à l'utilisation de la technologie, en promouvant l'innovation sociale et la diversité.

Youth Business Spain <http://www.youthbusiness.es>

Il y a aussi Young Business International

Valencia University. <http://mentors.blogs.uv.es/vols-ser-mentor/continguts-i-condicions/>

L'Université de Valence organise des cours pour enseigner aux jeunes comment être un mentor.

ITALIE

Peu de preuves ont été trouvées sur le mentorat en Italie et il n'y a aucune tradition de mentorat dans le pays. Cependant, les initiatives de mentorat existantes sont principalement appliquées dans les milieux suivants:

- **Écoles et universités:** prévenir les décrochages scolaires et fournir des conseils professionnels.
- **Travail - apprentissage:** fournir des conseils professionnels et / ou de formation avec des objectifs de socialisation et / ou de ré-socialisation au travail, orientation professionnelle des rôles - parcours professionnel, gestion de la diversité pour intégrer les femmes et les minorités ethniques.
- **Entrepreneuriat:** soutenir la création de nouvelles entreprises et entreprises à l'échelle nationale et à l'étranger, la gestion, les projets de placement, le marketing social pour les entreprises.
- **Domaines sociaux et sport:** soutenir l'inclusion sociale et / ou professionnelle des personnes défavorisées, la diversité linguistique / culturelle, les personnes à risque de départ scolaire prématuré, le soutien et les projets spéciaux pour les prisonniers, la toxicomanie, les personnes à risque, les sports et la société.

Parmi les organisations, les associations à but non lucratif et diverses initiatives importantes visant à promouvoir le mentorat professionnel et le coaching en Italie sont:

AIM (L'Association italienne pour le mentorat), fondée en 2013, propose des cours de mentorat dans les écoles et des programmes de mentorat de solidarité;

EMCC Italie, Fondée en 2014, développe et favorise l'attente des meilleures pratiques en matière de mentorat et de coaching en Italie;



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



AssoMentori (L'Association des mentors professionnels), fondée en 2015, détient le Registre des mentors professionnels et fournit des programmes de développement continu sur le mentorat professionnel avec le soutien des institutions publiques.

La Chambre du commerce de Turin gère un programme de mentorat pour encourager l'échange d'expériences de gestion sur les marchés internationaux avec des chefs d'entreprise, avec des liens personnels ou professionnels avec le Piémont. Le programme, lors de sa 3ème édition en 2016, entend soutenir la croissance internationale des entrepreneurs et des entreprises dans la région du Piémont.

Mentors4u est une entreprise à but non lucratif qui existe et fonctionne grâce à l'enthousiasme et à la passion de son équipe de Mentors et Senior Mentors pour contribuer au développement de l'Italie en aidant la ressource avec le plus grand potentiel: les jeunes.

SIM (Ecole italienne de mentoring) spécialisé dans la fourniture de services de mentorat aux PME et aux grandes entreprises, aux administrations publiques, aux autorités locales, aux organisations privées et publiques, aux associations culturelles, aux associations professionnelles, aux établissements d'enseignement, aux écoles, aux universités, aux installations sportives et aux associations, aux services sociaux, aux emplois, aux parents et aux familles.

Plus précisément, le « **mentorat inversé** » en Italie, parmi certains modèles exemplaires (mais pas destinés aux adultes sans emploi):

CISCO Italie a occupé le premier rang dans la « Petite entreprise moyenne » parmi les meilleures sociétés italiennes 2014 développées par l'Institut Great Place to Work pour son approche de la formation. Dans le cadre de son nouveau projet de mentorat inversé, les gestionnaires participent à des activités de mentorat avec moins de 30 employés afin d'améliorer les différences de génération et d'améliorer mutuellement la façon dont vous traitez l'entreprise.

IBM Reverse Mentoring programme : Pour renforcer le dialogue et la coopération entre les différentes générations ". Les employés d'IBM ont la possibilité de profiter d'un programme de mentorat visant à faciliter le transfert de compétences, d'expérience et de savoir-faire d'une génération à l'autre générant de la richesse pour l'ensemble de l'organisation. IBM Reverse Le mentorat prévoit que le mentor est plus jeune que son mentoré et afin d'assurer la gestion efficace du programme, le leader européen de Cross Generational Diversity IBM a créé une « boîte à outils » spécifique.



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

POLOGNE

Les entreprises en Pologne parlent très souvent de programmes de mentorat dans différents contextes. L'exemple le plus populaire est la politique (ou les stratégies). Ces entreprises ont préparé leurs procédures de mentorat sous contrôle de sociétés mères (européennes ou américaines). Ces organisations ont formalisé le processus de mentorat - tout est précisément défini - du stade de préparation au rôle de mentor, à travers des critères de sélection mentor-mentoré, en fixant des objectifs et en clarifiant les résultats escomptés. Ces projets de mentorat développés professionnellement ne sont pas trop nombreux, mais certainement ils ne sont plus si rares.

La popularité du mentorat en Pologne augmente rapidement. Le rôle clé de ce processus joue l'Association polonaise de mentorat (Polskie Stowarzyszenie Mentoringu), qui lance le débat, la recherche et enfin la construction d'un portefeuille de meilleures pratiques. Dans les petites entreprises, le mentorat est une méthode naturelle d'introduction de nouveaux employés et de préparation des successeurs à l'accomplissement des rôles de gestion et de la propriété, ainsi que pour préparer les professionnels à entrer sur le niveau de l'expert et à améliorer leurs compétences.

Au cours des 10 dernières années, le concept de mentorat s'est développé en différentes variantes. En Pologne, il existe des organismes publics et privés offrant des programmes de mentorat.

Mentoring for business customers http://mentoring.edu.pl/mentoring_biznes.page,44

Le programme fournit une mise en œuvre complète du mentorat dans l'organisation et prépare les mentors à travailler. Le mentorat est la méthode la plus efficace de développement des employés de la meilleure façon possible en utilisant leurs propres connaissances et expertise en ressources humaines.

Mentoring Programme <http://www.ttx.pl>

La spécificité de chaque organisation détermine l'éventail des applications possibles des programmes de mentorat proposés.

Ceux-ci sont:

- gestion de mentorat - également proposé, en tant que programme d'enrichissement pour les talents de l'organisation,
- spécialiste du mentorat (professionnel)
- la mise en œuvre du mentorat (ce qu'on appelle le mentorat à bord).

Mentoring programme of the Foundation of Business Leaders

<http://www.fundacialiderekbiznesu.pl/pm/mentoring/>

Le programme de mentorat de « La Fondation des chefs d'entreprise » (Fundacja Liderów Biznesu) a été créé pour soutenir les personnes ambitieuses - hommes et femmes - dans la



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



mise en forme de leur carrière, le développement de la conscience de soi et les soutenir dans l'acquisition et l'amélioration continue des compétences de leadership.

GRECE

Le mentorat d'entreprise en Grèce s'est développé de manière exceptionnelle au cours des années et juste avant la crise économique qui a affecté négativement l'ensemble de l'environnement économique. Au cours de cette période, des professionnels, des experts et divers projets offrant des services de consultation et / ou de mentorat dans la stratégie et les opérations des entreprises et la bonne façon d'aider à lancer ou à stimuler les activités se sont considérablement développés.

Dans le cadre négatif représenté dans l'environnement économique (essentiellement en raison de la crise économique récente), le soutien apporté aux (nouveaux) entrepreneurs en termes de soutien-mentorat "parallèle" est relativement absent. Cependant, dans le passé récent et avant la crise, des actions spéciales soutenant les entrepreneurs (simplement les femmes) pour l'établissement de petites entreprises ont été appliquées en Grèce (par exemple, Initiative communautaire égale, Programme d'aide aux établissements commerciaux féminins, EPAN du Ministère du développement, etc.).

Une initiative de mentorat très réussie qui a fourni un soutien intégré est celle représentée par la StartUp Greece appelé «Mentors d'entreprises». En réalité, il s'agit d'un réseau de mentorat intégré soutenant l'entrepreneuriat féminin en Grèce. Les mentors d'affaires se concentrent sur l'élaboration d'un réseau de mentorat concret de mentors et mentorés capables de soutenir l'entrepreneuriat féminin. Les start-ups auront la possibilité d'être soutenues lors de leurs premières années d'existence.

Les liens de synergie sont l'un des principaux objectifs du réseau fournissant l'information nécessaire et l'assistance pratique. Les modèles de conduite sont également une méthode utilisée par le réseau et inspirent les gens en conséquence.

Le centre d'Ergani, situé dans le nord de la Grèce, est depuis des années la seule structure au niveau national qui soutient les femmes entrepreneurs de manière systématique en offrant une gamme parallèle de services afin de les aider à surmonter les obstacles qu'ils rencontrent et leur offre des financements pour mettre en place leurs activités. Les programmes de mentorat conçus et mis en œuvre par le Centre sont l'un des moyens de soutenir efficacement les femmes entrepreneurs à la phase de démarrage, en plus de la formation, du conseil, du conseil et du réseautage.



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



Dans ce cadre, le mentorat a continué d'être fourni dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin en Grèce. Étant donné que ce dernier a été considéré comme un secteur relativement «vierge», il n'a pas encore été pleinement exploré. Les femmes qui tentent de démarrer leurs entreprises sont confrontées à d'importants obstacles, notamment en ce qui concerne la création d'une start-up, l'accès aux financements et une formation appropriée. À cette fin, la Commission européenne cofinance et soutient la création d'un réseau européen de mentors afin de permettre aux femmes entrepreneurs d'apprendre grâce à des hommes des femmes d'affaires qui ont réussi dans la création de leur entreprise.

Dans le contexte national grec, le réseau local s'appellait «Business Mentors» et se compose d'un large réseau de mentors et de mentorés désireux de soutenir les start-ups féminines pour faire face aux premières années difficiles d'exploitation d'une entreprise. Ce réseau comprenait 30 mentors et 60 mentorés. L'objectif de base était de poursuivre et de créer des liens de synergie entre les mentors réussis et les femmes entrepreneurs qui avaient commencé récemment leurs propres entreprises (mentorés) et étaient appelées à surmonter les premières années difficiles d'entrepreneuriat.

Son concept de brooder comprenait des «rencontres» régulières de couples de mentorat dans toute la Grèce pendant une période d'au moins 12 mois qui apportait des avantages mutuels à l'échange d'idées et d'expériences. Les personnes qui décidaient de devenir des mentors étaient formées au mentorat et recevaient un soutien continu par des experts en mentorat. L'objectif ultime était de fournir aux entrepreneurs (féminins) tout le soutien, les connaissances et les compétences pertinents pour gérer leurs propres affaires avec succès.

L'entrepreneuriat féminin est fortement encouragé en Grèce. "I for U" était un autre réseau de mentorat grec inspiré de 8 femmes qui visaient à valoriser et à soutenir d'autres femmes entrepreneurs à travers le mentorat et le réseautage. Les programmes de mentorat, les séminaires, les conférences, les ateliers et les activités hors ligne pertinentes étaient leurs outils pour atteindre leurs objectifs.

De plus, d'autres initiatives intensives en mentorat qui étaient et sont encore actives dans le contexte grec:

Le Business Coaching Centre est une initiative lancée par PRAKSIS visant à soutenir les chômeurs issus des secteurs socialement vulnérables. En tant que centre de soutien, l'initiative offre une formation, un encadrement et des conseils afin de contribuer à la réalisation des objectifs entrepreneuriaux des citoyens. Les parties intéressées peuvent devenir des membres actifs et productifs de la société grecque tout en créant des injections financières et d'autres effets multiplicateurs dans les économies locales.



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



Reload Greece est le résultat de l'effort de 5 amis pour restaurer le secteur de la publicité en Grèce, par le biais d'une organisation qui fournit des conseils et soutient les entrepreneurs, dans le but de créer des entreprises ayant un impact social ou économique.

FRANCE

En France, au cours des dernières 10 années, le tutorat en entreprise a été de plus en plus développé.

L'Institut français de mentorat entrepreneurial a été créé et inauguré en avril 2008. Son objectif est d'assurer la croissance des PME et d'augmenter le nombre d'entreprises de taille intermédiaire.

La création de cet institut a été inspirée par l'exemple canadien (Québec) et part d'une volonté politique d'adapter cette initiative au marché français. Sa mission est d'offrir un soutien collectif et personnalisé aux entrepreneurs. D'une part, les mentorés sont propriétaires-dirigeants ou actionnaires de contrôle d'une entreprise existant depuis au moins 2 ans, embauchant au moins 10 employés et qui a un chiffre d'affaires croissant. La société doit également avoir un potentiel de développement élevé. D'autre part, les mentors devraient être des propriétaires-gestionnaires ou des actionnaires importants d'une entreprise. La relation est basée sur la notion de confidentialité.

En 2013, l'institut a élaboré une charte nationale de mentorat, énonçant les principes du mentorat d'entreprise, qui a été signé par les ministères intéressés et par le président de l'institut. Cette action a institutionnalisé le mentorat d'entreprise en France.

Depuis ces dernières évolutions, de plus en plus d'initiatives ont été créées depuis la mise en œuvre du concept de mentorat en France. Une convention spécifique, par exemple, peut être signée entre le titulaire et le successeur d'une entreprise. Cela permet le passage d'informations et la création d'une relation de fiduciaire entre les deux parties prenantes.

Un autre exemple du succès du mentorat professionnel en France se retrouve dans plusieurs initiatives telles que Women Business Mentoring Initiative. Cette organisation vise à développer des start-ups créées par des femmes. En France, une start-up parmi trois a été créée par une femme.

<http://www.moovjee.fr/wp-content/uploads/2014/01/Charte-nationale-du-mentorat.pdf>



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

DEFINITION DES MOTS CLES

Mentoré: “Quelqu'un qui reçoit un soutien et des conseils sur son travail par un mentor (= une personne plus expérimentée qui l'aide)”.¹

Chômeurs de longue durée: “Le chômage de longue durée fait référence au nombre de personnes qui ne travaillent pas et qui cherchent activement un emploi pendant au moins un an. Un chômeur est défini comme étant âgé de 15 à 74 ans (âgé de 16 à 74 ans en Espagne, au Royaume-Uni, en Islande et en Norvège), sans travail pendant la semaine de référence, actuellement disponible pour un travail et recherchant activement un emploi pour les quatre prochaines semaines ou ayant déjà trouvé un emploi commencé au cours des trois derniers mois. La période de chômage est définie comme la durée d'une recherche d'emploi, ou comme la période de temps écoulée depuis le dernier emploi (si elle est plus courte que le temps consacré à une recherche d'emploi)”².

Transition professionnelle: Période pendant laquelle un individu change de rôle ou change son orientation dans un rôle déjà exercé (M. Louis).

Génération d'idées: “C'est le processus de création, de développement et de communication d'idées abstraites, concrètes ou visuelles. Le processus général comprend le processus de construction à travers l'idée, l'innovation du concept, l'élaboration du processus et l'introduction du concept à la réalité”.³

Mind mapping – Cartographie mentale: Technique graphique pour visualiser les connexions entre plusieurs idées ou informations. Chaque idée, ou fait, est écrit et ensuite lié par des lignes ou des courbes à son idée, ou à son fait, majeur ou mineur (ou suivant ou précédent), créant ainsi un réseau de relations. Développé par le chercheur britannique Tony Buzan dans son livre de 1972 *Use Your Head*, la cartographie mentale est utilisée dans la prise de notes, le brainstorming, la résolution de problèmes et la planification de projets. Comme d'autres techniques de cartographie, son but est d'attirer l'attention et de capturer et de structurer les connaissances afin de faciliter le partage d'idées et de concepts.⁴

Compétence: capacité particulière que vous développez par la formation et l'expérience et qui est utile dans un emploi.

Communication: processus de partage de l'information, en particulier lorsque cela augmente la compréhension entre les personnes ou les groupes.

¹ The Cambridge Dictionary: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/mentee>

² Glossaire Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Long-term_unemployment

³ The Business Dictionary: <http://www.businessdictionary.com/definition/idea-generation.html>

⁴ The Business Dictionary: <http://www.businessdictionary.com/definition/mind-mapping.html>
<http://dictionary.cambridge.org/es/>



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



Participation: fait de participer à quelque chose; acte de participer à un événement ou à une activité

Management: Emploi de responsable d'une entreprise, d'une organisation, d'un département ou d'une équipe d'employés.

Innovation: Développement de nouveaux produits, designs ou idées.

Résilience entrepreneuriale: Capacité personnelle à faire face aux événements indésirables et à retourner à la vie normale.

Evaluation: vision de l'évaluateur exprimée sous forme orale ou écrite, concernant certains aspects: effets personnels, comportementaux ou réalisés.

But: condition future, souhaitée et formulée par une personne.

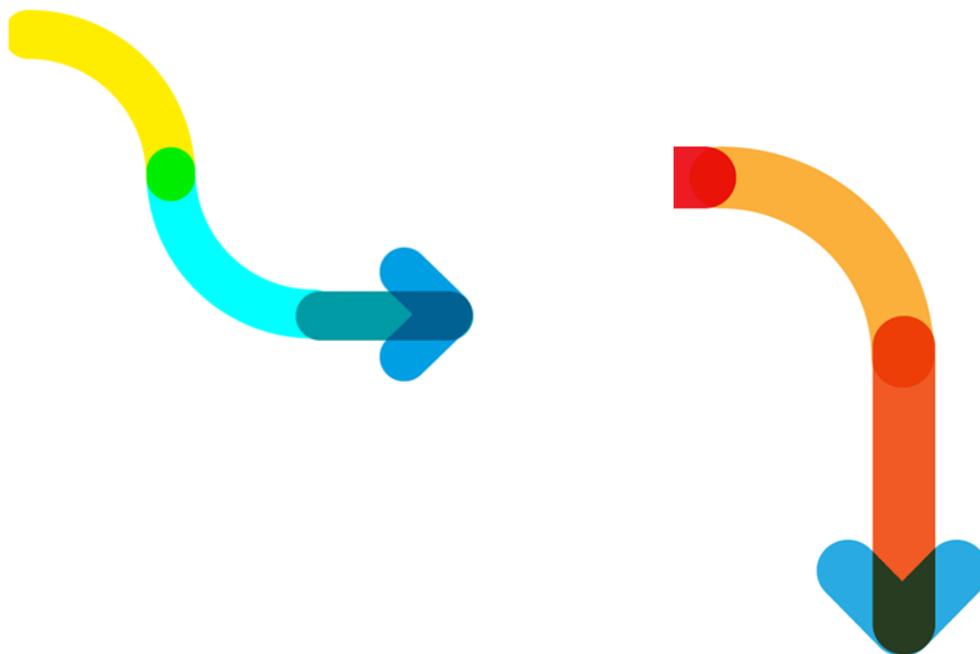
Mission: Plus haut niveau d'objectifs, explique pourquoi une organisation existe et ce qui la distingue des autres; la vision est l'objet de l'aspiration, c'est-à-dire des efforts permanents qui définissent la portée de l'activité par exemple d'une entreprise.

Principe **SMART** – Principe universel spécifiant qu'un objectif doit être : spécifique (S), mesurable (M), convenu ou *agreed* en anglais (A), réaliste (R), temporalisé (T).

Vision : idée ou rêve (dérivé étymologiquement du mot latin visio), image future du lieu et du rôle de notre entreprise dans le monde qui nous entoure.



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



I. POPULATION CIBLE



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

Le contenu de cette publication ne reflète pas les opinions officielles de l'Union européenne. Les informations et vues de cette publication sont sous la responsabilité de leurs auteurs.

DEFINITION DE LA POPULATION CIBLE

MENTORES

Le projet YEP se concentre sur les adultes sans emploi, âgés de 50 ans et plus.

Les adultes ciblés par le YEP! projet sont:

- Les adultes qui ont perdu leur emploi et ont du mal à trouver un nouveau,
- Les adultes et retraités souhaitant développer une nouvelle idée entrepreneuriale,
- Les personnes âgées retraitées qui sont toujours actives et souhaitent vivre une nouvelle expérience dans le monde du travail,
- Les retraités qui connaissent une exclusion sociale et / ou des problèmes économiques.

Les adultes de ce groupe cible sont à la fois des individus qui ont déjà une connaissance du monde entrepreneurial, acquis en travaillant dans des entreprises et des personnes qui ont travaillé dans d'autres secteurs (publics ou privés) et souhaitant commencer une nouvelle expérience de travail après la retraite. Le point commun est l'intérêt d'améliorer ou de développer leurs compétences entrepreneuriales, comme moyen de changer radicalement leur vie professionnelle ou après la retraite.

