

# pioneers

**PROMOUVOIR L'ENTREPRENARIAT SOCIAL ET  
L'INNOVATION DANS LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE A TRAVERS LE SERVICE LEARNING**

**2018-1-NO01-KA202-038856**

**Production intellectuelle 4 :  
Boite à outils PIONEERS**



Cofinancé par le  
programme Erasmus+  
de l'Union européenne

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

## Table des matières

1	INTRODUCTION .....	4
2	LE PUBLIC CIBLE .....	4
3	LES OUTILS.....	4
3.1	UA 01. Familiariser les formateurs professionnels aux concepts d’entrepreneuriat social et d’entreprise sociale .....	5
3.2	UA 01. Familiariser les formateurs professionnels aux concepts d’entrepreneuriat social et d’entreprise sociale .....	10
3.3	UA 02. Appliquer la méthodologie du Service Learning dans la formation professionnelle.....	12
3.4	LU 02. Appliquer la méthodologie du Service Learning dans la formation professionnelle.....	16
3.5	UA 02. Appliquer la méthodologie du Service Learning dans la formation professionnelle.....	20
3.6	UA 03. Promouvoir l’innovation et l’entrepreneuriat social à travers le Service Learning dans le champ de la formation professionnelle.....	24
3.7	UA 03. Promouvoir l’innovation et l’entrepreneuriat social à travers le Service Learning dans le champ de la formation professionnelle.....	27
3.8	UA 04. Développer les compétences dans l’entrepreneuriat social dans le champ de la formation professionnelle .....	31
3.9	UA 04. Développer les compétences dans l’entrepreneuriat social dans le champ de la formation professionnelle .....	33
3.10	UA 04. Développer les compétences dans l’entrepreneuriat social dans le champ de la formation professionnelle .....	37
3.11	UA 04. Développer les compétences dans l’entrepreneuriat social dans le champ de la formation professionnelle .....	39
3.12	UA 05. Mettre en oeuvre le programme de formation professionnelle de l’entrepreneuriat social.....	41
3.13	UA 05. Mettre en oeuvre le programme de formation professionnelle de l’entrepreneuriat social.....	43
3.14	UA 05. Mettre en oeuvre le programme de formation professionnelle de l’entrepreneuriat social.....	46
3.15	UA 06. Construire un projet d’entrepreneuriat social.....	50
3.16	UA 06. Construire un projet d’entrepreneuriat social.....	54

## OBJECTIFS DE LA BOITE A OUTILS

La boite à outils professionnelle PIONEERS est conçue pour apporter un appui aux acteurs de la formation professionnelle qui développent et conduisent des formations dans le champ de l'entrepreneuriat social. Elle vise particulièrement ceux qui souhaitent développer les compétences de leurs apprenants sur les sujets d'innovation et de créativité à travers des activités formelles et non-formelles menées en groupe ou individuellement.

La boite à outils s'utilise en complément des autres productions intellectuelles réalisées dans le cadre du présent projet européen :

- Le programme de formation des entrepreneurs sociaux (production intellectuelle n°2);
- Le guide pédagogique PIONEERS (production intellectuelle n°3). Le guide pédagogique apporte le cadre théorique nécessaire à la compréhension et l'usage de la boite à outils.

Ainsi, le présent document propose de manière non prescriptive une série d'outils que le formateur pourra à loisir sélectionner et exploiter, avec toutes les adaptations nécessaires et souhaitées pour son propre public d'apprenants.

## 1 INTRODUCTION

La boite à outils professionnelle est une ressource utile qui liste un certain nombre d'informations pratiques permettant la mise en place directe de méthodes et d'outils innovants visant à promouvoir l'innovation et l'entrepreneuriat social dans la formation professionnelle à travers le Service Learning.

Cette dernière est particulièrement adressée aux profils de formateurs, éducateurs ou enseignants de la formation professionnelle aux niveaux national et européen qui pourront intégrer ces outils et ressources dans leurs pratiques professionnelles au contact de leurs publics.

Le matériel pédagogique présent dans ce document a été conçu et rassemblé pour permettre une diffusion et une exploitation maximale auprès des organismes, centres et instituts de formation potentiellement intéressés.

La boite à outils contient un certain nombre d'activités pratiques et innovantes, de méthodes, ressources et outils conçus à partir :

- a) Du cadre théorique et des compétences identifiées dans le programme de formation des entrepreneurs sociaux (production intellectuelle n°2)
- b) Des informations issues du guide pédagogique PIONEERS (production intellectuelle n°3)

Enfin, la boite à outils est une Ressource Éducative Libre (REL) en français et dans les langues respectives du consortium PIONEERS, à savoir l'espagnol, l'allemand et l'anglais. Les traductions sont accessibles via le site Internet du projet : <https://www.pioneerseu.no/>

## 2 LE PUBLIC CIBLE

Les publics cibles de cette boite à outils sont :

- Les utilisateurs : responsables de formation, formateurs, enseignants, éducateurs
- Les bénéficiaires finaux : étudiants, apprenants adultes, apprentis, stagiaires, etc.

## 3 LES OUTILS

Tous les outils développés suivent la même structure pour faciliter la lecture et l'appropriation des différentes ressources à disposition :

- Unité d'apprentissage (UA)
- Titre
- Description
- Matériel requis
- Ressources utiles

3.1 UA 01. Familiariser les formateurs professionnels aux concepts d'entrepreneuriat social et d'entreprise sociale

3.1.1 Titre de l'outil : Mesurer l'impact de son entreprise sociale (introduction)

Description

Le guide est destiné en priorité aux personnes qui souhaitent développer une entreprise d'utilité sociale et qui n'ont pas d'expérience préalable en la matière, notamment concernant le potentiel d'accroissement des activités.

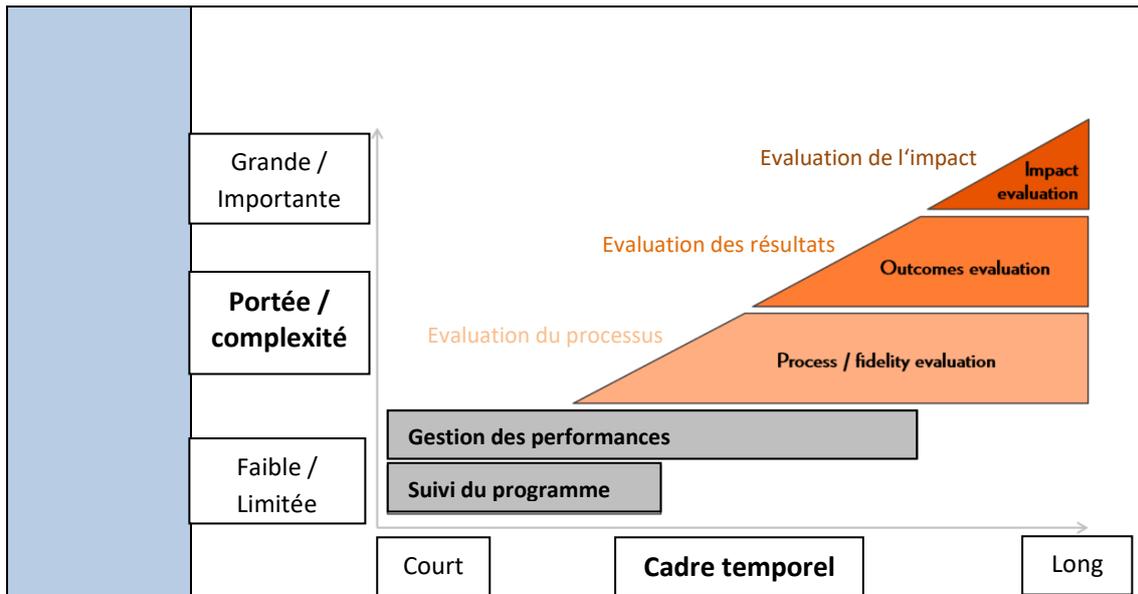
La raison principale de l'existence de ce type d'entreprise est de générer un impact positif en faveur des populations qui rencontrent des freins et obstacles dans la société. Cet enjeu et la capacité à y répondre sont le quotidien de bon nombre d'entreprises qui prennent régulièrement des décisions importantes sur ce sujet. Toutefois, en dépit de leur implication, leurs seules actions ne suffisent pas. Non seulement, ces entreprises sont tenues d'apporter cette plus-value positive, mais elles doivent également en faire la démonstration, qu'il s'agisse des financeurs, investisseurs, des partenaires ou même des clients.

Quantifier précisément l'impact engendré requiert une certaine rigueur, et peut parfois s'avérer être un exercice éprouvant. Ce document fournit un aperçu des différentes méthodes possibles qui existent pour mesurer l'impact d'une entreprise sociale.

**Mesure et Évaluation**

Les initiatives pour mesurer l'impact peuvent être réalisées peuvent avoir des degrés de complexité plus ou moins élevés et chronophages. Au début de cet éventail d'initiatives, on retrouve : le suivi du programme et les mesures de performance, plutôt faciles à mettre en œuvre et qui ont le mérite de fournir des résultats tangibles et des données assez rapidement. À l'autre bout de l'éventail se trouvent les critères d'évaluation, plus formels, comprenant les évaluations d'impact. Ces derniers critères sont plus complexes et nécessitent du temps (voire des années) pour parvenir à récolter un certain nombre de données significatives.

L'image ci-dessous montre un exemple de corrélation entre l'étendue/la complexité et le temps :



Source : <https://redfworkshop.org/learn/impact-measurement>

**Mesure**

La mesure de l'impact peut être conduite directement par une équipe en interne, au sein même de l'entreprise sociale. Ce type d'activité peut être réalisé en lien avec le suivi du programme et la récolte de données opérationnelles de manière journalière. Cette opération a l'avantage d'être simple à mettre en place comparé à l'évaluation formelle. Elle vise à mesurer le progrès réalisé et ce qu'il reste à faire pour atteindre les objectifs visés et l'impact souhaité, dans des entreprises qui sont encore en train de perfectionner leurs activités et leur plan d'action.

**Évaluation**

Les évaluations formelles quant à elles sont conduites par un évaluateur tiers et sont destinées à graduer l'impact généré par l'intervention de l'entreprise sociale en isolant précisément les facteurs et causes principales qui y ont contribué. La conduite d'évaluations rigoureuses est un investissement majeur en termes de temps et de ressources et ne devrait uniquement être entreprises lorsque le modèle du programme et l'activité sont solidement engagées, si bien que l'évaluation parvient à mesurer une intervention intégralement mise en œuvre.

Le tableau ci-dessous compare la mesure et l'évaluation à partir de paramètres spécifiques :

	MESURE	EVALUATION
<b>Exécuteur</b>	Équipe interne	Évaluateur tiers
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comptabilisation des produits et résultats</li> <li>- Mesure du changement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attribution de l'impact</li> <li>- Isolement des causes et facteurs</li> </ul>
<b>Questions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Combien de produits X ? Résultats X ?</li> <li>- Qu'est-ce qui a changé durant l'application du programme ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avons-nous contribué à modifier X ?</li> <li>- Quels sont les domaines ou points à améliorer pour démultiplier l'impact ?</li> </ul>
<b>Concepts apparentés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Performance dans la gestion du projet</li> <li>- Amélioration de la qualité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recherche</li> </ul>
<b>Bénéfices</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principaux indicateurs</li> <li>- Simplification/ facilité apportée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rigoureuse, indépendante</li> <li>- Permet de cibler l'impact</li> </ul>

Bien que la mesure et l'évaluation soient différentes, les approches peuvent malgré tout être croisées. Les choix ne sont pas nécessairement binaires. Ainsi, une entreprise sociale peut simultanément réaliser des analyses de mesure de l'impact et d'évaluation des initiatives développées. L'essentiel est que ces initiatives s'alignent avec les objectifs préalablement fixés.

**Définition des objectifs**

Avant de démarrer ce travail de mesure d'impact, il est essentiel de définir clairement les objectifs de l'entreprise sociale dans la mise en œuvre de son projet. Et de clairement distinguer l'usage/la mise en application qu'il en sera fait. Les données récoltées serviront-elles à communiquer auprès des partenaires ? Des investisseurs ? Ou s'agit-il avant tout de démontrer l'efficacité du projet développé ? Selon les réponses choisies, vous veillerez à explorer différentes méthodes de mesure de l'impact.

