



PR 3

Open Guide for VET Providers

Leader: Exeo Lab



Co-funded by
the European Union

INDEX DU CONTENU

Préambule

- > Présentation du projet et des objectifs

Introduction

- > L'objectif du Guide ouvert pour les prestataires d'EFPP
- > La structure du Guide ouvert et comment l'utiliser
- > Méthodologie utilisée : formation active (définition, objectifs et bénéfices)

Dispenser un cours de formation

- > Impliquer les apprenants dans le processus de formation
- > Créer un environnement positif et stimulant
- > Focus sur les apprenants : comment améliorer les soft skills et les compétences managériales
- > Faire de la formation une expérience d'apprentissage personnelle – impact du cours de formation sur les formateurs

Module 1: Entreprises sociales, gestion et fonctionnement

- > Résultats d'apprentissage
- > Activités d'apprentissage basées sur les TA

Module 2: Création du plan stratégique et mise en place d'une fonction finance

- > Résultats d'apprentissage
- > Activités d'apprentissage basées sur les TA

Module 3 : Financement des entreprises sociales

- > Résultats d'apprentissage
- > Activités d'apprentissage basées sur les TA

Module 4: Entrepreneurat social et éthique des affaires

- > Résultats d'apprentissage
- > Activités d'apprentissage basées sur les TA

Conseils d'animation

- > Formation en ligne
- > Formation en présence
- > Utilisation de la plateforme e-learning

Financé par l'Union européenne. Les opinions exprimées sont toutefois celles de l'auteur ou des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne « Éducation et culture » (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenus responsables.

PRÉAMBULE

Introduction au projet

«Beyond Capital - La prochaine génération d'entreprises sociales » - 2021-1-MT01-KA220-VET-000033099- est un projet Erasmus+ dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, sélectionné dans le cadre du type d'action KA220-VET - Partenariats de coopération dans l'enseignement et la formation professionnels.

Le projet est parti des défis et des besoins auxquels ces entreprises sociales ont été confrontées pendant la profonde crise économique déclenchée par la pandémie de Covid-19, qui a touché de nombreux secteurs économiques et généré des pertes d'emplois. Les entreprises sociales, d'une part, ont pu jouer un rôle important en soutenant les personnes, les groupes et les organisations qui ont fait face à la crise, mais d'autre part, elles ont dû faire face aux mêmes défis et s'adapter à un environnement extrêmement changeant et complexe.

Dans la plupart des cas, les grandes difficultés que les entreprises sociales ont rencontrées et rencontrent encore aujourd'hui peuvent être attribuées à une gestion inefficace et inefficace des actifs financiers.

Aujourd'hui, plus que jamais, il est nécessaire d'évoluer vers une planification financière et une gestion d'entreprise efficaces et visionnaires.

Ce besoin concerne tous les secteurs et en particulier l'économie sociale, où l'accent mis sur la gestion financière et les questions connexes est très limité, comme le montre un récent rapport comparatif de la **Commission européenne (Les entreprises sociales et leurs écosystèmes en Europe - 2020)**.

Les entreprises sociales - des entreprises dont l'objectif principal est de générer un impact social positif - existent dans tous les pays européens. Ils constituent une part importante de l'économie sociale, dans laquelle travaillent aujourd'hui quelque 13,6 millions d'Européens. Certains d'entre eux fournissent des services de soins essentiels, d'autres se concentrent sur la fourniture de possibilités d'emploi aux groupes défavorisés, et d'autres encore abordent un éventail plus large de défis sociaux, tels que la réalisation des objectifs de développement durable.

Partnership

Le projet **BEYOND CAPITAL** fournit des outils et du savoir-faire aux entrepreneurs sociaux et aux gestionnaires en phase de démarrage qui dirigent leur propre entreprise sociale à travers la phase cruciale de la « croissance précoce » (5 premières années). La création d'une fonction financière saine dans cette phase du cycle de vie de l'entreprise sociale est en effet essentielle pour assurer un développement durable et tourné vers l'avenir.

Le partenariat du projet, composé d'organisations hautement spécialisées dans le domaine de l'économie sociale et du développement des entreprises, se compose comme suit:



CHEF DE FILE : Chambre de commerce maltaise-italienne



PARTENAIRE: Malta Stock Exchange Institute Ltd



PARTENAIRE: Coopération Bancaire pour l'Europe



PARTENAIRE: Centre européen de finance sociale



PARTENAIRE: Centre de synthèse pour la recherche et l'éducation des adultes



PARTENAIRE: Gestion Estrategica e Innovacion SL



PARTENAIRE: Exeo Lab Srl

Objectifs

BEYOND CAPITAL vise à réduire le risque d'échec des start-up dans l'économie sociale. Le projet soutient les **entrepreneurs sociaux** et les **gestionnaires en démarrage** dans l'élaboration d'une planification financière solide et leur fournit tous les éléments nécessaires pour créer une fonction financière efficace comme :

- le financement interne;
- financement externe;
- l'analyse des besoins;
- la gestion du fonds de roulement;
- diversification des revenus et de l'équilibre financier;

→ la planification et la programmation financières.

BEYOND CAPITAL vise à diffuser une connaissance approfondie des instruments des marchés financiers et bancaires, traditionnels et plus innovants.

BEYOND CAPITAL vise à avoir un impact significatif et radical sur les participants au projet, les partenaires, les target groupes et les parties prenantes régionales et nationales. Les target groupes du projet devraient renforcer leurs aptitudes et compétences financières, être préparés à une gestion meilleure, plus simple et tournée vers l'avenir des entreprises sociales et être dotés d'une culture d'entrepreneuriat social.

Objectifs

Fournir une formation avancée aux coopératives et aux ONG, combinant **Connaissances en gestion d'entreprise** et **Compétences financières**

Diffuser des Connaissances Avancées sur l'offre de financement et **promouvoir des opportunités de financement** durable pour les entreprises sociales

Promouvoir un sens de la **Culture entrepreneuriale** comprise comme la capacité d'agir de manière innovante, en particulier en matière de planification et de gestion financières.

Target

Le projet BEYOND CAPITAL aura un impact significatif et radical sur les participants au projet, les partenaires, les target groupes et les parties prenantes régionales et nationales. Les entrepreneurs sociaux et les gestionnaires seront soutenus et préparés à affronter et à gérer positivement la phase de démarrage de leur entreprise sociale, en particulier dans la période actuelle, au cours de laquelle les effets de la pandémie ont mis de nombreuses entreprises en crise et considérablement ralenti la croissance des nouvelles entreprises.

Target

**Entrepreneurs sociaux en
démarrage**

**Gestionnaire d'entreprises
sociales avec moins de 5 ans**

Conseillers financiers

Outcomes

Le projet BEYOND CAPITAL soutient la croissance durable de l'économie sociale, en se concentrant en particulier sur les entreprises sociales « en phase de démarrage », en fournissant:

→**PR1** : « [Évaluation multi-méthode, itérative et centrée sur l'utilisateur pour la prochaine génération d'entreprises](#) sociales », avec un rapport de recherche novateur pour faciliter la compréhension par les parties prenantes des désirs, besoins, demandes, attentes, motivations, lacunes, contraintes et exigences des entrepreneurs sociaux en démarrage concernant le financement des entreprises sociales.

→**PR2** : « [Programme de formation Au-delà de la capitale](#) », axé sur :

- a) Entreprises sociales, gestion et exploitation : comment combiner la valeur sociale et économique;
- b) Création du plan stratégique et mise en place d'une fonction financière pour les entreprises en phase de démarrage: nécessité l'analyse, la planification financière et la gestion;
- c) Financement des entreprises sociales : sources internes et sources externes, financement conventionnel et non conventionnel, dépannage;
- d) Entrepreneurat social et éthique des affaires : approches et bonnes pratiques.

→**PR3**: « [Open Guide for VET providers](#) », un manuel numérique pour concevoir, développer et dispenser une formation financière efficace et engageante pour les entrepreneurs sociaux et les gestionnaires en phase de démarrage.

→**PR4**: « [MOOC](#) », un cours en ligne ouvert à grande échelle en finance sociale basé sur le programme de cours éprouvé.