Ce groupe cible est âgé de 50 à 65 ans et appartient à la génération de personnes qui aiment utiliser les TIC et ont, au moins, des connaissances de base sur les réseaux sociaux et les applications les plus courantes. Ainsi, ils ont juste besoin d'aide et d'informations sur les dernières solutions TIC disponibles, les plates-formes et les services en ligne pour les nouveaux entrepreneurs.

En général, les personnes de ce groupe cible ont des familles et des enfants, mais ils peuvent se sentir incapables d'obtenir l'aide de leurs proches ou de leurs amis dans le développement de leurs compétences et idées entrepreneuriales.

JEUNES ENTREPRENEURS

Les jeunes entrepreneurs ciblés par le YEP! projet sont:

- Les personnes âgées de plus de 35 ans ayant déjà créé leur propre start-up,
- Les jeunes entrepreneurs ayant des compétences entrepreneuriales et de l'éducation (acquis en prenant des cours dans une école de commerce ou une université, ou développés par expérience personnelle).



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



Ce groupe cible est composé, à la fois, par des jeunes ayant une vocation entrepreneuriale qui ont étudié dans des écoles de commerce ou des jeunes issus de la génération Y, qui ont créé leur propre entreprise pour faire face à la crise économique et au taux de chômage dans leur pays.

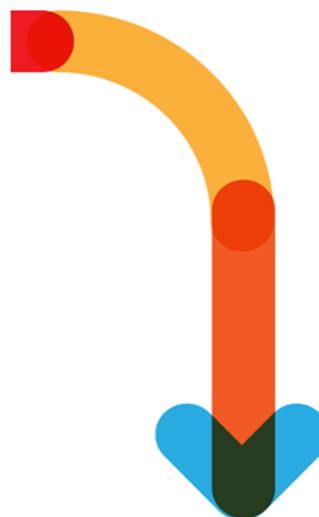
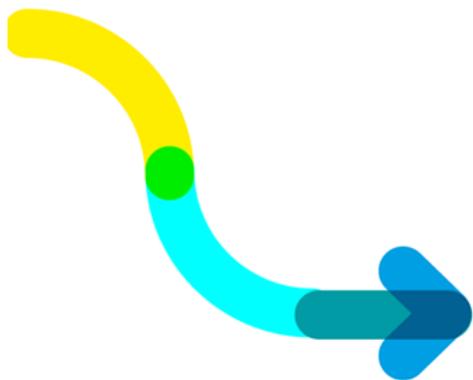
Les différents profils d'entrepreneurs correspondent à différentes motivations: le développement des compétences entrepreneuriales, l'amélioration de la carrière, la passion, les besoins économiques, la recherche de défis et plus encore.

Les personnes de ce groupe cible utilisent les dernières solutions TIC dans leur vie quotidienne et renforcent également le développement de nouveaux services tels que les applications, les plates-formes en ligne, les médias sociaux. Outre les compétences en TIC, ces jeunes peuvent compter sur leur créativité, leur réseau d'autres jeunes entrepreneurs et les connaissances acquises au cours de leurs études pour donner forme à leurs idées et créer leur propre entreprise.



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

Le contenu de cette publication ne reflète pas les opinions officielles de l'Union européenne. Les informations et vues de cette publication sont sous la responsabilité de leurs auteurs.



II. COMPETENCES



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

Le contenu de cette publication ne reflète pas les opinions officielles de l'Union européenne. Les informations et vues de cette publication sont sous la responsabilité de leurs auteurs.

INTRODUCTION

Après l'achèvement d'une enquête créée par YEP !, le partenariat a rassemblé un ensemble de résultats lui permettant d'identifier et de présenter les compétences suivantes, car ce sont celles qui sont les plus pertinentes pour apprendre à former un entrepreneur. Dans les points suivants, nous expliquerons chacune des compétences identifiées, ainsi qu'un ensemble de sources externes recherchées dans le but de rendre plus compréhensible les informations contenues dans le manuel.

COMPETENCES

1. Communication et storytelling
2. Participation
3. Management
4. Finances
5. Innovation (TIC compris)
6. Créer un Business Model (incluant les ventes)

Communication et storytelling

La communication est probablement l'une des compétences les plus importantes dont tout type d'entreprise a besoin lors de sa recherche du succès auprès des consommateurs.

Une possibilité pour assurer une bonne communication consiste à utiliser la narration – ou storytelling. Cette façon de communiquer consiste à dire, comme si c'était une histoire, le but et la mission de votre esprit d'entreprise, de conduire l'engagement et d'aider les entrepreneurs à avoir un impact sur leur cible. Il joue avec l'engagement émotionnel plutôt qu'avec un engagement rationnel, et il n'est pas nécessaire d'être une grande entreprise pour faire un bon usage du storytelling; pour cette raison, de nombreuses microentreprises en bénéficient.

Mais comment utiliser correctement le storytelling? Vous pouvez commencer par suivre ces points:



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

- Racontez une histoire qui explique ce que vous faites, mais aussi qui vous êtes: les consommateurs, de nos jours, ne se préoccupent pas seulement de ce qu'ils achètent, mais aussi de l'identité du vendeur.
- Montrez ce que vous faites de manière pertinente: dites aux consommateurs potentiels quelles sont vos actions dans les domaines pertinents, essentiels pour la société.
- Faire usage de l'empathie et de l'émotion: les consommateurs cherchent aujourd'hui à croire en la marque, pas seulement à acheter. Si vous partagez une histoire qui fait que les consommateurs se sentent connectés à l'idée de votre esprit d'entreprise, ils seront plus disposés à acheter votre produit plus tard.

Comme vous pouvez le voir, le storytelling consiste à vous assurer que vous dites quelque chose que vous passeriez du temps à écouter si vous étiez de l'autre côté. Dans les vidéos suivantes, vous avez quelques exemples d'entreprises qui maîtrisent le storytelling:

<https://www.youtube.com/watch?v=ZUG9gYTJMsI>

<https://vimeo.com/83997257>

https://www.youtube.com/watch?v=Ep2_0WHogRQ

Et si vous voulez en savoir plus sur le storytelling, vous pouvez suivre les liens suivants qui vous en apprendront davantage: <http://www.wordstream.com/blog/ws/2014/12/05/business-storytelling>

<https://hbr.org/2014/03/the-irresistible-power-of-storytelling-as-a-strategic-business-tool>

Participation

Le fait d'avoir des compétences liées à la participation recoupe de nombreux autres sujets. Pour cette raison, afin d'affiner les termes, la participation, au sens où nous l'entendons, se réfère aux sujets suivants:

Esprit positif

Être positif lorsque vous pensez à votre avenir est un élément clé si vous voulez que votre avenir soit positif.

En ayant une pensée positive, il devient plus facile de trouver un écart à combler sur le marché, de créer un produit attrayant pour le consommateur et de trouver des transactions pour tirer profit de cette situation.



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

Alors que beaucoup de gens associent cette définition à un état d'esprit délirant, hors de la réalité, dans lequel la personne pense que tout est parfait et qu'il n'y a aucun problème, ce n'est pas la définition de la pensée positive. Un penseur positif ne rejette pas la réalité avec toutes ses conditions; il ou elle prend ces conditions et au lieu de les considérer simplement comme des problèmes, les transforme en solutions possibles et en opportunités.ⁱ

Certains des avantages que la pensée positive peut vous fournir en tant qu'entrepreneur sontⁱⁱ:

- Plus de ténacité: avoir un point de vue positif rend l'entrepreneur plus dur et capable de mieux résister à des situations négatives, ainsi que de s'en remettre plus rapidement.
- Accroître la prise de décision: un penseur positif sera capable d'examiner toutes les possibilités avec une vision plus claire et non négative, et de prendre plus de risques au moment de choisir.
- Augmenter les ventes: selon plusieurs articles de recherche, être positif augmente la capacité de persuader un client d'acheter un nouveau produit. Et dans le cas où l'entrepreneur a un employé en charge de l'interaction avec les clients, la relation entre l'entrepreneur et l'employé permettra la «contagion» de cette positivité.

Quelques infos supplémentaires? Ici, vous pouvez avoir accès à un Ted Talk sur la pensée positive: <https://www.youtube.com/watch?v=w4nbt6afV3o>

Comprendre la diversité

Rejeter la diversité dans une entreprise conduit à des résultats négatifs tels que ne pas être en mesure d'embaucher et de conserver des personnes talentueuses ou de perdre des clients et de la productivité.

Le point le plus important pour comprendre la diversité est de reconnaître les différences des personnes et de les valoriser comme des capacités uniques. Mais comment pouvez-vous vous assurer que votre idée d'entrepreneur va avoir un environnement inclusif? Voici trois conseils:

- Avoir de l'initiative: la première étape pour vous assurer que vous comprenez et gérer correctement la diversité en tant qu'entrepreneur est d'inclure dans votre vision de l'entreprise l'égalité des chances à tous les niveaux de travail, peu importe la diversité des antécédents de la personne.



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

- Créer un processus de résolution de conflit: il est possible qu'à un moment donné, un problème concernant la diversité apparaisse dans votre organisation. Pour cette raison, la création préalable de ce processus vous permettra à ce moment-là d'examiner le problème d'un point de vue impartial et de le résoudre plus efficacement.
- Ouverture d'esprit: avoir un esprit ouvert et respecter les différences entre les personnes. Si vous vous assurez que vos futurs employés ou clients savent que votre porte est ouverte au cas où un type de discrimination se produirait, vous serez en train de montrer que vous vous intéressez à eux.ⁱⁱⁱ

Êtes-vous intéressé par la diversité? Vous trouverez ici quelques activités liées à la gestion de la diversité sur le lieu de travail: <http://smallbusiness.chron.com/diversity-training-activities-workplace-22919.html>

Empathie

L'empathie est une compétence qui vous permettra de mieux communiquer avec d'autres personnes (comme les clients, les employés, les partenaires ...). Elle est considérée comme la capacité de comprendre les sentiments des autres et même de se mettre à leur place. En utilisant l'empathie au travail, vous pouvez:

- Atteindre de meilleures solutions: lorsque vous êtes empathique, vous devenez capable de voir le point de vue des autres; cela permet d'obtenir un meilleur résultat pour les activités de votre organisation.
- Reconnaître le point de vue des autres: en acceptant que les gens aient des points de vue différents du vôtre, et dans certains cas, que leurs idées soient meilleures, vous favoriserez un climat de confiance et d'acceptation qui permettra aux gens autour de vous trouver de meilleures idées.^{iv}
- Avoir des consommateurs plus fidèles: en montrant que vous pouvez vous mettre à la place des consommateurs, vous allez créer un lien avec eux, en développant des consommateurs plus fidèles.

Être empathique ne signifie pas que vous devez intérioriser l'opinion de l'autre comme la vôtre; cela signifie comprendre que l'autre personne a un autre point de vue, mais sans avoir à l'acquiescer comme le vôtre.



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



Êtes-vous intéressé à en apprendre davantage sur l'empathie au travail? Vous pouvez regarder cette video:

<https://www.youtube.com/watch?v=97waTZSpYIA>

Volonté de partager connaissances et expériences

En tant qu'entrepreneur, si vous décidez de créer une organisation dans laquelle vos employés peuvent interagir librement entre eux, ils seront prêts à montrer aux autres ce qu'ils apprennent afin d'améliorer les résultats et les actions de l'entreprise. Cependant, dans une organisation qui entretient une concurrence malsaine, ce partage n'aura pas lieu car les employés le verront comme une source de faiblesse.

Quoi qu'il en soit, une question évidente peut apparaître; est-il vraiment nécessaire de faire des efforts pour promouvoir cette volonté de partager les connaissances et les expériences? Eh bien, regardez les avantages:⁴

- Lorsque les connaissances sont partagées entre les employés, les organisations se développent plus rapidement, car toutes les informations partagées n'ont pas à être redécouvertes par chaque employé, ce qui permet de gagner du temps et des ressources.
- Les employés établissent des relations plus solides, permettent des collaborations plus larges, supprimant le besoin extrême de reconnaissance et font voir aux employés l'ensemble de l'organisation dans laquelle tout le monde gagne, et pas seulement celui qui présente la bonne idée.
- Vous deviendrez plus attrayant pour les employés potentiels.

Aimeriez-vous savoir comment promouvoir le partage des connaissances? Ici vous pouvez lire quelques idées sur la façon de le faire: <https://bloomfire.com/blog/522359-5-ways-to-encourage-knowledge-sharing-within-your-organization/>

Networking

Le networking peut être considéré comme une idée de communication, de partage, de création et de développement d'idées et de rencontre avec des investisseurs potentiels. C'est une porte pour un entrepreneur qui cherche une connexion, de l'inspiration, des conseils, des opportunités et des mentors.



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



N'oubliez pas d'être vous-même et présenter votre entreprise avec des principes fondamentaux honnêtes pour une relation d'affaires potentielle. Créez un plan avec des objectifs spécifiques que vous devez suivre; il est très important que vos objectifs et ce que vous voulez réaliser avec une réunion particulière correspondent afin de bénéficier du networking.

Afin d'imiter votre entreprise et vous-même, vous devez être actif, marquant, de fournir de la valeur aux autres avec votre présence et de leur donner envie de rester en contact avec vous. Ne sous-estimez pas la puissance du networking local et assistez à des événements de réseautage et à des rencontres autour de vous. Assister à des réunions internationales et atteindre des gens du monde entier élargira votre vision et améliorera votre approche commerciale et vous inspirera pour atteindre votre amélioration personnelle.

Curieux sur le networking? Vous pouvez regarder les vidéos suivantes:

<https://www.youtube.com/watch?v=6M7ahzk0dGU>

<https://www.youtube.com/watch?v=tfyOSxCHmTE>

<https://www.youtube.com/watch?v=ljSPfGsaC3g>

Engagement

Construire une entreprise à partir de zéro nécessite une capacité d'engagement et de détermination. En fait, l'une des principales différences entre une entreprise qui avance et une autre qui se bloque est la capacité de l'entrepreneur à s'engager dans les idées qu'il a transformées en organisation. L'engagement est la clé du succès à long terme. Quelqu'un qui a une volonté entrepreneuriale doit savoir à quel degré il sera capable de s'engager, de travailler dur, d'accepter les critiques aussi bien que l'échec, et le plus important de les transformer en opportunités futures.

Une fois que vous devenez entrepreneur, votre engagement à l'idée va être examiné à différents niveaux, comme votre acceptation à travailler très dur, généralement avec des heures de travail imprévisibles, même en ayant à l'esprit que la vie sociale ne sera plus une priorité. Accepter l'échec est également nécessaire, car tout le monde à travers le chemin ne va pas croire à la vision de votre projet. Il est vraiment important d'avoir une foi absolue en soi et dans le projet. Avoir confiance en vos capacités devient une force. Ainsi, attirer des investisseurs potentiels peut être moins difficile car ils seront plus attirés par une personne complètement impliquée et dévouée.



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

La combinaison de la persévérance, de l'état de préparation, de la confiance en soi, du dynamisme et de l'engagement sont quelques-unes des caractéristiques dont a besoin une personne prête à affronter un parcours difficile. Plus l'entrepreneur est engagé, plus grandes sont les chances de réussite. ^{viii}

Désireux d'en savoir plus sur l'importance de l'engagement? Vous pouvez regarder la vidéo suivante: <https://www.youtube.com/watch?v=ydVP6cgjkYY>

Régulation des émotions

Pour toute personne, mais surtout pour un entrepreneur, il est très important de pouvoir réguler ses émotions. La première chose à apprendre est qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises émotions; cependant, certaines situations peuvent être influencées positivement par certaines émotions et être influencées négativement par d'autres, et vice versa. Les émotions sont une force très forte qui peut fortement influencer le comportement; pour cette raison, il devient essentiel de pouvoir les contrôler afin que nous contrôlions nos propres actions.

Réguler ses émotions va dans les deux sens: d'une part, cela peut signifier apprendre à les retenir quand on se sent, par exemple, trop extatique ou en colère à propos de quelque chose, parce que cela peut conduire à des décisions trop impulsives ou inappropriées pour une situation vécue; mais d'un autre côté, cela signifie également que vous devez pousser vos émotions à augmenter lorsque vous ne vous sentez pas particulièrement désireux d'une situation ou que vous ne vous souciez pas assez de prendre une décision à temps. ^{ix}

Il existe de nombreuses techniques que vous pouvez utiliser si vous voulez vous améliorer en contrôlant vos émotions ou votre empathie. Une chose que nous pouvons faire régulièrement pour chercher notre stabilité est de garder à l'esprit cet acronyme, PLEASE Master:

PL: treat Physical illness traiter la maladie physique

E: eat healthy Mangez sain

A: avoid mood-altering substances (alcohol, drugs, etc.) éviter les substances qui altèrent l'humeur (alcool, drogues, etc.)

S: sleep well Bien dormir



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

E: exercise Faire de l'exercice

Master plan: faire quelque chose tous les jours qui vous donne un sentiment d'accomplissement

Êtes-vous désireux de continuer à pratiquer sur le contrôle des émotions? Ici vous trouverez différents outils qui peuvent vous aider à approfondir la question:

Comment reconnaître différentes émotions: <https://www.getselfhelp.co.uk/emotions.htm>

Comment tester votre intelligence émotionnelle: <http://www.ihhp.com/free-eq-quiz/>

Persévérance

La persévérance vient du fait de croire en soi-même, ce que vous pouvez réaliser et comment vous pouvez poursuivre vos objectifs jusqu'à la fin sans renoncer. Les échecs sont inévitables lors du démarrage d'une nouvelle entreprise, mais la capacité à être persévérant et constant au travail fera le succès du projet.

La persévérance a d'autres avantages; ne pas abandonner renforce la confiance, et une plus grande confiance se transforme en une plus grande persévérance, se terminant par un succès professionnel. Un autre résultat d'être persévérant est qu'il vous aide à construire la capacité d'avancer avec des progrès positifs tout en éloignant les obstacles.

Le développement de la persévérance est une compétence cruciale pour les affaires, voici donc quelques moyens de vous aider à la développer:

1. Identifiez vos désirs et envies
2. Déterminez votre motivation
3. Décrivez un plan d'action
4. Gardez une perspective positive
5. Construire des relations fructueuses qui vous aideront à poursuivre vos objectifs
6. Développer de la discipline et des habitudes (par exemple, établir un horaire de travail)

Cependant, rien de tout cela ne peut être atteint si la personne n'a pas d'autodiscipline, ce qui contribue à une persévérance avec moins d'effort. Cette compétence peut être construite et être utilisée dans de nombreux aspects de la vie. Dans cette vidéo, vous trouverez quelques petits conseils utiles pour commencer à travailler sur l'autodiscipline:



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



<https://www.youtube.com/watch?v=ecP7uPYmWs4>

Management

La gestion est un concept large et ouvert qui peut se rapporter à beaucoup de choses. Il peut être défini comme "l'organisation et la coordination des activités d'une entreprise afin d'atteindre des objectifs définis."^x

Les personnes en charge de la gestion dans une organisation sont celles qui ont le pouvoir de la prise de décision dans tous les domaines pertinents de l'entreprise. Bien qu'il y ait un directeur général dans chaque organisation, quand elle est assez grande, il est généralement nécessaire d'avoir des gestionnaires plus concrets pour les sections déterminées.

Dans le cas de votre esprit d'entreprise, l'entrepreneur est généralement le responsable de la gestion. Pour cette raison, nous allons examiner deux sections de gestion qui peuvent être particulièrement importantes lors de la gestion d'une organisation.

Gestion des ressources humaines

Les ressources humaines sont l'une des parties les plus importantes d'un entrepreneuriat. L'une des principales caractéristiques qui distingue un entrepreneur d'un travailleur indépendant est le fait qu'ils ont plus de gens dans leur équipe, tandis que les travailleurs autonomes sont généralement seuls. Dans de nombreux cas, les entrepreneurs n'ont aucune connaissance de l'administration de la RHDH, mais ils rencontrent des situations différentes dans lesquelles ils doivent agir en tant que gestionnaires des ressources humaines^{xi}.

L'une des plus habituelles est de devoir recruter ou embaucher quelqu'un; toute organisation veut avoir les meilleurs talents possibles. Lorsque vous décidez d'embaucher quelqu'un, il existe différentes options. D'une part, vous pouvez choisir de faire le processus vous-même; d'un autre côté, vous pouvez engager un agent externe pour faire le travail. Dans les deux cas, cependant, il y a différents points à clarifier. Tout d'abord, la position que vous cherchez à remplir; vous devez avoir une idée claire du travail que la personne doit faire. Deuxièmement, vous devez garder à l'esprit les compétences que vous souhaitez que la personne possède: plusieurs fois, vous rencontrerez une personne qui n'a pas toute l'expérience que vous demandez, mais montre des compétences qui la rendront parfaite pour le poste. En troisième lieu viennent les valeurs que vous avez en tant qu'organisation; quel que soit le niveau de qualification d'un travailleur, si certaines valeurs ne sont pas



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

partagées entre l'employeur et l'employé, il est probable que la relation ne fonctionne pas correctement; par exemple, si l'un de vos mantras est d'avoir une relation étroite avec les clients, une personne qui travaille bien mais qui n'a pas une bonne relation avec les clients va faire de l'ombre à l'image de l'entreprise devant eux.