En règle générale :

- Si vos objectifs sont orientés vers la quantification des résultats et la mesure de changement apporté, alors il pourra être envisagé d'être plus concis sur la mesure de l'impact
- En revanche, si vos objectifs visent l'identification des facteurs et causes de l'impact, alors une évaluation plus formelle sera appropriée

Mesurer et évaluer l'impact est un processus itératif qui renvoie à la logique du modèle et à la théorie du changement de votre organisation. Il est conseillé de revoir le cadre des activités déployées et les méthodes

	<p>employées au regard de ces éléments nouveaux.</p> <p><b>L'organisation de la mesure de l'impact</b></p> <p>Afin de mettre en œuvre un plan de mesure d'impact, de quelque nature qu'il soit, l'entreprise sociale doit être organisée de manière à assurer la réussite de ce plan. Il est important de développer une culture d'entreprise propice à la responsabilisation en matière de rendement et de performance. Et de se poser la question suivante : comment peut-on exploiter les données récoltées ? Comment améliorer les activités proposées ? Ceci requiert de la part de chaque employé des ressources afin d'apporter ces modifications et rectifications.</p> <p>La culture de la transparence doit faciliter l'évaluation honnête et objective des projets menés pour identifier ce qui fonctionne bien et ce qui doit être réévalué.</p> <p>La capacité de mesurer l'impact d'un projet ou d'une activité nécessite d'avoir des procédés et méthodes en place pour assurer sa mise en œuvre.</p> <p>Cette mesure de l'impact est un procédé continu et diffus dans le temps et l'entreprise sociale qui souhaite travailler sur ce point doit avoir un fonctionnement solide pour être en mesure de collecter et d'analyser ces données. Pourtant, les méthodes seules ne suffisent pas. L'entreprise sociale doit pouvoir investir avec ses ressources propres, à savoir ses employés et ses procédures et systèmes dédiés à cette tâche précise.</p>
<p><b>Ressources utiles</b></p>	<p><a href="https://redfworkshop.org/tools/#/dashboard">https://redfworkshop.org/tools/#/dashboard</a>  <a href="https://redfworkshop.org/wp-content/uploads/2015/09/Impact-to-Last.pdf">https://redfworkshop.org/wp-content/uploads/2015/09/Impact-to-Last.pdf</a>  <a href="https://redfworkshop.org/webinars/social-innovation-and-the-future-of-work/">https://redfworkshop.org/webinars/social-innovation-and-the-future-of-work/</a></p>
<p><b>Matériel requis</b></p>	<p>Le tableau ci-dessous peut être utilisé</p>

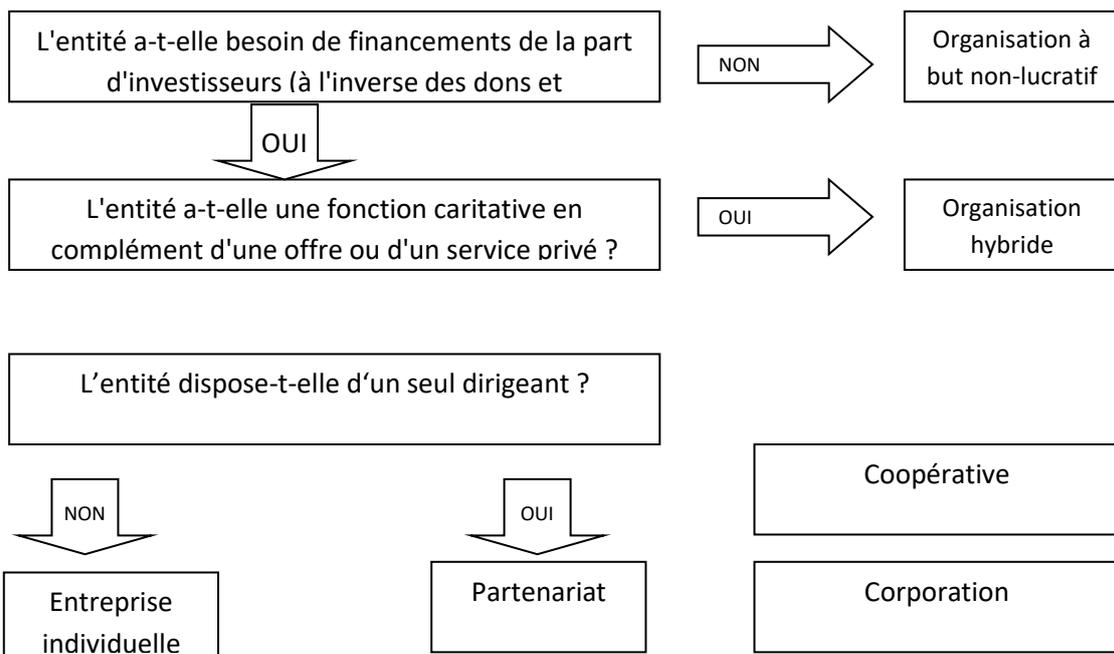
IDEE	CAPITAL	COMPETENCES	CONTEXTE	CHANGEMENT SOCIAL
<p><b>Avantage comparatif</b> Quel produit ou service offrez-vous ?</p> <p><b>Besoin du marché</b> Quelles sont les carences existantes sur le marché ? Que peut-on vendre ?</p> <p><b>Bénéfice social</b> Quelle idée commerciale va le mieux répondre à ce besoin ?</p> <p><b>Innovation ou reproduction</b> Améliorez-vous un modèle déjà existant ou réalisez-vous une activité totalement nouvelle ?</p>	<p><b>Financement</b> Financeurs, mécènes, philanthropes, institutions financières, investisseurs en fonds propres, gouvernement</p> <p><b>Social</b> ONG partenaires, groupes de défense, communauté et réseaux en ligne,</p> <p><b>Humain</b> Les bonnes personnes pour générer des idées vectrices de changement</p> <p><b>Intellectuel</b> Expérience, propriété</p> <p><b>Organisation</b> Gouvernance, structures du personnel</p>	<p><b>Tolérance au risque</b> Patience, sérénité au démarrage</p> <p><b>Modèle commercial</b> Marketing, comptabilité Recrutement, management</p> <p><b>Personnel</b> Vie professionnelle, équilibre avec la vie familiale gestion du temps</p> <p><b>Partenariat</b> Networking, recherche de consensus, engagements</p>	<p><b>Politique</b> Législation, soutien aux entreprises</p> <p><b>Médias</b> Perception du public, récompenses récits, histoires</p> <p><b>Économie</b> Reprise économique, récession, taux d'intérêts</p> <p><b>Tendances</b> RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) le but social de l'entreprise, croissance des industries, capitaux disponibles</p>	<p><b>Mesure</b> Indicateurs clés, système de suivi reporting, redéfinition</p> <p><b>Échelle/croissance</b> Volume des ventes ? Quelle localisation ? Plus d'employés ? Nouveaux secteurs d'activité ? De nouvelles entreprises ?</p>

3.2 UA 01. Familiariser les formateurs professionnels aux concepts d'entrepreneuriat social et d'entreprise sociale

3.2.1 Titre de l'outil : Sélectionner une forme juridique adéquate pour votre entreprise sociale

<b>Description</b>	<p>L'entrepreneuriat social attire de plus en plus de talents, de financements, et d'attention dans la sphère publique. Pourtant, en dépit de cette popularité croissante, la définition exacte de l'entrepreneur social n'est pas toujours claire aux yeux du public et des acteurs concernés.</p> <p>Pour un futur entrepreneur social : une des décisions les plus importantes à prendre est la sélection du format juridique adapté. Ce choix n'est pas à prendre à la légère. Il est d'ailleurs recommandé de bien se faire conseiller sur ce point.</p> <p><b>Qu'est-ce qu'une forme juridique ?</b></p> <p>La forme juridique d'une entreprise définit les règles qui lui sont applicables (son statut) au regard de la loi. Elle implique un cadre juridique et fiscal particulier. La forme juridique va donc déterminer un certain taux d'imposition, ou le type de financements ou de subventions autorisés.</p> <p>Faire le bon choix concernant la forme juridique peut s'avérer difficile, voire ardu tant la législation et le jargon juridique peuvent être complexes. Par ailleurs, la définition de ce que constitue l'entreprise sociale n'est pas si claire.</p> <p>Ci-dessous sont listés les facteurs qui peuvent contribuer à la prise de décision sur la sélection des différentes formes juridiques à adopter. Certains seront vitaux pour votre projet, d'autres plus secondaires. Il vous revient de choisir ceux vous paraissent les plus essentiels.</p> <table border="0" style="width: 100%; background-color: #f2f2f2;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Avez-vous besoin de créer une entreprise ?</td> <td style="width: 50%; padding: 5px;">L'avez-vous déjà créé ? Avez-vous accepté des contrats ? Avez-vous une propriété foncière ?</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Avez-vous un objectif d'utilité sociale ?</td> <td style="padding: 5px;">Votre activité est-elle considérée en droit comme une œuvre de bienfaisance ?</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Comment allez-vous accroître vos recettes ?</td> <td style="padding: 5px;">Subventions ? Financements en fonds propres ? Négociations ?</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Dans quelle mesure souhaitez-vous avoir le contrôle de votre entreprise ?</td> <td style="padding: 5px;">Souhaitez-vous être seul ou impliquer d'autres personnes ? Souhaitez-vous que les employés disposent d'un certain degré de contrôle sur l'entreprise ?</td> </tr> </table>	Avez-vous besoin de créer une entreprise ?	L'avez-vous déjà créé ? Avez-vous accepté des contrats ? Avez-vous une propriété foncière ?	Avez-vous un objectif d'utilité sociale ?	Votre activité est-elle considérée en droit comme une œuvre de bienfaisance ?	Comment allez-vous accroître vos recettes ?	Subventions ? Financements en fonds propres ? Négociations ?	Dans quelle mesure souhaitez-vous avoir le contrôle de votre entreprise ?	Souhaitez-vous être seul ou impliquer d'autres personnes ? Souhaitez-vous que les employés disposent d'un certain degré de contrôle sur l'entreprise ?
Avez-vous besoin de créer une entreprise ?	L'avez-vous déjà créé ? Avez-vous accepté des contrats ? Avez-vous une propriété foncière ?								
Avez-vous un objectif d'utilité sociale ?	Votre activité est-elle considérée en droit comme une œuvre de bienfaisance ?								
Comment allez-vous accroître vos recettes ?	Subventions ? Financements en fonds propres ? Négociations ?								
Dans quelle mesure souhaitez-vous avoir le contrôle de votre entreprise ?	Souhaitez-vous être seul ou impliquer d'autres personnes ? Souhaitez-vous que les employés disposent d'un certain degré de contrôle sur l'entreprise ?								

	<p>Quel message souhaitez-vous donner ?</p> <p>Bénéficiaire de crédits d'impôts</p> <p>L'implantation de l'entreprise</p> <p>Bureaucratie</p> <p>Flexibilité</p>	<p>Quelle image souhaitez-vous véhiculer ? Celle d'une entreprise sociale ? D'une organisation caritative ? Quel est le bénéfice attendu pour votre public cible ? Votre audience ?</p> <p>Avez-vous accès à certains abattements fiscaux ? Sont-ils absolument vitaux à la poursuite de vos projets ou simplement souhaitables ? Ceci concerne les impôts des sociétés, la TVA, ainsi que les allègements fiscaux pour les donateurs, investisseurs, etc.</p> <p>Êtes-vous prêts à impliquer d'autres personnes ? Avec quelle rapidité pouvez-vous implanter votre entreprise ? Avez-vous besoin d'un accompagnement ou de documents particuliers ?</p> <p>Avez-vous les moyens et les ressources nécessaires pour gérer la bureaucratie ? Quelles sont les conséquences si vous n'y parvenez pas ? (Amendes, contrôles, etc.)</p> <p>Avez-vous besoin d'une structure flexible qui pourra être modifiée ultérieurement ?</p>
<b>Ressources utiles</b>	<p><a href="https://www.the-sse.org/resources/starting/start-social-enterprise-10-steps/">https://www.the-sse.org/resources/starting/start-social-enterprise-10-steps/</a></p> <p><a href="https://www.trust.org/contentAsset/raw-data/1b34bbc3-de52-477a-adae-850a56c2aabe/file">https://www.trust.org/contentAsset/raw-data/1b34bbc3-de52-477a-adae-850a56c2aabe/file</a></p> <p><a href="https://ssir.org/articles/entry/ten_nonprofit_funding_models">https://ssir.org/articles/entry/ten_nonprofit_funding_models</a></p>	
<b>Matériel requis</b>	<p>Le tableau suivant peut être renseigné pour vous aider à cibler l'accompagnement professionnel dont vous aurez besoin :</p>	



Source : <https://www.trust.org/contentAsset/raw-data/1b34bbc3-de52-477a-adae-850a56c2aabe/file>