FOCUS SUR

Les entreprises sociales et leurs écosystèmes en Europe - 2020

Dans toute l'Europe, les entreprises sociales sont devenues une dynamique commerciale de plus en plus importante au cours des dernières décennies. Cependant, les caractéristiques des entreprises sociales diffèrent beaucoup d'un pays à l'autre en termes de nombre, de taille, de formes juridiques et de domaines d'activité. La Commission européenne a lancé deux études cartographiques dans le prolongement de sa communication de 2011 sur l'initiative pour l'entrepreneuriat social (SBI). La dernière mise à jour « Les entreprises sociales et leurs écosystèmes en Europe » a été réalisée par Euricse et le réseau international de recherche EMES sur la période 2018-2020. Les résultats de l'étude sont les suivants :

28 rapports par pays actualisés pour les États membres de l'UE, 7 fiches d'information par pays pour les pays voisins participant au programme EaSI (Albanie, Islande, Monténégro, Macédoine du Nord, Norvège, Serbie et Turquie), un rapport de synthèse comparatif.

L'étude cartographique mise à jour couvre :

- Le contexte historique et les conditions de naissance des entreprises sociales;
- L'évolution du concept et de la politique nationale existante et du cadre juridique pour l'entreprise sociale;
- les dimensions et les caractéristiques de l'activité de l'entreprise sociale;
- Réseaux et mécanismes de soutien mutuel;
- la recherche, l'éducation et le développement des compétences;
- Les ressources disponibles pour les entreprises sociales.

L'étude donne un aperçu des facteurs qui entravent le développement de l'entreprise sociale, une réflexion sur le débat actuel dans les contextes nationaux et un aperçu des tendances de développement possibles.

Le rapport de la Commission européenne a montré que le potentiel des écosystèmes d'entreprises sociales est encore loin d'être pleinement exploité. Les résultats confirment la croyance générale selon laquelle l'accès aux ressources financières pour les entreprises sociales est plus complexe que pour les entreprises traditionnelles, car :



Les principaux obstacles à l'obtention des ressources externes nécessaires aux entreprises sociales ne sont pas liés à un manque d'offre, mais plutôt à un **manque général de compréhension des Modèles d'affaires** des entreprises sociales.

Manque de
connaissances
sur les fonds
d'accès



Les entrepreneurs sociaux sont souvent confrontés à des difficultés d'accès au financement en raison d'une **connaissance insuffisante** de l'offre de **financement existant**.

Manque de
connaissances
sur les
ressources
durables



Les entrepreneurs sociaux sont souvent confrontés à des difficultés d'accès au financement en raison de **leur incapacité** à attirer et à gérer **des ressources financières durables**.

Manque
d'intérêt pour La
planification
financière



Les entrepreneurs sociaux n'ont aucun intérêt à entreprendre une bonne planification financière en tant que **question non prioritaire** par rapport au développement de l'entreprise sociale.



INTRODUCTION

L'objectif du Guide ouvert pour les prestataires d'EFPP

L'objectif de ce manuel est d'aider les formateurs, les organisations et les prestataires d'EFPP à dispenser des cours de formation, ainsi que de transmettre aux formateurs les méthodes d'évaluation qu'ils mettront en œuvre pendant la formation.

L'objectif global de l'Open Guide for VET providers est d'aider les formateurs à permettre aux entrepreneurs sociaux et aux gestionnaires d'agir de manière innovante et entrepreneuriale, en particulier en matière de planification financière.

Le manuel de formation qui s'adressera à l'entrepreneuriat social a été créé pour sensibiliser à l'entrepreneuriat social et donner les outils nécessaires à la création d'entreprises innovantes liées au secteur social.

Les éducateurs qui participent à la formation les aideront à développer leurs compétences entrepreneuriales afin d'améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage.

Cette formation vise à montrer les bases de ce que sont les entrepreneurs sociaux et les entreprises sociales. En outre, développer des idées innovantes comme point de départ pour créer des entreprises innovantes.

Pour que les gestionnaires d'entreprises sociales en phase de démarrage soient en mesure d'exploiter pleinement le potentiel d'une bonne gestion des actifs financiers, une formation adaptée à l'entrepreneuriat le plus récent est nécessaire. Pour dispenser cette formation, il convient d'abord de développer les compétences et les compétences des prestataires d'EFPP (enseignement et formation professionnels) dans le domaine de la finance sociale.

En outre, la formation des formateurs mettra également l'accent sur le travail d'apprentissage qui se déroule dans les nouveaux contextes d'enseignement en ligne et explorera les différents rôles joués par les prestataires d'EFPP et les formateurs dans ces environnements dynamiques.

Objectifs

Fournir des connaissances générales sur l'utilisation des méthodes d'entraînement actif, en expliquant les concepts, les principes et les techniques de la formation active;

Décrire comment utiliser des méthodes de formation active pour augmenter la rétention, renforcer la compréhension et améliorer les compétences;

PrOvide ONU référentiel de ressources actives à utiliser indépendamment du contenu du cours;

Offrir des exemples de méthodes d'apprentissage actif appliquées

La structure de l'Open Guide et comment l'utiliser

Le guide ouvert pour les prestataires d'EFPP prend la forme d'un manuel numérique destiné aux formateurs afin d'encourager la formation financière des entrepreneurs sociaux et des gestionnaires de start-up.

Tous les éducateurs, les prestataires d'EFPP et même les animateurs socio-éducatifs devraient prendre le temps de lire et de comprendre le manuel complet.

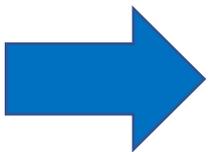
La majeure partie du travail consiste à préparer et à animer soigneusement une session de formation.

Ce manuel a été créé principalement dans le but d'être un outil permettant aux formateurs du secteur de l'entrepreneuriat social de mettre en œuvre des cours de formation destinés à un public local et international. En utilisant ce manuel, les formateurs seront en mesure de faire de meilleurs choix et seront mieux en mesure de faire face à des situations auxquelles ils ne s'attendaient pas.

Le manuel contient de l'information et des activités qui expliquent comment fonctionne l'éducation par les pairs et quelle est sa valeur pour les fournisseurs d'information. Son objectif est d'aider les formateurs et les facilitateurs à concevoir et à mettre en œuvre des projets d'apprentissage actif de qualité basés sur les meilleures pratiques et expériences.

En outre, le manuel prévoit plusieurs activités à utiliser dans le domaine de l'apprentissage actif, abordant en particulier les questions de finance sociale au niveau local et européen.

P.S.



Ce manuel se veut ONU **Guide d'introduction**, une collection d'informations et de **conseils** utiles pour une première expérience dans le monde de la formation. Elle ne peut et ne doit pas être considérée comme un point de référence unique, car le sujet de la formation est beaucoup plus vaste, multiforme et approfondi. Le manuel est destiné à soutenir une compréhension et des développements plus approfondis et approfondis dans le domaine de la formation.

Méthodologie utilisée : formation active (AT)

Dans l'ouvrage essentiel « *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom* », compilé en 1991 pour l'Association for the Study of Higher Education et pour l'ERIC Clearinghouse on Higher Education, Bonwell et Eison ont défini les stratégies qui favorisent l'apprentissage actif comme « des *activités d'apprentissage qui impliquent les étudiants à faire des choses et à réfléchir à ce qu'ils font* » (Bonwell et Eison, 1991).

Les approches qui favorisent l'apprentissage actif se concentrent davantage sur le développement des compétences des élèves que sur la transmission de l'information et exigent des élèves qu'ils fassent quelque chose. Ils ont également tendance à mettre l'accent sur l'exploration par les élèves de leurs propres attitudes et valeurs.

Cette définition est large et Bonwell et Eison reconnaissent explicitement qu'une série d'activités peuvent en relever le cas. Ils suggèrent un éventail d'activités pour promouvoir l'apprentissage actif, allant de très simples (par exemple, suspendre la leçon pour permettre aux élèves de clarifier et d'organiser leurs idées en discutant avec leurs voisins) à des activités plus complexes (par exemple, utiliser des études de cas comme point focal pour la prise de décision).

Quelques définitions

« *Activités pédagogiques impliquant les élèves à faire des choses et à réfléchir à ce qu'ils font.* »

Bonwell et Eison, 1991

« *L'apprentissage actif implique que les élèves sont engagés dans leur propre apprentissage. Les stratégies d'enseignement actif demandent aux élèves de faire autre chose que de prendre des notes ou de suivre des instructions... Ils participent à des activités... [pour] construire de nouvelles connaissances et développer de nouvelles compétences scientifiques* ».