La gestion des ressources humaines comprend également la relation que vous avez avec votre employé pendant qu'il/elle travaille pour vous. Être capable de le faire correctement, s'assurer qu'il reçoit les compensations appropriées, fournir la formation nécessaire quand il le faut pour accomplir une activité ... mais aussi savoir quoi faire au cas où une personne voudrait cesser de travailler pour votre organisation, ou si vous devez licencier quelqu'un.

Êtes-vous curieux d'en savoir plus sur l'importance du rôle de la gestion des ressources humaines dans tout type d'organisation? Ces vidéos en montrent un peu plus:

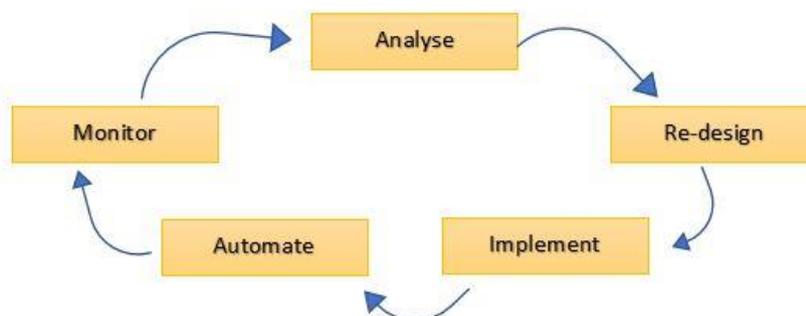
<https://www.youtube.com/watch?v=8UHasSibCeg>

<https://www.youtube.com/watch?v=hLrBKLxAjVE>

Gestion des processus

Pour devenir et rester performant et compétitif, une entreprise doit continuellement améliorer ses processus. Ne pas le faire peut entraîner des coûts plus élevés, des profits plus faibles, une croissance plus lente et, en d'autres termes, une répartition inefficace des facteurs. Business Process Management (BPM) consiste en l'étude, l'identification des améliorations nécessaires et le suivi des processus métier pour une meilleure performance.^{xii}

Le BPM devrait faire l'objet d'une évaluation continue dans le but de toujours identifier les opportunités d'amélioration; l'entreprise sera également plus capable de s'adapter à un environnement d'affaires en constante évolution en suivant cette stratégie. Les phases qui impliquent une bonne gestion des processus sont:



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

BPM est un outil puissant que les entreprises peuvent utiliser pour maintenir tous les aspects des opérations de manière optimale. Certains des avantages de BPM sont:

- **Efficiency:** De nombreux processus sont souvent limités en raison d'une communication interservices médiocre, d'un manque de suivi des progrès, etc. En éliminant ces contraintes, les processus fonctionneront efficacement.
- **Efficacité:** Grâce au BPM, la capacité à gérer les problèmes devient plus rapide et meilleure, et par conséquent, prendre et mettre en œuvre des décisions éclairées rend les processus de l'entreprise plus efficaces.
- **Souplesse:** BPM est un outil pour reconnaître les procédures qui ne fonctionnent pas comme il se doit et les améliorer plus rapidement, c'est pourquoi la surveillance continue des processus rend l'entreprise plus souple et adaptable aux besoins du marché.^{xiii}

Dans cet article du Huffington Post, vous trouverez quelques conseils sur la façon de démarrer avec BPM en tant que petite entreprise:

http://www.huffingtonpost.com/brian-hughes/how-business-process-manage_b_10875784.html

Problèmes financiers

Les premiers obstacles rencontrés par les entrepreneurs lors de la création d'une nouvelle entreprise sont des problèmes financiers. Avant la crise, la demande de prêt était rapide et facile, les problèmes financiers des entrepreneurs étaient plus liés au fait de ne pas avoir une certaine fiche de paie mensuelle et comment gérer efficacement les ressources monétaires qu'ils avaient. Cependant, de nos jours, en raison des difficultés des institutions financières à récupérer l'argent emprunté, elles sont plus réticentes à donner une ligne de crédit si elles ne croient pas au succès du projet.^{xiv}

Avoir accès à un capital est le premier problème pour un entrepreneur et les banques sont généralement l'option la moins envisagée pour emprunter de l'argent. Ainsi, il faut penser à d'autres alternatives financières «créatives». Par exemple, les prêts en ligne, les business angels, les capital-risqueurs, les avances sur facture et le crowdfunding. De plus, étant donné que l'entrepreneuriat est un sujet de grande préoccupation pour les institutions publiques, plusieurs subventions sont disponibles pour le renforcer.^{xv}

Peu importe si l'entrepreneur choisit des moyens financiers traditionnels ou alternatifs; dans tous les cas, un business plan de crédit est fortement recommandé. Cela devrait en particulier mettre l'accent sur la performance financière de la nouvelle organisation, et



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

prouver comment l'entreprise générera suffisamment de flux de trésorerie pour rembourser le prêt, pour couvrir les frais d'exploitation et pour d'éventuels réinvestissements.

Si vous êtes intéressé par ces différentes façons d'obtenir du financement, vous pouvez en savoir plus avec les liens suivants:

- Business Angels

<https://www.forbes.com/sites/allbusiness/2015/02/05/20-things-all-entrepreneurs-should-know-about-angel-investors/#19b5fe44c1aa>

- Capital-risqueurs

<http://www.businessnewsdaily.com/4252-venture-capital.html>

- Avances sur facture

<http://www.businessnewsdaily.com/9336-choosing-factoring-service.html>

- Crowdfunding

<http://www.businessnewsdaily.com/4847-crowdfunding-small-business.html>

Innovation (y compris les TIC)

Dans une économie en croissance où les marchés sont plus complexes, turbulents et en évolution rapide, les consommateurs deviennent de plus en plus sophistiqués et exigeants. Pour devenir un entrepreneur compétitif, les gens doivent apprendre l'innovation et la créativité. L'innovation constante dans le business model est la clé pour réussir en tant qu'entrepreneur, et des idées redondantes et stagnantes devront être évitées.

Dans l'environnement d'affaires moderne, un bon produit n'est pas le seul élément nécessaire pour réussir sur le marché. Un bon produit innovant doit être associé à une image de marque forte et à une bonne relation client lorsque l'innovation est requise à tous les niveaux.^{xvii}

C'est pourquoi l'innovation est une compétence très demandée pour les entrepreneurs. Grâce à l'innovation, les entrepreneurs peuvent différencier leur produit ou service, répondre aux normes ou satisfaire ce que les clients recherchent; des produits ou services de meilleure qualité sont livrés. L'innovation est la clé pour lancer avec succès de nouvelles activités et pour continuer à survivre sur le marché mondial concurrentiel. Sans innovation, une entreprise ou une start-up ne peut pas continuellement développer et faire grandir son activité. Pour une croissance constante des affaires d'une entreprise, les entrepreneurs doivent développer un environnement favorable à l'innovation interne et externe. Les facteurs internes (culture organisationnelle, communication interne, etc.) et les facteurs externes (facteurs environnementaux, en particulier l'analyse des opportunités et des



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

menaces) doivent être soigneusement pris en compte par les entrepreneurs afin de développer un environnement propice à l'innovation.^{xviii}

Des idées novatrices peuvent apporter plusieurs avantages aux entrepreneurs. Premièrement, cela apporte un avantage concurrentiel. Dans l'environnement concurrentiel actuel des affaires, avoir un avantage concurrentiel est un facteur crucial pour réussir et aller plus loin que vos concurrents. Deuxièmement, cela pousse les entrepreneurs à sortir des sentiers battus. Quand les entrepreneurs sont capables de penser au-delà des idées traditionnelles, ils vont trouver quelque chose de nouveau et accrocheur pour les clients qui a un grand potentiel de succès. Troisièmement, la créativité vous permet d'améliorer le produit existant ou d'optimiser la structure de l'entreprise. L'innovation ne signifie pas toujours créer quelque chose de nouveau qui n'a jamais existé auparavant. Certaines améliorations innovantes de la stratégie de produit ou d'entreprise peuvent améliorer considérablement le bénéfice de l'entreprise. Quatrièmement, l'innovation aide les entrepreneurs à se spécialiser dans certains secteurs. Souvent, l'innovation implique de créer un nouveau produit pour des besoins qui n'existaient pas auparavant ou de se spécialiser dans des besoins spécifiques. Créer une niche peut être une grande opportunité pour les entrepreneurs si elle est combinée avec une bonne solution créative pour ce marché de niche.^{xix}

L'innovation peut se produire à différents niveaux. Tout d'abord, dans le produit ou le service où il est lié aux besoins et aux désirs des clients. Et deuxièmement, à l'intérieur de l'entreprise, où les entrepreneurs peuvent innover dans les processus d'affaires, les processus de fabrication ou la stratégie commerciale.

Aussi, l'innovation peut être différenciée en différents grades en fonction de son impact et de l'implication de la technologie:

- Innovation incrémentale: modification modeste des produits ou services existants (par exemple, de nouvelles fonctionnalités ou des améliorations dans les fonctionnalités)
- (e.g. smartphone, Dyson, etc.) Une innovation révolutionnaire: de grandes avancées technologiques de produits ou de services existants avec une longueur d'avance sur les concurrents grâce à un investissement important en R&D (par exemple smartphone, Dyson, etc.)
- Innovation disruptive: apporte au marché une proposition de valeur très différente de ce qui était disponible auparavant sur le marché (par exemple Internet)
- L'innovation qui change la donne: une innovation capable de transformer radicalement le marché et la société^{xx}





Vous voulez une lecture supplémentaire sur pourquoi l'innovation est importante? Vous pouvez regarder ces liens:

<http://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/why-every-leader-should-care-about-digitization-and-disruptive-innovation>

<http://www.imagination.com.au/innovation-blog/8-reasons-innovation-important-businesses-today/>

<http://www.businessnewsdaily.com/5167-innovation.html>

Outils TIC pour mentorer

Comme nous l'avons vu, en matière d'éducation à l'entrepreneuriat, plusieurs compétences et aptitudes doivent être développées pour mieux préparer les entrepreneurs au marché international concurrentiel. Cependant, ces compétences peuvent être quelque peu difficiles à enseigner, et pas faciles à apprendre à travers les manuels ou en lisant certains articles. Plusieurs études montrent qu'il existe des lacunes dans l'éducation à l'entrepreneuriat, telles que l'inefficacité dans la transmission des connaissances de l'enseignant aux étudiants (inefficaces), la faible participation des étudiants et le manque de véritables hommes d'affaires impliqués dans l'éducation.

Le mentorat peut être la solution à ces lacunes dans l'éducation à l'entrepreneuriat et surtout lorsqu'il est combiné avec les TIC. Les programmes de mentorat apportent une réelle implication des entrepreneurs dans l'éducation à l'entrepreneuriat. Et innover dans l'enseignement en utilisant des outils TIC peut améliorer l'efficacité de l'éducation l'implication des étudiants. En particulier, le mentorat peut influencer davantage sur l'inspiration des étudiants en raison de l'interaction avec de véritables gens d'affaires et, par conséquent, d'un engagement plus important des étudiants.^{xxi}

Les TIC peuvent également améliorer positivement la relation entre le mentor et le mentoré. La technologie peut être utilisée pour rapprocher les mentors et les mentorés et, par conséquent, la meilleure probabilité de succès du mentorat.^{xxii}

Vous voulez en savoir plus sur le mentorat électronique? Voici quelques lectures:

<http://edition.cnn.com/2011/10/25/tech/web/online-mentoring/>



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

Créer un Business Model (incluant les ventes)

La création d'un business model est dans le top 10 des choses qu'un entrepreneur doit préparer car c'est là que sont regroupées toutes les idées. L'entrepreneur doit garder à l'esprit que l'idée sera présentée et vendue à travers son business model et donc que la possibilité d'obtenir des investissements repose directement sur le business model. Un business model décrit la logique de la façon dont une organisation crée, fournit et capture de la valeur. La création d'un business model prend du temps car elle doit être stratégiquement développée. ^{xxiii}^{xxiv}

Le canevas du business model est l'outil de réflexion le plus critique utilisé lors de la création d'un business model. Il consiste à créer un business model en esquissant préalablement un canevas, dans le but de réfléchir à tous les points stratégiques, à ses forces et ses faiblesses. Le canevas du business model s'intéresse à huit composants essentiels:

- Segments de clientèle
- Proposition de valeur
- Chaînes (communication, distribution and chaînes de vente)
- Relation client
- Flux de revenus
- Ressources clés
- Partenariats clés
- Coût de structure

Cet outil est utile parce qu'il donne de la clarté et de la simplicité à l'analyse du business model, un processus qui peut être difficile si l'entrepreneur n'a pas une idée complète de la façon de l'élaborer. Certes, le modèle n'est pas un business plan en soi, c'est un outil qui aidera à élaborer le plan parce qu'il apporte une idée générale sur les points stratégiques de la Startup et comment générer de la valeur ajoutée. ^{xxv}

Cette vidéo explique plus en détail à quoi sert un business model et pourquoi le canevas est un excellent outil pour les start-ups innovantes qui veulent créer de la valeur ajoutée:

<https://www.youtube.com/watch?v=IP0cUBWTgpY>



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

LIENS EXTERNES

Si vous voulez passer en revue tous les liens externes que nous vous avons offerts le long des points précédents du manuel, mais que vous préférez les avoir tous en un seul endroit, ne vous inquiétez pas, nous avons ce qu'il vous faut!

Ici vous pouvez trouver le matériel externe classé par sujet:

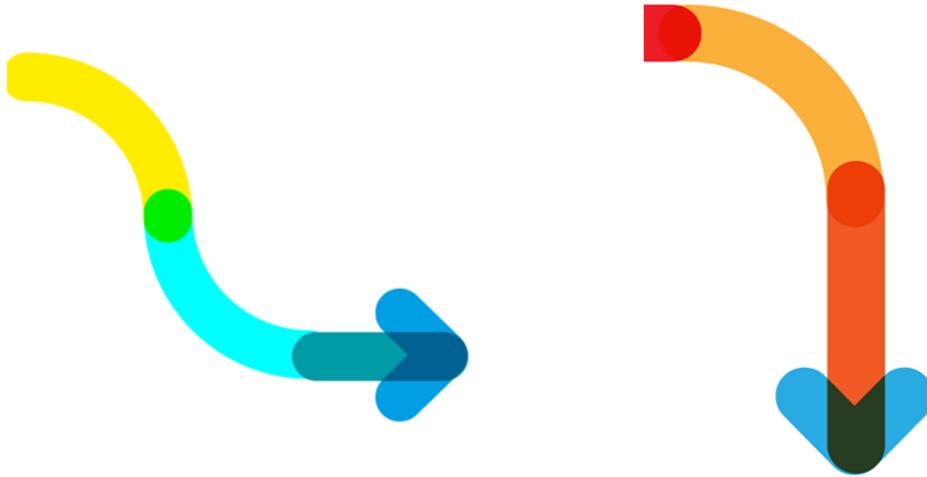
Communication et storytelling		<p>Vidéos: https://www.youtube.com/watch?v=ZUG9qYTJMsI https://vimeo.com/83997257 https://www.youtube.com/watch?v=Ep2_0WHogRQ</p> <p>Lecture: http://www.wordstream.com/blog/ws/2014/12/05/business-storytelling https://hbr.org/2014/03/the-irresistible-power-of-storytelling-as-a-strategic-business-tool</p>
PARTICIPATION	Positive thinking	Vidéo : https://www.youtube.com/watch?v=w4nbt6afV3o
	Comprendre la diversité	Activités: http://smallbusiness.chron.com/diversity-training-activities-workplace-22919.html
	Empathie	Vidéo: https://www.youtube.com/watch?v=97waTZSpYIA
	Partage de connaissance et d'expérience	Lecture: https://bloomfire.com/blog/522359-5-ways-to-encourage-knowledge-sharing-within-your-organization/
	Networking	<p>Vidéos: https://www.youtube.com/watch?v=6M7ahzk0dGU https://www.youtube.com/watch?v=tfyOSxChmTE https://www.youtube.com/watch?v=ljSPfGsaC3g</p>
	Engagement	Vidéo: https://www.youtube.com/watch?v=ydVP6cgjkYY
	Régulation des émotion	<p>Reconnaissance: https://www.getselfhelp.co.uk/emotions.htm Test: http://www.ihhp.com/free-eq-quiz/</p>
	Persistence	https://www.youtube.com/watch?v=ecP7uPYmWs4
Management		<p>Vidéos sur le management des RH: https://www.youtube.com/watch?v=8UHasSjbCeg https://www.youtube.com/watch?v=hLrBKLxAjVE</p> <p>Lecture sur les processus de management: http://www.huffingtonpost.com/brian-hughes/how-business-process-manage_b_10875784.html</p>
Finances		<p>Investisseurs providentiels https://www.forbes.com/sites/allbusiness/2015/02/05/20-things-all-entrepreneurs-should-know-about-angel-investors/#19b5fe44c1aa</p> <p>Spécialistes du capital risque</p>



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

	<p>http://www.businessnewsdaily.com/4252-venture-capital.html Avanceurs de facture http://www.businessnewsdaily.com/9336-choosing-factoring-service.html Crowd funding http://www.businessnewsdaily.com/4847-crowdfunding-small-business.html</p>
Innovation (incluant TIC)	<p>Lecture sur l'innovation: http://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/why-every-leader-should-care-about-digitization-and-disruptive-innovation http://www.imaginationation.com.au/innovation-blog/8-reasons-innovation-important-businesses-today/ http://www.businessnewsdaily.com/5167-innovation.html e-mentoring: http://edition.cnn.com/2011/10/25/tech/web/online-mentoring/</p>
Créer un Business Model	<p>Vidéo: https://www.youtube.com/watch?v=IP0cUBWTgpY</p>





III. PROCESSUS POUR MENTORER



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

Le contenu de cette publication ne reflète pas les opinions officielles de l'Union européenne. Les informations et vues de cette publication sont sous la responsabilité de leurs auteurs.

INTRODUCTION

“**YEP : Jeunes entrepreneurs pour parrainer des adultes en situation de chômage de longue durée**” est un projet transnational innovant cofinancé par la Commission européenne visant à développer une méthodologie, un manuel et des outils qui bouleverseront le concept traditionnel de mentorat d'entreprise généralement réservé aux adultes.

Le projet innove dans le secteur du mentorat ainsi que dans l'éducation à l'entrepreneuriat en permettant aux jeunes entrepreneurs (18-35 ans) d'utiliser leurs compétences pour appuyer, guider et encadrer les adultes en risque d'exclusion du marché du travail ou désireux de réorienter leur vie professionnelle vers l'auto-emploi.

Pourquoi ce guide ?

La méthodologie décrite dans ce guide contient des instructions, des suggestions, des activités de mentorat et des parcours pour les jeunes entrepreneurs (18-35 ans) ayant au moins trois ans d'expérience afin de les soutenir dans des actions de mentorat pour des adultes en situation de chômage de longue durée, des adultes sans expérience entrepreneuriale, des adultes sans emploi et des personnes âgées, qui n'ont peut-être pas l'expérience des technologies, de l'environnement en ligne et des nouveaux modèles économiques.

La méthodologie sera la partie « comment faire » du manuel. Elle est essentielle dans la phase pilote du projet et assure sa durabilité. Elle sera basée sur le « processus de mentorat par les pairs » : les participants apprennent du mentor mais aussi les uns des autres. Le programme de mentorat s'organisera autour **de groupes de maximum 5 adultes mentorés se rencontrant lors de 4 sessions** avec un jeune entrepreneur mentor / facilitateur. Les participants auront tous le même objectif en tête : soit commencer à démarrer, soit démarrer / développer leur propre entreprise. La méthodologie innovante regroupera l'apprentissage par l'action (encourager l'apprentissage par le questionnement), les principes d'encadrement et les principes de mentorat pour soutenir et renforcer la confiance et l'auto-efficacité des apprenants. **En outre, des exercices d'auto-réflexion et des outils pour faciliter le développement de compétences personnelles indispensables seront utilisés.**



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

Quand utiliser ce guide ?