3.3 UA 02. Appliquer la méthodologie du Service Learning dans la formation professionnelle

3.3.1 Titre de l'outil : F.A.Q. DU SERVICE LEARNING POUR LES FORMATEURS PROFESSIONNELS

Description	<p>Cet outil introductif vise à fournir aux acteurs de la formation professionnelle une liste de questions fréquemment posées concernant les concepts basiques de la méthodologie du Service Learning dans le champ de la formation professionnelle.</p> <p>L'outil peut être utilisé comme un document de référence pour aborder la question du Service Learning. Par ailleurs, cet outil peut être suivi par la création d'un groupe de discussion composé des formateurs sur la pertinence et l'appropriation possible du Service Learning en réponse aux objectifs pédagogiques généraux fixés par un organisme de formation.</p> <p><b>Foire aux questions</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Qu'est-ce que le Service Learning ?</b> Le Service Learning est une méthode d'apprentissage combinant un programme de formation et ses ressources (c'est-à-dire les savoirs, les compétences des formateurs, des étudiants, l'environnement social, etc.) pour répondre aux enjeux auxquels les acteurs du développement local font face au quotidien. Cette pédagogie se concentre sur la pensée critique et l'analyse réflexive visant à développer les compétences et savoirs acquis au cours d'un projet développé sur le terrain, dans le cadre d'un engagement civique qui développe également leur implication et leur capacité à agir sur des enjeux sociétaux.</li> <li>▪ <b>Quels sont les bénéfices du Service Learning ?</b> Les formateurs professionnels qui introduisent dans leurs parcours de formation un cours de Service Learning (qui comprend une expérience sur le terrain pour les apprenants) y voient de nombreux bénéfices :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aider les apprenants à atteindre les objectifs d'apprentissage à travers la mise en pratique de compétences et de savoirs appréhendés en classe en faveur d'un projet avec un partenaire local</li> <li>- Favoriser l'implication des apprenants à travers différentes méthodes d'apprentissage</li> <li>- Promouvoir l'apprentissage actif fondé sur l'expérience</li> <li>- Encourager les méthodes d'apprentissage interactives avec des acteurs et partenaires locaux qui vont y contribuer</li> <li>- Acquérir de nouvelles opportunités pour faire avancer les programmes de formation</li> <li>- Promouvoir le sens de l'engagement civique et citoyen auprès des apprenants</li> </ul> </li> </ul>
-------------	---

- **Qu'est-ce qu'un partenaire local ?**

Un partenaire local est une organisation qui peut accueillir des apprenants dans le cadre de leur formation et plus particulièrement de leur cours dédié au Service Learning. Les partenaires locaux contribuent à la mise en place d'activités qui ont du sens et génératrices de changement, qui impliquent directement les apprenants. Ces organisations ont un rôle particulièrement important dans l'apprentissage et la montée en compétences des apprenants impliqués. Ainsi, ils accompagnent et facilitent les expériences d'apprentissage sur le terrain. Ils encouragent également les apprenants à interagir et créer du lien avec les autres partenaires et publics associés au projet sur un territoire donné. Ces expériences pourront alors être bénéfiques car sources d'échanges et de discussion lors des regroupements des apprenants en classe, durant le cours de Service Learning, dans un souci de partage des pratiques. Les formateurs sont invités à partager et communiquer sur le suivi du programme de formation, afin que le partenaire local y soit pleinement associé en tant que co-éducateur. Pour mener à bien ces projets de développement local, les partenaires désignent un superviseur (aussi appelé tuteur) qui accompagnera les apprenants sur place.

- **Dans quelle mesure le Service Learning peut-il s'inscrire dans mon parcours de formation ?**

Le Service Learning peut être intégré dans n'importe quelle formation ou discipline. Lorsque les formateurs professionnels souhaitent évaluer la pertinence et l'utilité de cette pédagogie dans leur programme, ils vont pouvoir axer leur réflexion sur la façon dont l'engagement civique peut améliorer voire étendre le potentiel d'acquisitions de savoirs et connaissances de la part des apprenants concernés, en relation avec les objectifs pédagogiques initialement fixés. Les formateurs peuvent également considérer le niveau que cette implication requiert et le type de responsabilité qui va lui être attribué. Chaque apprenant se voit ainsi accorder un projet de Service Learning conforme et adapté au regard de ses expériences passées ainsi que ses connaissances.

- **Les apprenants ont-ils le temps de réaliser un Service Learning ?**

Trouver le temps nécessaire pour mener à bien un projet de Service Learning peut être un vrai challenge. Toutefois, la plupart des apprenants parviennent à dégager quelques créneaux dans leur semaine pour réaliser ce projet avec à la clé de véritables bénéfices de cette expérience sur le terrain. Pour adapter le temps consacré à ce projet de Service Learning en lien avec leur formation en cours, les formateurs pourront ajuster le volume du travail attendu dans d'autres cours et d'autres projets liés à leur formation.

- **Dois-je rendre le Service Learning obligatoire dans ma formation ? Ou peut-il être uniquement optionnel ?**

Les deux options peuvent parfaitement fonctionner. Certains formateurs choisissent de faire de ce projet de Service Learning une composante optionnelle, et laissent à l'appréciation des apprenants la possibilité de choisir entre cet engagement civique et une autre activité (comme par exemple un projet de recherche). Lorsque le Service Learning est optionnel, les apprenants qui sont véritablement intéressés sont ceux qui sont déjà impliqués dans des projets civiques ou qui font déjà partie d'associations. Lorsque le Service Learning est rendu obligatoire, tous les apprenants ont une expérience qu'ils vont pouvoir partager en classe lors d'ateliers et de groupes de discussions pour partager les projets mis en œuvre, ce qui enrichit la réflexion, l'analyse et le partage d'outils et de méthodes entre apprenants. Attention toutefois, avec cette dernière option, certains apprenants peuvent se retrouver à réaliser une mission civique alors qu'ils ne souhaitent pas vraiment la faire, ce qui limite leur implication dans le projet.

▪ **Dois-je prévoir un nombre minimum d'heures réalisées auprès du partenaire local ? Si oui, combien d'heures sont à envisager ?**

Les prévisions sur le temps passé au sein d'un partenaire local dépendent directement des objectifs pédagogiques à atteindre dans le parcours de formation, et plus généralement de ce que le formateur souhaite générer en intégrant le Service Learning à son cours. En règle générale, les apprenants réalisent en moyenne 2 à 3 heures d'engagement par semaine pendant la durée de leur projet. Cette durée hebdomadaire dépend également largement du projet de Service Learning en tant que tel, ainsi que des besoins que le partenaire local a exprimés. Les formateurs peuvent exiger un minimum d'heures hebdomadaires à réaliser, nécessaires pour atteindre les objectifs pédagogiques fixés. Cependant, cette durée ne doit pas être l'unique critère de réalisation du projet : l'attention doit être particulièrement portée sur l'apprentissage et l'expérience. Le formateur veillera à évaluer précisément les acquis de cette expérience.

▪ **Quels sont les obstacles et freins rencontrés par les apprenants qui réalisent un Service Learning ?**

La plupart des problèmes que les apprenants peuvent rencontrer lors de cette expérience incluent des retards de communication avec le partenaire local au moment du démarrage du projet, des problématiques liées à l'agenda (surtout concernant les exigences liées aux horaires à effectuer), ainsi qu'un manque de clarté sur le rôle que l'apprenant va avoir au sein de l'organisation partenaire. Quand les apprenants expriment leurs inquiétudes, le formateur doit pouvoir y répondre dans les plus brefs délais. Selon la situation vécue, le formateur pourra s'adresser directement au tuteur responsable sur place, et prendre soin d'accompagner les apprenants en classe pour anticiper les éventuelles

	<p>complications et obstacles que ces derniers pourraient rencontrer. Cet appui est d'une grande utilité et contribuera à ce que l'expérience globale soit perçue puis vécue comme positive.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>En quoi la réflexion est-elle une composante importante ?</b> La réflexion est un élément essentiel du Service Learning puisqu'elle va faire le lien entre les activités vécues d'engagement civique et l'apprentissage en classe. Le processus de réflexion peut avoir lieu à travers des discussions en classe ou avec le partenaire local, par le biais du journal de bord tenu par l'apprenant lors de son projet, et à partir des commentaires et retours obtenus par le formateur et le partenaire local. Ce travail participe à la compréhension et le sens de cette expérience d'engagement civique, en lien avec les savoirs et théories vues en cours. Les apprenants ont également l'opportunité de remettre en question leurs convictions, les idées parfois préconçues qu'ils pouvaient avoir, leurs valeurs, etc.</li> <li>▪ <b>Quel est le rôle précis de l'organisme de formation dans le soutien à apporter auprès des apprenants ?</b> L'organisme de formation doit accompagner les formateurs dans la création d'opportunités de projets de Service Learning. Il favorise également l'engagement des partenaires locaux pour que ces projets soient porteurs de sens et de changement en faveur d'une société plus juste et inclusive. Ceci peut impliquer les services et ressources suivants :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assistance dans l'identification des partenaires locaux</li> <li>- Consultation dans le développement et la mise en place du cours de Service Learning</li> <li>- Définition des orientations du Service Learning</li> <li>- Inscription des apprenants via une base de données</li> <li>- Outils pour s'assurer de l'implication et de l'engagement des apprenants</li> <li>- Gestion du transport</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Ressources utiles</b></p>	<p>FAQ sur le Service Learning destiné aux étudiants, à la Faculté et aux partenaires locaux : <a href="http://www.servicelearning.umn.edu/info/FAQ.html">http://www.servicelearning.umn.edu/info/FAQ.html</a> Université de Suffolk, Service Learning / Qu'est-ce que le Service Learning : <a href="https://www.suffolk.edu/student-life/student-involvement/community-public-service/service-learning/what-is-service-learning">https://www.suffolk.edu/student-life/student-involvement/community-public-service/service-learning/what-is-service-learning</a></p>
<p><b>Matériel requis</b></p>	<p>Tableau blanc, marqueurs, papier et crayons pour les groupes de discussion</p>

3.4 LU 02. Appliquer la méthodologie du Service Learning dans la formation professionnelle

3.4.1 Titre de l'outil : OUTIL DE DEVELOPPEMENT DU SERVICE-LEARNING EN CLASSE

Description

Le présent outil fournit aux formateurs professionnels un processus structuré visant à exécuter le cours dédié au Service Learning. L'outil est basé sur le modèle **iPERCED**. Ce modèle fournit un cadre pour encourager la planification et l'exécution du Service Learning à partir des composantes suivantes :

1. **Investigation** – Processus d'identification des besoins locaux d'un territoire donné, exploration des possibilités de partenariat et d'accueil des apprenants, en accord avec les objectifs pédagogiques du parcours de formation
2. **Préparation** – phases d'identification des activités du Service Learning, des responsabilités de chacun, préparation du ou des formateurs professionnels, des partenaires locaux et des apprenants
3. **Engagement** – Implication significative avec les partenaires locaux du territoire choisi, permettant de s'assurer de la pertinence du projet de Service Learning, selon le diagnostic établi pour répondre aux enjeux/besoins déterminés
4. **Réflexion et Connexion** – Opportunités structurées permettant aux apprenants de développer une pensée critique et d'établir une étroite collaboration avec les acteurs du territoire dans le cadre de leur engagement civique mise en œuvre à travers ce projet de Service Learning.
5. **Évaluation** – Méthodes visant à déterminer les résultats atteints en conformité avec les objectifs initialement fixés, ainsi que les acquis lors de cet engagement
6. **Démonstration et célébration** – Stratégies pour partager les résultats d'un engagement civique ainsi que les accomplissements réalisés avec le partenaire local qui a accueilli l'apprenant et les autres acteurs du territoire impliqués dans le projet

Les formateurs, enseignants ou éducateurs peuvent utiliser cet outil pour réfléchir à l'implémentation d'une activité et d'un cours de Service Learning dans les formations qu'ils développent dans le champ de l'ESS (Économie Sociale et Solidaire). Pour ce faire, ils peuvent répondre aux questions listées ci-dessous :

INVESTIGATION
<b>Pourquoi êtes-vous intéressé par le Service Learning ? Pour quelles raisons souhaitez-vous l'intégrer dans votre formation ?</b>
<b>Quels objectifs pédagogiques souhaitez-vous approfondir ou</b>

	étendre à travers la mise en place de ce Service Learning ?
	Avez-vous connaissance de problématiques/thématiques sociales ou d'un public précis, qui pourraient faire l'objet d'un projet de Service Learning avec un apprenant ?
	Quels sont les besoins du territoire identifié? En quoi ce territoire pourrait-il être impacté positivement par un projet de Service Learning avec vos apprenants ?
	Quel type d'organisations imaginez-vous pour la mise en place d'un projet de Service Learning, en conformité avec vos objectifs pédagogiques ?
	Quelles modalités logistiques sont à prévoir ? <i>(Par exemple : le planning des activités, le transport pour se rendre à la structure partenaire, la gestion des risques, les dispositions en matière de sécurité sur le site, etc.).</i>
	<b>PREPARATION</b>
	Quels ajustements sont à prévoir dans votre formation pour renforcer les liens avec les activités qui seront développées dans le projet de Service Learning ? <i>(Par exemple : les groups de discussions en classe, les devoirs à réaliser, les lectures conseillées, les évaluations et notations à prévoir, etc.).</i>
	Comment les partenaires locaux qui accueillent les apprenants vont-ils se préparer à les accompagner, les impliquer tout au long du projet ?
Quelles conditions préalables sont prévues par le partenaire local avant la mise en œuvre du projet de Service Learning ? <i>(Par exemple : vérification des antécédents, contrôle de santé, etc.).</i>	
Comment les étudiants peuvent-ils être préparés pour veiller au bon déroulement de leur projet ? <i>(Par exemple : réflexion anticipée, orientation sur le choix du partenaire local, du projet de Service Learning, etc.).</i>	
<b>ENGAGEMENT</b>	
Quels sont les partenaires locaux envisagés pour le Service	



