



grassroots
young entrepreneurs in eco-health tourism

Guide du mentor GRASSROOTS



www.ecohealthforyouth.com



This resource is licensed
under CC BY 4.0



Co-funded by
the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. The author is solely responsible for this publication (communication) and the Commission accepts no responsibility for any use may be made of the information contained therein. In compliance of the new GDPR framework, please note that the Partnership will only process your personal data in the sole interest and purpose of the project and without any prejudice to your rights therein 2021-2-BE04-KA220-YOU-000050778

Résumé

Ce guide est conçu pour aider les jeunes leaders potentiels, les orchestrateurs, ou mentors en tout genre qui souhaitent aider les jeunes entrepreneurs à identifier et à développer de nouvelles opportunités dans le domaine dynamique de l'écosanté et du tourisme. Son seul objectif est de guider ces personnes à travers le programme de formation Grassroots et son matériel associé, en soulignant comment on peut concevoir et adapter un programme de formation à l'entrepreneuriat pour différents contextes en s'appuyant sur le cadre de compétences Grassroots, les études de cas, les fiches de travail et les boîtes à outils - développés dans le cadre du projet Grassroots. Lorsqu'elles sont utilisées dans le cadre d'un programme de formation, ces ressources visent à favoriser un environnement d'apprentissage collaboratif dans lequel les mentors et les élèves peuvent explorer des approches novatrices en matière de tourisme durable et d'entrepreneuriat.

Le programme de formation présenté dans ce guide est polyvalent et peut être utilisé comme un programme autonome ou adapté à une variété de contextes et de besoins. Les utilisateurs sont encouragés à personnaliser le contenu, en le combinant avec d'autres matériels pour créer une expérience sur mesure pour leurs mentorés. Cette adaptabilité reflète le processus de co-création qui sous-tend à la fois le guide, le programme de formation et le matériel connexe, qui ont été développés de manière itérative par un groupe diversifié de mentors, de mentorés et d'autres parties prenantes. Il s'agit d'un document évolutif, continuellement affiné afin d'améliorer sa pertinence et son efficacité.

Ce guide fournit des outils pratiques et des conseils aux mentors qui soutiennent les jeunes entrepreneurs dans le domaine du tourisme de santé écologique. Il commence par examiner les styles de leadership et le rôle du mentor, en jetant les bases d'une orientation efficace. Ensuite, il présente des stratégies pour adapter les programmes à des besoins spécifiques et pour atteindre le bon public afin de favoriser un engagement significatif. Le guide met également l'accent sur les méthodes d'apprentissage par l'expérience afin d'améliorer le processus d'apprentissage, en proposant des solutions pour relever les défis courants auxquels un mentor peut être confronté.

Les dernières sections sont consacrées aux supports de cours et fournissent aux futurs mentors des conseils utiles pour l'organisation de chaque cours, de nombreuses ressources pour approfondir chaque sujet.

En permettant aux jeunes de tirer parti de leurs connaissances culturelles, de leur créativité et de leur engagement en faveur de la durabilité, ce guide vise à contribuer à la croissance d'un secteur qui allie la préservation de l'environnement, le bien-être et le développement économique local. Nous espérons que vous trouverez cette ressource précieuse et nous vous invitons à l'utiliser pour inspirer la prochaine génération d'innovateurs du tourisme de santé écologique.

Contenu

-
- 02** Résumé
-
- 03** Contenu
-
- 04** Le domaine du ecoHealth tourism (tourisme écologique et de santé)
-
- 05** Soutenir les jeunes entrepreneurs dans l'ecoHealth tourism
-
- 06** Le projet Grassroots
-
- 08** Comment utiliser ce document
-
- 10** Vue d'ensemble du programme de formation
-
- 16** Orchestrer un programme de formation
-
- 39** Formation Grassroots : les 3 cours - Conseils aux mentors
-
- 59** Évaluation du programme
-
- 64** Orchestrer les communautés post-programme
-
- 66** Remarques finales
-
- 67** Annexe : Ressources et outils de connaissance supplémentaires
-
- 69** Références et liste de lecture
-

Le domaine du Tourisme éco-santé



Le tourisme de santé écologique représente une approche innovante du tourisme qui met l'accent sur la préservation de l'environnement et les voyages durables, en combinaison avec des expériences de voyage axées sur la santé - unissant les principes de l'écotourisme aux avantages en matière de santé et de bien-être.

Le tourisme de santé écologique peut prendre de nombreuses formes, des programmes d'aventure en plein air axés sur le bien-être physique aux retraites thermales utilisant des aliments d'origine locale, en passant par les immersions guidées dans la nature qui favorisent le bien-être mental. Dans les régions côtières ou forestières, le tourisme de santé écologique peut inclure des séances de "bains" guidés en forêt, des promenades côtières et des retraites de yoga ou de méditation respectueuses de l'environnement où les participants peuvent se ressourcer dans des environnements naturels tout en réduisant leur empreinte écologique.

Ce secteur connaît une croissance rapide et offre des opportunités prometteuses aux jeunes qui se trouvent à l'intersection du développement durable, du tourisme et de l'esprit d'entreprise - des personnes qui se sentent souvent "invisibles" dans la société actuelle et qui ont du mal à trouver un parcours professionnel traditionnel.

Les jeunes ont un rôle crucial à jouer dans l'expansion et l'enrichissement du secteur du tourisme de santé écologique, par exemple en s'appuyant sur leurs idées uniques, leurs connaissances culturelles et leurs compétences pour créer des expériences nouvelles qui trouvent un écho auprès des nouvelles générations de voyageurs. Les jeunes sont souvent plus au fait des tendances locales et des préoccupations en matière de développement durable, et ils peuvent en tirer parti pour concevoir des initiatives de tourisme de santé écologique qui intéressent à la fois les communautés locales et les touristes, contribuant ainsi à l'économie locale tout en trouvant une véritable voie professionnelle qui leur convienne.

Soutenir les Jeunes entrepreneurs dans le domaine du tourisme de santé écologique



Guidé par des mentors passionnés, le programme de formation à la base (TPM) a été conçu pour aider les jeunes entrepreneurs, y compris les personnes appartenant à des groupes plus vulnérables, à tracer leur propre voie dans le domaine du tourisme de santé écologique en explorant les principes de la durabilité, ses applications pratiques et sa pertinence dans le contexte des activités d'écotourisme. Tout au long de ce voyage, les participants sont encouragés à explorer leurs sentiments et à réfléchir à ce qui résonne en eux, afin de développer une vision personnelle qui s'aligne sur leurs valeurs et leurs aspirations. Ils sont amenés à réfléchir à leur rôle potentiel dans le domaine de l'écotourisme, guidés par leurs propres motivations et convictions.

L'objectif principal de ce programme est de fournir aux jeunes entrepreneurs une compréhension approfondie de l'écotourisme tout en leur permettant de choisir librement leur voie, avec le soutien d'un éducateur jouant le rôle de mentor. Dans ce cas, le mentor joue un rôle crucial en aidant les participants au programme, c'est-à-dire les jeunes, à comprendre les sujets abordés, à répondre à leurs questions et, en offrant une perspective extérieure, à élargir leurs horizons. L'objectif n'est pas d'orienter les participants vers une direction prédéterminée, mais plutôt de les encourager à explorer en profondeur ce qui les motive et les intéresse, tout en les soutenant dans les moments de doute et d'incertitude afin de renforcer leur confiance en eux.

Afin de faciliter ce processus, chaque participant est encouragé à se munir d'un carnet de notes spécialement conçu pour le programme. Ce carnet sera un outil précieux où les participants pourront noter tout ce qui les touche et répondre aux diverses questions posées tout au long du voyage. Ces notes seront une ressource indispensable, permettant aux participants de garder en mémoire des détails importants qui pourraient être oubliés avec le temps ou au fur et à mesure de l'avancement du programme. Il s'agit essentiellement d'écrire son propre journal, où il est également possible de poser des questions auxquelles le mentor peut répondre et soutenir les participants dans leur réflexion.

Le programme de formation est accompagné d'un cadre de compétences et soutenu par plusieurs outils pratiques, qui ont été collectés, développés et/ou révisés dans le cadre du projet par des formateurs et des jeunes de différents pays partenaires du projet, y compris une diversité de personnes de différentes cultures ayant des besoins et des compétences variés. Dans ce guide, nous avons essayé d'exploiter cette diversité pour créer des opportunités d'apprentissage et du matériel, à la fois pour nos participants, mais aussi pour les futurs participants, si d'autres acteurs ou organisations souhaitent répéter le programme à l'avenir en adaptant ces guides. En incluant des jeunes de différents pays et cultures, nous espérons que ce matériel trouvera un écho auprès d'un ensemble aussi diversifié de personnes et, ce faisant, touchera un public aussi large que possible, y compris les groupes socialement plus vulnérables.

Le projet GRASSROOTS

Le projet Grassroots, lancé en 2023, est né d'un besoin clair : trouver et permettre de nouvelles opportunités pour les jeunes et les acteurs de l'aide à la jeunesse de développer des compétences entrepreneuriales dans le domaine en pleine croissance du tourisme écologique et de santé. Dirigé par des partenaires de France, d'Italie, d'Irlande et de Suède, le projet a, au cours des dernières années, développé et testé une pléthore de matériels de formation, organisé des hackathons et rassemblé des outils qui, selon nous, seront utiles à nos publics cibles : les mentors et les orchestrateurs qui souhaitent organiser un programme d'entrepreneuriat dans ce domaine particulier, et les mentorés, ou participants, qui pourraient prendre part à un tel programme.



Les perspectives du projet GRASSROOTS

En cours de route, nous avons recueilli des informations précieuses sur ce qui fonctionne lorsqu'il s'agit d'impliquer les jeunes et d'encourager leur potentiel dans ce contexte unique.

L'une des leçons les plus importantes que nous ayons apprises est la valeur d'une communication efficace. Fixer des objectifs clairs, fournir des conseils sur les tâches et les méthodes, et maintenir des canaux ouverts pour le retour d'information sont autant d'éléments essentiels à la création d'une expérience harmonieuse et efficace. Une communication claire permet aux participants de se sentir en confiance dans leur rôle, évitant ainsi la confusion et la frustration qui pourraient autrement nuire à leur apprentissage et à leur engagement.

Nous avons également découvert à quel point il est essentiel de centrer l'expérience sur les participants eux-mêmes. Les jeunes ont besoin d'occasions d'apprendre, d'explorer, de se connecter et de développer leurs idées dans un environnement sûr, inclusif et collaboratif. L'établissement de liens solides entre les participants, les mentors et les organisateurs est essentiel pour créer une atmosphère dans laquelle ils se sentent soutenus et inspirés.

Un autre élément clé à retenir est l'importance d'intégrer le jeu et la créativité dans le processus d'apprentissage. Des activités amusantes, telles que des chasses au trésor et des jeux interactifs sur les objectifs de développement durable, ont permis de maintenir un niveau d'énergie élevé et un apprentissage dynamique. L'équilibre entre les sessions en salle et les expériences en plein air a ajouté une nouvelle dimension, aidant les participants à se connecter avec l'environnement et les autres de manière significative.

Nous avons également constaté à quel point il est essentiel de célébrer les réussites, petites et grandes. La reconnaissance des progrès accomplis favorise le sentiment d'accomplissement et encourage la poursuite de la participation, en renforçant l'idée que chaque effort compte.

Enfin, l'ancrage des activités dans la communauté et l'environnement locaux a eu un impact durable. En intégrant des exposés d'entrepreneurs du tourisme de santé écologique, des visites d'étude d'initiatives locales et l'exploration d'aspects pertinents de la région environnante, nous avons aidé les participants à voir comment leurs idées pouvaient s'enraciner dans des contextes réels. Ce lien avec le lieu et la communauté a non seulement enrichi l'expérience, mais a également donné aux participants un but et une orientation.

Ces idées ont façonné la structure du programme, ainsi que le matériel et les méthodes présentés dans ce guide - influençant notre choix de diviser le programme en trois cours distincts, et de mélanger le matériel d'apprentissage se concentrant sur les compétences techniques (i.e., durabilité, éco-tourisme, entrepreneuriat) et aidant les participants à identifier les compétences (par exemple, en explorant les outils IKIGAI et Inner Development Goals (IDG)). Nous espérons qu'une fois appliqué, ce texte inspirera et habilitera à la fois les aspirants mentors et les mentorés, alors qu'ils se lancent dans les possibilités passionnantes que le secteur du tourisme de santé écologique a à offrir.

Comment utiliser ce document ?

Ce document est divisé en deux parties. La première partie explique ce qu'est le Programme de formation à la base et explique comment son contenu peut être adapté à différents contextes (voir "orchestrer un programme de formation", à la page 16). En tant qu'orchestrateur potentiel, cette section offre des informations clés sur le processus de planification, la recherche de participants et l'adaptation du matériel à différents publics cibles et à leurs besoins spécifiques. La deuxième partie du document doit être considérée comme un complément au programme de formation ; elle offre au mentor des conseils sur la manière d'aborder les cours de formation, y compris des conseils et astuces, des liens pour en savoir plus sur un sujet spécifique et les réponses correctes aux quiz ou tests pertinents.



Partie 1

Le programme de formation Grassroots

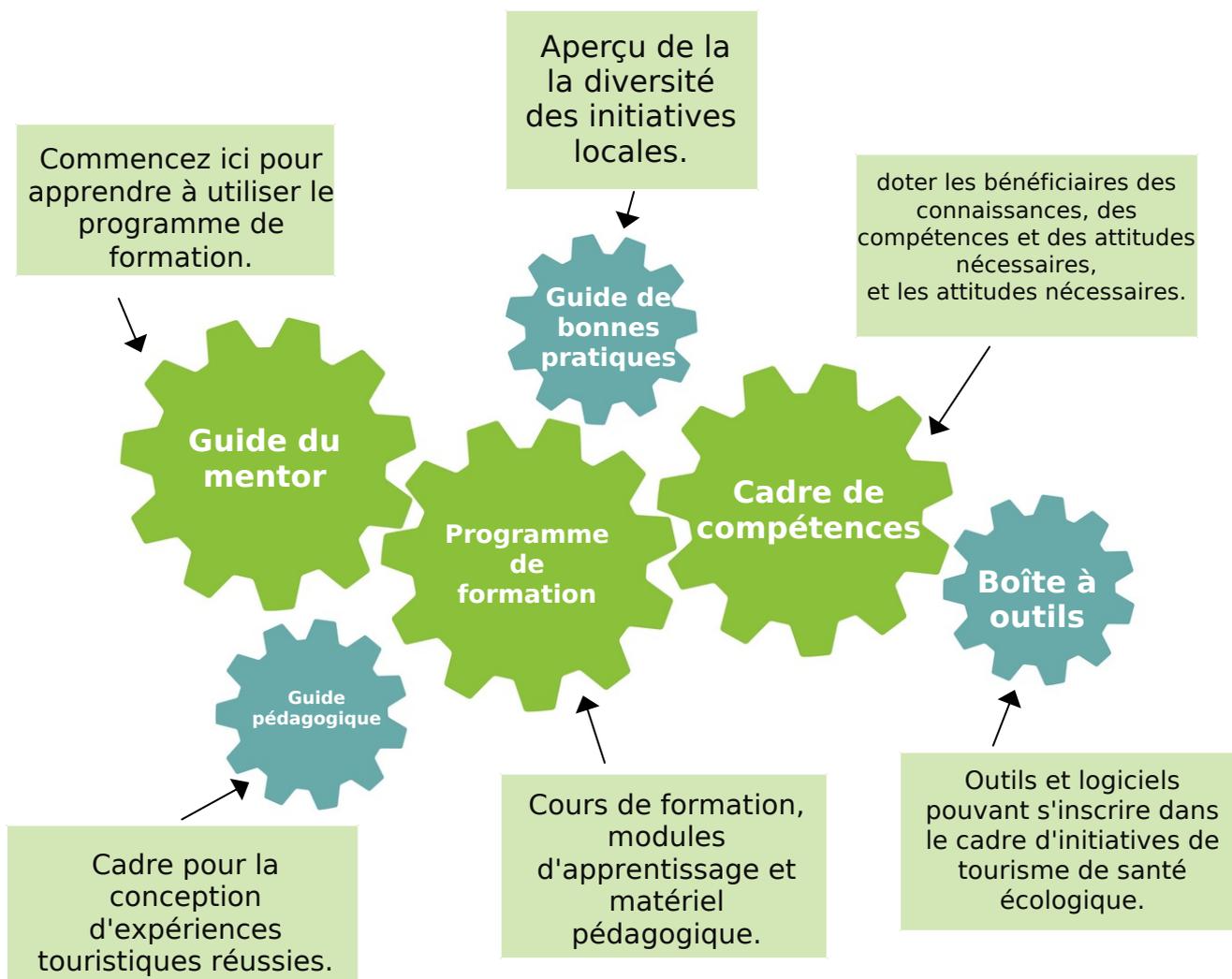


Partie 2

Le guide du mentor

Guides et matériel complémentaires

Plusieurs documents accompagnent ce guide et vous concernent en tant que mentor et orchestrateur. Le **Programme de formation** contient les cours de formation, les modules d'apprentissage et le matériel pédagogique spécifique, tandis que le **document que vous tenez actuellement entre les mains** offre des conseils sur la manière d'utiliser le Programme de formation lors de l'orchestration de votre propre programme. Le **Cadre de compétences de la base** aide les mentors à doter les stagiaires des connaissances, aptitudes et attitudes nécessaires pour prospérer dans le domaine dynamique de l'écotourisme durable. Pour avoir un aperçu de la diversité des initiatives et des entreprises de terrain, notre **Guide des bonnes pratiques** peut également être utile, à la fois pour les mentors et les mentorés - par exemple pendant les deuxième et troisième cours, où les participants trouveront le matériel particulièrement utile. Lorsqu'il est demandé aux mentorés de tester et de développer leurs propres idées entrepreneuriales, le **Guide pédagogique** est un modèle approprié à mettre en évidence et à utiliser. Pour les entrepreneurs débutants, nous avons également rassemblé dans notre **boîte à outils** un grand nombre d'outils et de logiciels susceptibles de s'intégrer à des initiatives dans le domaine du tourisme de santé écologique. Utilisés conjointement, nous pensons que ces supports contiennent l'essence d'un programme qui peut convenir à une variété d'individus : offrir aux entrepreneurs potentiels du tourisme de santé écologique à la fois une structure d'apprentissage, des supports de formation qui se concentrent sur les compétences, l'inspiration et les outils pour développer, tester et lancer une nouvelle entreprise.