Handelsman et coll., 2007

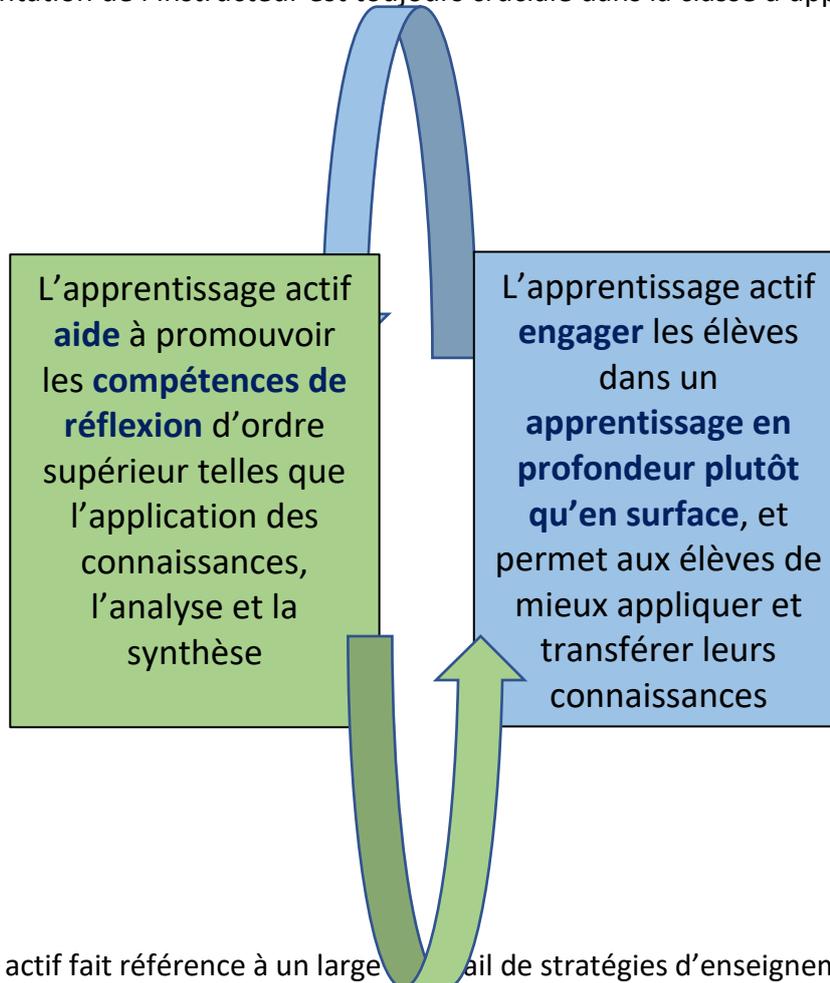
« *L'apprentissage actif engage les élèves dans le processus d'apprentissage par le biais d'activités et/ou de discussions en classe, plutôt que d'écouter passivement un expert. Il met l'accent sur la pensée d'ordre supérieur et implique souvent un travail de groupe.*

Freeman et coll., 2014

« *Les efforts des élèves pour construire activement leurs connaissances.* »

Carr et coll., 2015

L'apprentissage actif est une approche de l'enseignement qui implique la participation active des étudiants au matériel de cours par la discussion, la résolution de problèmes, les études de cas, les jeux de rôle et d'autres méthodes. Les approches d'apprentissage actif placent un plus grand degré de responsabilité sur l'apprenant que les approches passives telles que les conférences en face à face, mais l'orientation de l'instructeur est toujours cruciale dans la classe d'apprentissage actif.



L'apprentissage actif fait référence à un large éventail de stratégies d'enseignement qui impliquent les étudiants en tant que participants actifs dans leur apprentissage pendant les heures de classe avec leur instructeur. En règle générale, ces stratégies impliquent que les élèves travaillent ensemble pendant la leçon, mais peuvent également impliquer un travail individuel et / ou une réflexion. Ces approches pédagogiques vont d'activités courtes et simples telles que la rédaction de journaux, la résolution de problèmes et les discussions en binôme, à des activités plus longues et plus difficiles ou à des structures pédagogiques telles que des études de cas, des jeux de rôle et un apprentissage de groupe structuré.

Puisque lorsqu'on leur donne l'occasion de s'engager activement avec l'information qu'ils apprennent, les étudiants réussissent mieux, découvrons quels sont les **avantages** de la formation active:

L'apprentissage actif aide
étudiants à devenir
« Apprenants tout au long



Dans une approche d'apprentissage actif, **l'apprentissage n'est pas seulement une question de contenu, mais aussi de processus**. L'apprentissage actif développe l'autonomie des apprenants et leur capacité à apprendre. L'apprentissage actif donne aux apprenants plus d'implication et de contrôle sur leur apprentissage.

Apprentissage actif
Encourage
succès



Encourager l'apprentissage actif aide les apprenants à obtenir des notes plus élevées en raison de leurs compétences et de leur **compréhension** Revient.
Étant donné que l'apprentissage actif encourage les étudiants à jouer un **rôle central** dans leur propre apprentissage, il les prépare mieux à l'enseignement supérieur et au monde du travail.

Apprentissage actif
est intellectuellement
intéressant



Une approche d'apprentissage actif encourage tous les apprenants à rester **concentrés sur l'apprentissage**, ce qui les rend souvent plus enthousiastes à l'idée d'étudier.

VALEUR AJOUTÉE DE LA FORMATION ACTIVE

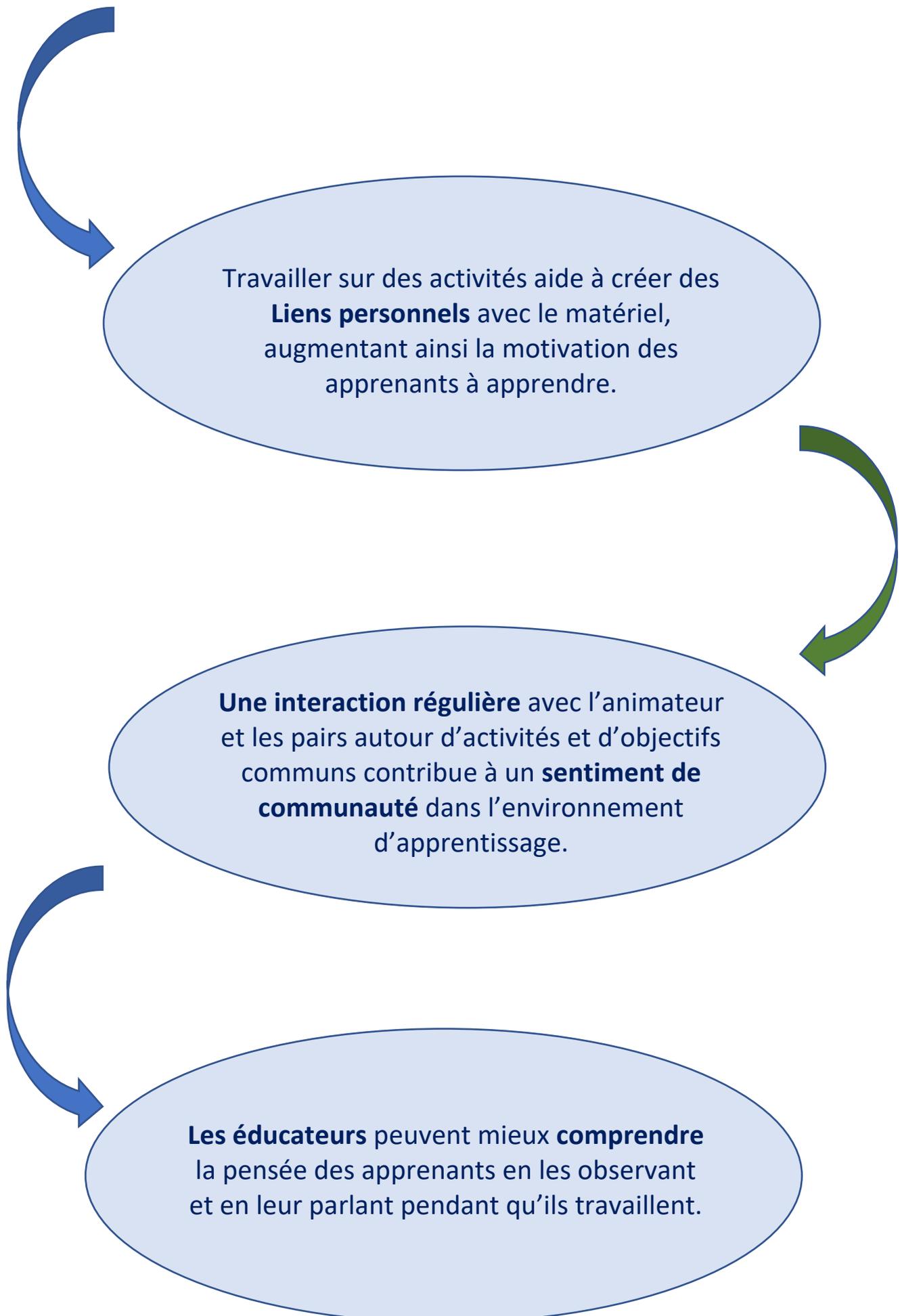
Les possibilités de traiter le matériel de cours par la **réflexion, l'écriture, le dialogue et la résolution de problèmes** offrent aux étudiants **de multiples possibilités d'apprentissage.**