	<b>atteints ?</b>
	<u>Résultats atteints pour l'apprenant</u> (Par exemple, les acquis, le développement personnel, la montée en compétences comme le leadership, etc.)
	<u>Les résultats atteints pour le partenaire local</u>
	<u>Les résultats atteints pour le formateur</u>
	<b>À partir de ces résultats, quel champ de compétences ou acquis professionnel souhaitez-vous évaluer ?</b>
	<b>Quels indicateurs permettent de mesurer la réalisation des atteintes dans ces domaines ?</b>
	<b>Quel rôle le partenaire local peut-il jouer dans l'évaluation des acquis ?</b>
<b>DEMONSTRATION ET CELEBRATION</b>	
	<b>Comment les apprenants peuvent-ils partager leur expérience en classe (y compris au formateur) ainsi qu'au partenaire local ?</b>
	<b>Comment comptez-vous célébrer les accomplissements réalisés avec les apprenants et les structures partenaires ?</b>
<b>Ressources utiles</b>	Les composantes qualitatives du Service-Learning : <a href="http://www.ccmountainwest.org/sites/default/files/Quality_Components_Course_Development_Tool.pdf">http://www.ccmountainwest.org/sites/default/files/Quality_Components_Course_Development_Tool.pdf</a> Le guide du développement du Service Learning : <a href="https://www.uh.edu/education/aces/about/aces-institute-service-learning-course-guide.pdf">https://www.uh.edu/education/aces/about/aces-institute-service-learning-course-guide.pdf</a>
<b>Matériel requis</b>	Ordinateur, le logiciel de traitement de texte Word, Internet

3.5 UA 02. Appliquer la méthodologie du Service Learning dans la formation professionnelle

3.5.1 Titre de l'outil : CHECKLIST D'ORIENTATION DU SERVICE LEARNING

Description	<p>Cet outil est destiné à venir en aide aux acteurs de la formation professionnelle en charge de préparer les apprenants dans le cadre de leur expérience de Service Learning en cours ainsi qu'avec leur partenaire local.</p> <p>L'orientation du Service Learning peut se faire au sein même de l'organisme de formation et auprès du partenaire local. Cette liste offre des conseils et recommandations avant le début officiel du projet de Service Learning des apprenants.</p>	
	Action	Check
	<p><b>Revoir le programme</b></p> <p>Vérifier les devoirs qui seront proposés et les systèmes de notation, voir comment le Service Learning s'inscrit dans le parcours de formation, faire un point sur les attentes des apprenants en classe</p>	
	<p><b>Définir le Service Learning</b></p> <p>Définir le Service Learning et le distinguer des autres formes possibles de volontariat ou d'engagement civique. Expliquer les principes de base, l'état d'esprit du Service Learning. Aider les apprenants à comprendre comment le Service Learning s'inscrit dans leur parcours de formation, et pourquoi cette pédagogie est employée plutôt qu'une autre (impacts souhaités). Ouvrir le dialogue sur les bénéfices attendus du Service Learning.</p>	
	<p><b>Présenter le partenaire local et les activités à réaliser dans le cadre de l'engagement</b></p> <p>Pour veiller à ce que les partenaires locaux soient investis et impliqués dans cette expérience de Service Learning, et pour améliorer leur rôle en qualité de co-éducateurs, les formateurs invitent les partenaires locaux pour participer à l'orientation et à la sélection des projets de Service Learning en classe. Ceci permet aux parties prenantes d'engager le dialogue, de discuter et se poser des questions sur les projets souhaités. Fournir aux apprenants les informations suivantes concernant les partenaires locaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nom de l'organisation partenaire</li> <li>▪ Nom, prénom et position du référent ou tuteur dans l'organisation</li> <li>▪ Coordonnées du référent ou tuteur (e-mail, numéro de téléphone)</li> <li>▪ Informations concernant l'organisation (missions,</li> </ul>	

	<p>vision, programmes mis en œuvre, publics cibles, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Description des activités à réaliser lors de l'engagement</li> <li>▪ Comment un engagement tel que le projet de Service Learning peut répondre à un besoin identifié sur un territoire donné</li> </ul>	
	<p><b>Présenter les concepts de co-formateur et co-apprenant</b>          Les apprenants ne sont peut-être pas familiers de ces concepts. Discuter de ce point avec eux. Ainsi, les apprenants doivent aborder toutes les situations vécues chez le partenaire local, y compris celles qui ont pu poser problème, en prenant soin d'éviter la posture du donneur de leçon. Le formateur veillera à donner des conseils sur la meilleure attitude à avoir dans ces situations.</p>	
	<p><b>Faciliter la logistique</b>          Communiquer sur la durée de l'engagement : les dates de début et fin, les horaires hebdomadaires, les différents moyens de transport pour se rendre dans les structures partenaires, les procédures de sécurité à connaître et suivre, les éventuelles exigences ou prérequis indispensables, etc.</p>	
	<p><b>Aborder les méthodes de communication et de suivi</b>          Souligner l'importance de maintenir une bonne communication. Clarifier auprès des apprenants ce qui est vu par le formateur et ce qui est géré par le partenaire local (faire la distinction aussi clairement que possible). Assurez-vous que les apprenants savent comment faire état des difficultés ou problèmes qu'ils rencontrent. Fournir aux apprenants tous les contacts dont ils auront besoin auprès de leur structure partenaire. Rappeler que le démarrage des activités, leur réalisation vont prendre du temps, et nécessitera des efforts constants et répétés, ainsi qu'un suivi de leur part. Encourager les apprenants à prendre contact aussi rapidement que possible avec leur structure partenaire.</p>	
	<p><b>Vérifier les responsabilités des apprenants</b>          Faire un point sur les responsabilités qui incombent aux apprenants et faire en sorte de leur donner le temps suffisant pour qu'ils puissent poser toutes leurs questions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Être investi et impliqué dans cet engagement</li> <li>- Reconnaître ses forces, ses atouts</li> <li>- Faire la différence, être réfléchi</li> <li>- Être respectueux, positif et professionnel</li> <li>- Être ponctuel, responsable et fiable</li> <li>- Prévenir en cas de retard ou d'absence</li> <li>- Respecter les horaires hebdomadaires prévus</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S'habiller de manière adéquate</li> <li>- Respecter la confidentialité</li> <li>- Être flexible</li> <li>- En cas de doute, demander de l'aide</li> </ul>	
	<p><b>Présenter le principe de non-discrimination</b></p> <p>Au cours de leur engagement, les apprenants vont être amenés à rencontrer des personnes aux profils variés, aux parcours différents des leurs. Pour permettre d'anticiper cette situation, il est important d'évoquer ce sujet avec les apprenants afin que ces derniers puissent comprendre leurs propres identités, celle des autres et la façon dont il faut interagir ensemble dans un souci de « vivre ensemble ». Les considérations sur des éléments extérieurs au travail tels que le sexe, la nationalité, la religion ne doivent pas être source de discrimination.</p>	
	<p><b>Diriger une activité de réflexion avant le début de l'engagement</b></p> <p>Demander aux apprenants ce qu'ils souhaitent être en capacité de mettre en place dans le cadre de leur projet de Service Learning : leurs attentes comme leurs espoirs.</p> <p>Anticiper avec eux les éventuels obstacles qu'ils pourraient rencontrer sur place, leurs réflexions à ce sujet.</p> <p>Les formateurs peuvent utiliser les questions suivantes pour orienter les réflexions des apprenants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selon vous, que signifie l'engagement que vous allez réaliser dans la structure partenaire ?</li> <li>- Quels sont vos expériences passées concernant le volontariat ou tout autre type d'engagement civique ?</li> <li>- Que signifie pour vous le terme de société ?</li> <li>- Quels sont selon vous les problèmes sociaux majeurs rencontrés dans la société et sur votre territoire d'intervention ?</li> <li>- Quels sont les meilleurs atouts de votre structure partenaire ?</li> <li>- Quelles sont vos attentes vis-à-vis de cet engagement ? (Par exemple, vous souhaitez rencontrer tel type de public, tel organisation partenaire, etc.).</li> <li>- Quelles craintes ou inquiétudes avez-vous avant de démarrer cette expérience avec votre partenaire local ? De la même façon, quels sont vos espoirs, vos envies ?</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qu'imaginez-vous apprendre et tirer comme enseignement ?</li> </ul>	
	<p><b>Insister sur la flexibilité</b>          Le projet de Service Learning peut exposer les apprenants face à des situations qu'ils n'avaient jamais rencontrées jusqu'alors. Cette expérience peut parfois être déplaisante. Il est essentiel de rappeler ce point aux apprenants lors de la sélection préalable des projets de Service Learning mais aussi tout au long de cette expérience.</p>	
<p><b>Ressources utiles</b></p>	<p>Référence aux bonnes pratiques du Service Learning  <a href="https://www.calstate.edu/cce/resource_center/documents/AppendixA_QuickReferenceOfGoodPractices_in_ServiceLearning_final.pdf">https://www.calstate.edu/cce/resource_center/documents/AppendixA_QuickReferenceOfGoodPractices_in_ServiceLearning_final.pdf</a></p>	
<p><b>Matériel requis</b></p>	<p>Tableau blanc, marqueurs, papiers et crayons, ordinateur, logiciel de traitement de texte Word, Internet, papier et crayon</p>	

### 3.6 UA 03. Promouvoir l'innovation et l'entrepreneuriat social à travers le Service Learning dans le champ de la formation professionnelle

#### 3.6.1 Titre de l'outil : ELEVATOR PITCH

##### Description

La communication et à fortiori la collaboration avec des partenaires est la pierre angulaire de l'innovation sociale.

Un elevator pitch est une introduction claire et concise dont le nom provient de l'idée qu'une bonne présentation ne devrait pas être plus longue qu'un tour en ascenseur, à savoir une trentaine de secondes. C'est tout le temps nécessaire pour créer un « pitch » (d'une personne ou organisation) succinct, persuasif qui ne laisse à son auditeur que de l'intérêt et de la curiosité.

Le pitch un exercice de communication oral. Il vise à guider les apprenants pour que ces derniers soient en capacité de communiquer de manière efficace. Le pitch s'avère être un outil de promotion et de réseautage essentiel.

À travers cet exercice, les apprenants acquièrent une expérience bénéfique et de l'expérience pour savoir se présenter et présenter des projets à des partenaires potentiels, des investisseurs ou d'autres contacts intéressants.

**Durée :** 90 minutes

##### Structure de l'Elevator Pitch (version 1 mn)

- Qui es-tu/que fais-tu ? (Toi, ton projet, ton idée, ton organisation, etc.)
- Qui implique-tu ? (Groupe cible)
- À quel besoin réponds-tu ? Quel problème résous-tu ?
- En quoi ta solution est-elle unique ? Comment se distingue-t-elle des autres offres, prestations ?

##### Conseils pour le formateur :

Lors de la présentation du concept de l'elevator pitch, donnez les consignes suivantes :

“Vous avez une minute pour persuader/convaincre votre interlocuteur : quel message souhaitez-vous faire passer ?”

Rappelez aux apprenants qu'il faut :

- Être passionné, clair et concis
- Être préparé à répondre aux questions après le pitch
- Avoir connaissance de votre audience : renseignez-vous sur votre interlocuteur, son organisation (leurs missions, activités, historique, etc.)

- « Un produit ne convient pas à tous » : adapter le contenu au public, il faut donc avoir en réserve quelques versions différentes
- S'entraîner : c'est la clef de la réussite

**Introduction :**

1. Présenter et familiariser les apprenants avec le concept de l'elevator pitch : le nom, la durée maximum, le contenu, etc. Expliquer l'importance de maîtriser cet exercice et dans quel contexte un pitch peut être utilisé (Durée : 15-20 minutes)

*Optionnel:*

Proposer aux apprenants de lire l'article « 3 Ways to Pitch Yourself in 30 Seconds-The Elevator Pitch » par Jodi Glickman

(<https://anhminhnguyen12.wordpress.com/2014/05/29/3-ways-to-pitch-yourself-in-30-seconds-the-elevator-pitch/>)

---

2. Décider avec le groupe s'ils souhaitent se présenter, présenter un projet d'entrepreneuriat social ou une idée en particulier.
  3. Utiliser un chronomètre. Les apprenants peuvent démarrer avec un pitch d'une minute, puis le retravailler pour qu'il soit réduit à 30 secondes. Faire présenter les pitches des apprenants à tour de rôle, par groupe de 5 (Durée : 40-50 minutes).
  4. Les apprenants présentent ensuite leur pitch à la classe entière. Il est possible de filmer les pitches, puis de les visionner en classe pour évaluer les points d'améliorations.
- 

Optionnel : proposer aux apprenants de faire cet exercice par écrit pour qu'ils puissent identifier puis sélectionner les informations qu'ils souhaitent mettre en avant dans leur pitch.