Cet outil clé sera essentiel pour les mentors (jeunes entrepreneurs) dans les 2 phases suivantes :

- la phase « d'apprentissage » **un mois avant la phase de tutorat** avec les adultes sans emploi. Pendant cette phase les mentors experts (facilitateurs du processus) guideront les jeunes mentors en leur permettant de se familiariser avec les aspects clés et les diverses activités pour encadrer efficacement le mentorat. Parmi plusieurs avantages, cela leur permettra de prendre conscience de leurs capacités et de leurs potentiels en tant que mentors.
- la phase centrale est celle qui s'ensuit : le mentorat des adultes sans emploi, pendant lequel les mentors se sentiront suffisamment motivés et compétents pour ouvrir à leur mentorés un nouveau monde stimulant et passionnant d'opportunités et de stratégies entrepreneuriales.

LE PROCESSUS DE MENTORAT

Le mentorat est une relation entre deux individus basée sur un désir mutuel de développement pour atteindre des buts et des objectifs de carrière.

Le mentorat consiste essentiellement à aider les personnes à développer des compétences plus efficacement. C'est une relation conçue pour renforcer la confiance et soutenir le mentoré afin qu'il soit en mesure de prendre le contrôle de son propre développement personnel et de son travail. Dans une relation de mentorat, les deux personnes sont appelées « mentor » et « mentoré » (l'individu étant encadré).

Le mentorat n'est pas la même chose que la formation, l'enseignement ou le coaching, et les mentors n'ont pas besoin d'être des formateurs qualifiés ou des experts dans le domaine du mentoré. Ils doivent être capables d'écouter et de poser des questions qui mettront au défi le mentoré afin d'identifier le plan d'action qu'il doit mener en ce qui concerne son propre développement.

Quels sont les avantages d'une relation de mentorat ?

Une relation de mentorat peut fournir à un **mentoré**



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

- ✓ Une plus grande clarté sur leurs choix de vie et de carrière et leurs propres objectifs de carrière
- ✓ Un nouvel aperçu de la culture et de l'organisation de l'entreprise
- ✓ Différentes perspectives et valeurs culturelles
- ✓ L'opportunité de développer de nouveaux réseaux de contacts
- ✓ L'accès à de nouvelles ressources, une plus grande satisfaction professionnelle et une plus grande probabilité de réussite professionnelle
- ✓ Un développement dans des domaines qui ne sont généralement pas abordés par la formation ou au travail

Grâce au processus de mentorat, les mentors ont la possibilité d'améliorer leurs compétences en leadership et d'élargir leur perspective afin de :

- ✓ Porter un nouveau regard sur le monde des affaires
- ✓ Être contestés sur la sagesse perçue
- ✓ Augmenter leur connaissance de certains problèmes à d'autres niveaux de l'organisation
- ✓ Rencontrer de nouveaux membres de l'organisation

QU'EST-CE-QU'UN MENTOR ?

Dans notre cas spécifique, un mentor est un jeune entrepreneur qui utilise les connaissances, aptitudes et compétences qu'il a développées dans le cadre de la gestion de sa propre entreprise pour enseigner et guider une personne moins expérimentée en renforçant leur auto- confiance et en favorisant des comportements positifs. Des mentors comme vous soutiendront et encourageront les adultes sans emploi à gérer leur propre apprentissage afin qu'ils puissent maximiser leur potentiel, développer leurs compétences, améliorer leur performance et devenir des entrepreneurs.

Un mentor efficace comprend que son rôle est d'être fiable, engagé, authentique et à l'écoute des besoins du mentoré.

Qu'est-ce qu'une bonne relation de mentorat ?

- ▶ Un ensemble harmonieux de valeurs partagées entre mentor et mentoré.
- ▶ La relation de mentorat doit être confidentielle.
- ▶ L'honnêteté avec diplomatie.
- ▶ Objectivité et équité.
- ▶ Compassion et authenticité.



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



La force d'une relation de mentorat dépend de la compréhension et de la mise en pratique des rôles de chaque partie.

Un mentor ➡ *travaille dur et avec persistance & fourni des directives*

Un mentoré ➡ *fait confiance & est enclin à communiquer ses pensées*

RECRUITMENT PROCESS

Shall we do the piloting anyway? If so, this is an example of the recruitment phase.

POURQUOI MENTORER?

YEP ! est un projet unique et innovant en Europe puisque, pour la première fois, il promeut et développe un mentorat intergénérationnel entre jeunes entrepreneurs et adultes.

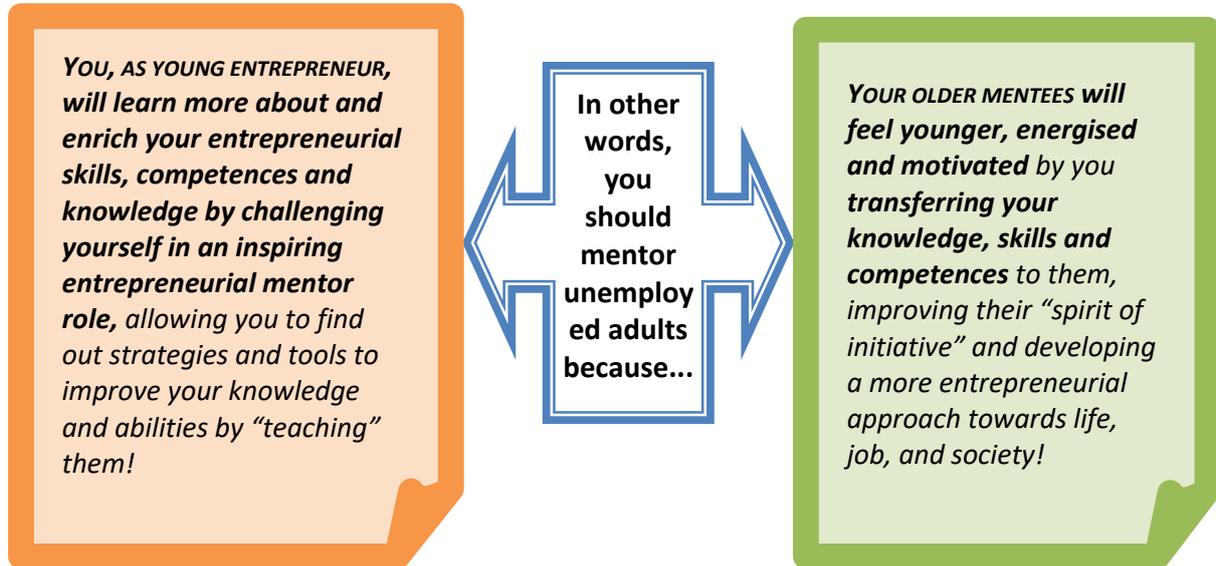
De ce fait, le concept traditionnel de mentorat d'affaires est inversé et au lieu que ce soient les adultes qui conseillent les jeunes, les jeunes entrepreneurs comme vous sont chargés de jouer le rôle de mentors des adultes sans emploi, qui ne sont peut-être plus à jour avec les pratiques récentes dans le monde de l'emploi et de l'entreprise. Le progrès rapide de la technologie et le fait d'être en situation de risque d'exclusion entravent l'accès à la nouvelle réalité des affaires pour certains adultes.

Le manque de connaissances peut provoquer un sentiment d'abandon chez les adultes au chômage. Ils peuvent notamment devenir de plus en plus isolés des technologies qui pourraient favoriser un meilleur contact avec le monde qui les entoure. A moins que des groupes avec de grands potentiels n'entrent en jeu !

C'est alors que le mentorat inversé prend son envol et que le concept traditionnel de mentorat d'affaires est modifié. L'éducation aux nouvelles technologies, la mentalité de start-up, la perspective innovante et l'usage des médias sociaux comptent parmi les nombreuses raisons qui font de cette méthodologie la nouvelle solution... prenez un bol d'air frais !



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

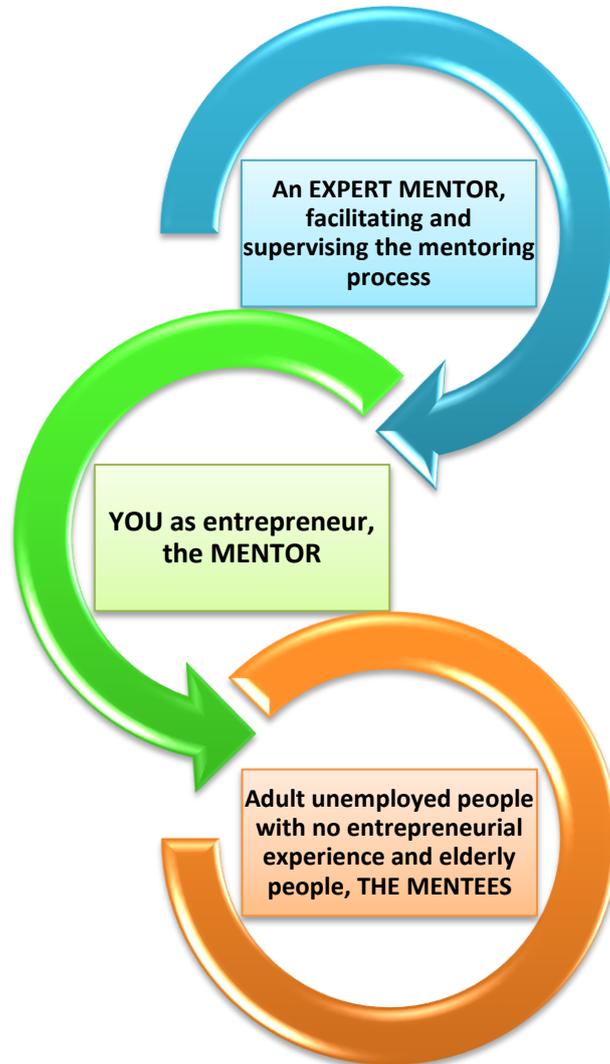


QUI SONT LES ACTEURS DU PROCESSUS DE MENTORAT QUE VOUS EFFECTUEREZ ?

Le processus impliquera 3 acteurs principaux.



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



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

QUELS SONT LES DÉFIS DU MENTORAT CHEZ LES ADULTES EN RECHERCHE D'UN EMPLOI ?

Le premier défi critique est évidemment lié au contexte personnel et professionnel de votre mentoré, ce qui peut certainement affecter le succès de la relation de mentorat et par conséquent de l'ensemble du processus de mentorat.

Comme vous conseillerez des adultes sans emploi, il est essentiel pour vous, en tant que mentor, de prendre en compte certaines caractéristiques de vos mentorés :

- **PASSIONS** (liées aux attitudes personnelles et professionnelles)
- **CRAINTES** (telles que la volonté d'entrer sur le marché du travail, donc de se remettre dans le jeu le plus rapidement possible malgré la peur de savoir que cela pourrait être compliqué ou la peur de ne plus pouvoir travailler)
- **PROBLÈMES** (par exemple, leur capacité restreinte à utiliser les technologies et les médias sociaux, les entraves personnelles liées à leur famille ou autre, etc.)

En analysant ces éléments, vous allez :

- aider vos mentorés à identifier les obstacles personnels et sociaux qui les empêchent d'obtenir un emploi
- partager et développer des compétences sociales et interactives
- aider vos mentorés à identifier et surmonter des obstacles et à trouver des moyens d'aller de l'avant, en s'appuyant sur leurs qualités positives
- vous efforcer à soutenir émotionnellement et à stimuler le comportement autoguidé.
- améliorer l'estime de soi.
- retrouver le sens de l'auto-efficacité.
- sensibiliser les mentorés à leur niveau de compétence professionnelle.

En d'autres termes, vous devez explorer les besoins, intérêts, préoccupations et attentes du mentoré. **L'analyse des Besoins, des Intérêts, des Préoccupations et des Attentes (NICE en anglais)** peut aider à cela.

Outil 0– Besoins, Intérêts, Préoccupations et Attentes : Analyse (NICE)

1. Besoins : Quels sont vos besoins en ce moment en tant que mentoré ?

.....

.....

.....

.....

.....



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

2. Intérêts : Quels sont vos principaux intérêts / compétences en matière de travail ?

.....
.....
.....
.....
.....

3. Préoccupations : Qu'est-ce qui vous préoccupe dans votre vie professionnelle ?

.....
.....
.....
.....
.....

4. Attentes : Qu'attendez-vous du mentorat ? Qu'attendez-vous qu'un mentor puisse faire ?

.....
.....
.....
.....
.....

QUELLES SONT LES ÉTAPES DU PROCESSUS DE MENTORAT QUE VOUS EFFECTUEREZ ?

Avant de détailler le processus de mentorat, réfléchissons sur les sujets, les stratégies et les étapes que vous allez suivre pour guider vos mentorés tout au long d'un processus d'apprentissage et d'échange mutuel.

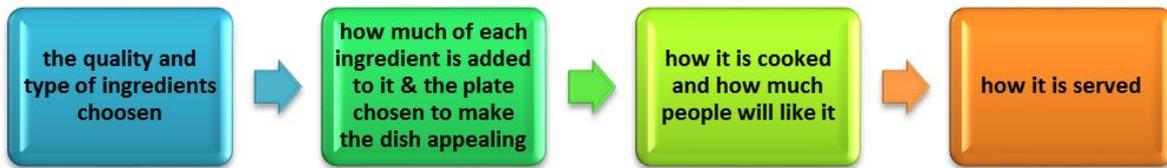
Alors, commençons par le processus entrepreneurial lui-même.

La façon dont les entrepreneurs créent leur idée d'entreprise peut être assimilée à l'action de cuisiner un plat savoureux !

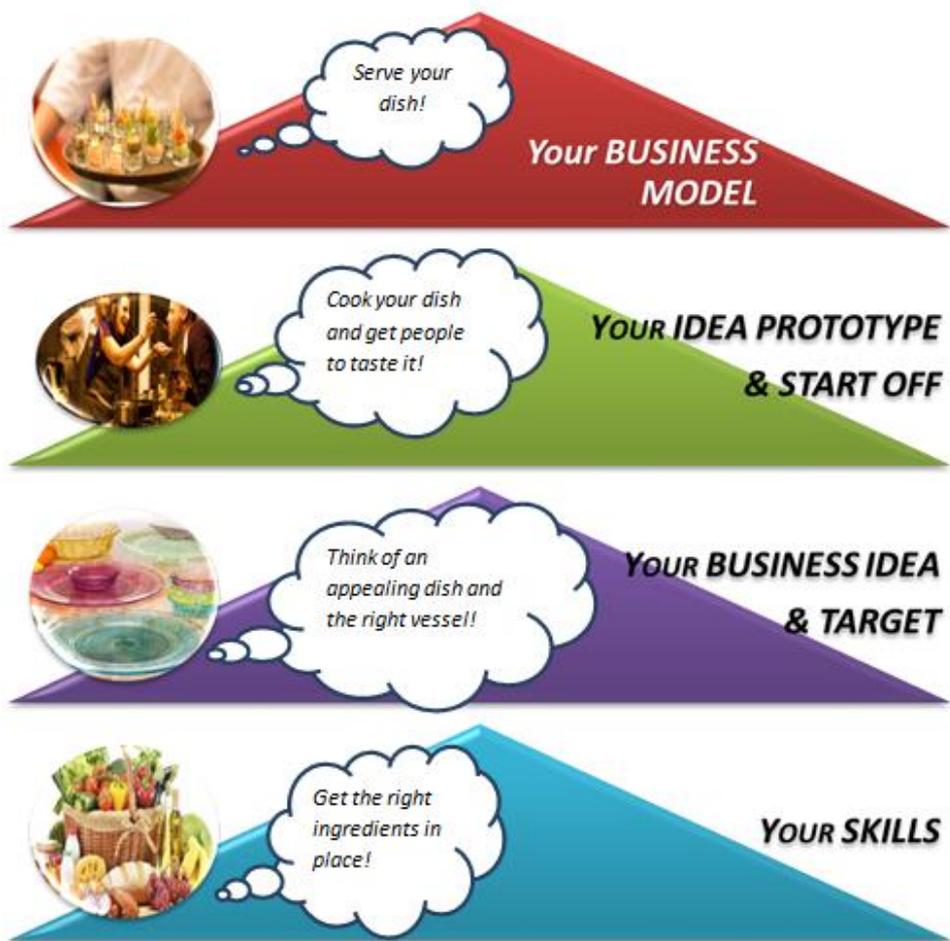
La qualité et le « succès » d'un plat délicieux dépendent de :



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



De même, la qualité et le « succès » des entrepreneurs prospères dépendent de:



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

PREMIÈREMENT, mettez les bons ingrédients en place !

Le succès des affaires provient des grandes idées et les idées émanent des personnes. Une entreprise prospère est sans aucun doute créée par une combinaison efficace et fructueuse de différents facteurs, mais principalement des compétences personnelles, professionnelles et sociales des entrepreneurs, ingrédients d'une recette réussie. Ainsi, l'ingrédient le plus important est la saveur individuelle que vous ajoutez. Par conséquent, commencez à considérer vos passions, capacités, croyances, rêves !

DEUXIÈMEMENT, pensez à un plat attrayant et au bon réceptacle !

Si un plat réussi provient d'un mélange savoureux et original d'ingrédients, le succès d'un effort entrepreneurial réside dans l'examen critique de la viabilité d'une idée, sa faisabilité, son efficacité et son impact positif et fructueux sur les clients. Cela implique également l'analyse des ressources (c'est-à-dire des ingrédients) déjà disponibles ou potentiellement accessibles pour développer votre idée et votre projet d'entreprise. Les ressources ne sont pas seulement des moyens économiques, mais aussi des capacités, des compétences et de l'équipement.

Le réceptacle est constitué principalement de vos clients cibles à identifier et à analyser en prenant en compte l'emplacement géographique de votre entreprise ainsi que la façon dont vous voulez la présenter et promouvoir.

TROISIÈMEMENT, cuisiner un plat et proposer aux gens de le goûter !

C'est à ce moment que le plat est cuit et que les consommateurs testent la recette : l'apprécient-elle ? Sont-ils prêts à la payer ? C'est l'étape du « processus de conception de l'idée », quand l'entrepreneur développe un prototype de son idée d'entreprise et recueille les commentaires et les retours des personnes impliquées dans la phase de prototypage (il peut s'agir d'un commentaire textuel, d'une image, d'une vidéo, d'un entretien, etc.).

FINALEMENT, servez-le!

A ce stade, le plat est prêt à être ajouté au menu et il est essentiel de planifier tous les détails (prix, description, etc.). De même, si vous pensez avoir un produit / service, même basique, qui peut être promu et vendu, vous devrez planifier comment le faire : c'est une étape cruciale pour commencer à définir votre entreprise, à croître et à vous améliorer. C'est alors qu'un entrepreneur développe le business model de son projet qui, globalement, inclut toutes les activités liées à la réalisation du produit (le concevoir, acheter des matières premières, fabriquer, etc.) et le vendre (trouver et atteindre les clients, effectuer une vente, distribuer le produit ou fournir le service).

ETAPE 1 : VOS COMPETENCES

Durée:



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

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Quelles sont les compétences à développer et pourquoi sont-elles cruciales pour les entrepreneurs ?

Jusqu'à présent, l'éducation et l'emploi étaient uniquement axés sur les « compétences techniques ». Ce sont des compétences qui sont généralement spécifiques à l'emploi et peuvent facilement être enseignées et évaluées en fonction de la réussite, par exemple, l'utilisation d'un certain programme informatique. En revanche, les « compétences non techniques », parfois appelées « compétences transférables » ou « compétences personnelles », sont souvent utilisées pour décrire la façon dont vous abordez la vie et le travail ainsi que votre interaction avec d'autres personnes, par exemple les compétences de communication.

Les compétences personnelles prennent divers aspects tels que les attitudes personnelles qui seront mises en avant pendant votre expérience de mentorat. Ces aspects sont définis sous le terme générique de « compétences non techniques » ou « compétences personnelles », mais mettent davantage l'accent sur la façon dont vous considérez le monde et les situations dans une combinaison de sentiments négatifs et positifs.

Aujourd'hui, le monde des affaires est plus compétitif que jamais. Cette affirmation n'implique pas seulement que l'entrepreneur doive se remettre en question mais qu'il doive surtout entreprendre de manière efficace. Les choses doivent être bien faites et avec efficacité ! Pour qu'une entreprise réussisse, les entrepreneurs doivent absolument développer des aptitudes et des compétences personnelles.

Comme vous le savez, les entrepreneurs n'auront pas seulement besoin d'acquérir des compétences techniques, comme la réalisation d'un plan d'affaires ou la tenue de dossiers financiers, mais ils devront aussi gérer leur temps et leurs équipes, leurs clients et leurs opérations, leur budget et leurs investisseurs. Les entrepreneurs auront donc absolument besoin de compétences en gestion, en leadership et en communication.

Lors des premiers stades du développement d'une entreprise, il est probable que les entrepreneurs se sentent plutôt seuls. Alors que leurs amis pourraient gravir les échelons d'un grand groupe, les entrepreneurs sont susceptibles de chercher du financement ou du réseautage.