L'application de nouvelles connaissances aide les apprenants à **encoder** les informations, les concepts et les compétences dans leur mémoire, en les reliant aux informations précédentes, en **Organisateur les connaissances et en renforçant les voies neutres.**

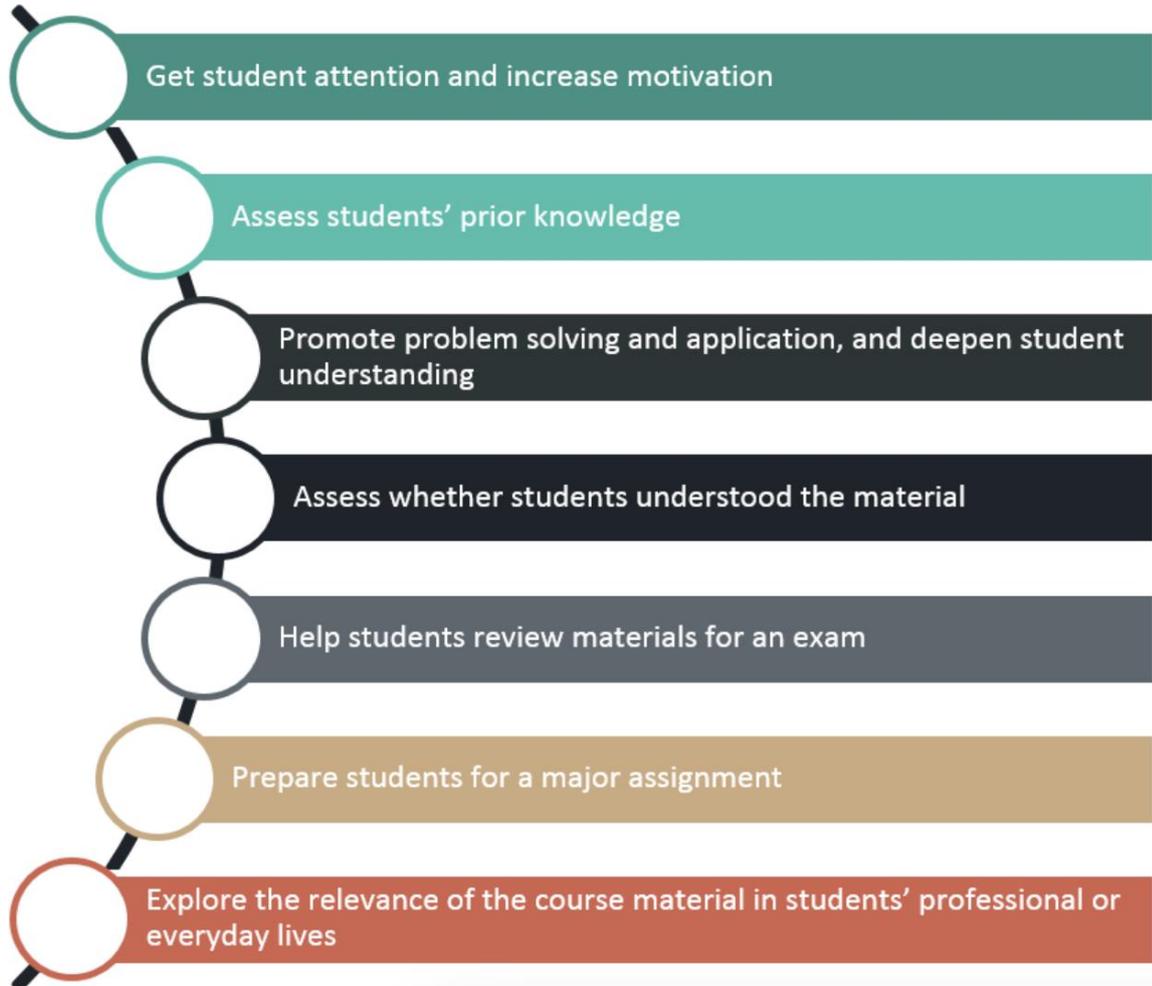


Recevoir des commentaires fréquents et **immédiats** aide les apprenants à corriger les idées fausses et à développer une **Compréhension plus profonde** du contenu de la formation.



INTÉGREZ LA FORMATION ACTIVE DANS VOTRE FORMATION

Les activités d'apprentissage actif peuvent être utilisées pour :



DISPENSER UN COURS DE FORMATION

Impliquer les apprenants dans le processus de formation

Quiconque a participé à des cours de formation en entreprise a appris que, pour réussir, la formation doit être engageante. Lorsque les gens aiment ce qu'ils font et trouvent la motivation intérieure pour le faire, ils sont plus susceptibles de se concentrer et d'investir du temps.

En tant que formateurs d'entreprise, vous devez savoir comment augmenter l'engagement des employés et comment garder leur attention. L'engagement des apprenants mesure leur participation à la formation. Les apprenants engagés participent activement à la formation, ils le font volontiers, ils ne regrettent pas d'avoir à y consacrer du temps et des efforts. Bref, ils ont une motivation interne à participer à la formation. Les apprenants engagés accomplissent leurs tâches avec succès, participent aux discussions et produisent de bons résultats.

Beaucoup croient que la formation est engageante si elle est humoristique. Bien sûr, tout le monde aime s'amuser et l'humour peut améliorer la rétention des nouvelles connaissances, mais cela ne signifie pas que cela suffit à engager les apprenants.

Bien qu'il n'existe pas d'approche universelle pour un engagement réussi, il existe plusieurs stratégies qui peuvent mettre votre service d'apprentissage et de développement sur la voie du succès en engageant les apprenants participant à des programmes de formation formels. Voici une feuille de route pour apprendre à impliquer les publics dans la formation :

Learning culture → de gain une forte culture d'apprentissage augmente considérablement l'impact de l'entreprise

Engaging content : → à la créativité, rendre le programme interactif et veiller à ce qu'il communique clairement les concepts clés;

Accessible opportunities → la logistique, le contenu lui-même doit être livré d'une manière accessible à tous;

Reinforcement plan → un plan de renforcement permet de s'assurer que le programme dispose d'un plan visant à renforcer les connaissances ou les compétences acquises au-delà de la salle de classe;

Needs based approach → Approche basée sur les besoins il est nécessaire de comprendre les compétences et les besoins des apprenants, ainsi que les objectifs de l'organisation, afin d'assurer l'alignement des deux.

Pour rendre la formation plus engageante pour les employés de votre organisation, le formateur peut :

- Analyser les besoins et les compétences des participants et identifier les lacunes;
- Expliquez pourquoi ils devraient participer à la formation et comment cela les aidera dans leurs tâches quotidiennes;
- Reconnaître leur participation à la formation;
- Personnaliser les formations afin d'être créatif avec le contenu;
- Utilisez des cours en ligne, la gamification, l'apprentissage mixte, l'apprentissage mobile et l'apprentissage social pour rendre le processus aussi bénéfique que possible;
- Utiliser les forums et les médias sociaux pour créer des canaux de communication permettant aux apprenants d'exprimer et de partager leurs pensées et leurs opinions;
- Rendre la formation active afin que les apprenants ne s'ennuient pas;
- Ajoutez des questions stimulantes pour mettre les participants au défi;
- Permettre aux participants de faire des erreurs et d'échouer, mais donnez-leur la possibilité de reprendre le cours;
- Créez une expérience d'apprentissage, pas seulement un cours d'apprentissage.