Vue d'ensemble du programme de formation GRASSROOTS

Le programme de formation pour les jeunes entrepreneurs dans le tourisme de santé écologique - y compris ce guide - a été développé pour inspirer les jeunes du monde entier à trouver et explorer de nouvelles opportunités dans l'espace du tourisme de santé écologique, en se concentrant et en s'appuyant sur leurs personnalités, expériences et compétences uniques, tout en leur fournissant les connaissances et les outils nécessaires pour comprendre les sujets à un niveau plus profond, et pour comprendre comment tester ces idées de différentes manières.



Raison d'être et structure du programme de formation

Le programme couvre les thèmes de la durabilité, de la santé, de l'éco-tourisme et de l'entrepreneuriat, offrant au mentor du matériel pour organiser un programme d'activités qui offre aux participants (mentorés) un aperçu plus approfondi de ces domaines de connaissance, qui peut être utilisé tel quel, ou adapté à différents contextes d'apprentissage. Le programme met également l'accent sur l'exploration de nouvelles opportunités, en allant au-delà des opportunités entrepreneuriales typiques pour mettre en évidence les opportunités personnelles, en incitant les participants à réfléchir à leur propre situation et à ce qu'ils pourraient faire avec le plus de succès, ou à ce qu'ils pourraient trouver comme épanouissement dans la vie.

Pour le mentor, il s'agit d'élucider des sujets complexes, tels que la durabilité, de trouver comment transmettre des cadres scientifiques fondamentaux à différents groupes, d'explorer la santé et l'écotourisme du sujet pour mettre en évidence les compétences clés, ou de développer différentes activités d'apprentissage qui permettent aux participants de pratiquer l'esprit d'entreprise - par exemple en développant et en testant des idées avec différents groupes cibles.

Le programme est organisé en trois cours différents, qui se composent à leur tour de plusieurs modules ou chapitres, chacun étant conçu pour aider les jeunes entrepreneurs à passer de la compréhension fondamentale à l'application pratique. Cette structure favorise une progression logique, ce qui permet aux participants de s'engager plus facilement dans le contenu et d'élaborer leurs propres projets d'écotourisme.



Cours 1 : Durabilité et écotourisme



Le premier cours propose une introduction complète à la durabilité et à son rôle essentiel dans l'écotourisme. En établissant des bases solides en matière de pratiques durables, les participants découvrent les aspects environnementaux, sociaux et économiques qui sous-tendent les initiatives réussies en matière d'écotourisme. Ce cours explore les principes clés de la durabilité et examine comment ils peuvent être intégrés dans les entreprises touristiques, aidant les mentorés à développer un état d'esprit qui donne la priorité au bien-être écologique et communautaire à long terme.



Valeurs



Compétences



Ambitions

Cours 2 : Ma carrière dans l'écotourisme



Le deuxième cours met l'accent sur l'individu, en explorant les carrières personnelles dans l'industrie de l'écotourisme. Cette phase encourage les participants à réfléchir profondément à leurs propres valeurs, compétences et ambitions. Des outils tels que le cadre IKIGAI sont introduits pour aider les mentorés à identifier leur objectif unique et leur potentiel dans le domaine. En outre, des discussions sur les objectifs de développement intérieur (IDG) sont intégrées, mettant l'accent sur la culture de la conscience de soi, de la résilience et de l'autonomie. Cette approche holistique aide les participants à aligner leurs aspirations personnelles et professionnelles, préparant ainsi le terrain pour des contributions significatives à l'industrie.



Valeurs



Compétences



Ambitions

Cours 3 : Mon projet d'écotourisme



Le dernier cours est pratique et axé sur les projets, guidant les participants dans le processus de développement et de test de leurs propres initiatives d'écotourisme. Avec une meilleure compréhension de l'industrie et de leurs propres aspirations professionnelles, les mentorés passent à l'action. Ils appliquent les connaissances et les idées acquises lors des cours précédents pour concevoir, prototyper et affiner leurs projets. Les mentors fournissent un soutien et un retour d'information tout au long de ce processus, aidant les participants à relever les défis et à faire les ajustements nécessaires. Cette phase pratique permet aux mentorés de donner vie à leurs idées, en les préparant aux réalités du lancement d'une entreprise durable dans le secteur de l'écotourisme.



Conception



Prototype



Affiner

Pourquoi 3 cours ?

La structure du programme en trois cours est délibérément conçue pour offrir un parcours d'apprentissage cohérent et complet. En commençant par un thème général sur la durabilité et en se concentrant sur le développement de carrière individuel et l'exécution de projets, le programme aide les participants à renforcer leur confiance et leurs compétences étape par étape. Cette progression logique favorise un engagement plus profond et maximise les chances de réussite, en dotant les jeunes entrepreneurs des compétences, des connaissances et des expériences nécessaires pour prospérer dans le domaine émergent de l'écotourisme.

Les sections suivantes mettent en évidence ce que nous pensons qu'un mentor doit savoir pour planifier et adapter son propre programme - en commençant par la manière d'encadrer et de diriger les participants.



Orchestrer un Programme de formation

Différents rôles de leadership

Lors de la conception et de la gestion d'un programme de formation complet, quel qu'il soit, mais en particulier pour les jeunes entrepreneurs, il est important de reconnaître qu'en tant qu'organisateur solitaire, vous devez "porter" de nombreuses casquettes différentes, ou être un "touche-à-tout". Cela signifie que vous devez être prêt à assumer différents rôles de leadership en fonction de la situation, c'est-à-dire être l'"orchestrateur" lorsque vous vous concentrez sur la planification, l'"éducateur" lorsque vous essayez de déterminer qui est votre public cible et quels sont ses besoins en matière d'acquisition de nouvelles connaissances - et bien d'autres choses encore. Mais le rôle le plus important est celui du mentor - le rôle auquel vous reviendrez la plupart du temps.

Le mentor joue un rôle crucial en approfondissant les aspirations et les besoins de chaque participant, en lui fournissant des conseils et un soutien personnalisés pour l'aider à naviguer dans son parcours entrepreneurial.

L'orchestrateur de programme est chargé de concevoir un programme de formation cohérent qui correspond à la dynamique du groupe, en sélectionnant soigneusement le contenu et en planifiant les sessions pour équilibrer l'apprentissage et la pratique.

L'éducateur élabore et anime des séminaires, des ateliers, des hackathons et d'autres activités similaires, en créant des expériences d'apprentissage pratiques et attrayantes qui répondent aux besoins spécifiques du public. En outre, le **bâtisseur de communauté** favorise un environnement de soutien et de collaboration, encourageant la mise en réseau et l'apprentissage entre pairs parmi les participants. Enfin, l'**évaluateur** évalue en permanence l'efficacité du programme, en recueillant des informations en retour et en procédant aux ajustements nécessaires pour que la formation atteigne ses objectifs et produise des résultats mesurables. Chaque rôle est essentiel pour créer un programme de formation solide et dynamique qui dote les jeunes entrepreneurs des compétences et des connaissances dont ils ont besoin pour réussir.

Le rôle de mentor

Dans ce contexte particulier, nous avons choisi d'appeler nos formateurs et les participants au programme, respectivement, mentors et mentorés. Bien que le programme nécessite un leadership capable de porter de nombreuses "casquettes" différentes - comme indiqué dans le paragraphe ci-dessus - nous avons choisi d'appeler le formateur un mentor parce que c'est le rôle le plus prononcé dans le programme de formation.

Un mentor est une personne expérimentée qui aide à guider et à soutenir une personne moins expérimentée, appelée mentoré. Le rôle d'un mentor ne se limite pas à partager des connaissances. Il s'agit d'établir une relation de confiance qui aide le mentoré à s'épanouir sur le plan personnel et professionnel. Contrairement aux éducateurs formels, qui se concentrent sur l'enseignement de sujets spécifiques et la notation, les mentors offrent des conseils personnalisés basés sur les objectifs et les défis uniques du mentoré. Les mentors prennent le temps de comprendre les rêves et le potentiel de leurs protégés. Ils écoutent, observent et s'engagent dans des conversations significatives pour découvrir ce qui passionne le mentoré et les domaines dans lesquels il a besoin de soutien. Cela permet aux mentors de donner des conseils sur mesure et d'offrir des opportunités qui correspondent aux aspirations du mentoré. Les mentors fournissent également un retour d'information, jouent le rôle de conseillers et aident les mentorés à faire face à des situations délicates.

En réfléchissant au rôle de mentor, la théorie constructiviste de Vance Peavy en matière d'orientation professionnelle offre de précieuses indications. L'approche de Peavy met l'accent sur le fait que les individus construisent activement leurs propres réalités à travers leurs expériences, leur langage et leurs interactions sociales. Cette perspective correspond bien à l'accent mis par notre programme sur un soutien holistique et personnalisé. En écoutant attentivement les histoires que les mentorés racontent sur eux-mêmes et leurs ambitions, les mentors peuvent les aider à explorer, à réfléchir et à remodeler leurs récits de manière à découvrir un sens et un objectif plus profonds. Ce processus reconnaît que le parcours d'un mentoré est façonné par l'évolution de son image de soi et par un contexte social plus large, offrant ainsi une forme d'orientation plus riche et plus nuancée.

Contrairement aux coachs, qui se concentrent généralement sur des objectifs de performance spécifiques dans un délai déterminé, les mentors offrent un soutien holistique à plus long terme. Les coachs visent à développer des compétences particulières ou à atteindre certains résultats, tandis que les mentors se concentrent sur le développement global de la personne guidée. Les deux rôles nécessitent de bonnes capacités d'écoute et de communication, mais les mentors passent plus de temps à comprendre le contexte de vie plus large de la personne guidée.

Par essence, les mentors vont au-delà des tâches et des défis immédiats, en se concentrant sur le potentiel futur de la personne guidée. Ils inspirent, motivent et poussent les personnes guidées à atteindre leur plein potentiel, en leur offrant un espace sûr pour se développer.

En comprenant et en s'alignant sur les aspirations de leurs bénéficiaires, les mentors jouent un rôle clé dans leur parcours personnel et professionnel, offrant un soutien qui va au-delà de ce que l'éducation formelle ou le coaching peuvent apporter. Bien que les définitions puissent varier, voici celles avec lesquelles nous avons travaillé.

Ne pas se sentir qualifié

Cela dit, les mentors ne sont pas créés de toutes pièces. Il est important de reconnaître qu'il peut également s'agir d'une expérience d'apprentissage pour les nouveaux mentors (ou les mentors plus expérimentés) afin qu'ils développent leurs compétences en matière d'accompagnement. Peut-être souhaitez-vous guider de jeunes entrepreneurs dans le domaine du tourisme de santé écologique, mais vos connaissances et votre expérience en matière de mentorat sont limitées. Il faut bien commencer quelque part et, dans le cas de ce programme, ce quelque part pourrait être vos propres connaissances - avoir des idées sur l'entrepreneuriat et/ou le développement durable et/ou le tourisme, être prêt à apprendre et à explorer, et à poser les bonnes questions à vos mentorés.

Certains mentors peuvent être confrontés à l'idée de ne pas être qualifiés - "que sais-je ?" - "Comment puis-je aider si je ne peux pas leur dire quoi faire ?"¹ tandis que d'autres luttent pour rester silencieux - même s'ils disposent d'un puits illimité de réponses aux diverses questions posées par un mentoré. Une réponse possible à ces deux situations est de les considérer comme des opportunités d'apprentissage. Il s'agit d'explorer différentes voies avec le mentoré, tout en s'exerçant à poser des questions ouvertes - sur le pourquoi et le comment. Parfois, vous connaissez une réponse potentielle, mais peut-être y a-t-il d'autres réponses qui méritent d'être explorées en premier lieu ? En fait, ce qui est important, c'est de faire la distinction entre le rôle que vous jouez dans différents contextes. Parfois (en particulier dans ce programme - nous y reviendrons plus tard), votre rôle peut être celui d'un éducateur, c'est-à-dire que vous organisez des séminaires où vous vous concentrez sur l'énoncé de faits, alors que parfois vous jouez le rôle de conseiller, en suggérant différentes voies à suivre ; mais le plus souvent, vous jouerez le rôle de mentor en posant des questions ouvertes et en explorant différentes voies avec votre stagiaire. Ce n'est pas toujours à vous de lui fournir une réponse ; en tant que mentor, vous l'incitez à structurer son processus d'apprentissage et à chercher lui-même les réponses.

Parfois, la réponse à une question n'est pas aussi simple que nous le pensons, parfois il faut aller plus loin pour découvrir les causes profondes d'un problème ou pour explorer des motivations plus profondes. C'est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit de trouver des problèmes qui valent la peine d'être résolus, ce qui est au cœur même de l'esprit d'entreprise. Les problèmes peuvent être résolus d'innombrables façons ; la détermination de la bonne solution se fait rarement sur un coup de tête. Il faut développer un état d'esprit curieux, ce qui est une compétence à part entière, utile à la fois au mentor et à la personne guidée.

Lors de l'adaptation de ce programme, un mentor peut jouer différents rôles. Même si l'idée générale est la même - explorer les opportunités avec les participants et les guider sans jugement, un mentor peut choisir de mettre en œuvre le programme de formation développé dans le cadre du projet GRASSROOTS tel quel, avec des modifications limitées ; un autre peut choisir d'interagir plus étroitement avec le groupe afin de mettre en œuvre davantage de changements, ou d'importer des idées provenant d'autres projets ou programmes.

¹. Souvent appelé syndrome de l'imposteur : <https://www.merriam-webster.com/dictionary/impostor%20syndrome>

Principaux enseignements

Le rôle d'un mentor auprès d'un jeune, qui consiste à le guider dans un processus de réflexion et à prendre les mesures appropriées en fonction de ses émotions, de ses intérêts et des possibilités qui s'offrent à lui d'en apprendre davantage et de développer une carrière dans l'écotourisme, est multiple et crucial. Voici comment un mentor peut remplir ce rôle efficacement :

- 1. Compréhension et empathie :** Le mentor doit s'efforcer de comprendre les émotions, les intérêts et les aspirations de la personne guidée en matière d'écotourisme. En faisant preuve d'empathie à l'égard de leurs sentiments et de leurs expériences, le mentor peut créer un environnement favorable et stimulant pour la croissance de la personne guidée.
- 1. Orientation et instruction :** Le mentor fournit des conseils constants aux mentorés, les aidant à comprendre les techniques, les méthodes de travail et les meilleures pratiques spécifiques au métier. Il leur fournit des instructions claires et détaillées pour les guider dans leur apprentissage.
- 1. Encouragement et soutien :** Le mentor encourage et soutient les mentorés dans leurs efforts pour acquérir de nouvelles compétences. Il reconnaît leurs progrès et les encourage à poursuivre.
- 1. Exploration et découverte :** Encouragez les mentorés à explorer leurs intérêts en matière d'écotourisme par le biais de diverses activités telles que la recherche, les sorties sur le terrain et les expériences pratiques. Aidez-les à découvrir leurs passions, leurs points forts et leurs centres d'intérêt dans ce domaine.
- 1. Pensée critique et réflexion :** Guidez les mentorés dans des exercices de pensée critique et de réflexion sur leurs expériences en matière d'écotourisme. Encouragez-les à analyser différentes perspectives, à évaluer les impacts environnementaux et sociaux du tourisme et à prendre en compte les considérations éthiques.
- 1. Définition des objectifs et planification des actions :** Aider les mentorés à fixer des objectifs spécifiques et réalisables liés à leurs aspirations professionnelles dans le domaine de l'écotourisme. Aidez-les à élaborer des plans d'action décrivant les étapes à suivre pour atteindre leurs objectifs, y compris l'acquisition de compétences pertinentes, l'acquisition d'expérience et la création de réseaux.
- 1. Développement des compétences et opportunités d'apprentissage :** Identifier les opportunités d'apprentissage permettant aux mentorés de développer les compétences et les connaissances requises pour une carrière dans l'écotourisme. Il peut s'agir de recommander des cours, des ateliers, des stages ou des opportunités de bénévolat.