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

Dans un marché de plus en plus concurrentiel, une start-up vulnérable peut avoir une probabilité plus élevée de défaite, mais si les entrepreneurs sont résilients, ils n'ont pas à craindre l'échec. En pensant de manière créative et en prenant des risques, les entrepreneurs sont plus susceptibles de se différencier sur le marché et peut-être de créer leur propre marché !

Nous examinons ci-dessous les compétences et les attitudes qui sont cruciales pour les entrepreneurs.

Compétences générales: Pensée créative / Imagination

"Les vrais entrepreneurs passent de l'imagination à l'exécution" écrit Racquel Porter, écrivain pour Hearpreneur.com. Un entrepreneur a besoin d'imagination avant d'agir. Effectivement, les entreprises naissent avec des idées et les idées émanent de l'imagination.

L'imagination est une constante dans la vie des entrepreneurs et c'est ce qui fait leur succès car c'est la condition préalable de la résolution des problèmes. La plupart des gens sont capables de voir, de comprendre et de résoudre les « évidences » tandis que les créateurs-penseurs peuvent aller au-delà.

Au-delà de l'évidence, les penseurs créatifs apprennent à devenir efficaces notamment dans la gestion du temps et de l'argent. Ils reconnaissent rapidement les opportunités de croissance pour leurs entreprises.

Comme l'a dit Albert Einstein : « *L'imagination est plus importante que la connaissance* ». Car la connaissance est limitée à tout ce que nous connaissons et comprenons, tandis que l'imagination embrasse le monde entier, et tout ce qu'il y aura à connaître et à comprendre.

Compétences non techniques : Résilience

Que se passe-t-il lorsque des personnes enthousiastes connues pour leurs excellentes compétences en leadership échouent dans les premières semaines, mois ou années de leur entreprise ? La réponse réside dans la résilience de ces individus. L'esprit d'entreprise va de pair avec le travail acharné, la solitude, la haute pression et les tâches ordinaires de tous les jours. Un entrepreneur a plus de raisons de perdre espoir que de rester confiant.

Les entrepreneurs résilients sont des individus humbles qui apprennent de leurs erreurs. Ils n'abandonnent pas quand ils sont confrontés à des difficultés et sont reconnaissants pour ce qu'ils ont, peu importe ce qui se passe. Quand une entreprise est créée, chaque petite réalisation est un grand succès en soi. Souvent, nous perdons la trace de nos réalisations et ne nous concentrons que sur les échecs. Les individus déterminés sont forts dans leurs



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

esprits. Quelle que soit la situation, ils ont une attitude positive et réagissent en conséquence. Ils n'ont pas peur de prendre des décisions et d'agir.

Compétences non techniques: Leadership

Un entrepreneur potentiel est une personne avec une grande idée et la volonté de la transformer en réalité. Pourtant, comme aucune entreprise ne peut consister simplement en un président, dans un premier temps, les entrepreneurs doivent avoir confiance dans leur vision afin de la présenter de façon convaincante et attirer des collaborateurs. Même lorsque l'entreprise est une entreprise familiale, il n'est pas évident pour tous les collaborateurs d'avoir la même vision, de regarder dans la même direction. Avant tout, un entrepreneur en herbe doit être un leader.

Réussir à devenir un leader est probablement l'étape manquante du processus lorsqu'une start-up connaît un échec. Les entrepreneurs prometteurs restent vigilants dès le début de leur entreprise et évitent de se diriger tête baissée vers leur vision. Au besoin, ils peuvent remettre en question leurs propres hypothèses. Cependant, une fois qu'ils ont pris une décision, ils y vont vraiment !

Un bon leader est un individu prêt à assumer des responsabilités en échange d'une certaine liberté. Un leader inspirant est un entrepreneur qui a cessé d'être un « trouveur de problèmes » et est devenu un « résolveur de problèmes » pour assurer le succès et la stabilité au sein de l'organisation. Seul un résolveur de problèmes peut surmonter une crise interne parmi ses collaborateurs.

Il faut avant tout travailler dans un environnement positif et efficace et s'entourer d'équipes capables et compétentes. Un bon leader est donc en capacité et désireux de former des équipes gagnantes engagées à travailler efficacement. Les bons leaders évaluent ensuite leurs équipes en conséquence et leur donnent des retours constructifs.

Il n'y a pas d'équipes gagnantes en l'absence d'objectifs précis. Les leaders qui réussissent sont ceux qui parviennent à sortir leurs équipes de leur zone de confort pour apprendre ensemble à atteindre les objectifs et améliorer les activités existantes.

Cependant, comment un leader peut-il s'assurer que les employés sont et restent engagés ? La réponse à une telle question tient dans un seul mot : le respect. Un leader est un entrepreneur qui a l'intégrité nécessaire pour créer et établir le respect nécessaire en étant inspiré par la confiance, la fidélité et l'honnêteté.

Attitudes personnelles : Etre auto-critique / Réflexion sur soi



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

Le politicien américain Frank A. Clark a écrit : "*La critique, comme la pluie, devrait être assez douce pour nourrir la croissance d'un homme sans détruire ses racines*". Un entrepreneur avec une perception de soi claire n'est pas pessimiste mais simplement autocritique.

La capacité d'autoréflexion vous fournit, en tant qu'entrepreneur en herbe, de la force et du succès. Il ne fait aucun doute que la confiance en soi est un ingrédient essentiel qu'un entrepreneur doit posséder. Pourtant, être trop confiant n'entraîne que des problèmes inattendus.

D'où l'importance d'un équilibre vertueux. Chaque individu est doté de certaines capacités dont il a besoin de connaître les limites. Surtout en tant qu'entrepreneur, vous devez éviter d'avoir une confiance excessive en une compétence que vous n'avez pas nécessairement !

Pour atteindre un certain niveau d'autocritique, votre première étape consiste à évaluer honnêtement vos compétences. Le patron du géant américain General Electric, Jeff Immelt, dit : "*Je pense que vous ne pouvez pas faire un travail comme celui-ci pendant longtemps, à moins que vous soyez horriblement autocritique, vous devez être massivement conscients, parce que si vous ne l'êtes pas, il est si facile d'être aveugle [aux problèmes].*"

Attitudes personnelles : prise de risque et recherche de risque

Le travail indépendant dans la société actuelle est un risque en soi. Par conséquent, en tant qu'entrepreneur, vous êtes toujours en quelque sorte un preneur de risque. Pourtant, un entrepreneur en herbe est un preneur de risque stratégique. Il existe une différence !

Les entrepreneurs qui réussissent estiment d'abord leur propre tolérance au risque et identifient les différents types de risques qu'ils sont prêts à supporter. Ils accueillent alors le défi et l'incertitude !

Les entrepreneurs sont prêts à prendre intentionnellement des risques pour que leur entreprise se développe ou acquière un avantage concurrentiel. Cela peut signifier contracter des prêts importants dans les premières étapes d'une entreprise ou gérer la vie quotidienne d'une entreprise avec des flux de trésorerie incertains. En fin de compte, une telle attitude est payante.

Attitudes personnelles : Enthousiasme

Peut-être, l'un des attributs les plus « visibles » des entrepreneurs est leur « enthousiasme » commun. L'enthousiasme est précieux mais en même temps une « épée à double tranchant



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

» comme mentionne l'entrepreneur en série Jonah Lupton dans sa publication « *La qualité la plus précieuse (et dangereuse) qu'un entrepreneur peut avoir* ».

L'enthousiasme a un pouvoir énorme dans les affaires, ce qui peut être dangereux pour l'entreprise elle-même ; l'enthousiasme ne comprend pas toujours les barrières entre une bonne idée et une vraie affaire. Les entrepreneurs qui veulent réussir doivent éviter d'être trop enthousiastes à propos de leur projet potentiel. L'enthousiasme devrait plutôt soutenir une action rationnelle en tant que moteur du succès.

En outre, l'enthousiasme n'est bénéfique que lorsqu'il est partagé ; Les chefs d'entreprise devraient être en mesure de partager leur enthousiasme avec leurs employés. Premièrement, une telle transmission implique le plein dévouement de l'entrepreneur au projet puisque l'enthousiasme devrait être « observable » pour les employés. Deuxièmement, les entrepreneurs enthousiastes sont honnêtes vis-à-vis des membres de leur équipe et sont prêts à partager les hauts et les bas de leur entreprise. Enfin, et surtout, un entrepreneur enthousiaste investit dans l'entreprise.

Le principal danger que les personnes enthousiastes rencontrent lors du démarrage d'une entreprise sont donc des attitudes de sur-optimisme naïf ou d'inexpérience. Un entrepreneur intelligent supporte des risques mais prend raisonnablement en compte l'éventuel biais d'optimisme entrepreneurial. Lors de la prévision des revenus et des coûts, un entrepreneur rationnel fait des hypothèses réalistes, consulte des experts et évite de laisser l'avenir de l'entreprise au hasard !

Maintenant que vous avez lu un peu sur les compétences et les attitudes personnelles qui peuvent aider les entrepreneurs à prospérer, vous demanderez à vos mentorés pendant la première et la dernière réunion de remplir **le formulaire d'auto-évaluation des compétences (outil 1)** sur une échelle de 1 (pauvre) à 5 (excellent). Les mentorés ne devraient pas passer trop de temps à réfléchir sur les aptitudes et compétences et vous devez conserver les formulaires remplis pour l'avenir. Cependant, après avoir terminé la session finale, vous devez leur renvoyer la première évaluation de profil et, en tant que groupe, réfléchir aux changements : réduire un score n'est pas toujours une mauvaise chose ; cela montre que les participants sont plus conscients de leurs faiblesses et que vous devez les aider à établir des objectifs pour les renforcer.

Lors de votre première rencontre, vous permettrez également aux mentorés de réfléchir sur leurs propres compétences et attitudes en utilisant **le test d'auto-évaluation des compétences entrepreneuriales (outil 2)** sur une échelle de 1 (médiocre) à 5 (excellent). Cet outil n'est pas un test.



À quoi ressemble un entrepreneur typique ?



Que voyez-vous sur cette image ? Une dame âgée ou une jeune fille ?

La plupart des personnes qui regardent l'image et voient une chose en premier - la vieille dame ou la jeune femme. Si vous ne pouvez pas voir les deux, demandez à quelqu'un d'autre de jeter un coup d'œil et de vous montrer ce qu'ils peuvent voir. Comment vous sentez-vous lorsque quelqu'un d'autre voit quelque chose de différent que vous ne pouvez pas percevoir ? Peut-être vous sentez-vous frustré, agacé, stupide, curieux, amusé ? Pouvez-vous voir les deux maintenant ?

Nous sommes souvent coincés à nous voir ou à voir nos vies d'une certaine manière et une fois que ces voies sont établies, il peut être très difficile de le modifier. Essayez de prendre vos passe-temps et intérêts et voyez si l'un d'eux pourrait être transformé en entreprise. Par exemple, vous avez toujours été un cuisinier hors pair à la maison, mais vous n'avez pas songé à transformer votre passion pour les chutneys faits maison en entreprise. Ou vous aimez peindre de beaux tableaux pour votre maison, mais vous n'avez jamais pensé à le faire pour de l'argent. (**Voir l'outil ci-dessous**).

L'autoréflexion, l'examen et l'évaluation de nos compétences ne sont pas quelque chose que nous faisons par habitude et peuvent être difficiles à apprendre car nous n'y sommes pas habitués.



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

En tant que mentor, vous devez encourager le groupe à décrire les personnes qui travaillent pour eux - sont-ils des hommes ou des femmes, vieux ou jeunes, bien qualifiés, combien gagnent-ils, ont-ils beaucoup d'expérience ?

Comment ce modèle type établi se rapporte-t-il aux personnes que vous connaissez qui sont des travailleurs autonomes ? Est-ce que cela confirme le stéréotype ? Si non, pourquoi avons-nous des stéréotypes en tête et pourquoi les laissons-nous nous contraindre ?

Par la suite, demandez à vos mentorés d'essayer de se voir différemment, du point de vue de quelqu'un qui ne les connaît pas très bien. Quelles compétences / passions verraient-ils ?

Compétences	Passions

ETAPE 2 : VOTRE PROJET D'ENTREPRISE ET VOTRE CIBLE

Durée:

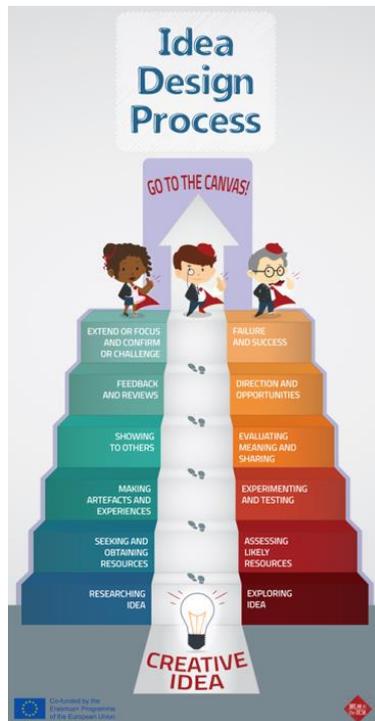
Un entrepreneur peut évaluer l'efficacité d'une opportunité en se posant continuellement des questions importantes, telles que: l'opportunité vaut-elle la peine d'investir? Est-ce suffisamment attractif? Les solutions proposées sont-elles réalisables? Y a-t-il un avantage concurrentiel? Quels sont les risques associés?

En d'autres termes, un processus entrepreneurial commence avec la **génération d'idées**, dans laquelle l'entrepreneur identifie et évalue les opportunités commerciales. L'identification et l'évaluation des opportunités est une tâche difficile. Un entrepreneur cherche des contributions de personnes qui l'entourent, y compris des amis, des collègues, des membres de la famille, des professionnels, etc., pour atteindre une opportunité commerciale optimale. Une fois que l'opportunité a été décidée, la prochaine étape est de l'évaluer.

Alors, commençons par le **processus de conception d'idées!**



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



Un projet d'entreprise a besoin de temps pour être développé, testé et évalué.

Le « processus de conception d'idées » est un outil clé pour analyser les forces, les faiblesses et la faisabilité de votre idée en fonction de qui vous êtes et du contexte dans lequel vous aimeriez le réaliser. Cet outil vous aidera à définir et à détailler votre idée avant de la concrétiser!

COMMENT L'UTILISER:

1. Commencez par une idée ou un aperçu.
2. Définissez un projet ou un rêve que vous voulez réaliser, votre prochain projet entrepreneurial à développer, votre projet à modifier, à restaurer ou à agrandir.
3. Franchissez les étapes pas à pas, accomplissez toutes les tâches et fournissez de la documentation et des preuves.
4. Gérez votre documentation comme votre « livre de projet d'entreprise » dans lequel vous ajouterez des croquis, des photos, des images, des vidéos, des liens, des retours, etc.
5. Le « livre de projet d'entreprise » sera la ressource clé pour écrire au mieux votre projet.



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

Les six étapes du processus de conception d'idées

Etape 1: Recherche d'idées

Vous êtes au démarrage du processus et regardez autour de vous pour avoir une idée, un aperçu.

Listez vos passions, vos capacités, vos croyances, vos rêves et recherchez en ligne d'autres projets similaires.

Etape 2: Recherche et évaluation des ressources

Faites une liste des ressources nécessaires pour développer votre projet que vous pourrez atteindre par vous-même. Rappelez-vous: les ressources ne sont pas seulement d'ordre économique, mais renvoie aussi à des capacités, des compétences et de l'équipement.

Etape 3: Réalisation des expériences – Expérimenter et tester

Vous êtes au milieu du processus, l'activité centrale du processus de conception d'idées. A ce stade, vous êtes prêt(e) à développer un prototype de l'idée.

Etape 4: Présentation aux autres – Evaluation et partage

Maintenant, faites une liste avec ce qui fonctionne et ce que vous n'avez pas fait à l'étape 3, réfléchissez sur les éventuels points d'amélioration de votre idée d'entreprise et modifiez-la. Passez en revue votre projet d'entreprise et répondez à cette question:

Les personnes impliquées dans la phase de prototypage ont-elles bien compris votre projet?

Etape 5: Commentaires et avis – Directions et opportunités

Vous êtes très proche du but, bon travail!

Recueillez les commentaires des personnes impliquées dans la phase de prototypage (il pourrait s'agir d'un commentaire textuel, d'une image, d'une vidéo, d'une interview, etc.). Revoyez et réécrivez ensuite votre projet.

N'ayez pas peur si votre idée diverge complètement de celle du début! Vous travaillez dur pour arriver au sommet et pour développer votre projet au mieux.

Rappelez-vous que les idées réussies proviennent parfois d'erreurs!

Etape 6 : Succès et échecs

Réfléchissez à la nouvelle forme de votre projet, énumérez les objectifs du projet et rendez-le visuel (un croquis, une liste de mots-clés et de connexions, etc.).

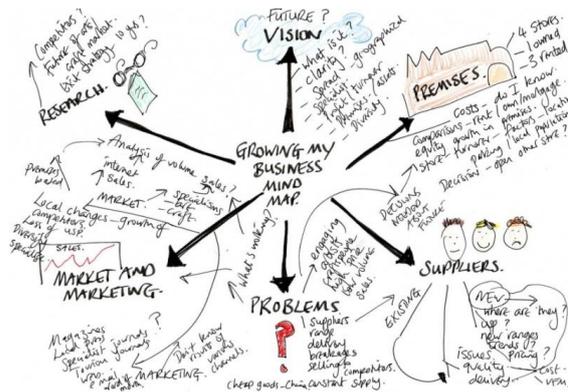
A présent, analysons ensemble les outils suivants pour traiter votre conception d'idée!



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

Carte mentale et génération d'idées

Outil 3: Représentation mentale et génération d'idées



- Les cartes mentales (créées à l'origine par Tony Buzan) peuvent vous aider à noter rapidement vos pensées sur un morceau de papier et sont très utiles pour comparer des pensées et des idées les unes par rapport aux autres dans une représentation visuelle simple. Dessinez une carte mentale avec votre nom ou le nom de votre entreprise au centre. Vous pouvez utiliser différentes couleurs pour représenter différents problèmes.
- *Pour les startups:* Vous pouvez utiliser cette carte pour représenter tous les problèmes de votre entreprise, actuels et futurs.
- *Pour les pré-startups:* Si vous recherchez des projets, vous pouvez faire un brainstorming de vos intérêts, de vos loisirs et compétences pour voir où vous pourriez générer une nouvelle idée comme ci-dessous!

Forces et réalisation de la carte mentale



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

- Utilisez des flèches, des icônes ou d'autres aides visuelles pour montrer les liens entre les différents éléments.
- Ne restez pas bloqué(e) sur une zone.
- Déposez les idées au fur et à mesure qu'elles se présentent.
- Si vous manquez d'espace, ne recommencez pas tout sur une nouvelle feuille mais collez plus de papier sur la carte.

La méthode d'analyse SWOT

Outil 4: SWOT

S = strengths

W= weaknesses

O = opportunities

T = threats

Explorez vos forces (Strengths):

Parfois lorsqu'il s'agit de travailler, nous avons souvent tendance à être trop critique envers nous-mêmes. Néanmoins, il serait bénéfique pour d'apprendre et de tirer le meilleur parti de vos forces. Plus important encore, ne les sous-estimez pas! Outre le fait de penser de votre point de vue, essayez de vous mettre dans la tête d'un client potentiel en pensant à vos points forts et à vos compétences qu'ils pourraient déceler en vous. Évitez la fausse modestie, mais essayez aussi d'être honnête et réaliste avec vous-même. Demandez à vos amis et à votre famille de vous indiquer les forces qu'ils auraient remarquées ou dont vous n'êtes peut-être pas conscient.

Explorez vos faiblesses (Weaknesses):

Inversement, analysez vos faiblesses de manière honnête tout en n'oubliant pas de les surévaluer. Beaucoup d'entre elles pourraient être mesurées grâce à votre entourage. Connaître vos faiblesses n'est pas nécessairement négatif puisque cela peut vous permettre d'éviter et de trier certains problèmes qui pourraient survenir.



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

Explorez les opportunités (Opportunities):

Les opportunités pour votre projet existent et vous devez être prêt(e) à reconnaître et à agir sur elles. Elles pourraient être quelque chose que vous n'avez peut-être même pas envisagé auparavant. Ne vous retenez pas sur vos espoirs ou vos ambitions.

Interne	Forces: En quoi suis-je bon(ne)/Mes forces dans ce projet?	Faiblesses: En quoi suis-je moins bon(ne)/Pistes d'amélioration?
Externe	Opportunités: Quelles seraient les opportunités pour mon projet et moi?	Menaces: Quelles seraient les obstacles qui empêcheraient mon projet d'aboutir?