Créer un environnement positif et stimulant

L'environnement d'apprentissage fait référence aux différents lieux physiques, contextes et cultures dans lesquels

dans lequel les apprenants apprenent. Les formateurs doivent s'efforcer de créer un environnement d'apprentissage positif avec les apprenants. Un environnement d'apprentissage positif permet aux stagiaires de se sentir en sécurité et valorisés.

Cela les aidera à vivre l'apprentissage comme quelque chose de positif et de précieux.

Un environnement d'apprentissage positif encourage également les stagiaires à s'ouvrir aux autres et favorise

Renforcement de l'esprit d'équipe et autres compétences sociales. Lors de la création d'un environnement d'apprentissage positif, il est important de tenir compte à la fois de l'environnement d'apprentissage matériel et du climat d'apprentissage.

ENVIRONNEMENT D'APPRENTISSAGE DU MATÉRIEL

L'environnement matériel fait référence à tous les **facteurs physiques** associés au lieu de formation. Si la formation est dispensée en mode hybride ou mixte, elle inclut l'environnement physique de l'apprenant et l'espace d'apprentissage virtuel.

Il incombe au prestataire de cours de garantir des salles de classe adéquates pour ses cours de formation.

Il est également conseillé au formateur de vérifier avant le début du cours que tout est disponible et fonctionnel.

CLIMAT D'APPRENTISSAGE

Outre l'espace physique, l'apprentissage est également fortement influencé par le climat d'apprentissage. C'est **l'humeur**, les **attitudes**, les **normes** et le **ton** qui prévalent dans la salle de classe. Un climat d'apprentissage positif favorisera une coexistence saine entre les stagiaires et le formateur, en favorisant des relations positives et en améliorant la participation et la motivation des stagiaires.

Un bon modèle d'orientation pour mettre en œuvre un climat d'apprentissage positif est le modèle PERMA de Martin Seligman (Flourish, une nouvelle vision du bonheur par Martin Seligman).

Le PERMA identifie cinq éléments :

→ **P**ositive emotions;

→ **E**ngagement;

→ **R**elations positives;

→ **M**eaning;

→ **A**ccomplishment.

Les émotions positives peuvent être augmentées par des activités de gratitude, par exemple en écrivant les bonnes choses qui se sont produites récemment et qui ont provoqué des émotions positives.

L'engagement est obtenu en encourageant les apprenants à se concentrer sur le moment présent et en facilitant les moments de flux, un état de concentration intense sur la tâche à accomplir, par exemple des discussions, des exercices créatifs ou des défis.

Les relations positives entre les stagiaires peuvent être facilitées par des exercices réguliers de consolidation d'équipe et de brise-glace.

Meaning pour le stagiaire peut être atteint en le sensibilisant à ses propres valeurs et forces forces du caractère. Dans la mesure du possible, le formateur peut créer un récit puissant dans lequel le

Le stagiaire est le protagoniste et le formateur son guide.

Tous ces éléments sont réunis pour former le concept de bien-être personnel.

Focus sur les apprenants : comment améliorer les soft skills et les compétences managériales

Les compétences techniques sont les compétences et les connaissances spécifiques à l'emploi dont nous avons tous besoin pour effectuer un travail, qui peuvent être acquises et améliorées par le biais de programmes d'éducation et de formation. Il s'agit généralement de compétences quantifiables qui peuvent être facilement définies et évaluées.

Les compétences générales, au contraire, sont définies comme un grand groupe de caractéristiques intra et interpersonnelles

de la connaissance de soi, de l'autogestion, de l'attitude, de la disposition et de la personnalité nécessaires au bien-être personnel et, par conséquent, à la réussite au travail.

La classification des compétences générales varie. Cependant, il n'existe pas de liste unique de compétences générales, mais des éléments communs peuvent être trouvés, à savoir que les compétences générales sont divisées en trois groupes principaux:

→ **Compétences personnelles** : capacité d'apprentissage, tolérance au stress, éthique de travail, conscience de soi, engagement, équilibre de vie, créativité et innovation.

→ **Compétences sociales** : communication, travail d'équipe, réseautage, négociation, gestion des conflits, leadership, adaptabilité aux cultures.

→ **Compétences en matière de contenu et de méthodologie** : c.-à-d. orientation client/utilisateur, amélioration continue, adaptabilité au changement, résultats, compétences analytiques et décisionnelles, compétences en gestion, recherche et gestion de l'information (Five, 2016).

Récemment, les entreprises ont recherché des employés ayant des compétences générales. De nombreuses études et enquêtes ont mis en évidence un problème sur le marché du travail, indiquant une pénurie de compétences parmi les employés, en particulier dans le cas des jeunes générations. Les entrepreneurs sont souvent confrontés à des difficultés dans leur carrière, surtout au début, il est donc essentiel de garder à l'esprit que les compétences générales sont aussi importantes que les connaissances.

Enfin, un formateur doit gérer différentes situations qui nécessitent le meilleur de ses compétences générales.

Les soft skills et leur importance dans le monde de l'entreprise sont définies ci-dessous :

→ **Connaissance de soi**

La connaissance de soi est l'état dans lequel une personne est profondément consciente de sa personnalité à tous les niveaux : forces et faiblesses, passions et motivations, traumatismes, limites,

peurs et rêves, mécanismes et outils, etc. En plus de reconnaître ses caractéristiques personnelles, une personne qui

Se connaît bien continuera d'avoir une attitude introspective pour équilibrer ses forces et ses faiblesses et poursuivre la meilleure version de soi-même.

TIP

L'introspection est la clé principale. Il est important de pouvoir regarder à l'intérieur de soi et de

Observer sans juger. Être conscient de ses forces et de ses faiblesses pour être préparé à l'avance pour faire face aux défis.

→ **Confiance en soi**

La confiance en soi est l'état dans lequel une personne accepte toutes les caractéristiques découvertes par la connaissance de soi, se sent bien avec ses forces et ses faiblesses.

Une personne confiante est capable de prendre soin et de se valoriser indépendamment des évaluations des autres et se place à la première place sans être égoïste.

TIP

En tant que formateurs et surtout lorsqu'il s'agit d'entrepreneurs, il est important que l'échec ou les difficultés ne devraient pas affecter leur confiance en eux. Ils doivent être confiants et conscients que personne n'est parfait.

→ **Confiance**

La confiance est un sentiment de confiance et de croyance en soi. Une personne sûre d'elle est fière de ce qu'elle est, ne se sent pas inférieure ou supérieure aux autres et se voit au même niveau que les autres.

Ce type de personne encourage les gens à faire des choses et utilise un langage doux et encourageant envers elle-même. Dans le cas des entrepreneurs, il est très important qu'ils aient confiance en leurs idées d'affaires et qu'ils soient prêts à travailler pour les réaliser.

TIP

En tant que formateur, il est important de pouvoir transmettre la confiance aux apprenants afin qu'ils se sentent dans un environnement sûr.

→ Conscience émotionnelle

La conscience émotionnelle est la capacité de reconnaître, d'identifier, d'accepter et de comprendre nos émotions, moment par moment, sans les juger.

Le lieu de travail accueillera certainement différents types de situations avec différents types de personnes et la capacité d'être conscient de nos émotions sera une compétence importante pour mieux gérer et comprendre les circonstances.

TIP

Il est crucial d'identifier et d'analyser pourquoi et comment nous ressentons différemment cela. Cela aidera à gérer et à prévenir les réactions émotionnelles indésirables. L'auto-analyse est essentielle.

→ Régulation émotionnelle

La régulation émotionnelle est la capacité de gérer les émotions, la capacité avec laquelle une personne traite, canalise et contrôle les émotions d'une manière efficace et bénéfique pour elle-même et ceux qui l'entourent.

Sur le lieu de travail, la régulation de certaines émotions est cruciale, par exemple en cas de colère, de frustration ou de tristesse. Les réactions qu'une personne peut avoir à ces émotions peuvent avoir des conséquences sur sa carrière.

TIP

Il est essentiel de pouvoir rester objectif et de ne pas laisser les émotions nous contrôler. En tant que formateur, il est important de maintenir une attitude professionnelle même si nous traversons une expérience très émotionnelle (positive ou négative).

→ Intelligence émotionnelle

L'intelligence émotionnelle est la capacité avec laquelle une personne remarque et accepte toutes les émotions et impulsions, comprend comment elles influencent sa pensée et ses réponses et est capable de les gérer. L'intelligence émotionnelle est donc la somme de la conscience émotionnelle et de la régulation émotionnelle.