Plus d'enseignements clés

8. Mise en réseau et mentorat : Faciliter les connexions entre les mentorés et les professionnels travaillant dans l'industrie de l'écotourisme. Encouragez-les à chercher un mentor auprès de personnes expérimentées qui peuvent les guider, les conseiller et les soutenir dans leur cheminement de carrière.

9. Transmission des valeurs et de la culture professionnelle : Le mentor transmet non seulement des compétences techniques, mais aussi les valeurs, les normes et la culture professionnelle associées au métier. Il insiste sur l'importance de l'honnêteté, de la qualité du travail, du respect des clients et des collègues, etc.

10. Encouragement de l'autonomie : Tout en guidant l'apprenti, le mentor encourage son autonomie et son esprit d'initiative. Il donne à l'apprenti la possibilité d'assumer des responsabilités et de développer sa propre expertise.

11. Promouvoir la conscience de soi et la croissance : Favoriser la connaissance de soi chez les bénéficiaires en les encourageant à réfléchir à leurs forces, leurs faiblesses, leurs valeurs et leurs intérêts. Aidez-les à identifier les domaines de croissance et de développement et soutenez-les en prenant des mesures proactives pour améliorer leurs compétences et leurs capacités.

12. Inspiration et motivation : Inspirer les mentorés en partageant des histoires de réussite, des modèles et des exemples d'initiatives d'écotourisme ayant un impact. Motivez-les à poursuivre leur passion pour la durabilité et la conservation à travers leur carrière dans l'écotourisme.

13. Célébrer : avec les bénéficiaires, chaque petit pas en avant ou en arrière pour les aider à reconnaître leurs échecs, car il s'agit d'une étape d'apprentissage qui les aide à grandir à partir de leurs réalisations et les motive.

Globalement, le rôle d'un mentor est de guider, de soutenir et de responsabiliser les personnes guidées dans leur parcours vers une carrière épanouissante et réussie dans l'écotourisme, tout en favorisant également leur développement personnel et professionnel. Par le biais du mentorat, les bénéficiaires peuvent développer la confiance, les compétences et la résilience dont ils ont besoin pour avoir un impact significatif dans le domaine de l'écotourisme et contribuer à l'amélioration de la qualité de vie et au développement durable.



Planifier ou adapter un programme de formation

Lors de la planification ou de l'adaptation d'un programme de formation destiné aux entrepreneurs de toute nature, il est généralement utile, tant pour l'orchestrateur que pour le participant, de penser que chaque personne² qu'ils rencontrent possède un ensemble unique d'expériences, de connaissances et de compétences que personne d'autre ne possède, n'a jamais possédé et ne possèdera jamais. Si cela est vrai, chaque individu a la possibilité d'apporter au monde de nouvelles idées et solutions qu'il est le seul à pouvoir imaginer. Nous pensons que l'objectif de tout programme d'entrepreneuriat devrait être de débloquer ces opportunités - en considérant l'individu pour ce qu'il est, et en trouvant des moyens de créer un espace sûr où il peut se développer et évoluer. Comprendre les besoins de chaque individu et tenter de répondre à ces besoins dans la mesure du possible. Cela implique de nombreuses choses, mais comprendre que les gens ont des façons différentes d'apprendre en est une. Établir des relations au sein des groupes - afin que les gens se sentent en sécurité et à l'aise pour partager leurs idées et se montrer vulnérables - en est une autre. Enfin, la définition d'objectifs clairs est essentielle pour aller de l'avant. Dans les prochains chapitres, nous approfondirons ce point.

2. Grossièrement paraphrasé / inspiré par Robert Greene dans son livre "Mastery".



Définir et attirer le public cible

Lors de la mise en place d'un programme d'entrepreneuriat pour les jeunes entrepreneurs, il est essentiel de définir clairement votre public cible. Considérez le groupe d'âge que vous souhaitez atteindre, par exemple les lycéens (15-18 ans), les étudiants (18-24 ans) ou les jeunes professionnels (25-30 ans). Chaque groupe a des besoins et des disponibilités distincts, qui influenceront la programmation et le contenu de votre programme.

Conditions locales et disponibilité

- Il est essentiel de comprendre les conditions locales pour planifier efficacement les programmes. Pour les participants d'âge scolaire, il faut tenir compte des heures après l'école, des week-ends et des vacances scolaires. Les étudiants de l'enseignement supérieur peuvent avoir des horaires plus souples, mais ils sont souvent plus occupés pendant les périodes d'examen. Les jeunes professionnels peuvent préférer les événements organisés le soir ou le week-end en raison de leurs engagements professionnels. En outre, il convient de tenir compte des calendriers culturels et des fêtes locales afin d'éviter tout conflit avec des événements ou des fêtes importantes.

Considérations relatives à la programmation

- **Événements de jour** : Convient aux étudiants pendant les vacances ou à ceux qui ont un emploi du temps flexible. Les avantages sont un niveau d'énergie élevé et un meilleur accès aux ressources et aux conférenciers invités. Les inconvénients sont les conflits potentiels avec l'école ou le travail.
- **Événements en soirée** : Idéales pour les jeunes professionnels et les étudiants ayant des obligations dans la journée. Ils peuvent être plus détendus mais peuvent souffrir de la fatigue des participants après une longue journée.
- **Événements du week-end** : Ils conviennent aux ateliers intensifs ou aux sessions plus longues. Ils permettent des expériences immersives mais peuvent entrer en conflit avec le temps personnel ou familial.
- **Calendrier saisonnier** : Les programmes d'été peuvent tirer parti du temps libre des étudiants, mais la fréquentation peut diminuer en raison des vacances ou du fait que les étudiants prennent un emploi supplémentaire pendant l'été. Les programmes d'hiver évitent ce problème, mais ils doivent tenir compte des périodes de vacances et, selon l'endroit où vous vivez, des éventuelles perturbations météorologiques.

L'attrait du contenu

- Pour attirer votre public cible, adaptez le contenu à ses intérêts et à ses aspirations professionnelles. Utilisez des activités pratiques et attrayantes qui se rapportent directement aux applications du monde réel. Incorporez des éléments interactifs tels que des conférenciers invités, des visites sur le terrain et des projets pratiques, en veillant à ce que le contenu soit pertinent et offre des avantages tangibles, tels que le développement des compétences, les possibilités de mise en réseau et l'élaboration d'un curriculum vitae.
- À cet égard, il est particulièrement important de souligner les avantages qu'il y a à trouver des conférenciers invités ou à organiser des visites d'étude auxquels les mentorés peuvent s'identifier, qu'il s'agisse d'une personne de leur groupe d'âge, d'un pays similaire ou d'une situation socio-économique similaire. Quel que soit le message, il est essentiel de trouver une personne capable de le transmettre efficacement.

Organisation de l'information et planification des événements

La planification efficace d'un événement nécessite des outils d'organisation solides. Des logiciels tels que Microsoft Excel, Google Sheets ou des plateformes spécialisées dans la gestion d'événements (Eventbrite, Trello, etc.) peuvent rationaliser le processus.

Excel/Google Sheets :

Créer des calendriers détaillés pour les événements, suivre les inscriptions, contrôler la fréquentation, et gérer les budgets. Utilisez des modèles pour plus de cohérence et d'efficacité.

- **Exemple** : Créez des colonnes pour les noms des participants, les informations de contact, les dates des sessions, les présences et les notes de progression.
- **Suivi des objectifs d'apprentissage** : Utilisez une feuille séparée pour enregistrer les objectifs d'apprentissage individuels et les étapes importantes. Incluez des colonnes pour la description des objectifs, les dates cibles, les mises à jour des progrès et les commentaires du mentor.

Profils personnels et suivi des progrès

Maintenir des profils personnels pour chaque participant afin de suivre leur parcours et leurs réalisations. Il peut s'agir de

- **Informations sur le participant** : Nom, coordonnées, antécédents et intérêts.
- **Objectifs d'apprentissage** : Objectifs spécifiques et mesurables fixés au début du programme.
- **Notes d'avancement** : Des mises à jour régulières sur l'avancement des objectifs, les défis rencontrés et les réalisations.
- **Registres de présence** : Registres des sessions suivies et des niveaux de participation.
- **Retour d'information et évaluations** : Retour d'information du mentor et des pairs, auto-évaluations et évaluations formelles.

Si Excel et Google Sheets offrent la solution la plus simple pour organiser ce type d'information, si l'organisation de ces types de programmes est quelque chose que vous souhaitez faire plusieurs fois, ou quelque chose que vous faites dans le cadre de vos activités professionnelles, envisagez d'utiliser la boîte à outils de GRASSROOTS pour trouver des outils qui répondent à vos besoins. Des plateformes comme Zoho peuvent par exemple être utilisées pour créer des événements, des programmes d'apprentissage, suivre les progrès et bien plus encore.



Conseils pour une planification réussie des événements

- **Commencez tôt** : Commencez à planifier longtemps à l'avance pour trouver des lieux, des intervenants et du matériel.
- **Une communication claire** : Veiller à ce que tous les participants soient bien informés des détails de l'événement, des attentes et des changements.
- **Plans de secours** : Prévoyez des plans d'urgence en cas de problèmes potentiels tels que l'annulation d'un orateur ou des difficultés techniques.
- **Mécanisme de retour d'information** : mettre en place un système de collecte et d'exploitation du retour d'information des participants afin d'améliorer continuellement le programme.



Différentes manières d'apprendre

Afin d'atteindre et de guider un groupe diversifié d'individus dans le cadre d'un programme comme celui-ci, chaque mentor doit réfléchir à la manière dont il transmet les connaissances lorsqu'il décide des éléments constitutifs du programme. L'acquisition de nouvelles connaissances est un processus à multiples facettes qui doit répondre à différents styles d'apprentissage et besoins personnels. La lecture de livres, d'articles et de documents de recherche permet à certains apprenants d'approfondir les théories et les concepts à leur propre rythme. Regarder des vidéos pédagogiques, des documentaires et des présentations peut apporter aux apprenants visuels et auditifs une compréhension contextuelle et dynamique, et il est tout aussi important de pouvoir faire des pauses et réécouter les documents. Parler à voix haute, avec ou pour soi-même, dans le cadre de discussions, de présentations ou en enseignant à d'autres personnes, permet de renforcer les connaissances en faisant appel à plusieurs sens et en clarifiant les idées.

La participation active, telle que la pratique, les jeux de rôle et les discussions de groupe, permet un apprentissage par l'expérience, rendant les connaissances acquises plus pratiques et plus mémorables. Certaines personnes assimilent de nouvelles connaissances en écoutant simplement, d'autres ont besoin de prendre des notes ou de se parler à elles-mêmes ou à un public. En combinant ces méthodes, les mentors peuvent répondre efficacement aux préférences d'apprentissage variées de leurs élèves, garantissant ainsi une compréhension complète du matériel en question.

La génération d'aujourd'hui a été façonnée par des contenus immersifs de petite taille, qu'il s'agisse de tutoriels en ligne rapides ou de vidéos courtes et percutantes. Si certaines personnes sont à l'aise avec les longs exposés, la plupart des jeunes entrepreneurs s'épanouissent dans des environnements où l'information est présentée de manière claire et concise, avec un engagement régulier. Il est essentiel d'en tenir compte lors de l'organisation des présentations. Si certains groupes sont capables de travailler pendant une heure d'affilée, d'autres ont besoin de très courtes pauses toutes les 25-30 minutes.



Aperçu du projet GRASSROOTS

Au cours du projet Grassroots, plusieurs de ces approches ont été testées. Par exemple, lors du Hackathon à Matera, les participants ont travaillé en équipe, mêlant des discussions sur l'écotourisme à des activités ludiques telles que des chasses au trésor, ce qui, une fois encore, souligne l'importance de s'amuser et de mélanger différentes activités pour maintenir l'engagement du groupe. À Bruxelles, nous avons compris l'importance de la participation active et de l'apprentissage par l'expérience, en passant de l'analyse territoriale des sites touristiques de la ville à un jeu axé sur la durabilité - que nous avons également mêlé à des visites d'étude auprès d'entrepreneurs locaux sur le terrain. En introduisant un ensemble diversifié de méthodes et d'activités d'apprentissage, nous avons constaté qu'il était plus facile de favoriser une communauté d'apprentissage, de partage des connaissances et de mentorat. Mais nous avons également réalisé que le mentor est lui aussi un étudiant dans un sens, ou que lorsque vous vous considérez comme tel, vous avez beaucoup à apprendre en vous engageant réellement auprès des jeunes. Nous avons découvert que les mentors gagnent énormément à se considérer comme des apprenants, en acquérant de nouvelles perspectives grâce à un engagement significatif avec les jeunes.

Ces expériences ont renforcé la valeur de l'introduction de diverses méthodes et activités d'apprentissage pour favoriser un sentiment de communauté, encourager le partage des connaissances et établir de solides relations mentor-mentoré.



La liste ci-dessous propose une série d'activités inspirées de ces idées. Utilisez-les comme point de départ pour adapter votre programme aux besoins uniques et aux préférences d'apprentissage de votre groupe.

Session de lecture et de réflexion :

- Distribuez des articles, des chapitres de livres ou des documents de recherche pertinents avant la session.
- Prévoir un temps de lecture individuelle suivi d'une période de réflexion : par exemple, lire 1 à 3 articles quelques jours avant la session.
- Mener une discussion de groupe au cours de laquelle les mentorés partagent leurs idées et leurs interprétations.

Atelier d'analyse vidéo :

- Avant ou pendant une session d'apprentissage, regardez un film ou un documentaire en rapport avec le sujet, voir les conseils supplémentaires et les liens utiles sous Cours 1-3 aux pages [45](#), [52](#) et [58](#).
- Faites des pauses à des moments clés pour discuter des aspects importants du film, le cas échéant.
- Fournir une feuille de travail/mentimètre pour que les mentorés notent les points importants et les questions à discuter après le film (exemple de l'analyse d'un dossier commercial).

Conférence interactive et questions-réponses :

- Faire un exposé sur un sujet essentiel, en utilisant des supports visuels tels que des diapositives et des diagrammes.
- Encouragez les stagiaires à poser des questions tout au long de la présentation et après celle-ci.
- Demandez aux mentorés de résumer les points clés dans leurs propres mots à la fin, soit ouvertement, soit à l'aide d'outils numériques tels que Mentimeter. Gardez à l'esprit que certaines personnes peuvent avoir peur de s'exprimer, même si elles sont très compétentes. Comment pouvez-vous créer les conditions pour qu'elles se sentent plus à l'aise ?

Jeux de rôle et exercices de simulation :

- Organiser des jeux de rôle basés sur des scénarios réels en rapport avec le développement durable et l'écotourisme.
- Répartissez les mentorés en petits groupes et attribuez-leur différents rôles, c'est-à-dire comprendre les besoins des clients, la compréhension locale et les opportunités.
- Animez une séance de débriefing au cours de laquelle chaque groupe discute de ce qu'il a appris de l'exercice.

Sessions d'apprentissage :

- Assigner des sujets aux mentorés pour qu'ils fassent des recherches et préparent des mini-présentations.
- Demandez à chaque stagiaire d'enseigner son sujet au groupe, afin de favoriser un environnement d'apprentissage par les pairs.
- Fournir un retour d'information sur les compétences de présentation et l'exactitude du contenu, en mettant l'accent sur la clarification et en utilisant des questions ouvertes pour aider le présentateur à s'améliorer.