*EXEMPLE:*

Répondre à chacune des questions suivantes :

- Quelle problématique avez-vous identifiée ? Pourquoi est-ce important d'y répondre ? Qui est le public cible ?
- Quelle est votre solution ?
- Qui êtes-vous ? En quoi votre projet est-il unique ?
- Quelle est la prochaine étape ? De quoi avez-vous besoin ? Comment votre interlocuteur peut-il vous porter assistance ?

	Après cet exercice, demander aux apprenants de résumer les réponses en 200 mots maximum.
Ressources utiles	Caya. 2019. “ Elevators pitches provenant de célèbres start-ups ”. Slidebean 3 octobre <a href="https://slidebean.com/blog/startups-elevator-pitch-examples">https://slidebean.com/blog/startups-elevator-pitch-examples</a>  Glickman, Jodi. 2009. “3 façons de réaliser un pitch en 30 secondes”. 8 octobre. <a href="https://anhminhnguyen12.wordpress.com/2014/05/29/3-ways-to-pitch-yourself-in-30-seconds-the-elevator-pitch/">https://anhminhnguyen12.wordpress.com/2014/05/29/3-ways-to-pitch-yourself-in-30-seconds-the-elevator-pitch/</a>
Matériel requis	Matériel informatique, chronomètre, papiers, crayons

3.7 UA 03. Promouvoir l'innovation et l'entrepreneuriat social à travers le Service Learning dans le champ de la formation professionnelle

3.7.1 Titre de l'outil : THERAPIE DE L'EXPOSITION AU REJET

Description

En 2012, l'entrepreneur Jia Jiang s'est fixé un objectif pour vaincre sa peur du rejet : pendant 100 jours, il a volontairement cherché à se rapprocher d'inconnus pour leur faire des demandes dont il était certain qu'ils refuseraient. A partir de cette expérience, il a créé une « liste de rejets », qui peut être modifiée pour s'adapter à différents champs d'études, contextes culturels et normes.

Cet outil est conçu pour les acteurs de la formation professionnelle. L'activité de l'exposition au rejet permet d'offrir des opportunités structurées aux apprenants pour rencontrer et interagir dans une variété de situations avec de nombreuses personnes différentes. Ce faisant, les apprenants se familiarisent avec de nouvelles perspectives et opportunités d'améliorer leur communication et compétences sociales, nécessaires pour se développer un solide réseau et des interactions réussies avec de potentiels partenaires, collaborateurs, etc. Par ailleurs, à travers l'exposition répétée face à de telles situations, les apprenants sont capables de développer des méthodes pour se désensibiliser et enrayer la crainte ou l'appréhension liée à ce type d'exercice, et surtout de savoir y faire face. Ceci contribue à développer la résilience, la confiance et la capacité à appréhender la peur du rejet non pas comme un échec, mais comme un potentiel de développement personnel. En tant que tel, l'outil est particulièrement pertinent pour permettre aux entrepreneurs sociaux qui souhaitent relever des défis d'utilité sociale.

Durée : cette activité est relativement flexible et peut se dérouler sur une durée de 7 à 30 jours. Elle n'a pas lieu en classe mais sur le temps personnel des apprenants.

**PREPARATION: PARTIE I**

- **Présenter** des récits sur le rejet. Se servir d'exemples célèbres qui sont parlants pour les apprenants.  
 Dans ces récits, comment les individus ont-ils pu répondre à ces situations de rejet ? Qu'ont-ils dit ou fait ?  
*Optionnel : inclure des exemples de personnes de votre entourage (de manière anonyme, avec leur consentement).*
- **Regarder** la conférence TED de Jia Jiang, "Ce que j'ai appris après 100 jours de rejets".  
*Optionnel:*
  - Regarder un ou deux types de rejets auxquels Jia Jiang a fait face. Ils sont tous disponibles sur Youtube (Lien ci-dessous).
  - En tant que formateur, réalisez vous-même un challenge. Filmez-vous pendant une situation de rejet. Visionnez-le en classe et décrivez votre expérience.

(Durée : 30 minutes)

- **Débattre, argumenter** sur les réactions négatives et positives face au rejet : comment les expériences de rejet sont-elles présentées et analysées dans le film ? Comment les apprenants réagiraient-ils dans ces situations ? Ont-ils déjà expérimenté de telles situations personnellement ? Quelles ont alors été leurs réactions ?

(Durée: 20 minutes)

- **Examiner** les recommandations des tentatives de rejet :
  1. Être éthique. Ne pas mentir.
  2. Rester dans la légalité.
  3. Au moment de la formulation de votre requête, avoir au préalable une réponse déjà préparée et authentique, si votre interlocuteur vous demande “pourquoi ?”

**Note :** Prévoir les autorisations nécessaires pour filmer et enregistrer les personnes sans leur consentement, de manière légale.

- **Explorer** le concept. Demander aux apprenants de préparer des idées de demandes particulières pour cette expérience d'exposition au rejet, en s'aidant de la liste déjà existante qui peut être utilisée, modifiée, adaptée pour répondre aux besoins et au cadre de la formation.

*EXEMPLE : Remplir les parties manquantes*

*J'aimerais beaucoup que vous m'autorisiez à \_\_\_\_\_ (activité sympathique) \_\_\_\_\_ (un certain endroit avec des personnes).*

- **Fixer** des objectifs. Demander aux apprenants d'écrire deux ou trois choses qu'ils souhaiteraient accomplir.

*EXEMPLE:*

**J'aimerais :**

- a. Déjeuner avec un directeur/président d'une organisation
- b. Que l'on public un article dans un journal
- c. Conduire un camion de pompiers

(Durée : 20 minutes)

**PREPARATION: PARTIE II**

	<p>Choisir une cible {</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les apprenants sont briefés sur comment sélectionner et appréhender sa "cible". Considérer quand et quel type de demande réaliser. Etre attentif au langage du corps. Toujours demander la permission avant de toucher quelqu'un. Valider auprès de la cible que la requête peut paraître étrange et que vous en êtes conscient.</li> </ul> <p>Système de jumelage {</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager les apprenants à travailler en binôme pour le soutien mutuel et les éventuelles interventions.</li> <li>• <b>Note</b> : Les apprenants peuvent s'entraîner par paires à travers des jeux de rôles en classe</li> </ul> <p>Réponse {</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avant de démarrer la checklist, laisser du temps aux apprenants pour qu'ils s'entraînent à répondre, à rebondir face au "non" ou au "pourquoi".</li> </ul> <p>Réflexion {</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Après chaque tentative rejetée, les apprenants doivent écrire une brève analyse de l'expérience vécue. Que s'est-il passé ? Comment vous êtes-vous senti ? Que changeriez-vous après réflexion ?</li> </ul> <p><b>APRES EXPERIMENTATION DES SITUATIONS DE REJET :</b>          Les apprenants font une présentation orale en retour d'expérience. Le formateur les encourage à enrichir leur présentation de documents, supports (enregistrement vidéo le cas échéant), ou autres ressources qu'ils estiment utiles.</p> <p>(Durée : 10-15 minutes par étudiant)</p>
<p>Ressources utiles</p>	<p>Jiang, Jia. 2015. "Ce que j'ai appris après 100 jours de rejet". Vidéo TED Talk : <a href="https://www.ted.com/talks/jia_jiang_what_i_learned_from_100_days_of_rejection">https://www.ted.com/talks/jia_jiang_what_i_learned_from_100_days_of_rejection</a></p> <p>Jiang, Jia. 2017. 100 jours de rejet- Checklist originale : <a href="http://wiki.settlementatwork.org/uploads/S4-A_Change_for_Progressive_Integration_(supporting_material)_Guy_Lucas.pdf">http://wiki.settlementatwork.org/uploads/S4-A_Change_for_Progressive_Integration_(supporting_material)_Guy_Lucas.pdf</a></p> <p><b>Thérapie du rejet Jour 1-100.</b> Toutes les expositions au rejet ont été filmées et sont disponibles sur la chaîne Youtube de Jia Jiang's. Lien vers le jour 1 : <a href="https://www.youtube.com/watch?v=zmleo2bZVoQ">https://www.youtube.com/watch?v=zmleo2bZVoQ</a></p> <p><b>Article revu par les pairs d'une activité en classe similaire (Anglais en seconde langue) :</b> Wilson, Sarah. 2018. "Le projet de rejet : un projet de recherche-action qui encourage les interactions des apprenants à l'extérieur de la classe". <i>English Australia Journal</i>. Chapitre (34) 1: 22-40.</p> <p>Kaplan International English. Sydney : <a href="https://www.englishaustralia.com.au/documents/item/486">https://www.englishaustralia.com.au/documents/item/486</a></p>

**Matériel requis**

- Matériel informatique
- Projecteur
- Liste des tentatives de rejet

**CHECKLIST DES REQUETES – EXPOSITION AU REJET**

1.  Appeler un inconnu et lui demander de discuter pendant 5-10 minutes
2.  Emprunter 100 euros à un inconnu
3.  Envoyer un e-mail à un auteur pour et demander une copie gratuite de leur livre
4.  Prendre un café avec un personnage politique
5.  Changer le mot de passe WIFI d'un café public
6.  Demander à 10 inconnus qui portent des écouteurs ce qu'ils écoutent comme musique
7.  Demander à d'autres personnes de vous accompagner dans ce type d'exposition au rejet
8.  Demander à un inconnu qu'il vous achète un livre
9.  Demande un burger supplémentaire
10.  Obtenir une interview en direct à la radio
11.  Prendre des photos avec 5 différents inconnus
12.  Prendre une photo de vous dans une voiture de police
13.  Faire un tour dans un camion
14.  Dormir dans un magasin de literie
15.  Exposer une œuvre d'art dans une galerie d'art
16.  Réussir à obtenir le parapluie d'un inconnu
17.  Faire une séance d'entraînement avec une équipe de sport classée au national
18.  Se faire publier un article dans un journal ou un magazine
19.  Prendre un déjeuner avec un dirigeant d'une start-up
20.  Trouver quelqu'un pour faire le lapin de Pâques
21.  Inviter un inconnu à déjeuner
22.  Manger un piment cru avec un inconnu
23.  Serrer la main à au moins 4 inconnus
24.  Demander à un inconnu de vous faire les lacets
25.  Demander à un inconnu de porter un sac pour vous
26.  Essayer de faire de l'autostop
27.  Obtenir un café sans avoir à payer
28.  Lire une histoire à un inconnu
29.  Inviter quelqu'un à vous regarder dans les yeux pendant 60 secondes
30.  Utiliser les toilettes privées chez des inconnus

<p><b>3.8 UA 04. Développer les compétences dans l'entrepreneuriat social dans le champ de la formation professionnelle</b></p>	
<p><b>3.8.1 Titre de l'outil : LES 7 COMPETENCES DE L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL</b></p>	
<p><b>Description</b></p>	<p>Un blog créé par l'Université d'Ohio fait la promotion de leur programme de Master dans l'entrepreneuriat social et présente les 7 compétences nécessaires dans ce domaine.</p> <p><b>Objectif de l'activité</b></p> <p>Encourager les apprenants à explorer et discuter des 7 compétences de l'entrepreneuriat social à travers un quiz vrai-faux suivi d'une conférence.</p> <p><b>Durée de cours:</b> approximativement 80 minutes</p> <p>* pour réduire la durée du cours, le quiz peut être réalisé comme travail préalable à réaliser avant la tenue du cours</p> <p><b>Plan du cours</b></p> <p>Étape 1 : Constituer des binômes</p> <p>Étape 2 : Informer les apprenants qu'ils vont répondre à un quiz sur les 7 compétences dans l'entrepreneuriat social</p> <p>Étape 3 : Leur donner 10-12 minutes pour répondre au quiz de manière individuelle</p> <p>Étape 4 : Une fois terminé, faire partager les réponses par binôme (15 minutes)</p> <p>Étape 5 : Inviter chaque binôme à partager les points à retenir de leur discussion, les désaccords en classe avec le groupe (15- 20 minutes en fonction du nombre de binômes)</p> <p>Étape 6 : Projeter et/ou distribuer le polycopié des 7 compétences issues du blog (à trouver dans la section ressources ci-dessous)</p> <p>Étape 7 : Demander à une personne de chaque binôme de lire une section. Faire une pause et inviter le groupe à apporter et partager leur réflexion. Écrire les questions suivantes sur le tableau: «La réponse est-elle conforme à ce que vous vous imaginiez? Si non, à quoi aviez-vous réfléchi?» (20 minutes)</p> <p>Étape 8 : Inviter les apprenants à partager avec le groupe leur impression, leur réflexion concernant les entrepreneurs sociaux, et comment leur perception a-t-elle évolué durant ce cours? (10 -15 minutes)</p>
<p><b>Ressources utiles</b></p>	<p>Lien vers les 7 compétences dans l'entrepreneuriat social : <a href="https://onlinemasters.ohio.edu/blog/seven-skills-for-social-entrepreneurs/">https://onlinemasters.ohio.edu/blog/seven-skills-for-social-entrepreneurs/</a></p>