Pensez à toutes les opportunités que vous pourriez découvrir pour votre projet et pour vous-même – il n'y a pas de limite !

Explorez les menaces (Threats):

Les menaces présentes dans votre environnement ou votre situation pourraient constituer un obstacle au travail personnel. Celles-ci peuvent prendre diverses formes, que ce soit d'ordre financier, liées aux changements du marché ou tout simplement à la confiance nécessaire pour poursuivre votre idée ou pour la développer davantage. Bien que vous n'ayez pas toujours le contrôle sur ces menaces, vous avez le contrôle sur la façon dont vous les affrontez pour essayer de réduire leur impact.

Résilience entrepreneuriale

Outil 5: Questionnaire sur la résilience entrepreneuriale

Demandez aux participants de compléter le questionnaire et de s'évaluer. Expliquez-leur les aspects de la résilience décrits ci-dessous.

Aspects de la résilience personnelle

Qu'est-ce-que la résilience?



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



La résilience est la capacité personnelle de faire face aux événements indésirables et de revenir à une vie normale.

La résilience est aussi la détermination de voir quelque chose s'accomplir jusqu'à sa conclusion, même face à des pressions importantes qui conduiraient à faire autre chose ou à abandonner.

La résilience est une caractéristique psychologique qui contribue à la prévention des effets néfastes de la détresse psychologique; les personnes résilientes sont capables de mieux faire face aux événements indésirables que les personnes peu résilientes.

La résilience est un exemple du type de qualité ou de capacité que nous essayons de vous aider à travailler pendant notre programme. Il y a 8 domaines de résilience utiles au travail.

1. Auto-efficacité. Cela implique un haut niveau de confiance en soi et la conviction que l'on peut relever n'importe quel défi. L'auto-efficacité inclut la compréhension que, bien que les événements soient difficiles, on a la capacité de réussir malgré ces défis.

“La vie est difficile. C’est la grande vérité, une des plus grandes vérités – c’est une grande vérité parce qu’une fois que vous avez repéré cette vérité, vous la dépassez.” (Citation de M. Scott Peck)

2. Vision personnelle. Les personnes résilientes savent ce en quoi elles croient et ont une idée claire de ce qu'elles veulent accomplir ou créer dans leur vie. Avec une vision personnelle, aussi floue soit-elle, les gens l'utilisent comme un guide à travers les défis de la vie, et leur donne de l'espoir pour l'avenir.

L'espoir est considéré comme quelque chose qui reflète la motivation et la capacité des individus à atteindre leurs objectifs personnels. La recherche montre que les individus plein d'espoir profitent de nombreux avantages, notamment un rendement scolaire supérieur, un ajustement psychologique et une bonne santé physique.

3. Flexibilité et adaptabilité.

S'adapter et être flexible permet de répondre avec souplesse aux défis inconnus en cherchant des moyens pour surmonter les événements, et en étant capable de s'adapter à la nouvelle réalité. Cela réduit l'impact de la rigidité face à un environnement en constante évolution.

La flexibilité et l'adaptabilité sont des qualités que les employeurs recherchent le plus chez le personnel.



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

4. **Organisation.** Créer une approche structurée des tâches pour maintenir un contrôle personnel face à une existence apparemment chaotique, ou des événements externes incontrôlables.

5. **Résolution de problèmes.** La capacité à résoudre les problèmes permet aux gens de trouver des causes et des solutions aux événements indésirables qui affectent la vie quotidienne. Ceux qui s'entraînent à la résolution de problèmes, apprécieront le défi que présentent les événements indésirables.

Si vous apprenez à résoudre des problèmes comme un enfant apprend à les résoudre avec des formes qui s'adaptent à la forme des trous, vous pouvez développer le plaisir de résoudre ces problèmes. Cela vaut mieux que de tomber dans la frustration dès qu'un problème surgit. Vous êtes plus susceptible de développer des forces et des stratégies pour les défis futurs.

6. **Interaction interpersonnelle.** Une dimension clé de la résilience est la capacité d'un individu à comprendre et à développer de l'empathie. Les personnes résilientes démontrent des compétences d'intelligence émotionnelle: un niveau élevé de conscience de soi et de conscience sociale, et la capacité à l'utiliser pour gérer ses relations avec les autres.

“Le succès est fortement influencé par des qualités personnelles telles que la persévérance, la maîtrise de soi et l'habileté à s'entendre avec les autres.” – composants de l'intelligence émotionnelle.

7. **Connexions sociales.** Cette dimension implique la qualité des relations personnelles et professionnelles. Les personnes résilientes ont une relation solide avec des amis sélectionnés avec qui ils partagent des idées, des problèmes, des solutions, des frustrations, des espoirs, etc.

Vous devez construire votre réseau avec les bonnes personnes.

8. **Activité.** Les personnes résilientes s'engagent activement dans le changement. Confrontées à des événements indésirables, les personnes résilientes affirmeront leur contribution à l'évolution de la situation et maintiendront un contrôle personnel grâce à leur assurance et au maintien de leur efficacité personnelle.

Vous devez jouer un rôle actif dans le changement - même si vous pensez qu'il s'agit d'un changement indésirable - vous avez plus de chance de contrôler et d'influencer les résultats si vous participez activement à tout changement qui vous arrive.



Motivations pour démarrer

Outil 6: Quelles sont vos motivations pour démarrer et travailler pour vous-même?



Demandez aux participants de faire une liste de tout ce qu'ils doivent faire aujourd'hui /au cours des prochains jours. Demandez-leur ensuite d'écrire dans une liste à côté de celle-ci, de façon réaliste, combien de tâches vont réellement être réalisées, et combien d'entre elles seront repoussées au lendemain.

La motivation peut être l'une des parties les plus difficiles lors de la création d'une entreprise, surtout lorsque la liste des tâches semble importante et lorsque beaucoup d'entre elles sont nouvelles ou peuvent sembler difficiles. Vous pouvez vous sentir découragé(e) ou déprimé(e) parce que vous n'avez pas trouvé de travail, que vous n'avez pas confiance en vos compétences ou en ce que vous pouvez offrir dans une entreprise ou que vous vous sentez simplement déconnecté(e) de la routine du travail. La compilation des éléments et le fait de revenir dans l'environnement de travail peut parfois être compliqué. Lors du lancement d'une entreprise ou d'un projet, il est important de se souvenir de vos objectifs, de vos motivations intrinsèques (choses de nature personnelle ou besoins) et extrinsèques (telles que payer ou monter dans le monde des affaires). Il est nécessaire de voir et de visualiser où vous voulez vous retrouver.

Demandez aux participants de remplir un tableau avec leurs motivations extrinsèques et intrinsèques pour être indépendant. Y a-t-il un équilibre entre ces deux types de motivation pour leur permettre de démarrer ou de continuer à développer leur entreprise?

Motivations extrinsèques et intrinsèques

Le mieux est d'encourager la discussion - Était-il facile / difficile de penser à ce qui vous motive? Le graphique a-t-il montré comment vous vous y attendiez? Si non, pourquoi? Pensez-vous que le fait de savoir ce qui vous motive vous aidera à travailler de façon plus efficace?



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

Définition des objectifs

Outil 7: Définition des objectifs

En tant que mentor, vous devriez demander si le groupe connaît la différence entre ce qui est urgent et ce qui est important - permettre une discussion de deux ou trois minutes en binôme, puis faire des commentaires.

Les choses urgentes ou importantes ne sont pas toujours les mêmes - il peut y avoir des choses dans votre journée qui sont urgentes, (par ex. acheter de la nourriture etc.).

Il peut être important de préparer les enfants à l'école à temps et il faut également noter que c'est assez subjectif; ce que l'on peut considérer d'une grande importance ne peut apparaître que légèrement important pour une autre personne.

Il est important que les participants examinent leur liste et déterminent quels éléments sont urgents et importants afin qu'ils puissent commencer à donner plus de priorité à certains éléments.

L'établissement de priorités est essentiel dans le cadre de la gestion d'une entreprise, car il se peut que vous ayez de nombreuses tâches différentes à gérer et beaucoup de choses demandant votre attention en même temps. Il faut savoir de quoi s'occuper en priorité afin d'assurer le succès et l'organisation de votre entreprise.

Vous pourriez vouloir classer par ordre de priorité les choses que vous allez inclure dans votre plan d'action, ce qui vous sera le plus bénéfique à améliorer, et qui demande en effet plus de travail. Rappelez-vous que les choses à faire peuvent être des choses pratiques telles que le développement de vos compétences marketing, mais d'autres compétences non techniques sont aussi importantes telles que la confiance en soi, le développement et la clarté des objectifs, l'identification de ressources internes et externes; l'identification de nouveaux modèles de travail (par exemple des horaires flexibles ou à temps partiel). Une fois que vous avez priorisé vos tâches, vous pouvez ensuite passer à votre plan d'action.

N'oubliez pas que vos actions / objectifs doivent être « SMART ».

Spécifique – Les objectifs doivent spécifier ce qui doit être réalisé, par opposition à quelque chose de vague et de non-descriptif.

Mesurable – Vous devez être en mesure d'estimer si ces objectifs pourront être atteints ou non?



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

Achevable – Vos objectifs sont-ils réalisables et atteignables ?

Réaliste – Pouvez-vous réaliser vos objectifs avec les ressources que vous avez ?

Temps – Quand souhaitez-vous réaliser ces objectifs ?

Avoir des cibles ambitieuses est crucial pour l'établissement d'objectifs. Fixer des buts précis et difficiles entraîne de meilleures performances que de fixer des objectifs faciles spécifiques, des objectifs peu clairs tels que «fais de ton mieux !» ou aucun objectif; cela est fortement soutenu par la recherche (par exemple, Locke & Latham, 1990).

Les objectifs fixés trop bas deviennent problématiques de diverses manières. Dès le départ, vous vous limitez vous-même ainsi que votre potentiel, et vous ajoutez plus d'obstacles à votre entreprise que ceux auxquels vous pourriez déjà faire face. Même si l'objectif final semble impossible à atteindre, tenter de le faire peut vous amener un peu plus loin que ce que vous auriez pu penser. Cependant, il est également important de vous accorder un peu d'indulgence en fixant des objectifs ambitieux. Le fait d'échouer continuellement à atteindre le but élevé exact peut entraîner du stress et des sentiments de démoralisation, ce qui laisse place à l'erreur.

Les participants peuvent être guidés à travers des informations sur la fixation des objectifs avec la sélection de 3 objectifs à travailler. Rappelez aux participants la méthodologie SMART lors de la définition des objectifs et assurez-vous qu'ils ne sont pas divisés en tâches pour atteindre chaque objectif.

Outil 8: Juste pour le plaisir : Quiz rapide – Etes-vous prêt(e) à travailler sur vous-même ?

Rappelez aux participants que ce n'est que d'un petit quiz concernant le démarrage d'une entreprise, mais qu'ils peuvent le compléter afin de commencer à réfléchir aux réponses aux questions et à la façon dont ils se sentent prêts à démarrer. Indiquez à tous les participants que, quel que soit leur score final, ils peuvent toujours envisager de se lancer, mais peuvent avoir besoin de plus de soutien pour planifier et obtenir des conseils afin de se sentir prêt.

Outil 9: Cartographier les objectifs

Pour aider les participants ayant les compétences nécessaires à comprendre et à planifier leurs objectifs, il est utile d'utiliser un exercice visuel comme celui-ci. Commencez par réunir des journaux, des images, des stylos colorés et des post-its. Demandez aux participants de tracer une ligne représentant la durée d'un an au centre d'une feuille de papier, puis divisez le papier en 5 domaines différents: relations, santé, finances, carrière / entreprise,



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

développement personnel / professionnel. Ensuite, demandez aux participants d'écrire un objectif par zone qu'ils veulent atteindre. Une fois qu'ils ont décidé leurs objectifs clés pour l'année suivante (1 par zone), ils peuvent ensuite trouver des images ou dessiner des images qui représentent l'objectif et comment ils se sentiront quand ils l'atteignent. Les participants peuvent décrire leur carte d'objectifs aux autres participants et la ramener à la maison pour la placer quelque part où elle peut les inspirer dans leur chemin vers le succès!

LECTURE COMPLEMENTAIRE_1: Comment chercher une idée de projet?

Cet article est un excellent aperçu du sujet de cette étape.

ETAPE 3 : VOTRE PROTOTYPE ET DEMARRAGE D'UNE IDÉE

Durée:

À ce stade, vous êtes prêt à développer un prototype de votre idée d'entreprise.

- » **Si votre idée d'entreprise est un produit**, réalisez-la dans une petite taille et / ou avec des matériaux pas chers.
- » **Si votre idée d'entreprise est un service**, réalisez-la avec des amis et / ou en famille. Faites des photos ou une vidéo comme une preuve de l'expérience.
- » Faites une liste de ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas pour ce produit / service et de l'expérience du point de vue des clients.
- » Faites une deuxième liste avec des compétences et des savoir-faire dans lesquels vous vous sentez à l'aise ou non (selon l'expérience).

Quelques petits conseils pour prototyper votre idée...

- Si votre projet fournit ou vend des produits: il pourrait être utile de le voir et de le toucher. Essayez donc de créer un échantillon en utilisant n'importe quel type de matériel (papier, plastique, etc.).

- Si votre projet est lié à des événements, des festivals ... essayez de créer un storyboard, une vidéo, un dessin avec n'importe quel type d'outils pour le visualiser.

Il est important de partager votre idée:

Il est important de partager votre idée!

Obtenir des commentaires des autres et parler de votre projet avec les autres fait la différence. Ne vous inquiétez pas de partager votre idée avec les autres car plus de suggestions éclaireront votre esprit! "



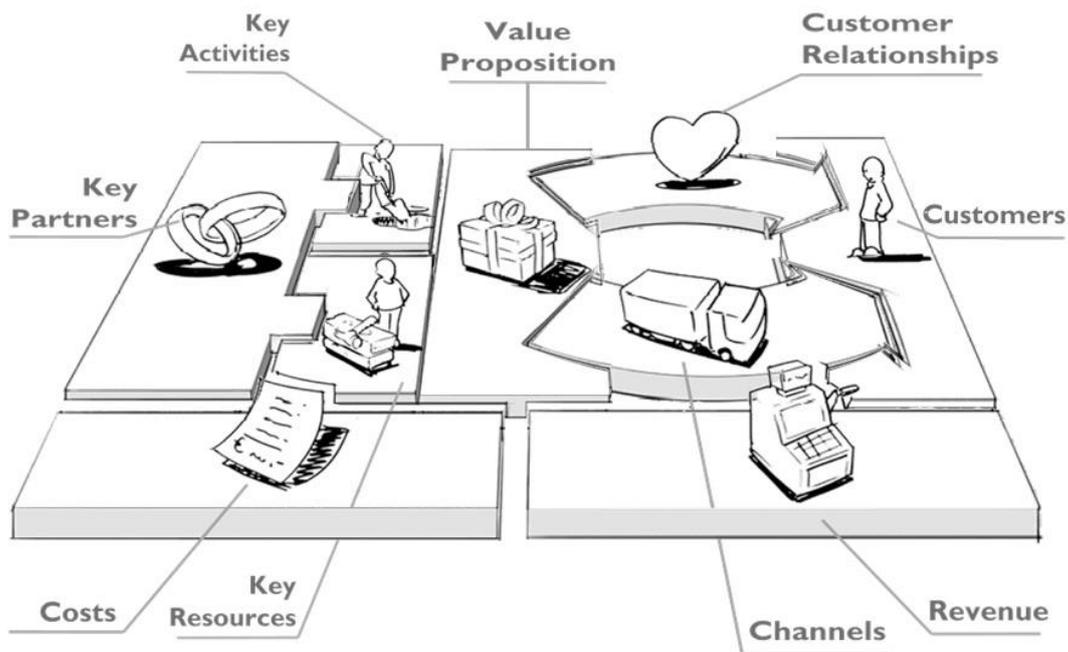
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

LECTURES COMPLEMENTAIRES_2: Faire un prototype de vos idées d'entreprises C'est une collection intéressante de conseils et d'études de cas.

ETAPE 4 : VOTRE MODELE D'ENTREPRISE

Durée:

Il est temps de laisser votre projet se transformer en un projet réel et réalisable!
Le meilleur outil qui fonctionne vraiment pour les entrepreneurs est le canevas de Modèle d'Entreprise, qui est « un outil de gestion stratégique et entrepreneuriale. Il vous permet de décrire, concevoir, défier, inventer et faire pivoter votre modèle d'entreprise ».



Le canevas de modèle d'entreprise est un modèle de gestion stratégique et de démarrage simplifié pour le développement de nouveaux modèles commerciaux ou la documentation des modèles existants. Il a grand succès dans le monde pour aider les entreprises dans leur croissance.

La vidéo suivante vous aidera à comprendre les bases du canevas de modèle d'entreprise
Business Model: Canevas de *Modèle d'entreprise Expliqué*
<https://www.youtube.com/watch?v=QoAOzMTLP5s>



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

Outil 10: Canevas de Modèle d'entreprise (présentation en pdf)
<https://www.slideshare.net/esaife/business-model-canvas-101>

Un modèle d'entreprise n'est pas quelque chose que vous construisez à partir de zéro. Pour définir le vôtre, posez-vous d'abord les questions suivantes:

- Qui est votre client cible?
- Quel problème ou défi clientèle résolvez-vous?
- Quelle valeur offrez-vous?
- Comment allez-vous atteindre, acquérir et fidéliser les clients?
- Comment allez-vous définir et différencier votre offre?
- Comment allez-vous générer des revenus?
- Quelle est votre structure de coûts?
- Quelle est votre marge bénéficiaire?

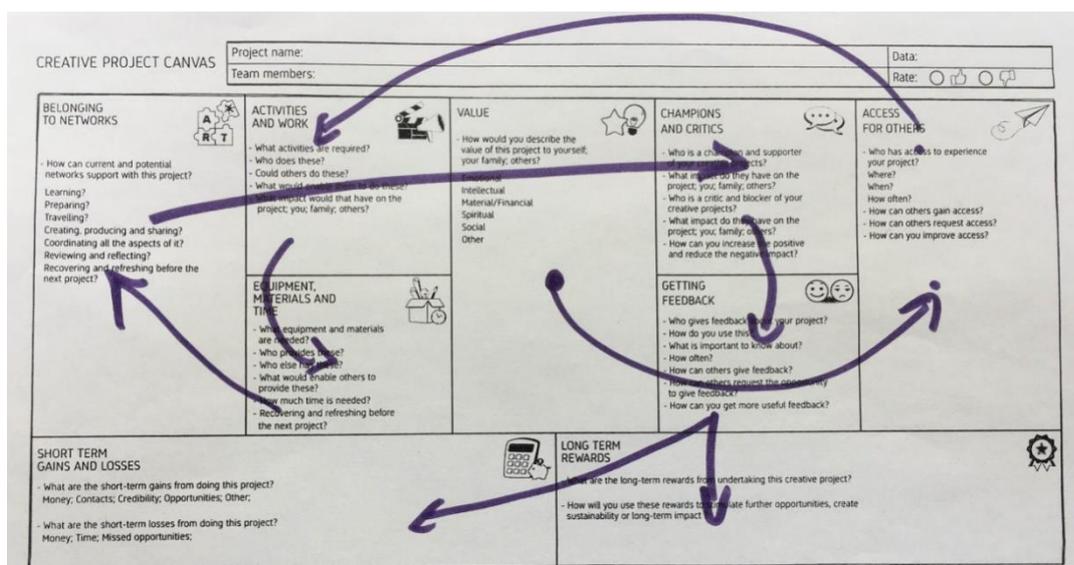
COMMENT L'UTILISER - Trois façons différentes de travailler avec le Canevas

Vous pouvez commencer à partir de l'un des 9 thèmes dans les séries du Canevas en répondant à toutes les questions et en revenant à ces questions si vous avez besoin de plus de temps.

Rappelez-vous que vous devez toujours vérifier et revoir toutes les sections.

Maintenant, réfléchissez sur votre propre projet, puis utilisez le Canevas en suivant l'un de ces exemples!

A. FAIRE CONFIANCE À L'INTUITION



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

Avez-vous une idée claire et détaillée de votre projet?
Il est plus facile de commencer à partir de la section où vous avez plus d'informations, puis remplir les parties où vous vous sentez plus confiant.