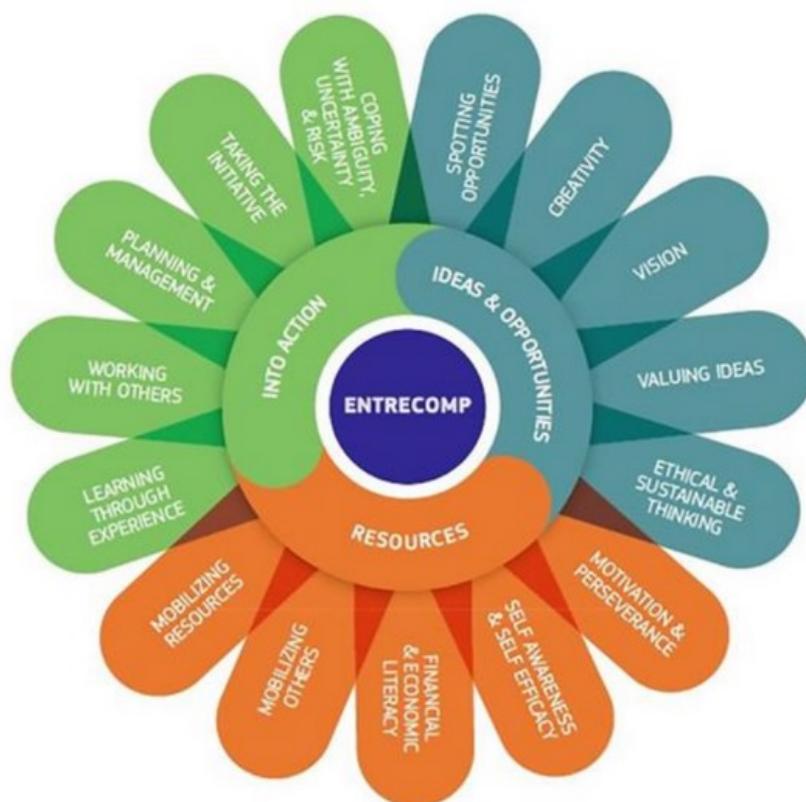
Développer des objectifs d'apprentissage et le cadre de compétences de base

Afin de tirer pleinement parti de ce programme, chaque mentor doit avoir une compréhension cohérente de l'entrepreneuriat - l'élément fondamental qui permet de transformer toute idée en quelque chose de réel et de tangible. Dans ce guide, nous nous référons au travail effectué par Bacigalupo et al. (2016), qui ont co-rédigé un rapport politique sur les compétences entrepreneuriales avec la Commission européenne en 2016 : il s'agit essentiellement de développer un cadre qui met en évidence les compétences clés de l'entrepreneuriat et la manière dont elles peuvent être explorées dans différents contextes éducatifs - le cadre EntreComp.

"Le cadre de compétences en entrepreneuriat, également connu sous le nom d'EntreComp, offre un outil pour améliorer la capacité entrepreneuriale des citoyens et des organisations européens. Le cadre vise à établir un consensus autour d'une compréhension commune de la compétence entrepreneuriale en définissant trois domaines de compétence, une liste de 15 compétences, des résultats d'apprentissage et des niveaux de compétence, auxquels les initiatives actuelles et futures peuvent se référer".

Nous utilisons le cadre EntreComp tel qu'il a été adopté par la Commission européenne dans un souci d'unité puisqu'il est déjà établi comme référence commune dans le domaine .³

Le modèle EntreComp



3. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). EntreComp : L'entrepreneur-Cadre de compétences pour les navires. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne ; EUR 27939 EN ; doi:10.2791/593884

Développer des objectifs d'apprentissage

- Le cadre de compétences Grassroots

Bien que l'Entrecomp ne fasse pas partie du programme de formation en tant que tel, son contenu a été une source d'inspiration lors de l'élaboration du programme et de son référentiel de compétences correspondant - le cadre de compétences Grassroots.

Ainsi, le cadre de compétences Grassroots est conçu pour guider les participants à travers un parcours d'apprentissage qui équilibre la théorie et la pratique, en mettant l'accent sur le développement individuel et l'impact sur la communauté. Il est structuré en quatre (+ un) domaines thématiques (domaines de compétences) et 12 (+ trois) domaines de compétences. Il est également accompagné d'une grille établissant trois niveaux de compétences acquises (assistées, autonomes et collaboratives). Les quatre + un domaines de compétences (nous avons ajouté les compétences développées par ce guide du mentor comme faisant partie du cadre) sont :

1. Durabilité et sensibilisation à l'environnement
2. Inclusion sociale et engagement communautaire
3. Expertise technique et professionnelle en écotourisme
4. Compétences entrepreneuriales et de gestion
5. Compétences en matière d'éducation et de mentorat

Ce cadre garantit que les participants peuvent :

- Comprendre et appliquer les principes du développement durable.
- Favoriser l'engagement communautaire et la sensibilité culturelle.
- Développer des solutions entrepreneuriales dans des contextes d'écotourisme.

En conclusion, le cadre de compétences GRASSROOTS aide les mentors à doter les mentorés des connaissances, des aptitudes et des attitudes nécessaires pour prospérer dans le domaine dynamique de l'écotourisme durable. Aligné sur le cadre EntreComp (compétences entrepreneuriales), cette structure aborde l'interaction entre la durabilité, l'inclusion sociale, l'esprit d'entreprise et l'autonomisation des communautés. Elle sert de guide aux éducateurs, aux animateurs et aux participants pour développer ensemble des compétences qui s'alignent sur les objectifs mondiaux en matière de durabilité et sur les valeurs culturelles locales.



Évaluer les progrès

L'évaluation des progrès est un élément essentiel de tout programme éducatif, car elle garantit l'amélioration continue et l'efficacité de l'expérience d'apprentissage. L'évaluation du mentoré est essentielle pour comprendre ses progrès, identifier les domaines dans lesquels il pourrait avoir besoin d'un soutien supplémentaire et reconnaître ses réalisations. Ce retour d'information personnalisé aide les apprenants à rester motivés et engagés. L'évaluation du mentor ou de l'éducateur est tout aussi importante, car elle donne un aperçu de ses méthodes d'enseignement, de l'efficacité avec laquelle il transmet le matériel et de sa capacité à impliquer et à inspirer les apprenants. Un retour d'information constructif pour les mentors peut conduire à une amélioration des pratiques d'enseignement et à de meilleurs résultats d'apprentissage. Enfin, l'évaluation du programme lui-même est essentielle pour déterminer son efficacité, sa pertinence et son impact globaux. Cela peut se faire de différentes manières - par des tests formels, des auto-évaluations ou des discussions avec le mentor responsable, en reliant les objectifs d'apprentissage du programme et ceux que l'on choisit soi-même aux résultats d'apprentissage, et en discutant de la relation entre les objectifs d'apprentissage, le programme et le mentor.

Cela peut être structuré comme un processus par étapes qui se déroule parallèlement au programme, c'est-à-dire en terminant chaque activité d'apprentissage par une session de réflexion et de discussion, où le mentor modère et prend des notes - en se concentrant principalement sur le contenu. Au-delà, l'orchestrateur peut prévoir des activités séparées où le mentor prend le temps d'évaluer individuellement chaque mentoré, et en retour, chaque mentoré prend le temps d'évaluer le mentor - par exemple sous la forme d'une enquête anonyme, de préférence à la fin du programme.

Selon la situation, l'évaluation de la contribution de quelqu'un peut être une question délicate qui nécessite de la finesse - et parfois une bonne conception et une bonne structure pour fonctionner. Aucun programme ne répondra aux goûts ou aux besoins de tout le monde, mais il est important de laisser une place à la critique constructive. Dans les sections ci-dessous, nous développons des pistes possibles pour aller de l'avant.



Évaluer les objectifs et les résultats de l'apprentissage

Objectifs d'apprentissage généraux et personnels

Alors que les tests formels constituent une possibilité d'évaluer les connaissances, par exemple en interrogeant les mentorés sur un ensemble aléatoire de questions issues des différents cours, une autre solution pourrait consister à demander aux mentorés d'écrire leur propre questionnaire basé sur le programme et leurs propres objectifs d'apprentissage (c'est-à-dire inspiré par le cadre EntreComp), y compris des questions plus générales telles que :

- Dans quelle mesure vous sentez-vous confiant dans l'application de ce que vous avez appris dans des scénarios du monde réel ?
scénarios du monde réel ?
- Pouvez-vous donner des exemples de compétences ou de connaissances spécifiques acquises dans le cadre de la formation que vous êtes le plus à même d'utiliser ?
- Y a-t-il des concepts ou des techniques particuliers que vous n'êtes pas sûr de pouvoir appliquer dans la pratique ? Si oui, lesquels et pourquoi ?
- Dans quelle mesure pensez-vous que le programme vous a préparé aux défis potentiels auxquels vous pourriez être confronté dans des situations réelles ?
- Que pouvez-vous faire pour améliorer vos lacunes à l'avenir ?

Objectifs d'apprentissage par matière

Une autre façon, beaucoup plus simple, d'évaluer les résultats de l'apprentissage peut consister à identifier les questions les plus fondamentales (c.-à-d. 3 pour chaque cours) et à interroger le mentoré sur ces sujets par le biais de questions ouvertes, plus proches de l'"examen à domicile" utilisé dans l'éducation formelle. Ici, le mentoré peut utiliser des documents largement disponibles pour expliquer dans ses propres mots les parties les plus fondamentales du programme, en terminant par une réflexion sur sa propre expérience d'apprentissage, ses objectifs futurs et les activités d'apprentissage nécessaires ; les questions en italique peuvent être utilisées pour répondre à ces questions. S'il est partagé avec le mentor, ce matériel peut aider le mentor à guider le mentoré vers la prochaine étape de son parcours, c'est-à-dire en organisant des rencontres individuelles dans le cadre des activités finales du programme.

Ce qui est important, c'est que le mentor ait la possibilité de guider le stagiaire pour qu'il comprenne ses points faibles et qu'il l'oriente vers une situation où ces points peuvent être améliorés, tout en félicitant le stagiaire pour ses réalisations. Si un quiz ne correspond pas à la structure du programme, une autre façon d'évaluer l'apprentissage peut être de se concentrer sur les présentations individuelles, c'est-à-dire d'évaluer et de fournir un retour d'information sur les présentations de projets, ou sur les présentations sous forme de sessions d'enseignement (voir les différentes façons d'apprendre, au dernier paragraphe).

Fixer un objectif en tant que mentor

La fixation d'objectifs ne doit pas se limiter au mentoré ; en fait, nous soutenons que ces types de programmes d'apprentissage peuvent être considérés comme une excellente occasion pour les mentors de développer leurs compétences également.

En fait, nous soutenons que ces types de programmes d'apprentissage peuvent être considérés comme une excellente occasion pour les mentors de développer également leurs compétences. Par exemple, le mentor peut organiser une conférence sur le leadership personnel et s'ouvrir à ses propres forces et faiblesses, ainsi qu'à ce qu'il a essayé de faire ou veut faire pour s'améliorer. Inviter quelqu'un d'autre à découvrir sa propre façon de penser montre qu'il n'y a pas de mal à être vulnérable et ouvert, par exemple sur l'état de ses connaissances, ce qui, en retour, peut permettre à tous les autres membres du groupe de s'ouvrir plus facilement. En fixant vos propres objectifs, en particulier en utilisant des systèmes qui sont généralement compris et vérifiés, vous établissez une norme que les autres doivent suivre, ce qui peut permettre à tous les autres - y compris vous - de devenir meilleurs dans la tâche de mentorat. Cela crée également une base plus solide et plus égale pour la relation mentor-mentoré, permettant éventuellement un niveau différent de transparence entre les participants, ce qui pourrait à son tour améliorer l'efficacité du groupe et accélérer les progrès.



Établir un rapport

Une fois que vous avez décidé du contenu principal du programme et trouvé une structure qui semble convenir à votre groupe, prenez le temps de réfléchir à la manière dont vous pouvez faciliter l'entrée du groupe dans le programme, en jouant le rôle de bâtisseur de communauté afin de créer un espace sûr pour vos participants. Pour ce faire, il est essentiel de comprendre la dynamique du groupe, ce qui vous aidera à choisir les activités de cohésion du groupe.

Introduction à la dynamique de groupe

Le modèle FIRO

Le modèle FIRO (Fundamental Interpersonal Relations Orientation), développé par Will Schutz, est un cadre permettant de comprendre la dynamique de groupe. Il postule que les individus ont trois besoins fondamentaux qui influencent leur comportement dans les groupes : L'inclusion, le contrôle et l'affection.

1. Inclusion : Ce besoin implique la mesure dans laquelle les individus cherchent à appartenir au groupe et à être reconnus comme des membres importants. Des besoins d'inclusion élevés peuvent conduire à une participation active, tandis que des besoins d'inclusion faibles peuvent entraîner un retrait.

1. Le contrôle : Ce besoin concerne le niveau d'influence et de responsabilité qu'un individu souhaite avoir au sein du groupe. Certains membres peuvent chercher à diriger le groupe, tandis que d'autres préfèrent suivre et recevoir des instructions.

1. L'ouverture : Ce besoin concerne le degré de proximité émotionnelle et de connexion personnelle que les individus recherchent. Un besoin d'ouverture élevé peut favoriser des relations étroites et solidaires, tandis qu'un besoin d'affection faible peut conduire à des interactions plus détachées.

Phases de développement du groupe

Les groupes passent généralement par plusieurs phases distinctes de développement :

1.Phase d'appartenance (formation) : Cette phase initiale implique que les membres du groupe se réunissent et fassent connaissance. Les individus cherchent avant tout à établir leur place au sein du groupe et à en comprendre l'objectif. Au cours de cette phase, les membres sont souvent polis et prudents, car ils cherchent à s'intégrer et à être acceptés. L'accent est mis sur l'établissement de relations, la définition de la mission du groupe et la mise en place de règles de base.

1.La phase de contrôle (Storming) : Au cours de cette phase, les conflits et la concurrence surgissent souvent lorsque les individus affirment leurs opinions et rivalisent pour obtenir de l'influence. Les luttes de pouvoir et les affrontements concernant le leadership, les rôles et la répartition des tâches sont fréquents. Les membres testent les limites et remettent en question la structure du groupe en négociant le contrôle et l'autorité décisionnelle. Cette phase est cruciale pour établir des hiérarchies et des rôles clairs au sein du groupe, ce qui peut entraîner des tensions, mais renforce en fin de compte les fondations du groupe.

1.Phase d'ouverture (normalisation) : Au fur et à mesure que les conflits sont résolus, le groupe commence à établir des normes et une cohésion. Les membres développent une confiance mutuelle, se mettent d'accord sur les règles et les rôles, et commencent à travailler de manière plus collaborative. La communication devient plus ouverte et plus honnête, et les membres se sentent à l'aise pour partager leurs idées et leurs réactions. Cette phase se caractérise par une coopération accrue et par l'accent mis sur l'établissement de relations solides et solidaires. La structure du groupe se consolide et un sentiment d'unité et d'objectif commun émerge.

1.Performant : À ce stade, le groupe travaille efficacement à la réalisation de ses objectifs. Les rôles sont bien définis et les membres sont motivés et productifs. Le groupe se caractérise par des niveaux élevés de coopération, de résolution de problèmes et de soutien mutuel. Le travail de fond effectué lors des phases d'appartenance, de contrôle et d'ouverture permet au groupe de fonctionner au mieux de ses capacités.

1.Suspension : Cette dernière étape implique la dissolution du groupe après qu'il a atteint ses objectifs. Les membres réfléchissent à leurs réalisations et à l'expérience globale du groupe, et peuvent éprouver un sentiment de perte ou d'accomplissement. Le groupe peut planifier des collaborations futures ou partir chacun de son côté, en emportant avec lui les leçons tirées de leur expérience commune.



L'importance de comprendre la dynamique de groupe

La compréhension de la dynamique de groupe est essentielle pour créer des groupes qui fonctionnent bien. Elle aide à résoudre les conflits en permettant aux dirigeants de reconnaître les besoins et les comportements sous-jacents qui sont à l'origine des différends, ce qui permet une médiation efficace. En outre, la connaissance de la dynamique de groupe améliore la collaboration, car les dirigeants peuvent favoriser un environnement dans lequel les forces des membres sont utilisées et les faiblesses atténuées. Cette prise de conscience accroît également l'engagement, car la prise en compte des besoins individuels permet aux membres de se sentir valorisés et compris, ce qui se traduit par un engagement plus fort en faveur des objectifs du groupe. En fin de compte, une dynamique de groupe bien gérée optimise les performances en améliorant la prise de décision, en encourageant l'innovation et en stimulant la productivité, car les membres travaillent en synergie pour atteindre des objectifs communs. La section suivante donne un aperçu des exercices qui peuvent être utiles pour rendre ces connaissances exploitables.

Exercices pour briser la glace dans les nouveaux groupes

1. Hypothèses en binôme : Dans cette activité brise-glace, les participants sont divisés en paires et doivent répondre à huit questions stéréotypées sur l'autre sans discussion préalable. Ces questions peuvent porter sur le lieu de naissance, le nombre de frères et sœurs, le plat préféré, les compétences, les passions, les talents cachés, le passe-temps favori et l'endroit que l'on rêve de visiter. Chaque personne écrit ce qu'elle pense des réponses de son partenaire. Après avoir deviné les réponses, les paires discuteront de leurs réponses réelles et les compareront à leurs suppositions, révélant ainsi leur degré d'exactitude ou d'inexactitude.

L'objectif de cet exercice est de montrer que nos suppositions sur les gens sont souvent erronées. Il souligne l'importance de poser des questions et de rechercher activement des informations plutôt que de se fier à des idées préconçues. Ce principe est également essentiel dans le monde des affaires ; lorsque vous développez une nouvelle idée, la meilleure façon de valider vos hypothèses est de formuler des questions perspicaces et de vous engager auprès de votre public cible pour vérifier si vos hypothèses se vérifient. Cette approche favorise une meilleure compréhension, l'innovation et la réussite, tant dans les interactions personnelles que dans les entreprises professionnelles.

1. Deux vérités et un mensonge : chaque membre partage deux vérités et un mensonge à son sujet. Le groupe devine alors quelle affirmation est le mensonge. Cet exercice encourage le partage d'informations personnelles d'une manière amusante et engageante, aidant les membres à se connaître.