**Matériel  
requis**

Tableau blanc, marqueurs , papiers et crayons, connexion Internet, projecteur

**Quiz Vrai/Faux sur les compétences dans l'entrepreneuriat social**

Répondre par vrai ou faux aux questions suivantes :

1. Les entrepreneurs sociaux sont mus par la volonté d'agir contre l'injustice sociale  
Vrai/Faux
2. Les entrepreneurs sociaux peuvent souvent générer du profit en apportant des solutions face à cette injustice sociale  
Vrai/Faux
3. Les entrepreneurs sociaux formulent souvent leurs idées en participant à d'autres activités pertinentes  
Vrai/Faux
4. Les entrepreneurs sociaux ont la conviction que diriger le capital vers un enjeu social est le seul moyen de provoquer le changement  
Vrai/Faux
5. Les entrepreneurs sociaux sont souvent des orateurs publics inefficaces  
Vrai/Faux
6. Les entrepreneurs sociaux sont profondément engagés pour lutter contre  
Vrai/Faux
7. Les entrepreneurs sociaux n'ont pas besoin d'être créatifs  
Vrai/Faux

Réponses :

1) Vrai, 2) Vrai, 3) Vrai, 4) Faux, 5) Faux, 6) Vrai, 7) Faux

3.9 UA 04. Développer les compétences dans l'entrepreneuriat social dans le champ de la formation professionnelle

3.9.1 Titre de l'outil : LES COMPÉTENCES DURES ET LES COMPÉTENCES DOUCES DES ENTREPRENEURS SOCIAUX

Description

Cet outil provient du document de réflexion issu du projet Erasmus + GATES « Renforcer les compétences dans l'entrepreneuriat social. Formation fondée sur le jeu pour répondre aux changements disruptifs qui refondent le paysage de la main d'œuvre de la jeunesse ». Il comprend 3 pages sur les compétences dures et les compétences douces nécessaires aux entrepreneurs sociaux des pages 6 à 8, à utiliser en conjonction avec les étapes à suivre ci-dessous :

**Objectif de l'activité :** Former les apprenants sur les compétences dures et les compétences douces requises pour devenir entrepreneur social.

**Durée de l'activité :** approximativement 115 minutes

*\*Noter que cette activité peut être divisée en deux activités distinctes, une concernant les compétences douces et une autre concernant les compétences dures. Ceci est une alternative possible à la version de 115 minutes.*

**Structure du cours**

Étape 1 : Faire des groupes de 4

Étape 2 : Sur le tableau, écrire les définitions et la question suivante

- Compétences douces – attributs personnels qui permettent à quelqu'un d'interagir de manière efficace et harmonieuse avec d'autres individus
- Entrepreneur social – une personne qui crée une entreprise avec l'objectif de résoudre des problèmes sociétaux ou assurer un changement social.

“Quelles compétences douces sont nécessaires aux entrepreneurs sociaux ?”

Étape 3 : Inviter les groupes à échanger sur la question. Demander à chaque groupe de désigner un responsable en charge de prendre des notes pour le groupe (15-20 minutes).

Étape 4 : Demander aux groupes de partager leurs idées avec la classe entière et écrire les différentes suggestions du tableau blanc (10 -15 minutes)

Étape 5 : Distribuer les compétences douces issues de la page 7 et 8 du document de réflexion (cf. partie ressource)

	<p>Étape 6 : Demander à chaque groupe de comparer les réponses avec leur propre liste de compétences douces</p> <p>Étape 7 : Inviter les apprenants à partager collectivement leurs réflexions sur les différences, les contrastes identifiés. Leur proposer d’expliquer au reste de la classe en quoi les compétences qu’ils avaient initialement identifiées leur semblaient pertinentes (10 – 15 minutes)</p> <p>Étape 8 : Réarranger les groupes de 4 en changeant les compositions</p> <p>Étape 9 : Sur le tableau, écrire les définitions et la question suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétences dures – Compétences enseignées qui a été acquises et améliorées à travers une pratique répétée</li> <li>• Entrepreneur social - une personne qui crée une entreprise avec l’objectif de résoudre des problèmes sociétaux ou assurer un changement social.</li> </ul> <p>“Quelles compétences dures sont nécessaires aux entrepreneurs sociaux ?”</p> <p>Étape 10 : Inviter les groupes à échanger sur la question. Demander à chaque groupe de nommer un responsable en charge de prendre des notes pour le groupe (15-20 minutes).</p> <p>Étape 11 : Demander aux groupes de partager leurs idées avec la classe entière et écrire les différentes suggestions du tableau blanc (10 -15 minutes)</p> <p>Étape 12 : Distribuer les compétences douces issues de la page 6 et 7 du document de réflexion (cf. partie ressource)</p> <p>Étape 13 : Demander à chaque groupe de comparer les réponses avec leur propre liste de compétences dures</p> <p>Étape 14 : Inviter les apprenants à partager collectivement leurs réflexions sur les différences, les contrastes identifiés. Leur proposer d’expliquer au reste de la classe en quoi les compétences qu’ils avaient initialement identifiées leur semblaient pertinentes (10 – 15 minutes)</p> <p>Étape 15 : Inviter les apprenants à analyser comment leur réflexion a évolué durant cette activité concernant les gammes de compétences nécessaires aux entrepreneurs sociaux (10 minutes)</p>
<p><b>Ressources utiles</b></p>	<p>Lien vers le site du projet Erasmus + GATE high concept document « Renforcer les compétences dans l’entrepreneuriat social. Formation fondée sur le jeu pour répondre aux changements disruptifs qui refondent le paysage de la main d’œuvre de la jeunesse ». <a href="https://play4impact.eu/wp-content/uploads/2018/11/OP1_GATES.pdf">https://play4impact.eu/wp-content/uploads/2018/11/OP1_GATES.pdf</a></p>

<b>Les compétences douces :</b>	
<b>Compétence</b>	<b>Définition</b>
<i>Compréhension des enjeux</i>	Capacité à déterminer le sens profond de ce qui est exprimé (différencier les homonymes, par ex)
<i>Intelligence sociale</i>	Capacité à se connecter aux autres d'une façon profonde et directe, à comprendre les réactions des autres et à stimuler des interactions
<i>Innovation et adaptabilité</i>	Capacité à penser et à arriver à des solutions et des réponses au-delà de ce qui est appris par cœur ou basé sur des règles
<i>Compétence interculturelle</i>	Capacité à travailler dans différents milieux culturels
<i>Pensée computationnelle</i>	Capacité à traduire une importante somme de données et d'informations dans des concepts abstraits et à comprendre un raisonnement basé sur des données
<i>Transdisciplinarité</i>	Capacité à comprendre des concepts venant de diverses disciplines
<i>Esprit de conception</i>	Capacité à représenter et développer des tâches et des processus de travail pour les résultats voulus
<i>Management cognitif</i>	Capacité à filtrer l'information par importance, et à comprendre comment maximiser le fonctionnement cognitif en utilisant une variété d'outils et de techniques
<i>Collaboration virtuelle</i>	Capacité à travailler de façon productive, à mener une mission et à montrer sa présence comme un membre d'une équipe virtuelle.

Les compétences dures :	
Compétence	Définition
Financement	Capacité à planifier, organiser, gérer et contrôler les activités financières telles que l'obtention et l'utilisation de ressources financières dans une organisation
Evaluation sociale	Capacité à évaluer l'impact d'une entreprise auprès du public visé, de l'environnement et des autres organisations
Planification	Capacité à déterminer efficacement les objectifs et priorités du travail/projet/domaine d'activité, prévoir les actions à mettre en œuvre, échéances et ressources requises tout en établissant une gestion appropriée à travers des outils et critères d'évaluation visant à atteindre les objectifs initialement fixés
Gestion du temps	Capacité à gérer le temps de manière efficace et effective, c'est-à-dire en concentrant les efforts sur les points jugés prioritaires et en exécutant différentes tâches en même temps
Gestion des ressources	Capacité à gérer toutes les ressources nécessaires pour atteindre les objectifs organisationnels et résultats fixés
Gestion de l'impact social	Capacité à gérer les questions sociales qui peuvent potentiellement affecter l'entreprise
<b>Matériel requis</b>	Tableau blanc, marqueurs, papiers et crayons, connexion Internet, projecteur, photocopies des pages 6 à 8 du projet GATES

3.10 UA 04. Développer les compétences dans l'entrepreneuriat social dans le champ de la formation professionnelle

3.10.1 Titre de l'activité : QUE SAVONS-NOUS SUR LES ENTREPRENEURS SOCIAUX ?

Description	<p>Il s'agit d'un temps de discussion en classe, qui comporte deux vidéos comme messages visuels pour aider les apprenants à comprendre ce qu'est l'entrepreneuriat social et les activités que certains individus considérés comme entrepreneurs sociaux peuvent être amenés à réaliser.</p> <p><b>Objectif de l'activité :</b> Attirer l'attention des apprenants, leur donner un aperçu global des missions qui incombent aux entrepreneurs sociaux, les familiariser avec certaines personnalités engagées dans l'entrepreneuriat social.</p> <p><b>Durée de l'activité :</b> approximativement 95 minutes</p> <p>* pour réduire la durée de l'activité, les apprenants peuvent visionner les vidéos avant la séance comme exercice préalable</p> <p><b>Programme de l'activité</b></p> <p>Étape 1 : Écrire la question suivante sur le tableau « Que fait un entrepreneur social ? »</p> <p>Étape 2 : Donner aux apprenants un papier et un crayon pour qu'ils notent leur réponse sur un papier (10 minutes)</p> <p>Étape 3 : Constituer des binômes et leur demander d'échanger sur les réponses qu'ils ont indiquées (10 minutes)</p> <p>Étape 4 : Visionner la première vidéo et leur demander de réévaluer leur réponse à partir des échanges et des discussions après le visionnage. Inviter les binômes à partager leur analyse (15 minutes).</p> <p>Étape 5 : Constituer des groupes de 4</p> <p>Étape 6 : Écrire la phrase suivante au tableau : "Échanger par groupe sur les entrepreneurs sociaux que vous connaissez" (15 minutes)</p> <p>Étape 7 : Visionner la deuxième vidéo et demander à chaque groupe de réévaluer leurs précédents échanges à partir de ce qu'ils viennent de voir dans la seconde vidéo. Inviter les groupes à partager leur analyse (30 minutes)</p> <p>Étape 8 : Inviter la classe à réfléchir et analyser comment leur vision de l'entrepreneuriat a pu évoluer tout au long de cette séance (15 minutes)</p>
-------------	---

<b>Ressources utiles</b>	Vidéo 1 <a href="https://www.youtube.com/watch?v=tkDBcc8xQgs">https://www.youtube.com/watch?v=tkDBcc8xQgs</a>  Vidéo 2 <a href="https://www.youtube.com/watch?v=N8LVagpb-n8">https://www.youtube.com/watch?v=N8LVagpb-n8</a>
<b>Matériel requis</b>	Tableau blanc, marqueurs, papiers et crayons, connexion Internet, projecteur