Le lieu de travail est un lieu d'interactions sociales entre supérieurs, collègues, clients, partenaires, etc., où l'intelligence émotionnelle joue un rôle crucial dans le bien-être de l'employé et de son équipe.

TIP

Identifier, reconnaître, contrôler et gérer les émotions est crucial, non seulement dans le domaine personnel, mais aussi dans le domaine professionnel.

→ Travail d'Équipe

Les compétences en travail d'équipe comprennent l'ensemble des compétences interactives, interpersonnelles, de résolution de problèmes et de communication nécessaires à un groupe de personnes travaillant sur une tâche commune, pour atteindre un objectif commun dont les résultats sont supérieurs à ceux réalisables par une seule personne travaillant de manière indépendante. Le travail d'équipe consiste à être capable de fonctionner de manière fluide et efficace au sein d'un groupe, d'être adaptable et flexible.

Aujourd'hui, le monde de l'entreprise exige de ses employés qu'ils travaillent souvent en équipe. Par conséquent, il est nécessaire de pouvoir s'adapter à la façon dont le travail d'équipe est effectué. Même si une personne est très douée pour travailler seule, si elle n'est pas capable de travailler en équipe, cela aura un impact négatif sur sa carrière. D'autre part, une bonne capacité à travailler en groupe peut avoir un impact très positif.

TIP

Communiquez avec les autres, demandez des commentaires, mobilisez les autres, soyez assertif, livrez le travail à temps, ne critiquez pas, aidez les autres et demandez de l'aide si nécessaire.

En tant que formateur, encouragez-les à travailler en équipe.

→ Communication

Communiquer signifie interagir avec les autres, verbalement et non verbalement, par des gestes, le langage corporel et les actions elles-mêmes.

Une bonne communication est la capacité d'identifier et d'utiliser les ressources appropriées nécessaires à des moments spécifiques: mots, expressions, intonation, modulation de la voix.

Sur le lieu de travail, une personne devra communiquer tout le temps, et le fait que la communication soit efficace et appropriée ou non aura des conséquences, surtout si le message est important ou urgent.

TIP

La communication doit être adaptée à la situation et en particulier au destinataire. En tant que formateur, une analyse préliminaire de votre target vous aidera à trouver une stratégie adaptée.

→ **Assertivité**

L'affirmation de soi est définie comme l'expression appropriée des émotions et des besoins dans les relations sociales.

L'affirmation de soi consiste à demander clairement et honnêtement ce dont on a besoin ou ce que l'on veut, d'une manière qui respecte les autres.

C'est une compétence nécessaire en milieu de travail, car la personne devra énoncer clairement ses besoins et ses croyances dans diverses situations.

Par exemple, l'affirmation de soi est indispensable lors de la négociation, de l'expression d'une opinion sur quelque chose dans l'entreprise ou de la conversation avec les supérieurs. Dans le cas des entrepreneurs, ils doivent s'affirmer au début et être capables de défendre leur idée.

TIP

En tant que formateur, l'affirmation de soi est essentielle, mais il faut toujours garder à l'esprit qu'être
L'affirmation de soi consiste aussi à respecter les autres.

→ **Compétences sociales**

Les compétences sociales sont un ensemble de comportements naturellement appris qui permettent à une personne d'induire situations socialement acceptées lors de la communication avec les autres.

Dans le monde de l'entreprise, les compétences en communication, en affirmation de soi et en travail d'équipe sont particulièrement importantes, car elles auront certainement un impact sur la carrière, qu'elles soient utilisées positivement ou négativement.

TIP

En tant que formateur, les compétences sociales facilitent également la prestation de la formation. Cependant, n'oubliez pas de fixer une ligne et de toujours garder à l'esprit votre rôle.

Faire de la formation une expérience d'apprentissage personnelle – impact du cours de formation sur les formateurs

FORMATEUR EN TANT QUE LEADER

Le formateur, étant un leader, est un expert dans la gestion du groupe et la stimulation de son développement.

Les membres du groupe reconnaissent généralement ses compétences professionnelles, ce qui facilite l'établissement de normes importantes pour une gestion réussie de la formation. Sa position d'expert lui permet non seulement de fixer certaines règles de comportement, mais lui permet d'intervenir (ou de ne pas intervenir) pour guider les participants à respecter les règles (directement ou indirectement).

Il n'est donc pas possible de dire comment et avec quels outils ou contenus le formateur peut concrètement assumer cet important rôle de leadership.

Pour réussir à assumer le rôle de leader, le formateur doit être capable de combiner un style authentique et crédible avec ses connaissances théoriques (et pratiques) sur les groupes et leur développement.

Un autre rôle du formateur est d'être un modèle. Un aspect caractéristique de la formation est qu'elle exige l'expérimentation et le développement de nouvelles attitudes et de nouveaux comportements. Le formateur en tant que leader, en démontrant que de tels éléments sont sûrs et adoptables, peut être un modèle pour leur introduction. Plusieurs expériences montrent que les membres d'un groupe modifient leur comportement par l'observation et l'imitation du formateur. Le fait que le formateur représente un modèle ne signifie pas que les membres du groupe ont besoin de l'image d'un leader infaillible. Au contraire, ils ont besoin d'une image réaliste, qui reflète également les faiblesses, mais avec conscience, estime de soi et confiance en soi. C'est précisément la confiance en soi qui peut aider le formateur à devenir un modèle et à établir des normes avec son comportement.

Il existe différentes opinions et croyances, basées sur l'expérience, sur les caractéristiques personnelles qui peuvent être considérées comme positives pour un entraîneur:

→ **SPONTANEITY**: un bon leader est spontané, rapide à répondre, naturel et immédiat;

→ **CONFIANCE** : le formateur doit d'abord avoir confiance en lui, puis en son groupe. La spontanéité ne fonctionne pas sans confiance en soi. Avoir confiance en soi demande du courage et la capacité de faire face à l'inattendu sans désespérer. La confiance dans le groupe, d'autre part, est ce qui rend possible le travail avec les participants;

→ **STYLE**: dans de nombreux cas, le leader doit être bon pour donner des instructions, gérer les réactions, les réactions et les explications, expliquer au groupe ce qu'il veut faire. Il doit être bon dans la gestion des conflits et doit communiquer son opinion de manière crédible;

→ **FAILLIBILITÉ** : un entraîneur/leader peut aussi faire des erreurs. Il devrait donc permettre le groupe pour les présenter et les corriger. Il ne doit pas considérer cela comme un échec, au contraire, et surtout, il ne doit pas perdre sa position légitime de leader.

Un leader n'est pas le protagoniste principal de la formation. Il définit les compétences à acquérir, planifie la formation, gère le déroulement du travail et aide les participants, mais le plus important, c'est ce que les participants apprennent en travaillant ensemble.

Dans tous les cas, le formateur doit être responsable de s'assurer que les activités qu'il réalise avec le groupe coïncident avec ses possibilités.

coïncident avec ses possibilités et ses capacités. C'est la seule façon d'être crédible et d'être un bon formateur.

Un formateur a besoin de se mettre à jour constamment afin de garder ses compétences et ses connaissances, l'expérience ne suffit pas. D'autres caractéristiques et modes de comportement importants du formateur seront présentés ci-dessous:

Qualités d'un bon entraîneur

Compétence

Crédibilité

Méthode

Possibilité de profiter

Connaissance des objectifs

Engageant

Passion

Désir de s'améliorer

Faire ensemble

Créativité

Observation

Compétences analytiques

Disponibilité

Conscient des limites de son métier

Honnêteté intellectuelle

Préparation

MODULE 1

Entreprises sociales, gestion et exploitation

Le module vise à fournir aux entrepreneurs sociaux une connaissance générale de ce qu'est une entreprise sociale en Europe, en explorant sa définition et son histoire.

Le module offre aux nouveaux entrepreneurs sociaux la possibilité d'en apprendre davantage sur les sociétés de bienfaisance et la certification B-Corp.

Grâce à une analyse de la législation sur l'entreprise sociale dans les pays européens, ce module vise à assurer la perception des différents types d'entreprises sociales en Europe.