1. Le nœud humain : Les membres du groupe se placent en cercle, tendent la main à deux personnes différentes, puis tentent de se démêler sans lâcher la main de l'autre. Cette activité favorise le travail d'équipe, la résolution de problèmes et le rire, tout en atténuant la gêne initiale.

Relever les défis de l'orchestration de la formation Grassroots

Attirer les participants

Si vous lancez un programme pour la première fois sans public cible prédéfini, le marketing et la sensibilisation deviennent essentiels. Utilisez les médias sociaux, les écoles locales, les universités, les centres communautaires et les réseaux professionnels pour promouvoir le programme. Mettez en avant les avantages uniques du programme et proposez des incitations telles que des certificats, des prix ou des opportunités de réseautage avec des professionnels du secteur.

Gérer les absences et les problèmes d'engagement

- **Absence** : Assurez le suivi des participants qui n'assistent pas aux événements prévus. Un appel ou un courriel rapide peut vous aider à comprendre leurs raisons et à adapter les futures sessions en conséquence. Proposer des options de participation flexibles ou enregistrer les sessions pour les visionner ultérieurement peut améliorer la participation.
- **Faible engagement** : Créez un environnement accueillant qui encourage la participation. Utilisez des brise-glace, des activités interactives et des discussions en petits groupes pour favoriser l'engagement. Pour ceux qui semblent désengagés, des contrôles personnels peuvent aider à identifier les problèmes et à offrir un soutien.
- **Réticence à s'ouvrir** : Instaurez la confiance par une communication cohérente et empathique. Encouragez le partage en montrant l'exemple et en faisant preuve de vulnérabilité. Utilisez des outils de retour d'information anonymes pour permettre aux participants d'exprimer leurs préoccupations sans crainte.
- **Gestion des conflits** : Établir dès le départ des normes de groupe et des protocoles de résolution des conflits clairs. Traitez les conflits rapidement et équitablement, en mettant l'accent sur la médiation et la compréhension mutuelle. Des sessions de formation sur le travail d'équipe et la communication peuvent permettre d'éviter de nombreux problèmes.



Adopter la flexibilité - Modifier le programme en cours de route

En tant que mentor dans le domaine du tourisme de santé écologique, la capacité d'adaptation est essentielle pour s'assurer que vos bénéficiaires tirent le meilleur parti de chaque session. Il peut arriver que le groupe ne soit pas prêt pour le contenu que vous avez prévu, ou que vous ne parveniez à couvrir qu'une partie de la matière. Dans ce cas, être prêt à s'adapter - en partageant des documents supplémentaires le soir même, en répondant aux questions, en clarifiant les concepts ou en réorganisant les sessions à venir - peut s'avérer inestimable. Cette flexibilité vous permet de combler les lacunes, de renforcer les résultats de l'apprentissage et de veiller à ce que les participants se sentent soutenus dans leur parcours entrepreneurial. En restant réactif et ouvert au changement, vous renforcez l'impact du programme et aidez les mentorés à progresser en toute confiance.

Élargir la notion d'entrepreneur

Il n'est pas rare que les gens associent l'esprit d'entreprise et les entrepreneurs à des personnes comme Elon Musk ou Bill Gates. Des milliardaires qui dirigent de grandes entreprises multinationales et qui pensent que le terme est en quelque sorte réservé à ces personnes. Il n'est pas rare non plus que les gens pensent que la création d'une entreprise se fait sous la forme d'une société à responsabilité limitée. Ces mythes méritent d'être discutés - et dissipés. Lorsque vous organiserez des activités d'apprentissage dans le cadre des deuxième et troisième cours, gardez cela à l'esprit. Développez le concept de l'entrepreneur solitaire et parlez peut-être de la façon dont les gens créent des coopératives tous les jours - et du fait qu'il s'agit également d'une forme d'entrepreneuriat qui s'adresse peut-être davantage aux personnes qui veulent créer quelque chose en collaboration avec d'autres. Qui recherchent et utilisent les forces des réseaux. Le concept va plus loin et il peut être intéressant d'en discuter dès le début du programme, car cela peut permettre de mieux comprendre comment les gens se perçoivent eux-mêmes et susciter des idées sur la manière dont ils pourraient créer une entreprise qui correspondrait davantage à leur façon de travailler en tant que personne.



Accepter les dilemmes et les compromis

En s'appuyant sur l'idée de dissiper les mythes et les idées fausses, il est également important, lors de l'orchestration de ce type de programmes, de réfléchir à la manière de créer une atmosphère qui permette aux participants de discuter de choses difficiles, de dilemmes et d'arbitrages.

Pour les entrepreneurs, en particulier ceux qui s'efforcent de montrer l'exemple, il peut être difficile d'inspirer les autres à "faire ce qu'il faut" et de construire un modèle d'entreprise durable. Par exemple, un entrepreneur en écotourisme peut chercher à créer des expériences qui respectent la nature et minimisent l'impact, mais il peut être confronté au dilemme de devoir assister à des événements internationaux ou à des réunions de réseau qui ne sont accessibles que par avion. Choisir de prendre l'avion peut sembler contre-intuitif pour une personne engagée dans le développement durable, mais ces choix sont parfois nécessaires pour sensibiliser l'opinion publique, obtenir des financements ou développer une mission. La voie à suivre est parsemée de paradoxes, mais nous devons toujours choisir et aller de l'avant d'une manière ou d'une autre.

Un mentor sincère pourrait aborder ces compromis, en soulignant que la recherche de la durabilité n'est pas toujours synonyme de perfection, et que les décisions sont souvent évaluées à l'aune des limites du monde réel. Il peut être très utile de profiter de cette occasion pour présenter vos propres dilemmes au groupe.

Ces paradoxes présentent des choix complexes, où chaque option comporte ses propres compromis. Discuter de ces dilemmes dans le cadre du programme peut s'avérer extrêmement utile, en encourageant les participants à se confronter aux tensions entre les idéaux et l'aspect pratique, et en leur donnant finalement les moyens de prendre des décisions équilibrées et ayant un impact.

Faciliter la communication tout au long du programme

Une communication efficace est essentielle, et le choix de la bonne plateforme peut faire une grande différence pour maintenir l'engagement de votre groupe. Les jeunes entrepreneurs d'aujourd'hui utilisent couramment des plateformes telles que WhatsApp, Instagram et Facebook, mais Slack et Discord sont également populaires pour leurs canaux organisés et leurs fonctions de renforcement de la communauté. Il est important de choisir une plateforme qui fonctionne bien pour l'ensemble du groupe

- une plateforme avec laquelle tout le monde se sent à l'aise et qui est facile à utiliser. Envisagez de discuter des options avec les participants afin de trouver un consensus sur ce qui les aidera à rester connectés, à poser des questions et à partager des mises à jour de manière transparente. En choisissant une plateforme qui correspond à leurs préférences, vous créerez une expérience plus inclusive et plus accessible pour toutes les personnes concernées.

Parmi celles-ci, Discord est devenue une application très populaire, car elle "imite" les salles de réunion réelles en permettant aux utilisateurs de créer et de rejoindre des canaux vocaux "ouverts" où les gens peuvent rester inactifs jusqu'à ce que quelqu'un se présente et veuille leur dire bonjour. Pour faciliter les choses, le mentor peut ouvrir quelques applications et en montrer les fonctionnalités avant qu'une décision ne soit prise.

Formation Grassroots : les 3 cours - Conseils aux mentors



Le programme de formation est divisé en trois cours différents qui, à leur tour, se composent de différents chapitres. Le cours 1 présente la durabilité et ses liens avec l'écotourisme, tandis que les cours 2 et 3 se concentrent sur le développement personnel de la carrière, la génération de nouvelles idées et l'expérimentation de concepts commerciaux en action.

Dans le programme de formation, nous avons développé une structure de programme basée sur notre cadre de compétences, qui, selon nous, intègre les compétences et les connaissances les plus importantes pour les personnes intéressées par une carrière dans le tourisme de santé écologique. Mais comme nous le savons tous, il n'y a pas de taille unique, et la reconfiguration et l'adaptabilité sont essentielles si nous voulons que ce matériel soit utile dans le plus grand nombre de contextes possible. Alors, construisez sur cette base, soyez critiques et demandez-vous comment l'adapter pour qu'elle convienne mieux à votre public particulier.

Dans ce chapitre, nous présentons des conseils pratiques relatifs aux cours du programme de formation, en commençant par des suggestions plus générales - des questions et des réflexions (pour vous-même et pour le groupe) auxquelles vous pourriez revenir avant et pendant chaque activité avec les bénéficiaires. Ensuite, nous avons également inclus une brève description du contenu de chaque cours de formation, soulignant l'objectif principal et les objectifs d'apprentissage de chaque cours, les solutions de quiz (le cas échéant), ainsi que des conseils utiles et des liens vers des ressources externes. Bien que ce matériel puisse vous aider à développer un meilleur programme pour votre public spécifique, la plupart de ces informations seront également utiles aux mentorés.

Trouvez donc des moyens de les transmettre et insérez-les dans le programme là où vous le jugez utile.

Questions récurrentes pour les mentorés

Lors de l'organisation de ces activités d'apprentissage, les questions suivantes peuvent être utilisées pour vous guider, vous (le mentor) et les participants, avant, pendant et après chaque activité,

- **Commencez toujours une nouvelle session en discutant des progrès réalisés par les participants depuis la dernière session et évaluez leur réaction émotionnelle au sujet. Ensuite, assurez-vous qu'ils comprennent bien le sujet - et s'ils ne le comprennent pas, guidez-les vers une réponse potentielle - en leur posant des questions ouvertes qui peuvent les aider à clarifier leur manque de compréhension.**
- Lorsque vous organisez des quiz, **prenez en revue chaque question avec vos participants, aidez-les à réfléchir profondément à leurs réponses et encouragez-les à formuler leurs pensées aussi clairement que possible. Vous pouvez les aider à écrire leurs réponses, si cela s'avère utile.**
- Une fois que les **participants** ont répondu à toutes les questions, **demandez-leur ce qu'ils ressentent, ce qu'ils ont compris ou ce qu'ils pensent d'une manière générale. Encouragez-les à les noter.**



Questions récurrentes pour le mentor

Une fois la présentation, l'atelier ou le cours terminé, réfléchissez à ce que vous avez appris, au sujet du groupe, des différents individus, du matériel et de la prochaine session que vous avez planifiée.

- *Avez-vous manqué quelque chose de crucial ?*
- *Avez-vous besoin de reprendre contact avec une personne pour vous assurer qu'elle a compris une partie essentielle de la matière ?*
- *Ou bien devriez-vous reprendre contact avec vos participants avant la prochaine session, en leur fournissant du matériel d'apprentissage supplémentaire ou en les préparant à la prochaine session ?*
- *Avez-vous besoin de changer quelque chose dans votre plan général ?*



Cours 1 : Durabilité et écotourisme

L'objectif de ce cours est de donner aux participants un aperçu du domaine de la durabilité ; de comprendre comment la durabilité peut être définie de différentes manières, ses diverses dimensions, comment elle est communément mesurée, et qui sont les principaux acteurs qui mesurent et rendent compte de la durabilité. Dans ce cours, les participants auront également un aperçu clair du monde du tourisme, de la manière dont il est lié à la durabilité, et de la façon dont les acteurs de ce domaine voient et travaillent avec la durabilité dans la pratique. Il offre également un aperçu de la différence entre le tourisme durable et le concept d'écotourisme.



Modules

Comprendre le développement durable (1A)

- Apprendre les limites de la planète
- Qu'est-ce que le GIEC ?
- A la découverte de l'histoire de Durabilité

Le tourisme aujourd'hui (1B)

- Comprendre l'impact du tourisme sur l'environnement
- Identifier les possibilités pour le secteur du tourisme de jouer un rôle de premier plan en matière de durabilité
- Discuter du rôle de l'industrie du tourisme et des voyageurs dans la promotion de pratiques de voyage responsables.

Tourisme durable (1C)

- Comprendre les principes du tourisme durable et ses 3 P'S

Qu'est-ce que l'écotourisme ? (1D)

- Explorer les différentes activités d'écotourisme et leur rôle

Objectifs d'apprentissage

- 1. Compréhension des pratiques durables :** Maîtrise des principes et pratiques du tourisme durable, y compris la minimisation de l'impact sur l'environnement, la conservation des ressources naturelles et le soutien aux communautés locales.
- 2. Sensibilisation à l'écosanté :** Connaissance des interconnexions entre la santé écologique, le bien-être humain et les activités touristiques, l'accent étant mis sur la promotion d'activités bénéfiques pour les deux.
- 3. Expertise en matière de santé et de bien-être :** Compréhension des principes du tourisme de santé et de bien-être, y compris la connaissance des pratiques de santé holistiques, des équipements de bien-être et de la promotion du bien-être physique et mental des touristes.
- 4. Conservation de l'environnement :** Compétences en matière de mise en œuvre de stratégies de conservation et de préservation de l'environnement dans les destinations touristiques, y compris la gestion des déchets, la conservation de l'énergie et la protection de la biodiversité.
- 5. Engagement communautaire :** Capacité à s'engager et à collaborer avec les communautés locales pour s'assurer que les activités touristiques profitent aux résidents sur le plan économique, social et culturel, tout en respectant leurs traditions et leur mode de vie.
- 6. Gestion des crises et évaluation des risques :** Compétence en matière d'identification et de gestion des risques liés à la santé, à la sécurité et à l'environnement dans les destinations touristiques, et capacité à réagir efficacement aux crises telles que les catastrophes naturelles ou les pandémies.
- 7. Sensibilité culturelle :** Sensibilisation à la diversité culturelle et à l'héritage culturel des destinations, y compris la promotion des échanges culturels et le respect des coutumes et traditions locales.
- 8. Défense des politiques :** Compréhension des politiques, réglementations et cadres pertinents liés au tourisme durable, et capacité à défendre des politiques qui promeuvent les principes de l'écosanté aux niveaux local, national et international.
- 9. Marketing et communication :** Compétences en matière de commercialisation de produits et d'expériences de tourisme écologique et de santé durable auprès de différents publics cibles, y compris l'exploitation de plateformes numériques et la communication de la proposition de valeur des pratiques de tourisme durable.
- 10. Suivi et évaluation :** Compétence en matière de suivi de l'impact des activités touristiques sur les indicateurs environnementaux, sanitaires et socio-économiques, et d'utilisation des données pour évaluer l'efficacité des initiatives de durabilité et prendre des décisions éclairées en vue d'une amélioration continue.
- 11. Apprentissage continu et adaptation :** Volonté de se tenir au courant des nouvelles tendances, des meilleures pratiques et des innovations dans le domaine du tourisme écologique et de santé durable, et capacité à adapter les stratégies et les pratiques en conséquence.
- 12. Collaboration interdisciplinaire :** Capacité à collaborer avec des disciplines telles que la gestion du tourisme, les sciences de l'environnement, la santé publique et le développement communautaire afin d'intégrer diverses perspectives et approches dans des initiatives de tourisme durable axées sur l'écosanté.

Instructions aux mentors pour ce cours

Consultez le programme de formation à la base pour trouver le matériel de cours pertinent pour ce cours. Adaptez le matériel à votre groupe et à votre style d'enseignement.

Solutions aux quiz

Promouvoir le développement durable (1A)

- 1.b) Transition vers les sources d'énergie renouvelables
- 2.c) Conserver les terres naturelles
- 3.b) en mettant en œuvre des mesures visant à réduire le ruissellement des nutriments
- 4.a) Mise en œuvre de mesures de conservation de l'eau
- 5.b) En investissant dans les technologies de lutte contre la pollution
- 6.b) Protéger les habitats et les espèces marins
- 7.b) Partager les connaissances et les ressources
- 8.d) Tous ces éléments
- 9.b) Assurer des conditions environnementales favorables à la vie sur Terre
- 10.c) En prenant des mesures pour réduire leur empreinte environnementale

Le tourisme aujourd'hui (1B)

- 1.b) Adopter des approches et des pratiques innovantes
- 2.b) en offrant des opportunités économiques et en préservant le patrimoine culturel
- 3.c) Soutenir les zones protégées et les projets de conservation de la faune et de la flore sauvages
- 4.a) En choisissant des hébergements et des activités respectueux de l'environnement
- 5.c) L'échange culturel, le dialogue et la compréhension



Conseils supplémentaires et liens utiles

Si vous ou vos élèves souhaitez approfondir les sujets de ce cours, plusieurs excellents livres, films et conférences d'inspiration scientifique peuvent être intéressants, soit avant le programme, soit en complément du programme - par exemple dans le cadre d'un atelier d'analyse vidéo. Si vous souhaitez appliquer le matériel dans votre programme, vous pourriez confier à votre groupe la tâche d'examiner une conférence TED qui aborde les principales questions des cours d'une manière différente de la vôtre, en leur offrant des perspectives différentes - ce qui pourrait être particulièrement fructueux si le sujet était difficile à comprendre. Cela peut être utile si vous n'avez pas eu assez de temps pour discuter d'un sujet spécifique, ou si le groupe avait beaucoup de questions auxquelles il n'avait pas encore répondu après une activité spécifique. Profitez de ces occasions et orientez le groupe vers des informations supplémentaires. Sur le thème de la durabilité et du tourisme, les ressources suivantes peuvent servir à la fois d'introduction au sujet et d'excellents sujets de discussion :

Qu'est-ce que le développement durable ?