3.11 UA 04. Développer les compétences dans l'entrepreneuriat social dans le champ de la formation professionnelle

3.11.1 Titre de l'activité : QUE FONT LES ENTREPRENEURS SOCIAUX ?

Description	<p>Exercice visant à classer et échanger afin de permettre aux formateurs ainsi qu'aux apprenants de mieux appréhender la notion d'entrepreneuriat social : ce qu'ils sont et ce qu'ils réalisent au quotidien. Cet exercice devrait être utilisé après la discussion réalisée en classe sur l'entrepreneuriat social, en lien avec ce chapitre.</p> <p><b>Objectif de l'activité :</b> Renforcer l'image du profil type d'un entrepreneur social aux yeux des apprenants. Les aider à identifier les attributs et compétences qu'ils possèdent dans ce domaine.</p> <p><b>Durée de l'activité :</b> approximativement 100 minutes</p> <p><i>* pour réduire la durée de l'activité, les étapes 1 à 5 peuvent être réalisées en amont de l'activité dans le cadre de travaux individuels à réaliser à la maison.</i></p> <p><b>Programme de l'activité</b></p> <p>Étape 1 : Écrire la phrase suivante au tableau : "Lister toutes les actions entrepreneuriales (petites ou grandes) auxquelles vous avez participé"</p> <p>Étape 2 : Donner un papier et un crayon aux apprenants pour qu'ils écrivent leur réponse (10 minutes)</p> <p>Étape 3 : Constituer des binômes et leur demander de discuter de leurs réponses (10 minutes)</p> <p>Étape 4 : Distribuer l'exercice de classement lié à ce chapitre</p> <p>Étape 5 : Demander aux apprenants de classer les attributs des entrepreneurs sociaux dans un ordre d'importance de 1 à 5 (1 : le plus important et 5 : le moins important). Ce travail est réalisé de manière individuelle sans se consulter par binôme (10 minutes)</p> <p>Étape 5 : Demander aux binômes d'échanger par groupe sur leur choix de classement en argumentant (15 minutes)</p> <p>Étape 6 : Demander aux apprenants de travailler ensemble pour que chaque binôme ait une seule liste de classement sur les attributs des entrepreneurs sociaux (15 minutes)</p> <p>Étape 7 : Rassembler deux binômes et leur demander d'expliquer et de justifier leur classement, en argumentant sur les choix retenus (15</p>
-------------	--

	<p>minutes).</p> <p>Étape 8 : Demander à la classe entière de retenir une unique liste de classement des attributs des entrepreneurs sociaux (15 minutes).</p> <p>Étape 9 : Pour terminer, demander aux apprenants de reprendre la liste des actions qu'ils ont menées dans le champ de l'entrepreneuriat social, réalisée au début de l'activité. Faire le lien avec les attributs qu'ils ont utilisés lors de ces activités (10 minutes)</p>
<p><b>Ressources utiles</b></p>	<p><b>Exercice de classement</b></p> <p><b>Instruction :</b> Vous avez 10 minutes pour distinguer les attributs suivants en fonction de leur ordre d'importance :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les entrepreneurs sociaux doivent être vecteurs de changement</li> <li>2. Les entrepreneurs sociaux doivent être des innovateurs</li> <li>3. Les entrepreneurs sociaux doivent disrupter/bousculer la façon dont les systèmes et procédés fonctionnent</li> <li>4. Les entrepreneurs sociaux doivent être très adaptables</li> <li>5. Les entrepreneurs sociaux doivent être respectueux des partenaires du territoire/locaux</li> <li>6. Les entrepreneurs sociaux doivent être réalistes</li> <li>7. Les entrepreneurs sociaux doivent être optimistes</li> <li>8. Les entrepreneurs sociaux doivent être empathiques</li> <li>9. Les entrepreneurs sociaux doivent être des écouteurs actifs</li> <li>10. Les entrepreneurs sociaux doivent reconnaître la connaissance tirée de l'expérience sur le terrain</li> <li>11. Les entrepreneurs sociaux doivent être décisifs</li> <li>12. Les entrepreneurs sociaux doivent avoir une bonne autodiscipline</li> <li>13. Les entrepreneurs sociaux doivent comprendre que le profit et le bien commun ne sont pas mutuellement exclusifs</li> <li>14. Les entrepreneurs sociaux doivent être considérés et reconnus par la société comme bénéfiques</li> <li>15. Les entrepreneurs sociaux ne doivent pas se considérer comme des héros</li> </ol>
<p><b>Matériel requis</b></p>	<p>Tableau blanc, marqueurs, papiers et crayons, polycopié sur ce qu'est un entrepreneur (cf. ressources).</p>

3.12 UA 05. Mettre en oeuvre le programme de formation professionnelle de l'entrepreneuriat social

3.12.1 Titre de l'outil : FICHE SYNTHETIQUE – VISITE DES STRUCTURES PARTENAIRES DU SERVICE LEARNING

Description	<p>L'activité vise à faciliter la collaboration entre les différents acteurs impliqués dans le cadre du Service Learning : les centres et organismes de formation, les apprenants ainsi que les partenaires locaux.</p> <p><b>Objectifs de l'activité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir une meilleure connaissance de la structure, de la place de l'apprenant dans la structure</li> <li>- Point sur la formation, son déroulement</li> <li>- Temps privilégié d'échange avec les tuteurs : point sur l'accompagnement personnalisé de l'apprenant</li> <li>- Informer sur le contenu et les modalités d'évaluation</li> <li>- Comprendre les réalités du terrain, les évolutions du métier et ajuster au mieux la formation</li> </ul> <p><b>Durée de l'activité</b> : approximativement 120 minutes</p> <p><b>Programme de la visite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tour de table des acteurs</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation du responsable de formation, rôle dans l'organisme de formation et sur la formation</li> <li>- Présentation du ou des tuteurs (poste, expérience, diplôme)</li> <li>- Présentation des activités de la structure d'accueil.</li> </ul> </li> <li>• <b>Point global sur la formation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informations sur les avancées</li> <li>- Informations sur le groupe des apprenants</li> <li>- Point sur les différentes réunions fixées</li> </ul> </li> <li>• <b>Place et missions du stagiaire au sein de la structure</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport mission et formation</li> </ul> </li> <li>• <b>Tutorat : accompagnement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modalités, fréquences, besoins ?</li> <li>- Conseil pédagogique réunissant les tuteurs, les représentants des apprenants, les organismes de formation</li> <li>- Transmission des emplois du temps des apprenants aux partenaires locaux. Quels retours ? Quels impacts ?</li> </ul> </li> </ul>
-------------	---

	 <p>Connaître l'apprenant</p>  <p>Le formateur en charge d'effectuer cette visite de terrain ne doit pas être le seul à observer et porter un jugement sur le Service Learning réalisé. Il est le porte-parole de l'organisme de formation, de l'équipe de Formateurs, etc. Il doit rendre compte du déroulement du projet dans sa globalité, les difficultés rencontrées, les points d'amélioration, etc. Ces points seront alors abordés avec le tuteur.</p> <p><small>Pixabay licence</small></p>
<p><b>Ressources utiles</b></p>	<p>Sans objet</p>
<p><b>Matériel requis</b></p>	<p>Papier, crayon</p>

3.13 UA 05. Mettre en œuvre le programme de formation professionnelle de l'entrepreneuriat social

3.13.1 Titre de l'outil : GRILLE D'ENTRETIEN INDIVIDUEL

Description

Il s'agit d'un document qui doit être complété par l'apprenant et le formateur lors d'un entretien en face à face. Selon la durée du parcours de formation, il est recommandé de réaliser un entretien individuel par trimestre.

**Objectif de la grille d'entretien individuelle**

- Assurer l'adéquation entre les besoins de l'apprenant et le parcours de formation d'entrepreneuriat social
- Evaluer le progrès réalisé en termes d'acquisition des compétences et connaissances
- Répondre aux besoins et inquiétudes des apprenants (logistique, matériel, relationnel, etc.)

**Durée de l'activité :** approximativement 30 à 45 minutes

**Question 1 :** Mon regard sur la formation

- Contenus, déroulement pédagogique, interventions
- Volets pratiques, logistiques

-----

-----

-----

-----

-----

**Question 2 :** Qu'est-ce que la formation m'apporte pour mon activité professionnelle ?

-----

-----

-----

-----

-----

**Question 3** : Comment je me situe personnellement face à la formation : motivation, appréhensions, etc.

-----

-----

-----

-----

-----

**Question 4** : Comment je me situe dans le groupe ?

-----

-----

-----

-----

-----

**Question 5** : Rythme : Formation/projet de Service Learning, le lien entre activité et formation

-----

-----

-----

-----

-----

**Question 6**: Tutorat : organisation, liens avec le tuteur, etc.

-----

-----

-----

-----

-----

	<p><b>Question 7:</b> Avancement du projet stratégique et outil de gestion</p> <div data-bbox="411 322 1337 622" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> </div> <p><b>Question 8 :</b> Autres</p> <div data-bbox="411 815 1337 1115" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> </div>
<p><b>Ressources utiles</b></p>	<p>Sans objet</p>
<p><b>Matériel requis</b></p>	<p>Papier et crayon</p>

3.14 UA 05. Mettre en œuvre le programme de formation professionnelle de l'entrepreneuriat social

3.14.1 Titre de l'outil : BILAN DE LA FORMATION

Description

Questionnaire à destination des apprenants, à compléter à la fin du parcours de formation de l'entrepreneuriat social.

**Objectif de l'activité :** Le questionnaire permet d'évaluer la qualité de la formation délivrée et si nécessaire, de réajuster/adapter la formation en prenant en compte les remarques et commentaires provenant des questionnaires complétés par les apprenants.

**Durée de l'activité :** approximativement 30 minutes

*Afin de réaliser le bilan de la formation, nous vous remercions de compléter le questionnaire ci-après. Il vous est demandé pour chacune des thématiques ci-dessous :*

- de graduer votre niveau de satisfaction sur une échelle de 1 à 6, de pas du tout satisfait (1) à très satisfait (6)

- de répondre aux questions posées et d'apporter vos observations

Ce bilan est strictement personnel.

**I. Objectifs de formation**

Quels étaient vos objectifs initiaux de formation quand vous êtes entrés en formation ?

Vos objectifs de formation ont-ils été atteints ?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

En fonction de votre niveau de satisfaction, Entourez le numéro de votre choix, de 1 (pas du tout satisfait) à 6 (très satisfait)

Observations : \_\_\_\_\_

**II. Contenus de formation**

Etes-vous globalement satisfait des contenus de formation ?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Les contenus de formation ont-ils correspondu à vos attentes ?  
Le déroulement pédagogique vous a-t-il convenu ?

Observations : \_\_\_\_\_

**III. Méthodes de travail**

Etes-vous satisfait des méthodes de travail proposées ?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Selon vous, Les méthodes pédagogiques étaient-elles adaptées et suffisamment variées ?

Observations : \_\_\_\_\_

**IV. Vie de groupe**

Quel bilan faites-vous de la vie de groupe durant la formation ?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Le groupe de formation a-t-il produit une dynamique favorable à votre formation, aux échanges de pratiques ?

Que pensez-vous avoir apporté au groupe ?

Observations : \_\_\_\_\_

**V. Conditions matérielles et d'accueil**

Etes-vous globalement satisfait des conditions matérielles et d'accueil dans les locaux de la fédération ? :

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Etes-vous satisfait :

- Des conditions d'accueil dans les salles de formation ?
- Des conditions d'accès au matériel informatique ?
- De l'accueil global dans les locaux de la fédération régionale ?
- Durant la formation comment êtes-vous venu le plus souvent à la fédération :
- En voiture individuelle, par co-voiturage, en train, par un autre moyen de locomotion ?
- Pendant les semaines de regroupement pédagogique, quel a été votre mode de restauration pour le déjeuner ?
- Pendant les semaines de regroupement pédagogique, avez-vous dû rechercher un hébergement ? Si oui, de quel type d'hébergement s'agissait-il ? Selon quelles conditions financières ? Le cas échéant, si vous pensez que d'autres stagiaires peuvent être intéressés, indiquer les coordonnées.

Observations : \_\_\_\_\_

**VI. Lieu de stage et d'activités pratiques**

Etes-vous globalement satisfait de votre lieu de stage et d'activité pratique ?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

- Quels en ont été les atouts ?
- Est-ce-que votre structure a été selon vous un lieu d'alternance adapté pour expérimenter de nouvelles compétences ?
- Quels seraient les points à améliorer ?
- Etes-vous satisfait du tutorat dont vous avez bénéficié ?
- Avez-vous réussi à établir des liens entre pratique et théorie, entre temps sur le terrain et temps en regroupement pédagogique ?
- Le rythme d'alternance entre lieu de regroupement pédagogique et lieu sur le terrain vous ont-ils convenu ?

Observations : \_\_\_\_\_

**VII. Implication dans la formation**

Etes-vous globalement satisfait de votre implication pendant la formation ?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Quelles compétences pensez-vous avoir développées l'issue de cette formation ?

Observations : \_\_\_\_\_

**VIII. Perspectives professionnelles**

La formation vous conforte-t-elle dans votre métier ?

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

- Si vous étiez déjà salarié (e) avant d'entrer en formation, quels bénéfices en retirez-vous dans l'exercice de votre activité professionnelle ?
- En cas de changement d'employeur, indiquer le nom et les coordonnées de votre futur employeur.
- Si vous étiez demandeur d'emploi en entrant en formation, est-ce-que la formation vous donne des perspectives professionnelles ? Pour quel type de poste et de structure ? A quelle échéance ? Le cas échéant, indiquer le nom et les coordonnées de votre futur employeur.