B. PROCÉDER DANS UN ORDRE SPIRAL

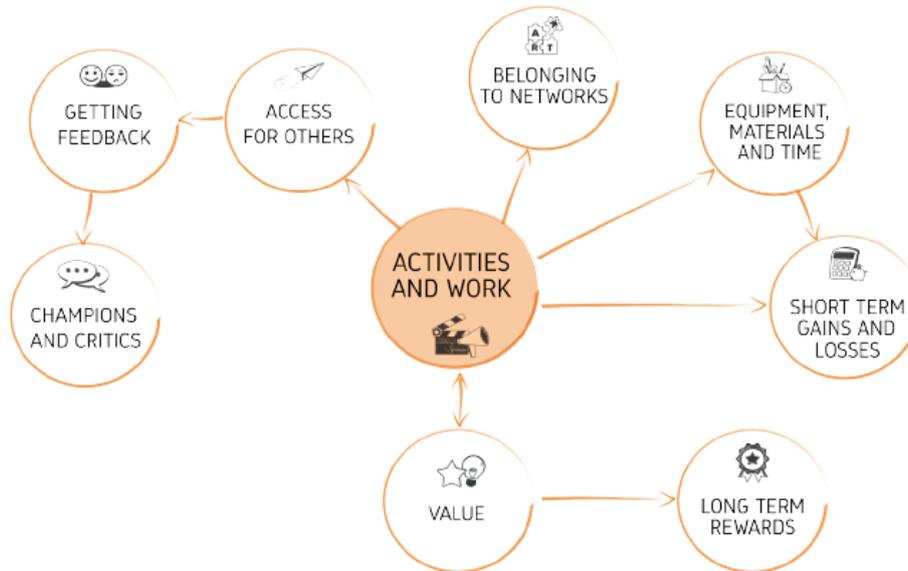
CREATIVE PROJECT CANVAS		Project name:	Data:
		Team members:	Rate: <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>
BELONGING TO NETWORKS - How can current and potential networks support with this project? Learning? Preparing? Travelling? Creating, producing and sharing? Coordinating all the aspects of it? Reviewing and reflecting? Recovering and refreshing before the next project?	ACTIVITIES AND WORK - What activities are required? - Who does these? - Could others do these? - What would enable them to do these? - What impact would that have on the project; you; family; others?	VALUE - How would you describe the value of this project to yourself; your family; others? Emotional Intellectual Material/Financial Spiritual Social Other	CHAMPIONS AND CRITICS - Who is a champion and supporter of your creative projects? - What impact do they have on the project; you; family; others? - Who is a critic and blocker of your creative projects? - What impact do they have on the project; you; family; others? - How can you increase the positive and reduce the negative impact?
	EQUIPMENT, MATERIALS AND TIME - What equipment and materials are needed? - Who provides these? - Who else has these? - What would enable others to provide these? - How much time is needed? - Recovering and refreshing before the next project?		GETTING FEEDBACK - Who gives feedback about your project? - How do you use this? - What is important to know about? - How often? - How can others give feedback? - How can others request the opportunity to give feedback? - How can you get more useful feedback?
SHORT TERM GAINS AND LOSSES - What are the short-term gains from doing this project? Money, Contacts, Credibility, Opportunities, Other; - What are the short-term losses from doing this project? Money, Time, Missed opportunities;	LONG TERM REWARDS - What are the long-term rewards from undertaking this creative project? - How will you use these rewards to stimulate further opportunities, create sustainability or long-term impact?		START

Commencez à partir d'une série et procédez dans un ordre en spirale comme un processus créatif qui change l'état d'esprit. Vous pouvez mettre tout votre projet dans le processus créatif en spirale. Promenez-vous dans un labyrinthe en spirale comme un rituel conscient pour la croissance.



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

The connections between the nine themes



C. UTILISEZ LES QUATRE SERIES

<p>BELONGING TO NETWORKS</p> <ul style="list-style-type: none"> - How can current and potential networks support with this project? Learning? Preparing? Traveling? Creating, producing and sharing? Coordinating all the aspects of it? Reviewing and reflecting? Recovering and refreshing before the next project? 	<p>ACTIVITIES AND WORK</p> <ul style="list-style-type: none"> - What activities are required? - Who does these? - Could others do these? - What would enable them to do these? - What impact would that have on the project; you, family; others? 	<p>VALUE</p> <ul style="list-style-type: none"> - How would you describe the value of this project to yourself, your family; others? Emotional Intellectual Material/Financial Spiritual Social Other 	<p>CHAMPIONS AND CRITICS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Who is a champion and supporter of your creative projects? - What impact do they have on the project; you, family; others? - Who is a critic and blocker of your creative projects? - What impact do they have on the project; you, family; others? - How can you increase the positive and reduce the negative impact? 	<p>ACCESS FOR OTHERS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Who has access to experience your project? Where? When? How often? - How can others gain access? - How can others request access? - How can you improve access?
<p>SHORT TERM GAINS AND LOSSES</p> <ul style="list-style-type: none"> - What are the short-term gains from doing this project? Money, Contacts; Credibility; Opportunities; Other; - What are the short-term losses from doing this project? Money, Time; Missed opportunities; 	<p>LONG TERM REWARDS</p> <ul style="list-style-type: none"> - What are the long-term rewards from undertaking this creative project? - How will you use these rewards to stimulate further opportunities, create sustainability or long-term impact? 		<p>GETTING FEEDBACK</p> <ul style="list-style-type: none"> - Who gives feedback about your project? - How do you use this? - What is important to know about? - How often? - How can others give feedback? - How can others request the opportunity to give feedback? - How can you get more useful feedback? 	
<p>REVIEW, PROBLEM-SOLVE, SCOPE AND PLAN</p>				



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

Ici vous pouvez voir la répartition du canevas en quatre parties:

1. Le cœur de votre projet
2. La partie pratique de votre projet
3. La perception externe de votre projet
4. Les futurs plans de votre projet

LECTURES COMPLEMENTAIRES _3: Livre de Travail.



<http://www.creativeprojectcanvas.com/>

Cet outil a été créé pour guider et soutenir les artistes et les personnes créatives afin qu'ils développent leur idée entrepreneuriale durable dans leur contexte territorial.

Outil 11: Roue de la vie

Donnez aux participants le document avec la Roue de la Vie qui comporte 8 catégories représentant des domaines clés de leur vie, par ex. Finances, travail / carrière, développement personnel, santé, relations, temps libre, richesse, détente, condition physique (forme physique), spiritualité. Les participants doivent évaluer chaque domaine de leur vie sur une échelle de 1 à 10 (1 est une insatisfaction complète dans ce domaine et 10 est une satisfaction complète). Demandez aux participants de joindre les points des 8 catégories ou de la couleur dans les évaluations et ils se retrouveront avec un diagramme d'araignée qui montre clairement tous les domaines de leur vie qui sont déséquilibrés en termes de niveaux de satisfaction.

Demandez aux participants d'imaginer maintenant faire du vélo. Les roues de leur vélo sont justement ces roues inégales qui sont sorties de leurs évaluations. La forme des roues va exactement avec les zones qui sont colorées.

Comment est-il possible pour eux de faire du vélo dont les roues sont si inégales?

S'ils choisissaient l'une des zones qui améliorerait considérablement leur confort de vie, quel serait-il ce secteur?

Quelle est la seule action, qui pourrait significativement améliorer leur roue de la vie?



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

Outil 12: Présentation de l'idée de business (Elevator pitch)

Décrivez le concept de la présentation «elevator pitch » aux participants où ils rencontrent quelqu'un qu'ils ne connaissent pas dans un ascenseur et dans le temps nécessaire pour que l'ascenseur descende au rez-de-chaussée ils ont besoin de décrire (et vendre!) leur idée d'entreprise à cette personne inconnue. Demandez aux participants de préparer une présentation de trois minutes sur leur idée d'entreprise à présenter au groupe. Dites-leur que les autres participants auront également 2 minutes pour poser des questions. Soyez rigoureux avec le temps - l'idée est de forcer les participants à réfléchir bien sur l'essence de leur idée d'entreprise - l'objectif principal.

Une fois que tout le monde a présenté, demandez aux participants de faire part au groupe de ce qu'ils ont ressenti en présentant: que changeraient-ils dans leur présentation s'ils pouvaient le faire à nouveau? Qu'ont-ils aimé dans leur présentation?

Outil 13: Trèfle des compétences et des passions

Demandez aux participants d'écrire des mots courts ou des phrases sur leurs compétences et passions / intérêts clés dans chacune des quatre feuilles du trèfle, qui représentent la famille, la vie professionnelle, la vie personnelle et la vie sociale. Rappelez-leur que nos passions peuvent être utiles dans les affaires - ils peuvent construire leur entreprise autour de leurs passions et intérêts et compétences afin de s'assurer que cela leur apportera le bonheur et la satisfaction!

Outil 14: Trois ans à partir de maintenant?...

Suite à l'exercice Trèfle, demandez aux participants de compléter le tableau, qui se penche sur les zones du trèfle et ajoute une zone supplémentaire « mon entreprise » pour qu'ils pensent à où ils veulent être dans chacun des domaines dans 3 ans ». Une fois que les participants ont la capacité de projeter dans le futur et d'imaginer ce qu'ils veulent réaliser ou se sentir comme dans le futur, ils peuvent avoir l'opportunité de se connecter aujourd'hui avec les changements qu'ils doivent faire pour que ces futurs rêves se réalisent !

CLÔTURE DES SESSIONS

- Demandez aux participants de résumer leurs actions et de commenter tout apprentissage pour la session.
- Demander aux participants de s'évaluer sur le formulaire des compétences non techniques et d'analyser leurs changements depuis la première session en utilisant le formulaire « Profil des compétences » (Outil 1).



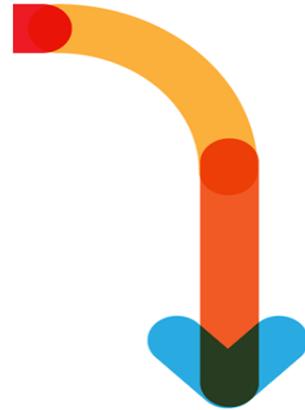
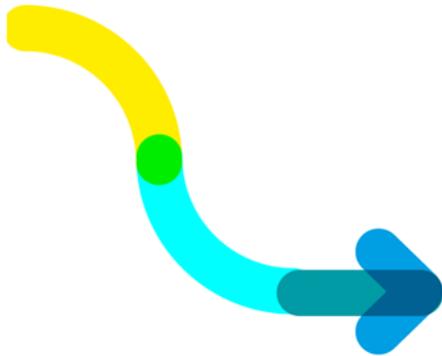
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Expliquez les dispositions prises pour encourager les membres du groupe à prendre en compte d'un l'autre. Vous pouvez décider de demander aux gens d'allouer un « compagnon de chasse » à leur gauche autour de la table. Cette personne les poursuit, pose des questions sur les progrès accomplis et vérifie généralement de manière informelle leur succès entre les réunions. Cela peut également aider à renforcer les relations au sein du groupe.
- Assurez-vous que tout le monde a la date de la prochaine réunion et a des informations sur le lieu.
- Confirmez toute action que vous prendrez par ex. Envoi par courrier électronique des règles de base convenues.
- Clôturer la session en demandant aux participants de remplir le formulaire d'évaluation.

Clôture de la réunion finale

- Demander aux participants de résumer leurs actions et de commenter tout apprentissage de la session.
- Clôturer la séance en demandant aux participants de remplir le formulaire d'évaluation et le formulaire de résultats finaux.
- Confirmer tout arrangement pour la continuation ou le réseautage informel en dehors du groupe.
- Discuter des plans de durabilité pour le groupe





IV. OUTILS A UTILISER



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

ANNEXE I

CLÔTURE DES SESSIONS

CARTAGRAPHIE CONCEPTUELLE/ MIND MAPPING

La cartographie conceptuelle (Mind Mapping)– Processus de génération d'idées

Mind Mapping (La cartographie conceptuelle) est un excellent outil pour démarrer des discussions lorsque vous vous sentez coincé dans un processus de génération d'idées. Écrire sur le papier l'objectif principal à atteindre et ensuite réfléchir plus profondément sur les moyens dont vous avez besoin pour atteindre vos objectifs. Cela peut vous aider à construire une conversation pertinente entre les mentors et les apprenants.

Qu'est-ce que la cartographie conceptuelle?

Une carte conceptuelle est un moyen visuel d'organiser des informations sur divers sujets. Il établit une hiérarchie entre les différents composants d'une idée centrale en les reliant. La plupart du temps, les cartes conceptuelles commencent par une image dessinée au milieu d'une page blanche. Les idées majeures liées au concept central sont alors directement connectées. Le produit final est une structure arborescente d'idées et de concepts reliés avec le point de départ du brainstorming.

La cartographie conceptuelle peut être utile lorsque vous avez besoin de développer une idée, mais vous ne pouvez pas surmonter un problème, ou vous ne pouvez pas continuer parce que vous n'êtes pas inspiré. Lorsque vous utilisez cette technique, vous commencez généralement par des questions de base (qui? Quand? Où? Pourquoi? Lequel?), puis continuez en suivant chaque fil jusqu'à ajouter de plus en plus d'éléments à la carte.

Des recherches récentes ont montré comment la cartographie conceptuelle peut améliorer l'apprentissage jusqu'à 10% en une semaine de formation par rapport aux techniques traditionnelles.



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

ANNEXE II

QUESTIONNAIRE SUR LA RÉSILIENCE ENTREPRENEURIALE

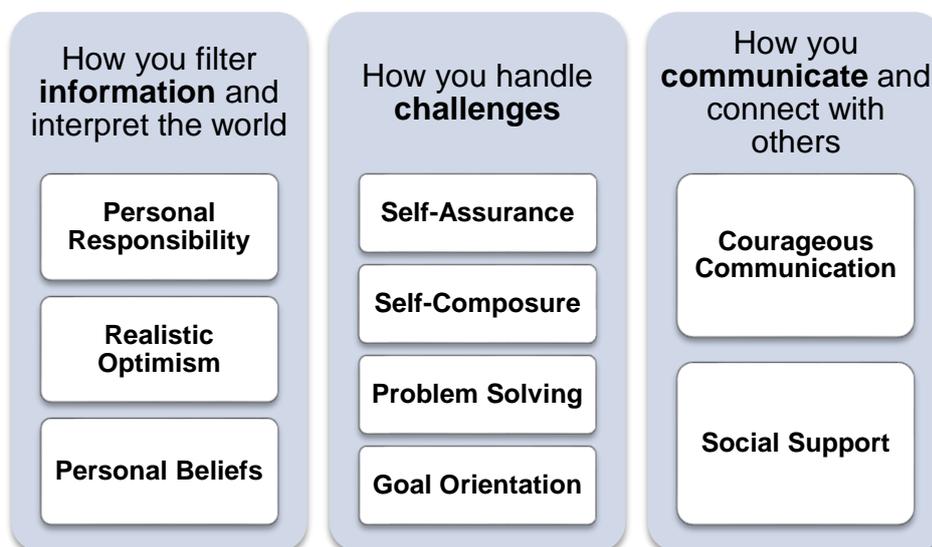
La résilience entrepreneuriale

La résilience entrepreneuriale est définie comme «la capacité personnelle de faire face aux événements indésirables et de revenir à une vie normale » [1]. Le concept de résilience a été compris dans la littérature comme une réponse à un contexte difficile ou même extrême ou comme un trait de personnalité, une qualité ou une capacité de l'entrepreneur [2].

En ce sens, la résilience fait l'objet d'une évaluation / estimation, c'est-à-dire le point de vue de l'évaluateur (oral ou écrit), qui concernera certains aspects (personnels, comportementaux ou réalisés) [3].

Il existe un certain nombre de concepts pour déterminer les déterminants. L'un d'eux se réfère à trois dimensions: filtrer l'information du monde, gérer les défis et communiquer avec d'autres personnes (Figure 1).

Fig. 1. Neuf Elements de Résilience



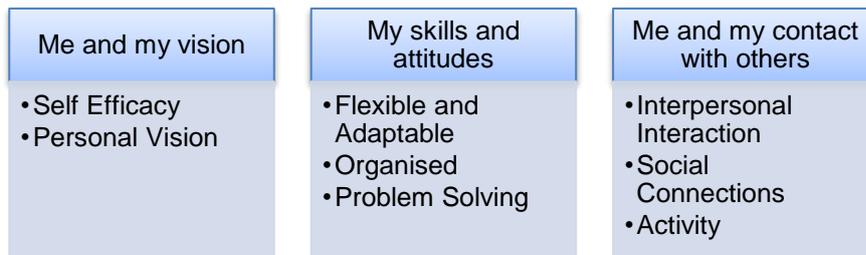
Source: propre élaboration basée sur "Six étapes pour établir la résilience entrepreneuriale" par Casey Mulqueen (<http://www.business2community.com>)[4]



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

De même, la résilience entrepreneuriale peut être constituée de huit facteurs, également divisibles en trois groupes (figure 2).

Fig. 2. Huit éléments de résilience entrepreneuriale



Źródło: opracowanie własne na podstawie Cercle de mentorat™ Programme et Manuel des animateurs", (<http://www.mentee-project.eu>)

L'auto-efficacité résulte de la croyance qu'une personne peut faire face à des problèmes émergents parce qu'elle «sait, combien elle vaut» et qu'elle «peut le faire». Cette fonctionnalité est basée sur un haut niveau de confiance en soi.

La vision personnelle est liée à un objectif clairement défini, « qu'est-ce que je veux réaliser», «qu'est-ce que je vise» et «ce qui me donne de l'espoir pour l'avenir».

Flexibilité et adaptabilité résulte de la capacité d'adaptation aux conditions de fonctionnement. "Je n'ai pas besoin d'agir schématiquement pour atteindre mes objectifs, mais je m'adapte à la situation, sachant où je veux aller."

Organisation est liée à la compréhension de la structure des choses, des problèmes ou des activités. "Je sais quoi faire dans une situation donnée et je ne perds pas la tête."

La résolution de problèmes repose principalement sur le rejet de la peur de traiter avec eux et la possibilité de trouver les causes et d'entreprendre les bonnes actions. "Je n'ai pas à me cacher la tête dans le sable, je peux essayer de résoudre le problème." Cette fonctionnalité est associée à notre propre efficacité.

L'interaction interpersonnelle est l'une des dimensions de l'intelligence émotionnelle qui nous permet de comprendre et de ressentir de la compassion pour les autres. Si nous sommes conscients de nos sentiments, nous pouvons les contrôler, nous motiver à être empathiques et avoir des compétences sociales (nous pouvons influencer les émotions des autres), alors notre intelligence émotionnelle est élevée [5]

Les liens sociaux signifient d'être capable de créer des liens avec les gens et de les nourrir. Si vous êtes déterminé dans vos actions, alors vous voulez partager avec les autres ce qui est important pour vous et en profiter.



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



L'Activité signifie « entrée » dans le changement, le désir de s'engager dans ce qui est important et essentiel, malgré les obstacles. Ce trait implique l'engagement de la personne à son travail et à l'endroit où elle / il crée, lui donne l'énergie dont elle/il a besoin, dont elle/lui absorbe, l'énergie qui lui correspond et s'identifie avec ce qu'elle fait, et donc: effort, accomplissement des tâches au-dessus des exigences et du soutien pour ce qui est fait. Le résultat final pour une personne est la satisfaction et le développement de sa carrière [6].



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

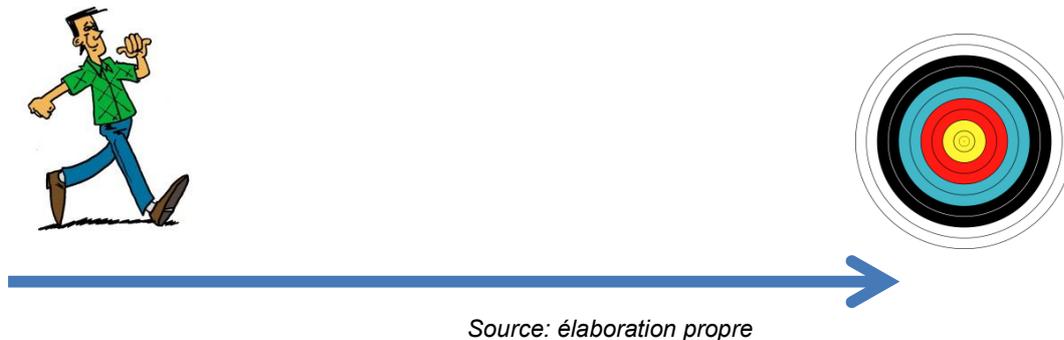
Le contenu de cette publication ne reflète pas les opinions officielles de l'Union européenne. Les informations et vues de cette publication sont sous la responsabilité de leurs auteurs.

ANNEXE III

ETABLISSEMENT DES OBJECTIFS

L'**objectif** est une condition future, souhaitée et formulée par une personne. Alors que la cible elle-même est un point sur la route, la suivre nécessite une action et c'est un processus (Figure 1).