Découvrez les différentes définitions de la durabilité, le taux de remplacement et le triple bilan, ainsi que la façon dont ses impacts sont essentiels pour les générations futures et la longévité de la planète et de sa santé :

<https://www.youtube.com/watch?v=zx04Kl8y4dE>

Qu'est-ce que l'écotourisme ?

L'écotourisme gagne en popularité dans le monde entier (ce qui est une excellente chose !). Mais qu'est-ce que l'écotourisme et pourquoi est-il important ? Cette vidéo présente différents exemples d'écotourisme. Essentiellement une forme de tourisme durable, l'écotourisme est généralement considéré comme un type de tourisme positif qui a des répercussions favorables sur l'environnement et la société.

<https://www.youtube.com/watch?v=K48IsUdUKUs>

TED Talk : Comment rendre le monde meilleur d'ici 2030 (Michael Green)

<https://www.youtube.com/watch?v=o08ykAqLOxk>

TED Talk : Sommes-nous la dernière génération ou la première génération durable ? (Anna Richie)

<https://www.youtube.com/watch?v=Kl3VVrggKz4>

Livre : Grand monde, petite planète (Johan Rockström & Mattias Klum)

Synthèse des défis liés au changement climatique et des définitions des limites planétaires.

https://www.google.se/books/edition/Big_World_Small_Planet/hxuDCgAAQBAJ?hl=sv&gbpv=1&dq=Planetary+boundaries&printsec=frontcover.

Livre : Donut Economics - Adding Socio-Economic Dimensions to the Planetary Boundaries (Kate Raworth) Introduction à une couche supplémentaire des limites planétaires - les aspects socio-économiques nécessaires pour rendre le monde plus durable <https://doughnuteconomics.org/about-doughnut-economics>

Présentation vidéo de l'entrepreneur GrassRoots

Envisagez de mettre en avant différents entrepreneurs GrassRoots tout au long du programme de formation, par exemple au cours du stage 1, lorsque le groupe se lance dans l'exploration de la durabilité et de l'écotourisme, et éventuellement une nouvelle fois, lorsqu'ils commencent à réfléchir à leurs propres parcours et opportunités au cours des stages 2 et 3 :

<https://ecohealthforyouth.com/video-showcase/>

Cours 2 : Ma carrière dans l'écotourisme

Ce cours a pour but d'aider les participants à explorer leurs possibilités de développement personnel et les idées qui les passionnent le plus. Il est lié à l'idée d'objectifs de développement interne et de durabilité, et met en lumière les différentes opportunités de carrière dans l'écotourisme - comment décider d'une trajectoire et aller de l'avant.

Modules

Introduction au concept d'IKIGAI et son application au développement de votre carrière (2A)

BIS : Objectifs de développement intérieur (2B)

Compétences en écotourisme (2C)

- Possibilités de carrière dans l'écotourisme
- Développer un cycle de développement personnel

Objectifs d'apprentissage

1. Comprendre le concept d'Ikigai et son importance dans le développement personnel et professionnel.
2. Identifier et évaluer les passions personnelles, les forces, les valeurs et les possibilités de contribution.
3. Apprenez à trouver l'intersection entre la passion, la vocation, la mission et la profession pour découvrir votre Ikigai.
4. Explorer les stratégies d'intégration de l'Ikigai dans le développement de carrière et la vie quotidienne.
5. Reconnaître le rôle des mentors en matière d'orientation, de soutien et de responsabilité dans le parcours de découverte de soi et de réalisation de l'Ikigai.



Instructions aux mentors pour ce cours

Introduction au concept d'IKIGAI et son application au développement de votre carrière (2A)

Le rôle d'un mentor dans le processus de découverte de l'ikigai est multiple et peut s'avérer extrêmement précieux. Voici quelques rôles clés qu'un mentor peut jouer :

- **Conseils et soutien** : Un mentor peut fournir des conseils et un soutien tout au long du voyage de découverte de soi. Il peut offrir des informations précieuses, partager des expériences personnelles et fournir des encouragements pour aider le mentoré à surmonter les défis et les obstacles qui se dressent sur son chemin.
- **Faciliter l'autoréflexion** : Un mentor peut encourager la personne guidée à s'engager dans une réflexion et une introspection profondes. En posant des questions qui incitent à la réflexion et en encourageant le mentoré à explorer ses passions, ses forces et ses valeurs, le mentor peut aider le mentoré à gagner en clarté et en perspicacité dans son Ikigai.
- **Perspective externe** : Un mentor peut offrir une perspective externe sur les forces, les talents et les domaines potentiels de croissance de la personne guidée. Il peut fournir un retour d'information et des observations basées sur ses propres observations et expériences, aidant ainsi le mentoré à acquérir une vision plus objective de lui-même.
- **Partenaire de responsabilisation** : Un mentor peut servir de partenaire de responsabilisation, en aidant le mentoré à rester sur la bonne voie en ce qui concerne ses objectifs et ses engagements. En prenant régulièrement des nouvelles, en encourageant le mentoré et en le tenant responsable de ses actions, le mentor peut aider le mentoré à rester concentré et motivé.
- **Connecteur et créateur de réseaux** : Un mentor peut tirer parti de son propre réseau et de ses relations pour aider le mentoré à explorer des opportunités, à nouer des relations précieuses et à élargir ses horizons. Il peut présenter le mentoré à des contacts, des organisations et des ressources qui correspondent à ses intérêts et à ses objectifs.
- **Modèle** : Enfin, le mentor peut servir de modèle au mentoré, en l'inspirant dans son propre voyage de découverte de soi et de croissance personnelle. En donnant l'exemple de comportements, de valeurs et d'attitudes positifs, le mentor peut montrer ce que signifie vivre une vie utile et épanouissante en accord avec son Ikigai.

Le mentor joue un rôle essentiel en soutenant et en guidant le mentoré dans son voyage à la découverte de son Ikigai, en lui fournissant des informations précieuses, en l'encourageant et en le soutenant à chaque étape du processus.

BIS : Objectifs de développement intérieur (2B)

Voici les étapes à suivre pour guider le mentoré dans la compréhension et l'utilisation du texte fourni :

- 1. Lire et analyser le texte ensemble :** Commencez par lire le texte ensemble, en vous assurant que le mentoré comprend les points principaux et les objectifs de l'initiative IDG.
- 2. Discuter de l'importance de l'initiative :** Engagez une discussion sur l'importance de l'initiative IDG et sur la manière dont elle vise à combler les lacunes des efforts mondiaux en matière de développement durable.
- 3. Décomposer les concepts clés :** Décomposer les concepts clés tels que le cadre des objectifs de développement intérieur (ODI), les 23 compétences et qualités et les cinq dimensions.
- 4. Explorer la phase de développement :** Discutez de l'importance de la phase de développement de l'initiative et de la manière dont elle évolue en fonction des contributions et des recherches en cours.
- 5. Examiner les liens fournis :** Explorez les liens fournis vers les lignes directrices et le cadre du processus pour mieux comprendre l'initiative IDG.
- 6. Encourager une exploration plus poussée :** Encouragez le mentoré à explorer les liens fournis de manière indépendante et à approfondir l'initiative IDG.
- 7. Faciliter la discussion :** Faciliter les discussions autour de la compréhension du texte par les participants, en encourageant les questions et la pensée critique.
- 8. Encourager la pensée critique :** Encourager le mentoré à analyser de manière critique le cadre de l'IDG et ses implications pour les efforts de développement durable au niveau mondial.
- 9. Retour d'information et réflexion :** Offrir un retour d'information et encourager la réflexion sur la compréhension et l'application de l'initiative IDG par les mentorés.
- 10. Application :** Encouragez le mentoré à réfléchir à la manière dont l'initiative IDG peut être appliquée dans des contextes réels et à la manière dont il peut contribuer à ses objectifs.
- 11. Intégration dans l'apprentissage :** Intégrer l'initiative IDG dans les activités d'apprentissage et les discussions en cours pour renforcer la compréhension et l'application.

Compétences en matière d'écotourisme (2C)

Le rôle du mentor est de guider le mentoré à travers une série de questions afin d'aligner son ikigai sur les compétences requises pour une carrière dans l'écotourisme. Voici comment le mentor peut soutenir le mentoré :

- **Alignement sur la passion** : Le mentor aide le mentoré à explorer comment son ikigai s'aligne sur sa passion pour la conservation de l'environnement et les voyages durables. Il encourage le mentoré à réfléchir à ses intérêts et valeurs les plus profonds.
- **Évaluation des compétences** : Le mentor aide le mentoré à évaluer ses points forts et ses compétences, en l'aidant à déterminer comment ceux-ci contribuent aux compétences clés requises dans le domaine de l'écotourisme, telles que la sensibilisation à l'environnement, la communication ou la résolution de problèmes.
- **Accomplissement de l'objectif** : Le mentor aide le mentoré à comprendre comment la poursuite d'une carrière dans l'écotourisme lui permet d'atteindre son objectif en contribuant à la conservation de l'environnement, à la préservation de la culture et au développement durable. Il aide le mentoré à faire le lien entre ses valeurs personnelles et ses aspirations professionnelles.
- **Demande du marché** : Le mentor aide le mentoré à explorer les opportunités dans l'industrie de l'écotourisme qui correspondent à la fois à ses compétences et au besoin mondial de pratiques touristiques responsables. Il fournit des informations sur les tendances émergentes et les demandes du marché.
- **Potentiel entrepreneurial** : Le mentor aide le mentoré à évaluer si son ikigai correspond à l'état d'esprit entrepreneurial requis pour développer des entreprises d'écotourisme durables et rentables. Il encourage le mentoré à explorer son potentiel entrepreneurial et à identifier les domaines de croissance.
- **Apprentissage et croissance** : Enfin, le mentor guide le mentoré dans l'identification des opportunités d'apprentissage et de croissance dans les domaines où il peut avoir des lacunes dans les compétences requises pour une carrière dans l'écotourisme. Il encourage le mentoré à poursuivre un apprentissage et un développement continus afin d'améliorer ses compétences et son expertise.

À ce stade, le mentor joue un rôle crucial en aidant le mentoré à affiner ses aspirations professionnelles dans le domaine de l'écotourisme, en le guidant, en le soutenant et en l'éclairant tout au long du processus d'alignement de son ikigai sur les compétences nécessaires pour réussir dans l'industrie.

Carrière en écotourisme

Opportunités de carrière

Le rôle des mentors est de guider le mentoré dans l'exploration des carrières potentielles dans l'écotourisme. Ils aident le mentoré à clarifier ses intérêts, à rechercher différents rôles, à évaluer l'adéquation avec ses compétences et ses valeurs, à fournir des conseils et des perspectives, à aider à la planification à long terme, à encourager l'ouverture d'esprit et à aider le mentoré à prendre des mesures en vue de la carrière qu'il a choisie.

Développer un cycle de développement personnel

Le mentor sert de guide et de système de soutien tout au long de l'exercice de développement personnel, en aidant les participants à comprendre le cycle de développement personnel, à fixer des objectifs SMART, à élaborer des plans d'action et à rendre des comptes. Mais le mentor encourage également l'apprentissage et le développement, facilite la réflexion et l'adaptation, et favorise le renouvellement et la croissance.



Conseils supplémentaires et liens utiles

Ce cours se concentre beaucoup sur la découverte de soi, en mettant l'accent sur des outils tels que l'ikigai et les IDG. Mais il existe de nombreuses autres façons de procéder, et différents outils conviennent à différentes personnes. Alors que l'outil conceptuel de l'ikigai est utile pour susciter des questions relatives aux compétences ou aux caractéristiques, aux désirs et aux rêves d'une personne, les méthodes de Robert Greene abordent différemment le problème de la recherche d'un but et de compétences, en guidant les individus vers une forme d'archéologie neurologique pour trouver des moments dans leur passé qui ont été particulièrement joyeux, faciles, ou dans lesquels ils ont fait l'expérience d'une certaine fluidité. Pour certaines personnes, il est facile de dresser la liste de ce qu'elles aiment, de ce qu'elles souhaitent faire davantage et de ce en quoi elles sont douées ; pour d'autres, cela peut s'avérer très difficile. La liste suivante peut être utile à cet égard :

Trouver sa raison d'être

Comment trouver sa raison d'être en 3 minutes avec IKIGAI

IKIGAI un concept japonais pour "raison d'être" <https://youtu.be/rhuGMV2CEbl>

Ikigai : Trouvez votre but en 5 étapes | Hello ! Seiiti Arata 140

Ikigai est un mot japonais ancien qui signifie quelque chose comme votre raison de vivre. Trouver son ikigai, c'est comprendre ce qui vous pousse à vous lever chaque matin. Pour atteindre cet objectif, vous devez suivre une feuille de route en cinq étapes qui nécessitera une bonne dose de connaissance de soi.

<https://www.youtube.com/watch?v=iPYvZoYSb9o>

Comment penser le diagramme IKIGAI

<https://medium.com/@nimitsharma7496/ikigai-the-japanese-secret-to-a-fulfilling-life-276ec7cb212a>

Trouvez votre but dans la vie avec Robert Greene

Dans cette vidéo, j'explique comment vous pouvez trouver ce que j'appelle votre "tâche de vie", découvrir votre but et réfléchir profondément à votre passé

<https://www.youtube.com/watch?v=ZE-YCwsnc6A>.

Livre : Mastery (Robert Greene) - le livre de poche et la version longue de la vidéo ci-dessus : <https://www.amazon.se/-/en/Robert-Greene/dp/014312417X>

Cours 3 : Mon projet d'écotourisme

Ce cours vise à fournir aux participants les outils nécessaires pour développer leur propre projet - en testant et en développant leurs propres idées en quelque chose de tangible ; en mettant les mentorés au défi de se mettre à la place de leurs clients potentiels, et en essayant de développer un modèle d'entreprise durable - c'est-à-dire en conceptualisant comment leur entreprise fonctionnerait, quels types de services ils pourraient offrir à leurs clients, comment ils financeraient leur entreprise, et comment leur entreprise contribuerait au développement durable.

Modules

Principes de base de mon projet d'écotourisme (3A)

L'écosystème de mon projet d'écotourisme (3B)

L'objectif de mon projet d'écotourisme (3C)

Introduction au parcours client de l'écotourisme (3D)

Modèles d'entreprise durables (3E)

Objectifs d'apprentissage

Objectifs d'apprentissage (3A)

- Comprendre les principes de la permaculture, en particulier l'éthique de la permaculture.
- Définir et discuter les neuf principes clés de fonctionnement de la nature.
- Analyser les avantages de l'intégration de la permaculture dans l'écotourisme.
- Appliquer la permaculture pour concevoir des projets d'écotourisme durables.
- Évaluer l'impact de l'écotourisme basé sur la permaculture sur les écosystèmes et les communautés.
- Utiliser l'éthique de la permaculture pour prendre des décisions éthiques dans le cadre du développement de projets.

Objectifs d'apprentissage (3B)

- Comprendre l'importance de l'identification des écosystèmes dans l'écotourisme.
- Apprendre à sélectionner les sites d'écotourisme en fonction de la biodiversité et de la culture.
- Développer des capacités d'observation pour comprendre la dynamique des écosystèmes.
- Appliquer les principes de la permaculture pour un écotourisme durable.
- Impliquer les parties prenantes dans l'évaluation des impacts de l'écotourisme.
- Utiliser la cartographie mentale pour un engagement efficace des parties prenantes et l'évaluation des écosystèmes.

Objectifs d'apprentissage (3C)

- Comprendre l'importance de définir l'objectif d'un projet d'écotourisme.
- Appliquer la méthode du cercle d'or de Simon Sinek pour élaborer une déclaration d'intention.
- Collaborer avec les parties prenantes pour définir l'objectif du projet.
- Donner la priorité à des valeurs telles que la protection des êtres humains et de la planète.
- Traduire l'objectif en initiatives concrètes.

Objectifs d'apprentissage (3D)

- Comprendre l'importance de l'élaboration d'un parcours client pour les projets d'écotourisme.
- Explorer les principes éthiques qui guident la conception des parcours des clients de l'écotourisme.
- Identifier les éléments de singularité et de diversité dans la conception des expériences des clients de l'écotourisme.
- Apprenez à adapter les expériences aux intérêts individuels des voyageurs tout en promouvant le développement durable.
- Apprécier la valeur de la célébration de la diversité des paysages, des cultures et des activités dans les destinations écotouristiques

Objectifs d'apprentissage (3E)

- Définir les modèles d'entreprise durables et comprendre leurs principaux éléments,
- Comparer et opposer les modèles traditionnels axés sur le profit aux approches commerciales durables.
- Explorer d'autres modèles d'entreprise.
- Reconnaître l'importance pour les organisations de s'engager dans la voie du développement durable et les avantages de la transition vers des modèles d'entreprise durables.
- Identifier des stratégies permettant aux organisations d'évaluer leur impact actuel, d'impliquer les parties prenantes, d'évaluer les risques et de passer de manière proactive à des modèles d'entreprise durables en faisant preuve de leadership et d'engagement.