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

COMPÉTENCES

Être capable de comprendre ce que fait une entreprise sociale
Être capable de comprendre la différence entre les sociétés de bienfaisance
Pouvoir obtenir un certificat B.Corp
Connaître l'exigence essentielle pour la création de la dimension sociale et économique
Savoir créer un système multipartite
Savoir cartographier Le système législatif européen des entreprises sociales

ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE BASÉES SUR L'AT

JEU DE RÔLE - GAMIFICATION



L'utilisation de jeux ou de jeux vidéo à des fins éducatives

Que vous ayez de l'expérience dans la mise en œuvre de jeux de rôle dans l'enseignement ou que vous soyez un nouveau venu, la liste suivante contient les éléments clés que vous devez prendre en compte afin d'obtenir les meilleurs résultats de vos sessions de jeu:

- Ne craignez pas les « petites » expansions narratives
- Soyez « flexible avec les objectifs »
- Gardez le cadre du jeu centré sur le monde réel
- Demandez de brèves commentaires après chaque séance
- Remettre à chaque participant une copie du règlement général

CASE STUDY - AUTONOMISER LES COMMUNAUTÉS GRÂCE AUX ENTREPRISES SOCIALES



Une entreprise sociale, appelée « SustainCo », a été fondée dans une communauté à faible revenu pour remédier au manque d'accès aux produits frais. Les fondateurs de SustainCo se sont rendu compte que la communauté manquait d'épiceries et de supermarchés, et que la plupart des résidents devaient compter sur des aliments transformés et emballés, ce qui entraînait des problèmes de santé.

SustainCo a décidé de mettre en place un jardin communautaire où les résidents pourraient cultiver leurs propres produits. Ils ont également créé un marché de producteurs où les résidents pouvaient vendre leurs produits excédentaires les uns aux autres. Pour financer le projet, SustainCo a demandé des subventions et a reçu des dons de la communauté locale.

Malgré son succès, SustainCo a dû faire face à plusieurs défis. Le plus grand défi était le manque de financement. Les subventions et les dons n'ont pas suffi à soutenir le projet à long terme. SustainCo devait trouver un modèle d'affaires durable qui générerait des revenus.

Pour surmonter ce défi, SustainCo a commencé à offrir des cours de jardinage aux résidents moyennant des frais. Ils ont également commencé à vendre leurs produits aux restaurants et aux épiceries locales, générant des revenus qui pourraient être réinvestis dans le jardin communautaire.

Questions à débattre :

Quels sont certains des défis auxquels sont confrontées les entreprises sociales et comment peuvent-ils être surmontés?

Quels sont certains des avantages de l'utilisation d'un modèle d'entreprise sociale pour résoudre les problèmes communautaires?

Comment les entreprises sociales peuvent-elles contribuer au développement économique d'une collectivité?

Activité de réflexion :

En groupe, les stagiaires discuteront de ce qu'ils ont appris de l'étude de cas et de la discussion de groupe. Ils réfléchiront également à la façon dont ils peuvent appliquer les leçons apprises à leur future carrière.

MODULE 2

Création du plan stratégique et mise en place d'une fonction financière pour les entreprises en démarrage : analyse des besoins, planification financière et gestion

Ce module vise à fournir aux entrepreneurs sociaux les compétences nécessaires pour créer un plan d'affaires et gérer les processus financiers également grâce à des outils innovants et numériques. La capacité de comprendre le concept de planification d'une stratégie et des ressources financières à allouer en fonction d'objectifs préalablement établis grâce à un modèle de gestion innovant est le critère par rapport auquel les compétences seront acquises par les entrepreneurs.

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

COMPÉTENCES

Définir et se concentrer sur les idées, les stratégies et la vision de l'entreprise
Identifier les pièges potentiels ainsi que les forces
Stratégies de planification à court et à long terme
Acquérir une vision entrepreneuriale concrète pouvant garantir le succès de l'entreprise sociale
Planifier stratégiquement les ressources financières nécessaires à l'entreprise
Analyse de marché et de faisabilité
S'adapter aux situations changeantes de l'entreprise sociale et au contexte dans lequel elle opère grâce à des compétences en résolution de problèmes
Gérer efficacement les flux de trésorerie et de travail
Identifier les opportunités potentielles dans la gestion financière numérisée

ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE BASÉES SUR L'AT

GROUPES DE BUZZ



Les groupes de buzz sont de courtes discussions qui se font en paires ou en groupes de trois personnes au maximum. On les appelle des groupes de buzz parce que, lorsque les participants commencent à parler, ils génèrent un bourdonnement dans la classe avec leur chat.

Posez une question à vos participants; Demandez-leur de résoudre un problème ou de s'entendre sur une définition.

D'autres bons types de questions pour les groupes de buzz comprennent demander aux participants de trouver des similitudes et des différences entre les concepts; discuter des avantages et des inconvénients ou discuter des opinions des participants sur quelque chose. La question doit être simple et aller droit au but. Écrivez la question dans un endroit où les participants peuvent facilement la voir, par exemple sur un tableau, une diapositive ppt ou un document. Les groupes de buzz sont meilleurs lorsqu'ils sont courts, alors donnez à vos participants jusqu'à 5 minutes et essayez de le limiter à cette période.

À la fin, demandez à chaque paire de rapporter ses réponses au reste de la classe, puis vous les résumez.

.

POINT DE VUE DU LEADER



Cet exercice est conçu pour encourager les étudiants à réfléchir attentivement à leurs points de vue actuels sur le leadership et à stimuler leur intérêt pour l'amélioration de leurs compétences en gestion.

L'enseignant demande aux élèves de remplir un questionnaire, soit en classe, soit avant de venir en classe, et anime une discussion en classe sur les questions.

Le questionnaire couvrira des questions telles que:

- De qui vous inspirez-vous en tant que leader idéal et pourquoi?
- Quel est votre style de leadership?
- Comment motivez-vous une équipe ?
- Comment déléguez-vous des tâches?
- Comment évaluez-vous les capacités d'un nouveau membre de l'équipe?
- Quelles sont les compétences les plus importantes pour un leader?
- Comment encouragez-vous le développement des employés?
- Comment réagissez-vous aux critiques sur le lieu de travail?

MODULE 3

Financement de l'entreprise sociale

Ce module explore les cycles de trésorerie et les besoins de financement qui en résultent, en explorant les différentes sources de financement sur lesquelles vous pouvez faire appel pour y répondre. Il examine la stratégie de financement et certaines des questions qui méritent d'être abordées pour s'assurer qu'elle sert au mieux à soutenir l'entreprise.

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

COMPÉTENCES

Être capable de différencier et de planifier les besoins d'affaires et de trésorerie à court et à long terme

Capacité d'analyser et de gérer les sources internes de financement de l'entreprise

Capacité d'analyser et de gérer les sources externes de financement de l'entreprise

Capacité de prévoir et de gérer les relations et les processus pour avoir un impact positif sur les sources de financement

Planifier stratégiquement les ressources financières nécessaires à l'entreprise

Compétences requises pour gérer les sources de conflit et de crise qui pourraient nuire à l'accès aux sources de financement

ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE BASÉES SUR L'AT

CRÉATION DE DIAGRAMMES AVEC DES CARTES



Schématiser le processus et les documents financiers / autres nécessaires pour demander des financements externes.

Les stagiaires recevront un certain nombre de cartes d'activités / d'actions qui doivent être classées par ordre de priorité le cas échéant et en fonction de la source de financement. Les stagiaires sont répartis en groupes de 3, et chacun est invité à placer les cartes par ordre de priorité et de pertinence en ce qui concerne l'approvisionnement en capital par :

- un prêt bancaire ou un découvert
- Émission d'une obligation sur le marché des capitaux
- Demande de subvention
- Demande de financement du Corbeau

Les cartes, à donner au hasard, sont :

- Créer un plan d'affaires
- établir des prévisions de trésorerie sur 5 ans
- réaliser une étude de faisabilité sur l'investissement envisagé
- Contacteur le conseiller d'affaires / comptable
- contacter le bureau de prêt de la Banque
- Contactez le courtier en valeurs mobilières / sponsor
- préparer l'état de l'actif et du passif;
- Identifier les sources potentielles de sécurité / garants
- Créer un prospectus / document d'offre
- effectuer un test de résistance sur les options de taux d'intérêt des prêts / variabilité
- Obtenir un certificat de conformité fiscale
- Créer un profil de risque
- identifier la preuve sociale du projet
- identifier les récompenses possibles pour les investisseurs
- Évaluation de la propriété (si elle est utilisée comme garantie)
- Créer un plan de relève pour l'entreprise
- Créer un organigramme d'entreprise
- Effectuer un bilan / évaluation du débiteur

CASE STUDY - FUNNYBEAUTY



Funnybeauty est une entreprise sociale qui collecte des fruits et légumes non conformes à la vente au détail traditionnelle (trop gros, d'apparence étrange), directement auprès des agriculteurs, et les revend aux consommateurs dans des boîtes hebdomadaires. Ils ont atteint le seuil de rentabilité l'année dernière et en tirent maintenant profit.