Observations : \_\_\_\_\_

	<p style="text-align: center;"><b>IX. Accompagnement durant la formation</b></p> <p>Etes-vous satisfait globalement de l'accompagnement de la fédération durant votre formation ?</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </table> <p>- Etes-vous satisfait de l'accompagnement pédagogique ?          - Etes-vous satisfait de l'accompagnement administratif ?          Observations : _____</p> <p style="text-align: center;"><b>X. Observations générales / Propositions</b></p>	1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6		
<b>Ressources utiles</b>	Sans objet						
<b>Matériel requis</b>	Papier, crayon						

3.15 UA 06. Construire un projet d'entrepreneuriat social

3.15.1 Titre de l'outil : SOCIAL BUSINESS MODEL CANVAS

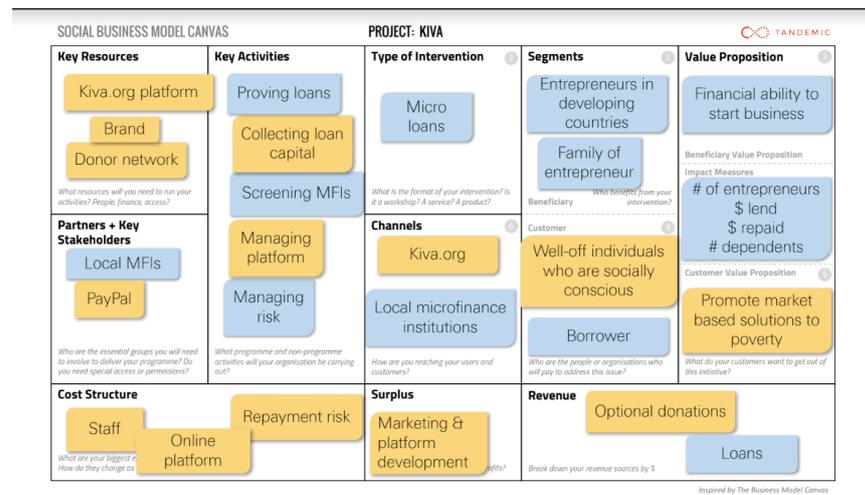
Description

Le Business Model Canvas (BMC) est un outil visuel simple d'une page qui peut être annoté facilement pour potentiellement développer une action innovante à travers la définition de son modèle économique.

Le BMC fournit aux entreprises sociales une opportunité de visualiser non seulement l'entreprise mais également l'impact social qu'ils souhaitent d'atteindre.

Le BMC différencie les aspects liés à l'activité commerciale de ceux liés à l'impact recherché. Ces deux aspects ne sont toutefois pas suffisants dans une entreprise sociale. L'un des éléments fondamentaux est que le modèle économique soit cohérent et relié sur ces deux aspects.

L'image ci-dessous est un exemple de différents éléments qui peuvent être considérés dans la définition et le développement d'un modèle économiquement viable :



Source: <http://www.socialbusinessmodelcanvas.com/>

Le tableau 1 peut être utilisé par les formateurs comme une liste de vérification pour guider les apprenants dans le développement de leur propre BMC.

Ressources utiles

- <http://www.socialbusinessmodelcanvas.com/>
- <https://mbs.edu/getmedia/91ccod01-3641-4844-b34c-7aee15c8edaf/Business-Model-for-SE-Design-Burkett.pdf>
- <https://ied.eu/project-updates/handbook-trainers-social-entrepreneurship/>

<b>Matériel requis</b>	Le tableau ci-dessous (Tableau 2) peut être transmis aux professionnels :
------------------------	---

Tableau 1

<b>Partenaires Clés</b>
Qui sont nos partenaires clés ? Qui sont nos fournisseurs clés ? Quelles ressources obtenons-nous auprès de nos partenaires ? Quelles activités clés réalisent nos partenaires ?
<b>OBJECTIFS DU PARTENARIAT</b> Optimisation et Economie Réduction de risques et incertitudes Acquisition des ressources ou activités spécifiques
<b>Activités Clés</b>
Quelles activités clés sont nécessaires pour : Notre proposition de valeur ? Nos canaux de distribution ? Notre relation avec les clients ? Nos sources de revenus ?
<b>CATEGORIES</b> Production Résolution de problèmes Plateforme / Réseau
<b>Propositions de Valeur</b>
Quelle valeur apportons-nous au client ? Quel problème client aidons-nous à résoudre ? Quelles combinaisons de produits et de services Proposons-nous à chaque segment de clients ? A quels besoins clients répondons-nous ?
<b>CARACTERISTIQUES</b> Nouveauté, Performance Personnalisation "Mission à accomplir" Design Marque / Notoriété Prix Réduction de coûts Réduction de risques Accessibilité Confort / Utilité
<b>Relations avec les Clients</b>
Quelles relations chaque segment client souhaite-t-il que nous établissions et maintenions avec eux ? Lesquelles avons-nous établies ? Quel est leur coût ? Comment sont-elles intégrées dans notre modèle économique ?
<b>EXEMPLES</b> Assistance personnalisée dédié Assistance personnalisée libre-service Services automatisés Communautés

Co-création
<b>Segments de Clientèle</b>
Pour qui créons-nous de la valeur ? Qui sont nos principaux clients ?
Marché de masse Marché de niche Marchés segmentés Marchés diversifiés Plates-formes multifaces
<b>Ressources Clés</b>
Quelles ressources clés sont nécessaires pour : Notre proposition de valeur ? Nos canaux de distribution ? Notre relation avec les clients ? Nos sources de revenus ?
TYPES DE RESSOURCES Physiques Intellectuelles (marques, brevets, droits, données) Humaines Financières
<b>Canaux de Distribution</b>
Quels sont les canaux préférés de nos clients ? Quels canaux utilisons-nous actuellement ? Nos canaux sont-ils intégrés ? Quels canaux donnent les meilleurs résultats ? Lesquels sont les plus rentables ? Comment allons-nous les intégrer avec des routines de clients ?
<b>PHASES</b> 1. Sensibilisation Comment pouvons-nous mieux faire connaître notre offre ? 2. Evaluation Comment aidons-nous le client à évaluer notre proposition de valeur ? 3. Achat Comment permettons-nous aux clients d'acquérir nos produits et services ? 4. Livraison Comment délivrons-nous notre proposition de valeur aux clients ? 5. Service après-vente Comment fournissons-nous un service après-vente ?
<b>Structure des Coûts</b>
Quels sont les coûts les plus importants inhérents à notre modèle économique ? Quelles sont les ressources clés les plus coûteuses ? Quelles sont les activités clés les plus coûteuses ?
VOTRE MODELE ECONOMIQUE EST-IL PLUTOT : Axé sur les coûts (faible structure de coûts, tarifs bas, automatisation maximale, sous-traitance intensive) ? Axé sur la valeur (focalisé sur la création de valeur, proposition de valeur haut de gamme) ?
EXEMPLE DE CHARACTERISTIQUES Coûts fixes (salaires, locations, services publics) Coûts variables Economies d'échelle Economies de gamme

<b>Sources de Revenus</b>
<p>Pour quelle valeur ajoutée nos clients sont-ils prêts à payer ?</p> <p>Pour quelle offre payent-ils actuellement ?</p> <p>Comment payent-ils ?</p> <p>Comment préféreraient-ils payer ?</p> <p>Quelle est la contribution de chaque flux de revenus à l'ensemble des revenus ?</p>
<p><b>TYPES</b></p> <p>Vente de biens</p> <p>Frais d'utilisation</p> <p>Abonnement</p> <p>Prêt / Location / Crédit-bail</p> <p>Frais de courtage</p> <p>Publicité</p>
<p><b>PRIX FIXES</b></p> <p>Prix listés</p> <p>Dépendant des options du produit</p> <p>Dépendant du segment client</p> <p>Dépendant du volume</p>
<p><b>PRIX VARIABLES</b></p> <p>Négociation (marchandage)</p> <p>Gestion de la rentabilité</p> <p>Marché temps réel</p>

Tableau 1

Réalisé pour :
Réalisé par :
Date :
Version :

### Le Business Model Canvas

<p><b>Partenaires Clés</b></p> <p>Qui sont nos partenaires clés ? Quels sont nos fournisseurs clés ? Quelles relations clés ont-ils avec nos partenaires ? Quelles activités clés ont-ils pour nos partenaires ?</p> <p><b>EXEMPLES DE PARTENAIRES</b></p> <p>Coopérateurs Fournisseurs Distributeurs Associés Partenaires de distribution Partenaires de technologie</p>	<p><b>Activités Clés</b></p> <p>Quelles activités clés sont nécessaires pour notre proposition de valeur ? Quelle est notre proposition de valeur ? Nos canaux de distribution ? Nos ressources clés ? Nos coûts de structure ?</p> <p><b>EXEMPLES D'ACTIVITÉS CLÉS</b></p> <p>Production Logistique Service client Marketing Recherche et développement</p>	<p><b>Propositions de Valeur</b></p> <p>Quelle valeur apportons-nous au client ? Quel problème résolvons-nous ? Nos canaux de distribution ? Nos ressources clés ? Nos coûts de structure ?</p> <p><b>EXEMPLES DE PROPOSITIONS DE VALEUR</b></p> <p>Produit Service Expérience Performance Prix Flexibilité Personnalisation Sécurité Fiabilité Rapidité</p>	<p><b>Relations avec les Clients</b></p> <p>Quelles relations clés ont-ils avec nos clients ? Quelles relations clés ont-ils avec nos clients ? Quelles relations clés ont-ils avec nos clients ? Quelles relations clés ont-ils avec nos clients ?</p> <p><b>EXEMPLES DE RELATIONS</b></p> <p>Partenariat Partenariat Partenariat Partenariat Partenariat Partenariat Partenariat Partenariat Partenariat Partenariat</p>	<p><b>Segments de Clientèle</b></p> <p>Pour quel segment de clients ? Quels sont nos segments de clients ? Quels sont nos segments de clients ? Quels sont nos segments de clients ?</p> <p><b>EXEMPLES DE SEGMENTS DE CLIENTÈLE</b></p> <p>Jeunes professionnels Moyenne classe Moyenne classe Moyenne classe Moyenne classe Moyenne classe Moyenne classe Moyenne classe Moyenne classe Moyenne classe</p>
<p><b>Structure des Coûts</b></p> <p>Quels sont les coûts les plus importants, constants, à court terme, à long terme ? Quels sont les coûts les plus importants, constants, à court terme, à long terme ? Quels sont les coûts les plus importants, constants, à court terme, à long terme ?</p> <p><b>EXEMPLES DE STRUCTURE DES COÛTS</b></p> <p>Salaires Régimes sociaux Logement Énergie Transport Marketing Recherche et développement Production Distribution Service client Partenaires</p>	<p><b>Sources de Revenus</b></p> <p>Pour quelle valeur ajoutée nos clients sont-ils prêts à payer ? Pour quelle valeur ajoutée nos clients sont-ils prêts à payer ? Pour quelle valeur ajoutée nos clients sont-ils prêts à payer ?</p> <p><b>EXEMPLES DE SOURCES DE REVENUS</b></p> <p>Vente Abonnement Commission Licence Régimes sociaux Logement Énergie Transport Marketing Recherche et développement Production Distribution Service client Partenaires</p>			

DESIGNED BY: Business Model Foundry AG

The mission of Business Model Foundry is to help entrepreneurs and startups to design, test and launch their business models.

Traduction française par: OPHI France

<https://www.ophi.fr/>

**strategyzer**

strategyzer.com

**3.16 UA 06. Construire un projet d'entrepreneuriat social**

**3.16.1 Titre de l'outil : INSTRUMENT POLITIQUE SUR L'ENTREPRENEURIAT SOCIAL**

<p><b>Description</b></p>	<p>Le meilleur instrument politique pour l'entrepreneuriat social est un outil d'apprentissage gratuit et accessible en ligne, visant à apporter un soutien à la conception de programmes politiques inclusifs sur la thématique de l'entrepreneuriat social.</p> <p>L'outil a été conçu par des décideurs politiques et d'autres entités et parties prenantes intéressées aux niveaux local, régional and national afin d'explorer comment les politiques publiques peuvent soutenir la jeunesse, les femmes, les chômeurs et les migrants dans la création d'entreprises sociale. Il a été développé par le centre de l'entrepreneuriat de l'OCDE, des PME et TPME, des collectivités (Régions, agglomérations), et la DG Emploi, affaires sociales et inclusion de la Commission Européenne.</p>
<p><b>Ressources utiles</b></p>	<p><a href="https://www.oecd.org/cfe/leed/social-entrepreneurship-oecd-ec.htm">https://www.oecd.org/cfe/leed/social-entrepreneurship-oecd-ec.htm</a></p>
<p><b>Matériel requis</b></p>	<p>PC, ordinateur portable, Internet</p>

# pioneers

**PROMOUVOIR L'ENTREPRENARIAT SOCIAL ET  
L'INNOVATION DANS LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE A TRAVERS LE SERVICE LEARNING**

**2018-1-NO01-KA202-038856**

**Production intellectuelle 4 :  
Boite à outils PIONEERS**



Cofinancé par le  
programme Erasmus+  
de l'Union européenne

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