Instructions aux mentors pour ce cours

Mon projet d'écotourisme Écosystème (3A)

Dans ce premier segment, l'accent est mis sur l'exploration des principes fondamentaux de la permaculture et leur application dans le cadre de l'écotourisme. Les participants comprendront les principes fondamentaux de fonctionnement de la nature, approfondiront l'éthique de la permaentreprise et apprendront à concevoir et à évaluer des projets durables. En intégrant ces concepts, l'objectif est d'inspirer des solutions innovantes et respectueuses de l'écosystème qui profitent également aux communautés locales.

Là encore, consultez le programme de formation de base pour trouver le matériel de cours pertinent pour cette partie du cours. Adaptez le matériel à votre groupe et à votre style d'enseignement.

Mon projet d'écotourisme Écosystème (3B)

Le mentor joue un rôle crucial en guidant et en soutenant le mentoré tout au long de cet exercice. Voici comment :

1. Faciliter la compréhension : Le mentor aide à identifier et à comprendre les préoccupations, les besoins, les attentes et les désirs de chaque partie prenante de l'écosystème. Il peut fournir des conseils sur les techniques efficaces d'engagement des parties prenantes et encourager le participant à prendre en compte les différentes perspectives.

2. Apporter un éclairage : En s'appuyant sur son expérience et son expertise, le mentor donne un aperçu des impacts potentiels des activités des parties prenantes sur le bien-être humain, la conservation de l'environnement et le partage équitable. Il aide le participant à analyser ces impacts de manière exhaustive et à les prendre en compte dans le processus de planification.

3. Soutenir la cartographie conceptuelle : Le mentor aide le participant à utiliser la cartographie mentale comme outil visuel pour organiser efficacement ses pensées et ses idées. Il peut donner des conseils sur la structuration de la carte mentale, la sélection de mots-clés et d'images pertinents, et l'identification des liens entre les différents éléments.

4. Encourager la créativité : Le mentor favorise un état d'esprit créatif et innovant, encourageant le participant à explorer de nouvelles possibilités pour votre projet d'écotourisme. Il offre un environnement favorable où le participant se sent à l'aise pour expérimenter des idées et sortir des sentiers battus.

5. Fournir un retour d'information : Tout au long de l'exercice, le mentor fournit un retour d'information et des conseils pour aider le participant à affiner sa compréhension des perspectives des parties prenantes et des impacts potentiels de leurs activités. Il émet des critiques constructives et des suggestions d'amélioration afin d'accroître la qualité de l'analyse du participant.

L'objectif de mon projet d'écotourisme (3C)

Le rôle du mentor est d'apporter un soutien émotionnel au participant tout au long du processus de définition de l'objectif. Il s'agit d'être présent pour écouter, valider les sentiments et offrir des encouragements si nécessaire. Le mentor agit comme un coach mental personnel, aidant le participant à surmonter les tensions émotionnelles qui peuvent survenir au cours de l'exercice.

En outre, le mentor participe activement au processus de définition de l'objectif aux côtés du participant. Il offre ses idées, ses perspectives et son expertise pour contribuer à la discussion et au processus de prise de décision. En s'engageant activement dans l'exercice, le mentor démontre son engagement à soutenir le développement personnel et professionnel du participant.

Après l'exercice, le mentor prend le temps de débriefer avec le participant, en réfléchissant à l'expérience et en discutant des défis ou des idées qui ont émergé. Cette session de débriefing permet au participant de traiter ses émotions et ses pensées, tandis que le mentor fournit des conseils et de l'aide si nécessaire.

Dans l'ensemble, le mentor joue un rôle crucial en apportant un soutien émotionnel, en agissant comme un coach mental personnel et en participant activement au processus de définition de l'objectif afin de s'assurer que le participant se sente soutenu et responsabilisé tout au long de son parcours.

Introduction à l'écotourisme Parcours du client (3D)

Le mentor joue un rôle essentiel en guidant l'équipe tout au long du processus de conception du parcours client. Il facilite les séances de brainstorming, en veillant à ce que chaque membre de l'équipe apporte ses idées et ses points de vue. En outre, le coach encourage la créativité et l'innovation, en incitant les membres de l'équipe à sortir des sentiers battus et à exprimer leur singularité. Il souligne l'importance d'aligner les propositions sur l'objectif du projet tout en permettant aux individus d'explorer des solutions imaginatives. Grâce à ses conseils et à son soutien, le coach favorise la collaboration, en veillant à ce que le parcours final du client reflète les valeurs du projet et offre une expérience exceptionnelle aux clients.



Modèles d'entreprise durables (3E)

En tant que mentor, votre rôle dans l'accompagnement des mentorés dans leur processus de réflexion consiste à les guider dans l'analyse critique et la réflexion sur le texte fourni. Voici comment vous pouvez procéder :

1. Faciliter la compréhension : Encouragez les mentorés à lire attentivement et à comprendre le texte, en mettant l'accent sur les questions clés.

2. Inciter à l'exploration : Guidez les mentorés pour qu'ils explorent chaque question en profondeur. Discutez de la manière dont chaque question est liée aux objectifs, aux valeurs et aux pratiques actuelles de l'organisation.

3. Encourager la pensée critique : Incitez les mentorés à analyser de manière critique l'objectif, les valeurs et l'impact actuel de l'organisation par rapport aux objectifs de durabilité. Encouragez-les à remettre en question les hypothèses et à envisager d'autres perspectives.

4. Soutenir la réflexion : Aidez les mentorés à réfléchir aux implications de l'adoption d'un modèle d'entreprise durable. Encouragez-les à considérer les défis, les ressources nécessaires et les avantages potentiels.

5. Fournir un contexte : Proposez des exemples ou des études de cas pour illustrer la manière dont d'autres organisations ont réussi à passer à des modèles d'entreprise durables. Discutez des enseignements tirés et des meilleures pratiques.

6. Promouvoir la discussion : Faciliter les discussions afin d'encourager les mentorés à exprimer leurs pensées, à poser des questions et à s'engager dans un dialogue constructif sur la durabilité.

7. Guider la prise de décision : Aidez les mentorés à évaluer les risques, les opportunités et les considérations financières associés à l'adoption d'un modèle d'entreprise durable. Aidez-les à peser les avantages potentiels par rapport au statu quo.

8. Inspirer l'action : Encouragez les mentorés à prendre des initiatives et à élaborer un plan d'action pour intégrer la durabilité dans leur organisation. Aidez-les à fixer des objectifs réalistes et à identifier les étapes pour les atteindre.

9. Encourager : Offrez votre soutien et vos encouragements tout au long du processus, en reconnaissant les efforts et les progrès du mentoré. Renforcez l'importance de leur rôle dans la conduite d'un changement positif.

En guidant les participants à travers ces étapes, vous pouvez les aider à développer une compréhension plus profonde des questions de durabilité et leur donner les moyens de contribuer efficacement aux efforts de durabilité de leur organisation.

Conseils supplémentaires et liens utiles

Bien que ce cours couvre le voyage de démarrage, en élaborant et en fournissant aux mentorés des outils critiques et des façons de penser en tant qu'entrepreneur, il vaut la peine d'en souligner quelques autres, et de présenter des alternatives. Par exemple, le livre fondateur d'Eric Ries sur le Lean Start-Up - dans lequel il détaille comment les entrepreneurs peuvent structurer leur processus de démarrage, et - presque comme un scientifique, arriver à de nouvelles solutions qui répondent aux besoins du marché. Une fois que vos entrepreneurs se sont mis d'accord sur une idée, il existe de nombreuses variantes du Business Model Canvas qui méritent d'être explorées.

Combinés au contenu du programme de formation, ces supports peuvent servir de base idéale pour comprendre des concepts complexes, qu'il s'agisse d'un contenu complémentaire avant le programme, d'exercices approfondis pendant le programme, ou comme outils de réflexion après le programme. En voici quelques-uns :

Comprendre les besoins des clients et développer des idées

TED Talk : Comment lancer un mouvement" par Derek Sivers

Cette conférence TED jette un regard à la fois humoristique et perspicace sur la manière dont les mouvements naissent et se développent, et fournit des conseils pratiques à ceux qui cherchent à lancer leurs propres projets d'écotourisme.

<https://www.youtube.com/watch?v=qxFt1BZiMTw>

Thinking Like an Entrepreneur - The Lean Start-up par Eric Ries :

https://www.google.se/books/edition/The_Lean_Startup/tvfyz-4JlLwC?hl=sv&qbpv=1&dq=the+lean+startup&printsec=frontcover

Le canevas de l'empathie :

<https://medium.com/@davegray/updated-empathy-map-canvas-46df22df3c8a>

Le guide pédagogique GrassRoots

Le guide pédagogique constitue un autre outil utile lorsque vos mentorés se lancent dans le développement de nouvelles idées.

à développer de nouvelles idées. Il offre une boîte à outils précieuse et prête à l'emploi qui couvre tout, de la conception et de la planification au prototypage et à l'évaluation d'expériences touristiques - ce qui en fait une ressource essentielle pour développer des compétences d'une manière structurée mais créative. Nous pensons qu'il est particulièrement utile parce qu'il encourage également la réflexion, aidant les mentorés à approfondir leur approche du tourisme en mettant l'accent sur la durabilité et l'impact sur la communauté. Utilisez-le !

Développer et organiser une entreprise

TED Talk : "When Workers Own Companies, The Economy is More Resilient"

Description : L'opportunité de gérer votre entreprise en tant que coopérative - une manière différente d'organiser et de gérer une entreprise, où les travailleurs possèdent leur propre entreprise.

https://www.ted.com/talks/niki_okuk_when_workers_own_companies_the_economy_is_more_resilient?subtitle=en

Élaboration d'un modèle d'entreprise (Business Model Canvas) :

<https://www.strategyzer.com/library/the-business-model-canvas>

Le canevas du modèle d'entreprise de la coopérative de travail :

<https://ccwbe.org/resource/the-worker-cooperative-business-model-canvas/>

Canevas du modèle d'entreprise de la coopérative d'appartenance :

<https://medium.com/start-coop/introducing-the-ownership-model-canvas-62244cb36a55>

Évaluation du programme

Une fois que le programme est terminé et que les participants en ont terminé, vous devez vous pencher sur la question de l'évaluation. Bien que cette question soit plus importante pour certains orchestrateurs de programmes que pour d'autres, par exemple si l'orchestrateur est intéressé par la répétition du programme ou non, elle peut néanmoins constituer une expérience d'apprentissage pour toutes les parties impliquées. Dans les dernières pages de ce document, nous passons en revue les différentes manières d'évaluer un programme et d'en extraire les enseignements clés pour une utilisation future.



Évaluation de la contribution des mentors et des domaines d'amélioration

Si l'évaluation des progrès des participants au programme constitue une partie essentielle du programme, tous les aspects du programme doivent faire l'objet d'une évaluation. Donner et recevoir un retour d'information peut être utile pour le mentor et la personne guidée de différentes manières. Le mentorat est une compétence très utile dans tout type d'organisation - et une compétence qui peut toujours être affinée. En fournissant un retour d'information au mentor, le mentor et la personne guidée acquièrent une meilleure compréhension d'eux-mêmes et de la manière dont ils peuvent s'aider eux-mêmes et aider les autres à se développer. Mais cela peut s'avérer délicat : critiquer la contribution de quelqu'un d'autre sans l'offenser.

Il existe plusieurs façons d'évaluer votre contribution en tant que mentor, par exemple en

1. Sonder les mentorés sur l'efficacité du mentor, la qualité de la communication au cours du programme, le transfert de connaissances et l'orientation générale à travers, par exemple, le projet d'écosanté.
2. Vous pouvez également interroger les bénéficiaires sur la manière dont ils pensent que les objectifs et les résultats d'apprentissage énoncés ont été atteints, et sur le rôle que le mentor a joué - ou aurait pu jouer, s'il avait agi différemment.
3. Une troisième piste de réflexion peut porter sur l'engagement et la disponibilité - dans quelle mesure le mentor a-t-il été engagé et disponible tout au long du programme ? Temps passé, accessibilité pour les questions, etc. Qu'aurait-il pu faire différemment ?
4. Si vous avez organisé le programme avec quelqu'un d'autre - ou si vous avez eu l'occasion d'avoir un collègue présent lors d'activités cruciales du programme - envisagez de l'utiliser comme source de retour d'information. Qu'aurait-il fait différemment ?

Certaines de ces méthodes pourraient être utilisées dans un format ouvert, mais elles pourraient aussi, comme indiqué, être utilisées dans le cadre d'enquêtes, avec des noms, ou de manière anonyme - en fournissant des questions avec des réponses ouvertes, ou en permettant aux participants de choisir un chiffre sur une échelle de 1 à 4, et en évitant les échelles où les participants peuvent facilement choisir l'option "intermédiaire".



Évaluation et développement du programme

Après avoir évalué les résultats d'apprentissage des mentors et des personnes conseillées et les domaines potentiels d'amélioration, l'accent peut être mis sur le programme lui-même, non seulement dans le but de l'améliorer pour les itérations futures, mais aussi pour donner aux personnes conseillées une dernière occasion de réfléchir à leur propre parcours jusqu'à présent - d'un point de vue différent. Comment organiseraient-elles le programme si c'était à elles de le faire ? Sur quoi veulent-elles en savoir plus ? Comment voudraient-ils acquérir ces connaissances ? Vous trouverez ci-dessous plusieurs méthodes que vous pouvez adapter en fonction de la taille de votre groupe et du contexte :

Des enquêtes pour un large retour d'information

Les enquêtes en ligne peuvent être un moyen efficace de recueillir un retour d'information structuré, en particulier pour les groupes plus importants. Des outils tels que Google Forms ou Mentimeter permettent de recueillir des commentaires détaillés sur des aspects tels que le contenu de la session, le rythme et la pertinence. Utilisez une combinaison d'échelles d'évaluation (de 1 à 4 pour éviter les réponses neutres) et de questions ouvertes pour obtenir une perspective équilibrée. Cette méthode fonctionne bien lorsque l'anonymat est privilégié, car elle donne aux participants la liberté de partager un retour d'information honnête.

Sessions interactives de retour d'information

Pour les groupes plus petits ou de taille moyenne, une session de feedback collaboratif peut fournir des informations plus riches. Utilisez des post-its, un tableau blanc ou des outils de sondage en direct comme Mentimeter pour recueillir les avis des participants en temps réel. Ce format encourage un dialogue ouvert et conduit souvent à des moments d'apprentissage partagés, où les membres du groupe peuvent réfléchir ensemble à leurs expériences. Il s'agit également d'une activité de cohésion finale, qui renforce le sens de la communauté créé au cours du programme.

Révision réflexive du programme

Invitez les participants à se mettre dans la peau de l'organisateur et à imaginer comment ils pourraient remanier le programme. Quels sujets développeraient-ils ? Quelles activités ajouteraient-ils ou supprimeraient-ils ? Cet exercice leur permet non seulement de partager leurs points de vue, mais aussi de susciter une réflexion plus approfondie sur leur propre parcours d'apprentissage. Réalisez cet exercice en petits groupes ou dans le cadre d'une discussion en groupe entier afin de recueillir un large éventail d'idées.

Commentaires des co-organisateur ou des observateurs

Si le programme implique des coorganisateur ou des observateurs externes, leurs commentaires peuvent apporter un point de vue extérieur précieux. Demandez-leur leur avis sur le déroulement de la session, l'engagement des participants et les aspects logistiques. Ce point de vue externe peut aider à identifier des domaines qui ne sont peut-être pas aussi visibles pour les animateurs, ajoutant ainsi de la profondeur au processus d'évaluation.

Adapter les méthodes d'évaluation à différents scénarios

Adapter les méthodes d'évaluation à différents scénarios

Le choix de la bonne méthode d'évaluation dépend de la taille du groupe et du contexte :

- Petits groupes : Optez pour des discussions ouvertes ou des exercices de réflexion qui permettent un engagement plus profond et une touche personnelle.
- Grands groupes : Utilisez des outils numériques tels que les enquêtes pour plus d'efficacité et d'anonymat, en veillant à ce que tout le monde puisse s'exprimer.
- Groupes mixtes ou hybrides : Combinez les méthodes, en utilisant des outils en ligne pour une contribution plus large et des activités en personne pour un retour d'information interactif.

Outils recommandés pour recueillir le retour d'information

- Google Forms : Parfait pour collecter des enquêtes détaillées et anonymes.
- Mentimètre : Idéal pour les sondages en temps réel et le retour d'information interactif.
- Miro ou Jamboard : Idéal pour les sessions de feedback visuel et collaboratif.