L'équipe a l'opportunité de se développer vers les communautés locales (écoles, services publics locaux etc.) ce qui représenterait une croissance de 30% de leur chiffre d'affaires d'ici la 1^{ère} année.

Ils ont estimé à 80 % le niveau d'investissement qu'ils devaient sécuriser pour pouvoir servir ce marché (vélos électriques, camion, nouveaux locaux à louer, à adapter et à déménager) - dépenses opérationnelles telles que les nouvelles embauches mises de côté.

Ils sont actuellement riches en liquidités, car ils ont commencé à générer des bénéfices et les clients paient lorsqu'ils passent leur commande (une semaine à l'avance de la livraison effective), tandis que l'entreprise paie les agriculteurs deux semaines après la collecte de leur production.

Funnybeauty envisage d'autofinancer l'ensemble du plan d'investissement, sachant qu'ils disposent de 90k€ de trésorerie.

Questions à débattre :

Pensez-vous que c'est une bonne stratégie financière?

Que pensez-vous qu'il pourrait se passer en ce qui concerne la santé financière de l'entreprise?

Quel processus suggèreriez-vous avant de procéder à l'investissement (étant donné que la stratégie de développement elle-même est valide!)?

Quels documents seraient utiles à élaborer et à assembler afin de concevoir votre stratégie

MODULE 4

Entrepreneuriat social et éthique des affaires : approches et bonnes pratiques

Ce module explore le concept d'entrepreneuriat social et d'éthique des affaires. Les entreprises et les organisations modernes semblent de plus en plus préoccupées par l'empreinte « morale » ou « éthique » de leur marque, car cela peut influencer de manière significative la reconnaissance de la marque, la fidélité à la marque, l'image de marque, ainsi que les ventes et les flux de revenus. En outre, les entreprises et les organisations qui ne se décrivent pas comme des « entreprises sociales » peuvent également être intéressées et désireuses d'explorer un modèle d'affaires plus durable et éthique, accompagné de pratiques et de politiques commerciales ayant des problèmes similaires. Dans ces cas, la responsabilité sociale des entreprises offre une gamme d'outils et d'options qui peuvent motiver les entreprises et les organisations à s'engager davantage auprès de la communauté locale et au sens large, ainsi qu'à accroître la visibilité, la durabilité et la croissance à long terme.

RÉSULTATS D'APPRENTISSAGE

COMPÉTENCES

Maintenant les caractéristiques d'un entrepreneur social et comment cette structure peut être créée et exister de manière durable dans le cadre de l'entrepreneuriat social dans les pays partenaires

Célaborer une politique stratégique en matière d'éthique des affaires et présenter les meilleures pratiques en matière d'éthique des affaires dans le cadre d'un document de politique

Célaborer une stratégie de responsabilité sociale d'entreprise et la concevoir de manière à ce qu'elle soit durable et pertinente.

ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE BASÉES SUR L'AT

DISCUSSION DE GROUPE ET JEU DE RÔLE



Thème : Convainquez votre superviseur/gestionnaire/directeur que l'éthique des affaires peut aider à faire progresser l'entreprise.

Dans cette activité de formation active, l'animateur encourage les stagiaires à considérer le cas de l'éthique des affaires et à réfléchir à des exemples et des arguments concrets sur la façon dont suivre un chemin d'intégrité et d'éthique peut être bon pour une entreprise / entreprise.

L'animateur divise les stagiaires en petits groupes (2 à 4 par groupe) et leur demande de discuter et de réfléchir à la façon dont suit pas un parcours commercial éthique peut être positif pour une entreprise / entreprise. Les stagiaires devraient également être encouragés à réfléchir aux conséquences possibles d'un manque d'éthique dans les affaires.

Verser débattre et développer davantage leurs idées et arguments de brainstorming, les stagiaires sont invités à s'engager dans un jeu de rôle. À la fin, les groupes peuvent présenter leur jeu de rôle devant le reste du groupe.

DISCUSSION DE GROUPE ET PLANS D'ACTION



Tâche: créer un document de politique RSE qui peut être utilisé comme l'entreprise sociale pour être le guide qui régit ses initiatives de RSE pour les 5 prochaines années.

Faites un remue-méninges sur les différentes initiatives qui peuvent être incluses dans la politique RSE de l'organisation, en abordant les domaines clés suivants :

Rentabilité/liquidité

des objectifs réalistes qui garantiront que l'organisation reste rentable/viable

identifier les activités clés qui sont des sources de

CONSEILS D'ANIMATION

Formation en ligne

Dans le monde globalisé et hyper-connecté dans lequel nous vivons, les nouvelles technologies et les nouveaux appareils C'est également le cas dans l'éducation, où un large éventail de possibilités d'enseignement est apparu.

Les appareils numériques peuvent être utilisés comme un outil de soutien à l'enseignement, afin d'enrichir la méthode d'éducation. L'éducation moderne intègre de plus en plus d'éléments en ligne. La fermeture récente des établissements d'enseignement en raison de la pandémie a accéléré cette tendance. En conséquence, les apprenants et les stagiaires ont dû développer leurs compétences numériques pour réussir. L'apprentissage en ligne peut augmenter la motivation, rendre les leçons plus interactives et faciliter l'auto-apprentissage efficace.

Cependant, ces nouvelles méthodologies nécessitent de nouvelles compétences et aptitudes et les formateurs actuels peuvent ne pas les connaître.

Conseils pour s'améliorer en ligne formation

Enregistrez les leçons, si possible

Raccourcir les présentations

Rechercher une ressource gratuite

Recueillir les commentaires des
apprenants

Priorités contacts personnels

Formation en présence

La formation en présentiel est au point mort en raison de la pandémie de Covid-19. Cependant, il y a un renouveau de ce mode de formation car cette méthode, avec des décennies de consolidation au fil du temps, continue d'offrir de nombreux avantages. Le premier, et peut-être le plus évident, est le contact humain entre le formateur et l'apprenant. Les compétences d'un bon formateur

signifient que la présence d'une personne physique, son timbre de voix et de gestes permettent une communication plus efficace et stimulante, ainsi qu'une mémoire plus facile des informations transmises. Un autre aspect positif est la possibilité d'interagir avec le formateur en posant des questions pendant la leçon. Cela rend l'implication des apprenants plus importante que dans un cours de formation en ligne.

Conseils pour améliorer la présence formation

Avoir un projet détaillé à suivre
Préparation d'une lame efficace pour prévenir les apprenants de perdre leur attention simplement en écoutant
Soins aux techniques de communication

Utilisation de la plateforme d'apprentissage en ligne

L'essor de l'apprentissage en ligne est particulièrement bénéfique pour les formations internationales. En se connectant via Internet, la distance physique n'est plus un facteur limitant pour l'éducation et la formation. De plus, le contenu interactif en ligne permet aux apprenants d'apprendre à leur propre rythme, souvent sans avoir besoin de la présence d'un enseignant ou d'un formateur. Ce concept a conduit à l développement de cours en ligne ouverts à grande échelle (MOOC), accessibles à toute personne disposant d'une connexion Internet.

AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DE LA FORMATION EN LIGNE

| AVANTAGES | INCONVÉNIENTS |
|---|---|
| Permet une plus grande flexibilité pour la formation de l'horaire des stagiaires | Le manque d'interactions sociales peut réduire la formation de groupes et les liens entre les stagiaires, ce qui rend plus difficile pour le formateur d'évaluer l'état émotionnel et le bien-être psychologique des stagiaires et peut laisser les stagiaires se sentir isolés et démotivés. |
| Les connaissances et les progrès de T rainee peuvent être rapidement évalués les progrès | L'apprentissage peut être lourd en contenu et moins engageant pour les stagiaires. Le travail en binôme et en groupe est plus contraignant. |
| Réduit les coûts administratifs et de déplacement pour les stagiaires et les fournisseurs de formation. | Des problèmes liés à la technologie et aux compétences en TIC peuvent empêcher les stagiaires de participer pleinement. |
| Le nombre d'apprentis qui peuvent accéder à la formation peut facilement être augmenté. | Il exige des élèves qu'ils soient disciplinés et motivés. |

Exemples d'outils en ligne

[Padlet](#)

[Neatboard.me](#)

[Éveillette](#)

[Linoit.com](#)