Fig. 1. Objectif et sa réalisation



Les objectifs sont fixes pour quatre différentes raisons [1]:

- Ils guident et donnent aux gens la même direction,
- Se fixer des objectifs permet de se fixer un planning et ainsi de se fixer des objectifs supplémentaires dans le futur,
- Les objectifs peuvent être une source de motivation,
- Les objectifs fournissent un contrôle effectif et un mécanisme de protection.

Les objectifs ne sont pas homogènes. Ils peuvent être fixés sur le court ou le long terme. Ils peuvent se référer à votre activité en général ou à quelques parties seulement.

Il est bon d'utiliser leur structure générale, comme cela est fait dans le business management (Figure 2).

Fig. 2. Vision, mission et objectifs



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



Source: élaboration propre

Vision est un terme étymologiquement dérivé du mot latin « visio » et signifie idée ou rêve [2]. Nous pouvons donc le comprendre comme une image future de la place et du rôle de notre entreprise dans le monde qui nous entoure [3]. La vision contient une certaine contradiction en elle-même [4] car elle est relativement constante et dynamique, ce qui signifie qu'elle doit être constamment corrigée et ajustée aux conditions pour qu'elle reste actuelle. Pour créer une vision, il est nécessaire de refléter ce que le subconscient du créateur de la vision cache. Avec l'intuition, un futur entrepreneur peut créer "une image de son entreprise" pour contenir un certain réalisme et combiner son rêve.

La vision est la base pour créer une mission claire et précise, ce qui est le plus haut niveau d'objectifs et explique pourquoi une organisation existe et ce qui la distingue des autres. La vision est l'objet de l'aspiration, c'est-à-dire des efforts permanents qui définissent la portée de l'activité, par exemple, une entreprise [5]. La mission dans la plupart des cas est un slogan.

Les exemples des missions des plus grandes entreprises sont [6]:

Coca-Cola – À la portée du désir

Walt Disney – Pour rendre les gens heureux

Microsoft – Habilitier chaque personne et organisation sur la planète à réaliser plus

La vision vous permet de formuler des objectifs. Les objectifs sont définis sur suivants[7]:

- spécifier des actions précises,
- assurer leur exécution,
- fixer la date limite,
- mesurer la performance des objectifs (par exemple le temps, l'effort, le progrès),
- accepter les détails,
- assigner la responsabilité.



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

En référence au principe SMART, les objectifs devraient être:

- spécifiques,
- mesurables,
- convenus,
- réalistes,
- liés au temps.

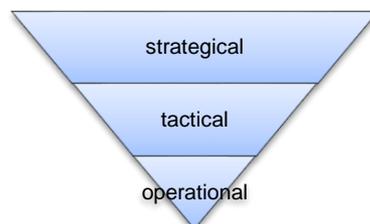
L'absence d'une de ces caractéristiques à des fins déterminées entraîne des difficultés considérables pour les atteindre.

Qu'est-ce qui pourrait être un but? Cela dépend de l'aspiration et de la vision de la personne qui fixe les objectifs. Pour les gens, les objectifs peuvent être l'auto-développement, augmenter leur niveau de connaissances ou améliorer leur situation matérielle. Pour une nouvelle entreprise, cela peut être le profit, l'indépendance ou la rentabilité.

Cependant, il n'y a pas de cohérence quant à la priorité qu'une entreprise devrait suivre lorsqu'elle choisit un objectif principal. Le choix d'un tel objectif majeur (appelé stratégique) dépend souvent de la tradition et de la culture du pays dans lequel l'entreprise opère. Pour les entreprises japonaises, l'objectif principal est d'augmenter la part de marché, pour les entreprises américaines, cet objectif a seulement le troisième rang de l'importance. Le premier objectif pour les entreprises aux États-Unis est d'atteindre la rentabilité (pour les entreprises japonaises, cet objectif est mentionné par les gestionnaires comme le deuxième plus important) [9].

Comme il a été mentionné, les objectifs ne sont pas homogènes, et surtout ils sont distingués en fonction du temps qu'ils concernent (Figure 3).

Fig. 3. Répartition des objectifs en fonction du temps



Source: élaboration propre



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



Stratégique - affecte principalement la perspective à long terme, et prend en compte une durée minimum de 5 ans.

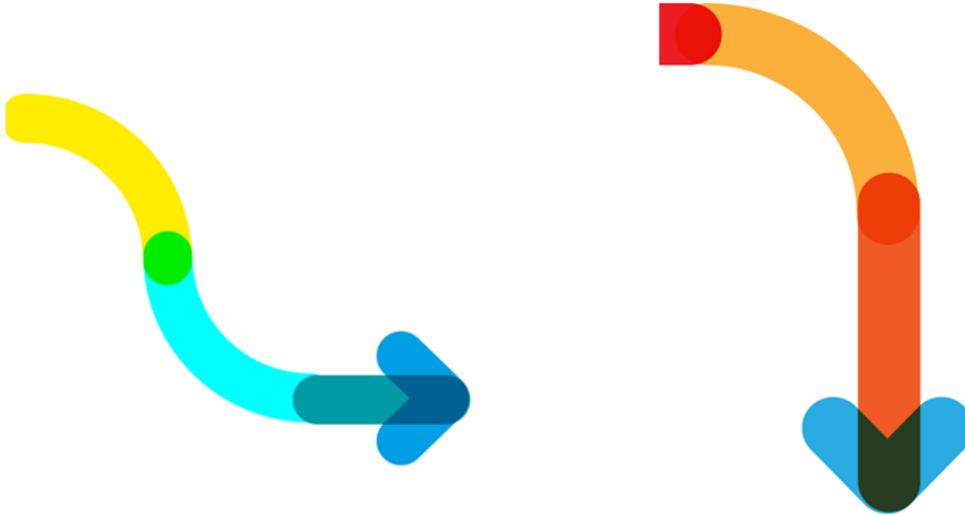
Tactique - ils sont plus spécifiques, elles peuvent être un raffinement d'un fragment d'un objectif stratégique et concernent une perspective pluriannuelle.

Opérationnels - ils sont un détail d'objectifs tactiques et concernent une partie strictement définie de l'action et leur perspective couvre un maximum d'un an.



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

Le contenu de cette publication ne reflète pas les opinions officielles de l'Union européenne. Les informations et vues de cette publication sont sous la responsabilité de leurs auteurs.



Bibliographie

COMPETENCES

Step and Stone (2015), How storytelling can help you communicate more effectively (02/05/2015) available online at <http://www.stepandstone.co.uk/storytelling-to-communicate-more-effectively/>

Billee Howard (2016) Storytelling: The New Strategic Imperative Of Business, Forbes (04/04/2016) available online at <https://www.forbes.com/sites/billeehoward/2016/04/04/storytelling-the-new-strategic-imperative-of-business/3/#7a047bde6c62>

5 positive thinking tips for entrepreneurs, Sarupa Shah, available online at <http://thesoulagentblog.com/the-power-of-positive-thinking-as-an-entrepreneur/>

Mark Feldman, To Infinity & Beyond: Harnessing the Power of Positive Thinking (Business.com), available online at <https://www.business.com/articles/the-power-of-positive-thinking-in-business/>

Monique de Maio (2015) Understanding diversity in the workplace, Biznology (04/05/2015) available online at <https://biznology.com/2015/05/understanding-diversity-in-the-workplace/>

Mind Tools Editorial Team, Empathy at Work. Developing Skills to Understand Other People (2016), available online at <https://www.mindtools.com/pages/article/EmpathyatWork.htm>



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

Obaro Aziza (2014) *Should You Share Your Knowledge at Work*, LinkedIn (03/11/2014) available online at <https://www.linkedin.com/pulse/20141103104629-112366513-should-you-share-your-knowledge-at-work>

Martin Zwilling (2011) *The Seven Characteristics Of A Committed Entrepreneur* (17/01/2011) available online at <http://www.businessinsider.com/seven-characteristics-of-a-committed-entrepreneur-2011-1>

Joe Judson (2015) *If You Want Great Results, You Need to Be Committed* (27/01/2015) available online at <https://www.entrepreneur.com/article/240747>

The Importance of Commitment and How to Be Committed, Anne M. Bachrach (ICN) available online at <http://www.international-coaching-news.net/importance-commitment-committed/>

Amelia Aldao (2014) *Emotion Regulation: What Is It and Why Does It Matter?*, *Psychology Today* (29/08/2014) available online at <https://www.psychologytoday.com/blog/sweet-emotion/201408/emotion-regulation-what-is-it-and-why-does-it-matter>

Definition of management, *Business Dictionary*, available online at <http://www.businessdictionary.com/definition/management.html>

Sujan Patel (2015), *17 Great HR Resources for Entrepreneurs*, *Entrepreneur* (19/01/2015) available online at <https://www.entrepreneur.com/article/241347>

Aiim, *What is Business Process Management?* available online at <http://www.aiim.org/What-is-BPM#>

Alex Espenson (2017) *Why Every Company Needs Business Process Management*, *business.com* (22/02/2017) available online at <https://www.business.com/articles/why-every-company-needs-business-process-management/>

John Vinturella, *Financial Issues in Entrepreneurship*, *Smart Bitz*, available online at <http://www.smartbiz.com/article/articleview/253/1/5/>

Martin Zwilling (2013) *10 More Creative Ways to Finance Your Startup*, *Forbes Entrepreneurs* (06/03/2013) available online at <https://www.forbes.com/sites/martinzwilling/2013/03/06/10-more-creative-ways-to-finance-your-startup/#64768c8732d9>

Jennifer Post (2016) *Beyond the Bank Loan: 6 Alternative Financing Methods for Startups*, *Business News Daily* (29/09/2016) available online at <http://www.businessnewsdaily.com/1733-small-business-financing-options-.html>

Pavlova, S. (2015, March 27). *The Importance of Innovation in Entrepreneurship*. Retrieved from *startupist*: <http://www.startupist.com/2015/03/27/the-importance-of-innovation-in-entrepreneurship/>

The World Bank. (2015, July 8). *Innovation & Entrepreneurship*. Retrieved from The World Bank: <http://www.worldbank.org/en/topic/competitiveness/brief/innovation-entrepreneurship>

Anastasia. (2015, September 26). *Why Creativity is so Crucial for Entrepreneurs?* Retrieved from *CLEVERISM*: <https://www.cleverism.com/why-creativity-is-so-crucial-for-entrepreneurs/>

Kalbach, J. (2012, June 3). *Clarifying Innovation: Four Zones of Innovation*. Retrieved from *EXPERIENCING INFORMATION*: <https://experiencinginformation.com/2012/06/03/clarifying-innovation-four-zones-of-innovation/>

Hamburg, I., Bucksch, S., & O'Brien, E. (2015) *ICT - based Approaches for Entrepreneurship Education*. *ICIW 2015: The Tenth International Conference on Internet and Web Applications and Services*, 88-91. Available online at <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2015/hamburg01.pdf>

Lisa Bottomley (2013) *Using technology to enhance mentoring relationships*, *Michigan State University Extension* (06/03/2013) available online at http://msue.anr.msu.edu/news/using_technology_to_enhance_mentoring_relationships

BUSINESSMODELSINC, *Tips for Startups : how to design your Business Model*, available online at <http://www.businessmodelsinc.com/tips-for-startups-how-to-design-your-business-model/>

Don Debelak (2007) *Developing a Great Business Model*, *Entrepreneur* (03/04/2007) available online at <https://www.entrepreneur.com/article/176530>

Innokabi, *Modelo canvas explicado Paso a Paso y con Ejemplos*, available online at <http://innokabi.com/canvas-de-modelo-de-negocio/>

OUTILS A UTILISER

[1] Ricky W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami [Management]*, Ed. Naukowe PWN, Warszawa 2002, p. 233.



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

- [2] Rafał Krupski (ed.), *Zarządzanie strategiczne. Koncepcje – metody* [Strategic management. Concepts – methods], Ed. Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław 1999, pg. 106.
- [3] *Ibidem* s. 106.
- [4] Tom Peters, *Thriving on Chaos*, Ed. HarperCollins, London 1989.
- [5] Bogdan Wawrzyniak, *Polityka strategiczna przedsiębiorstwa* [Company strategic policy], Ed. PWE, Warszawa 1989, pg. 45.
- [6] Rafał Krupski (ed.), *Zarządzanie...*, op. cit. pg. 107; Zbigniew Drażek, Benedykt Niemczynowicz, *Zarządzanie strategiczne przedsiębiorstwem* [Strategic management], Ed. PWE, Warszawa 2003, pg. 32.
- [7] Grażyna Leśniak-Łebkowska, *Zarządzanie projektami* [Project management] [in:] Maria Romanowska (ed.), *Podstawy organizacji i zarządzania* [Principles of organization and management], Ed. DIFIN, Warszawa 2001, pp. 237-251; Tomasz Łopaciński, *Seminarium definiujące projekt* [Seminar defining the project] [in:] II Konferencja Project Management – Perspektywy i Doświadczenia, Ed. „SPMP” Gdańsk 2000, pg. 61; Marek Pawlak, *Techniki zarządzania projektami* [Techniques of Project management], „*Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstw*” 2001, No. 11, pg. 5; Denis Lock, *Podstawy zarządzania projektami* [The Essential Project Management], Ed. PWE, Warszawa 2003, pp. 92-105; Michał Trocki, Bartosz Grucza, Krzysztof Ogonek, *Zarządzanie projektami* [Project Management], Ed. PWE, Warszawa 2003, pg. 42.
- [8] Elżbieta Skrzypek, *Jakość i efektywność* [Quality and efficiency], Ed. UMCS w Lublinie, Lublin 2000, pg. 36.
- [9] Zbigniew Drażek, Benedykt Niemczynowicz, *Zarządzanie...*, op. cit. pg. 39.

ANNEXE II

- [1] Mentoring Circle™ Programme and Facilitators' Manual, Inova Consultancy Ltd., http://www.mentee-project.eu/docs/MENTEE_IO4_Facilitators%20Manual_EN.pdf (available 30.03.2017)
- [2] Marie-Josée Bernard, Saulo Dubard Barbosa, *Resilience and entrepreneurship: A dynamic and biographical approach to the entrepreneurial act*, “*M@n@gement*” 2016, vol. 19(2), pg. 89.
- [3] Aleksy Poczowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi, Zarys problematyki i metod* [Human Resource Management, Outline of Issues and Methods], Ed. Antykwa, Kraków 1998, pg. 260.
- [4] Casey Mulqueen, *Six Steps to Building Entrepreneurial Resilience* <http://www.business2community.com> (available 30.03.2017)
- [5] Teresa Piecuch, Krystyna Kmiotek, *Zachowania organizacyjne. Teoria i przykłady* [Organizational behavior. Theory and examples], Ed. DIFIN, Warszawa 2012, pg. 71.
- [6] Krystyna Kmiotek, *Zaangażowanie pracownika w miejscu pracy* [Employee involvement in the workplace], Ed. Politechniki Rzeszowskiej, Rzeszów 2016, pg. 69; Steven Fleck, Ilke Inceoglu, *A comprehensive framework for understanding and predicting engagement*, [in:] *Handbook of Employee Engagement. Perspectives, Issues, Research and Practice*, ed. S.L. Albrecht, Edward Elgar Publishing Inc., Northampton (Mass.) 2010.

ⁱ 5 positive thinking tips for entrepreneurs, Sarupa Shah, disponible en ligne at <http://thesoulagentblog.com/the-power-of-positive-thinking-as-an-entrepreneur/>

ⁱⁱ Mark Feldman, *To Infinity & Beyond: Harnessing the Power of Positive Thinking* (Business.com), disponible en ligne sur <https://www.business.com/articles/the-power-of-positive-thinking-in-business/>



- ⁱⁱⁱ Monique de Maio (2015) *Understanding diversity in the workplace*, Biznology (04/05/2015) disponible en ligne sur <https://biznology.com/2015/05/understanding-diversity-in-the-workplace/>
- ^{iv} Mind Tools Editorial Team, *Empathy at Work. Developing Skills to Understand Other People* (2016), disponible en ligne sur <https://www.mindtools.com/pages/article/EmpathyatWork.htm>
- ^v Obaro Aziza (2014) *Should You Share Your Knowledge at Work*, LinkedIn (03/11/2014) disponible en ligne sur <https://www.linkedin.com/pulse/20141103104629-112366513-should-you-share-your-knowledge-at-work>
- ^{vi} Martin Zwilling (2011) *The Seven Characteristics Of A Committed Entrepreneur* (17/01/2011) disponible en ligne sur <http://www.businessinsider.com/seven-characteristics-of-a-committed-entrepreneur-2011-1>
- ^{vii} Joe Judson (2015) *If You Want Great Results, You Need to Be Committed* (27/01/2015) disponible en ligne sur <https://www.entrepreneur.com/article/240747>
- ^{viii} *The Importance of Commitment and How to Be Committed*, Anne M. Bachrach (ICN) disponible en ligne sur <http://www.international-coaching-news.net/importance-commitment-committed/>
- ^{ix} Amelia Aldao (2014) *Emotion Regulation: What Is It and Why Does It Matter?*, Psychology Today (29/08/2014) disponible en ligne sur <https://www.psychologytoday.com/blog/sweet-emotion/201408/emotion-regulation-what-is-it-and-why-does-it-matter>
- ^x *Definition of management*, Business Dictionary, disponible en ligne sur <http://www.businessdictionary.com/definition/management.html>
- ^{xi} Suján Patel (2015), *17 Great HR Resources for Entrepreneurs*, Entrepreneur (19/01/2015) disponible en ligne sur <https://www.entrepreneur.com/article/241347>
- ^{xii} Aiim, *What is Business Process Management?* disponible en ligne sur <http://www.aiim.org/What-is-BPM#>
- ^{xiii} Alex Espenson (2017) *Why Every Company Needs Business Process Management*, business.com (22/02/2017) disponible en ligne sur <https://www.business.com/articles/why-every-company-needs-business-process-management/>
- ^{xiv} John Vinturella, *Financial Issues in Entrepreneurship*, Smart Bitz, disponible en ligne sur <http://www.smartbiz.com/article/articleview/253/1/5/>
- ^{xv} Martin Zwilling (2013) *10 More Creative Ways to Finance Your Startup*, Forbes Entrepreneurs (06/03/2013) disponible en ligne sur <https://www.forbes.com/sites/martinzwilling/2013/03/06/10-more-creative-ways-to-finance-your-startup/#64768c8732d9>
- ^{xvi} Jennifer Post (2016) *Beyond the Bank Loan: 6 Alternative Financing Methods for Startups*, Business News Daily (29/09/2016) disponible en ligne sur <http://www.businessnewsdaily.com/1733-small-business-financing-options-.html>
- ^{xvii} Pavlova, S. (2015, March 27). The Importance of Innovation in Entrepreneurship. Retrieved from startupist: <http://www.startupist.com/2015/03/27/the-importance-of-innovation-in-entrepreneurship/>
- ^{xviii} The World Bank. (2015, July 8). Innovation & Entrepreneurship. Retrieved from The World Bank: <http://www.worldbank.org/en/topic/competitiveness/brief/innovation-entrepreneurship>
- ^{xix} Anastasia. (2015, September 26). Why Creativity is so Crucial for Entrepreneurs? Retrieved from CLEVERISM: <https://www.cleverism.com/why-creativity-is-so-crucial-for-entrepreneurs/>
- ^{xx} Kalbach, J. (2012, June 3). Clarifying Innovation: Four Zones of Innovation. Retrieved from EXPERIENCING INFORMATION: <https://experiencinginformation.com/2012/06/03/clarifying-innovation-four-zones-of-innovation/>
- ^{xxi} Hamburg, I., Bucksch, S., & O'Brien, E. (2015) *ICT - based Approaches for Entrepreneurship Education*. ICIW 2015: The Tenth International Conference on Internet and Web Applications and Services, 88-91. disponible en ligne sur <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/2015/hamburg01.pdf>
- ^{xxii} Lisa Bottomley (2013) *Using technology to enhance mentoring relationships*, Michigan State University Extension (06/03/2013) disponible en ligne sur http://msue.anr.msu.edu/news/using_technology_to_enhance_mentoring_relationships
- ^{xxiii} BUSINESSMODELSINC, *Tips for Startups : how to design your Business Model*, available online at <http://www.businessmodelsinc.com/tips-for-startups-how-to-design-your-business-model/>
- ^{xxiv} Don Debelak (2007) *Developing a Great Business Model*, Entrepreneur (03/04/2007) available online at <https://www.entrepreneur.com/article/176530>
- ^{xxv} Innokabi, *Modelo canvas explicado Paso a Paso y con Ejemplos*, available online at <http://innokabi.com/canvas-de-modelo-de-negocio/>