Ces outils sont relativement bien connus et faciles à utiliser ; ils constituent un excellent moyen de recueillir un retour d'information avant ou pendant une évaluation. Mais vous pouvez aussi envisager de demander au groupe s'il est possible d'enregistrer la session pour la transcrire plus tard ; gardez à l'esprit que certaines personnes peuvent trouver cela un peu déstabilisant et qu'il est plus important de les rassurer que de prendre des notes. Si l'enregistrement n'est pas possible, un autre membre du groupe peut peut-être prendre des notes en temps réel, afin que vous puissiez vous concentrer sur les réponses que vous obtenez du groupe.

Dernier conseil : si vous le pouvez, profitez de l'occasion pour procéder à une évaluation et recueillir des commentaires lorsque tout le monde est réuni. et recueillez des commentaires lorsque vous avez rassemblé tout le monde. Une fois que les participants ont terminé le cours, ils n'auront plus envie de répondre à un sondage ou de participer à des activités "supplémentaires".



Faire face à la critique

Dans ce cas, il peut être utile de se donner la possibilité de répondre aux critiques en discutant des résultats au sein d'un groupe plus large. Parfois, la personne qui a écrit un commentaire spécifique peut se dévoiler, parfois non. Quoi qu'il en soit, il est important d'accepter que chacun a le droit d'avoir sa propre opinion et de faire preuve d'humilité face aux réponses que vous recevez. De nombreux éléments de la vie d'une personne peuvent influencer sur sa façon d'agir ou d'interagir avec les autres, et sur la manière dont elle gère les critiques. Il se peut que les critiques que vous recevez soient fondées. Ou peut-être s'agit-il simplement d'une personne qui a traversé une période difficile et qui se sent plus encline à critiquer et à blâmer quelqu'un d'autre qu'à travailler sur elle-même. On ne sait jamais. Mais si vous organisez une évaluation dans le cadre d'un groupe, vous pouvez vous donner - et donner au groupe - l'occasion de répondre aux critiques et de brosser un tableau différent de la situation.

Conclusion du programme

Le processus d'évaluation doit être perçu comme une conclusion naturelle du programme plutôt que comme un ajout séparé. Partagez un résumé des principales informations recueillies et, si possible, impliquez les participants dans l'élaboration d'activités ou d'initiatives futures - par exemple en discutant des plateformes de médias sociaux - et de la manière de rester en contact (plus d'informations à ce sujet à la page suivante). Cette approche permet non seulement de clore le programme, mais aussi de renforcer l'esprit de collaboration qui y règne, en donnant aux participants le sentiment d'avoir accompli quelque chose et de s'être rapprochés.



Orchestrer les communautés après le programme



Lorsque les mentorés terminent le programme, il est essentiel de réfléchir à la suite. De nombreux participants peuvent être prêts à lancer leur propre entreprise, tandis que d'autres peuvent être inspirés à rendre la pareille en devenant eux-mêmes des mentors. Comment poursuivre sur cette lancée ? Peut-être existe-t-il un plan pour les programmes futurs - ces mentorés seront-ils impliqués, soit en tant que mentors, soit en tant que conférenciers invités pour inspirer les nouveaux participants ?

Une autre approche consiste à créer une communauté de mentors, où les anciens élèves qui souhaitent rester en contact peuvent offrir leur soutien pour les programmes à venir. Il pourrait s'agir au départ d'un groupe d'anciens élèves qui s'agrandirait d'année en année. L'organisation d'une telle communauté peut nécessiter une certaine coordination, surtout au début, jusqu'à ce qu'elle devienne suffisamment importante pour s'autofinancer, les membres assumant naturellement des rôles de leadership. Vous pouvez organiser des rencontres régulières, des réunions virtuelles ou un espace en ligne où les anciens élèves peuvent partager leurs expériences et leurs ressources.

Qu'il s'agisse d'un soutien structuré ou de liens informels, la planification d'une communauté active et évolutive peut renforcer l'impact du programme. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise approche, mais si l'objectif est de construire quelque chose qui perdure et se développe d'année en année, il peut être essentiel de penser à ce qui se passera après le programme.

Bien qu'il existe de nombreuses plates-formes de communication, il est important, dans ce cas, de réfléchir à la plate-forme qui convient au groupe en question. Si la plateforme est peu fréquentée et que les membres ne sont pas au courant de ce qui se passe, il peut être difficile de faire vivre la communauté. Cela dit, aucune plateforme ne répondra aux besoins ou à l'intérêt de tout le monde, et le groupe doit donc faire des compromis. Peut-être qu'en autorisant les notifications par courrier électronique ou par une autre approche, ceux qui ouvrent rarement l'application "communauté" pourront quand même recevoir des notifications de la communauté et savoir quand il est important d'ouvrir l'application et de participer.

Nous espérons que ce guide vous a inspiré

Nous espérons que ce guide vous a incité à jouer le rôle de mentor, et que son contenu vous a donné les connaissances et les outils nécessaires pour guider les entrepreneurs en herbe dans le domaine du tourisme de santé écologique vers la réalisation de leurs rêves. À force d'essais, d'erreurs, de persévérance et de discussions itératives, nous avons essayé, dans ce guide, de distiller et de transmettre les aspects les plus essentiels de l'organisation d'un programme de formation réussi pour notre public cible. Pour conclure, nous pensons qu'il est prudent de souligner encore une fois certains de ces aspects.

Tout au long de ce guide, nous avons souligné l'importance de forger une excellente relation entre le mentor et le mentoré - et de comprendre que l'essence d'un mentorat efficace réside dans le fait de voir une personne pour ce qu'elle est vraiment, ou d'être suffisamment ouvert et curieux pour essayer de comprendre qui est une personne ; une tâche qui nécessite une écoute active et la capacité de poser des questions ouvertes bien réfléchies. En outre, lors de la conception d'un programme visant à aider un groupe diversifié d'individus à évoluer dans le sens de leurs rêves et de leurs aspirations, nous pensons qu'il est important de s'assurer que la création et la diffusion des connaissances fonctionnent réellement.

et la diffusion des connaissances fonctionnent réellement - le message que vous essayez de transmettre passe-t-il vraiment ? Pour ce faire, il faut souvent comprendre les besoins d'apprentissage des participants et s'adapter autant que possible aux différents styles d'apprentissage.



Remarques finales

Il est essentiel de reconnaître que chaque mentoré a des besoins uniques, qu'il soit introverti ou extraverti. Les introvertis peuvent avoir besoin d'interactions individuelles plus réfléchies, tandis que les extravertis peuvent s'épanouir dans des contextes de groupe et des discussions actives. L'établissement d'un rapport solide est la base de toute relation de mentorat réussie. Cela implique d'établir la confiance, de faire preuve d'empathie et d'offrir constamment du soutien et des encouragements, à la fois dans les petits et les grands groupes, et joue un rôle clé pour atteindre les individus qui sont plus ou moins introvertis ou extravertis.

La définition d'objectifs clairs et réalisables est une autre pierre angulaire du processus de mentorat. Les objectifs doivent être définis en collaboration afin de s'assurer qu'ils correspondent aux aspirations et aux capacités de la personne guidée. L'évaluation régulière de ces objectifs permet au mentor et à la personne guidée de suivre les progrès réalisés et de procéder aux ajustements nécessaires. Ce processus itératif de définition et d'évaluation des objectifs contribue à maintenir la concentration et la motivation.

Pour les nouveaux entrepreneurs, plusieurs leçons essentielles doivent être inculquées. Tout d'abord, la capacité à poser des questions perspicaces et approfondies est inestimable. Un bon mentor apprend à ses élèves à remettre en question les hypothèses, à explorer les alternatives et à chercher à mieux comprendre. Cette compétence est essentielle pour tester les hypothèses et valider les idées, qui sont des étapes fondamentales du parcours entrepreneurial. Encourager les mentorés à développer et à tester des prototypes leur permet d'apprendre par l'expérimentation et l'itération, ce qui favorise la résilience et l'adaptabilité.

En fin de compte, l'objectif est de doter vos mentorés d'un ensemble de compétences solides qui leur permettent de transformer leurs rêves d'entreprise en réalité. En les guidant tout au long du processus d'idéation, de prototypage et de validation, les mentors aident les jeunes entrepreneurs à gagner en confiance et en compétence. La nature itérative de ce guide reflète sa co-création par un groupe diversifié de parties prenantes, et il est destiné à être continuellement affiné. Nous vous invitons à l'essayer.

Merci et bonne chance !



Annexe : Ressources et outils de connaissance supplémentaires

Ressources sur le développement durable

Vous trouverez ci-dessous une sélection de ressources destinées à approfondir votre compréhension du développement durable, des concepts d'écosanté et des cadres éthiques tels que la permaculture. Ces outils et documents peuvent être utilisés pour élargir les connaissances, inspirer des actions et soutenir les initiatives d'écotourisme.

1. Calculateur d'empreinte environnementale

Un outil pratique de ClimateHero pour vous aider à mesurer votre impact sur l'environnement, en particulier les émissions de dioxyde de carbone et d'autres gaz à effet de serre. Ce calculateur offre des conseils pratiques pour réduire votre empreinte, adopter des habitudes respectueuses de l'environnement et faire des choix plus écologiques.

Lien : [Calculateur d'empreinte environnementale](#)

2. "8 idées de développement durable qui changeront le monde"

Une vidéo de FT Rethink explorant les concepts innovants en matière de développement durable dans les domaines de la vente au détail, de l'urbanisme, de la politique, de la technologie et de la construction. Cette ressource met en lumière des idées révolutionnaires qui pourraient remodeler notre approche de la durabilité.

Lien : [8 idées de développement durable qui changeront le monde \(YouTube\)](#)

3. Qu'est-ce que l'écosanté, One Health et la santé planétaire ?

Cette vidéo présente trois approches interdisciplinaires influentes - l'écosanté, One Health et la santé planétaire - en mettant l'accent sur leurs différences et leurs applications dans la préservation du bien-être humain et environnemental.

Lien : [Écosanté, One Health et Santé planétaire \(YouTube\)](#)

4. L'histoire des objets - Les cycles de vie des produits

Ce court documentaire explique le cycle de vie des biens matériels et l'impact environnemental du consumérisme. Il encourage les spectateurs à évaluer de manière critique leurs habitudes de consommation et à envisager des alternatives plus durables.

Lien 1 : [Site web "The Story of Stuff"](#)

Lien 2 : [L'histoire des objets \(YouTube\)](#)

5. Éthique de la permaculture - protection de la terre, protection des personnes, partage équitable

Cette vidéo explore les fondements éthiques de la conception de la permaculture, en se concentrant sur les trois éthiques fondamentales : La protection de la terre, la protection des personnes et le partage équitable. Elle donne un aperçu accessible de la manière dont ces principes peuvent guider la prise de décisions durables.

Lien : [Éthique de la permaculture \(YouTube\)](#)

Utilisez ces ressources comme matériel complémentaire pour soutenir vos objectifs d'apprentissage ou d'enseignement, en les adaptant à votre public et à vos objectifs. Elles offrent des perspectives diverses et des idées pratiques pour favoriser la durabilité dans le tourisme de santé écologique et au-delà.

Ressources pour les entreprises et le réseautage

Le réseautage est un élément essentiel de la création et de la croissance d'une entreprise prospère. Vous trouverez ci-dessous des exemples de réseaux et d'organisations qui offrent des ressources, du mentorat et des possibilités de collaboration. Ils peuvent servir d'inspiration ou d'exemples pratiques pour les entrepreneurs, les éducateurs et les mentors, et vous permettre d'approfondir les ressources auxquelles votre groupe peut avoir accès.

1. SWIBN (South West Ireland Business Network)

Réseau de soutien aux entreprises du sud-ouest de l'Irlande, axé sur la mise en relation des femmes entrepreneurs dans tous les secteurs afin de partager des ressources, des opportunités et des conseils.

- Pourquoi c'est pertinent : Le réseautage est essentiel dans le secteur du tourisme. Le SWIBN offre une base de soutien aux femmes entrepreneurs, en favorisant l'échange de bonnes pratiques et en s'attaquant à des défis communs.
- Pour les éducateurs et les mentors : Utilisez cet exemple pour souligner l'importance de trouver des réseaux locaux et internationaux qui fournissent un mentorat et des ressources pour la croissance.

Lien : [Site web du SWIBN](#)

2. Réseau irlandais de tourisme durable

Ce réseau promeut les pratiques de tourisme durable dans toute l'Irlande, en reliant les membres qui se consacrent à des opérations commerciales respectueuses de l'environnement.

- Pourquoi c'est pertinent : Rejoindre un tel réseau permet aux entrepreneurs de l'écotourisme de se tenir informés des pratiques de durabilité, d'obtenir du soutien et de partager des idées sur le tourisme responsable.
- Pour les éducateurs et les mentors : Souligner comment la collaboration au sein des réseaux peut améliorer la gestion de l'environnement et contribuer à la durabilité à long terme des entreprises.

Lien : [Réseau irlandais de tourisme durable](#)

3. Réseau d'écotourisme du Burren (falaises de Moher)

Ce réseau, qui fait partie du géoparc mondial de l'UNESCO, se concentre sur la durabilité et la préservation de la culture locale dans la région du Burren, en montrant comment l'écotourisme peut s'intégrer à la conservation du patrimoine.

- Pourquoi c'est pertinent : Idéal pour les entrepreneurs qui cherchent à concilier conservation et tourisme tout en créant un impact significatif sur la communauté.
- Pour les éducateurs et les mentors : Utilisez cette étude de cas pour discuter de la manière dont l'écotourisme peut collaborer avec les sites du patrimoine culturel et naturel, en encourageant les mentorés à reproduire des modèles similaires dans leur région.

Lien : [Réseau d'écotourisme du Burren](#)

Références et Liste de lecture



Ressources Internet

Le syndrome de l'imposteur :

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/impostor%20syndrome>

Modèle d'entreprise (Business Model Canvas) :

<https://www.strategyzer.com/library/the-business-model-canvas>

Articles de recherche

Le cadre EntreComp :

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC101581>

Livres

The Lean Start-up par Eric Ries :

https://www.google.se/books/edition/The_Lean_Startup/tvfyz-4JlLwC?hl=sv&gbpv=1&dq=the+lean+startup&printsec=frontcover

Grand monde, petite planète par Johan Rockström & Mattias Klum

https://www.google.se/books/edition/Big_World_Small_Planet/hxuDCgAAQB-AJ?hl=sv&gbpv=1&dq=Planetary+liens&printsec=frontcover

Peavy, R. V. (1997). Sociodynamic Counselling : A Constructivist Perspective. Trafford Publishing.

Le modèle Firo / Radical Collaboration : Five Essential Skills to Overcome Defensiveness and Build Successful Relationships (2005) par James Tamm & Ronald Luyet.

Lien : <https://www.amazon.se/-/en/James-W-Tamm/dp/0060742518>

Partenaires

Du projet GRASSROOTS



OIRD.ORG

COMPANION
KOOPERATIV UTVECKLING

momentum
[educate + innovate]

m
materahub



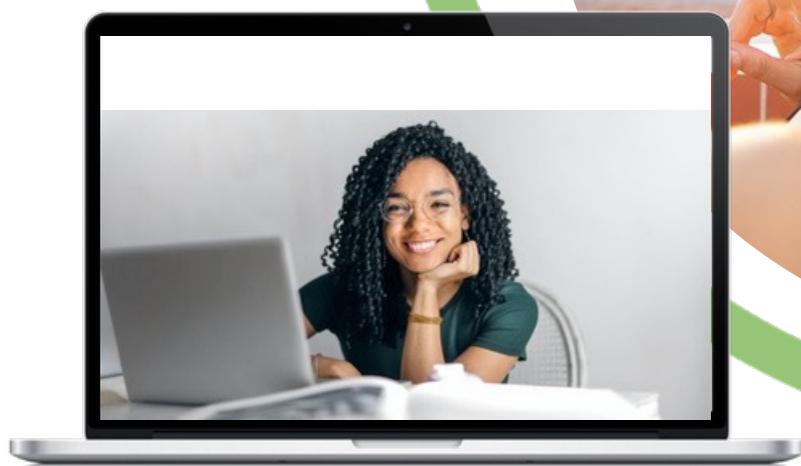
lelaba.eu

WB
CENTRE

DéfiMed

www.ecohealthforyouth.co

www.ecohealthforyouth.com



GRASSROOTS Tourisme éco-santé

Jeunes entrepreneurs dans le tourisme de santé écologique

GRASSROOTS vise à introduire de nouveaux modèles, compétences, apprentissage expérientiel, conversations collaboratives, échange de bonnes pratiques, éducation à l'entreprenariat formel et informel pour les jeunes dans les domaines de l'éco-tourisme, du sport, de la cuisine de rue, de l'art de rue et de la numérisation. Pour en savoir plus : www.ecohealthforyouth.com

Suivez notre voyage



This resource is licensed under CC BY 4.0



Co-funded by the European Union

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. L'auteur est seul responsable de cette publication (communication) et la Commission décline toute responsabilité quant à l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient. Conformément au nouveau cadre GDPR, veuillez noter que le Partenariat ne traitera vos données personnelles que dans le seul intérêt et dans le seul but du projet et sans préjudice de vos droits dans ce cadre
2021-2-BE04-KA220-YOU-000050778