



Livre Blanc

Recommandations pour un
cadre de compétences écopreneuriales

Juin 2023

SYNTHÈSE



**Cofinancé par
l'Union européenne**

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.

"EcopreNEETs: Boosting the eco-preneurial skills of NEETSSs"

"EcopreNEETs : Renforcer les compétences éco-entrepreneuriales des NEETs"

Numéro du projet : 2022-2-FR02-KA220-YOU-000098683

| | |
|--|-----------|
| EcopreNEETs : Renforcer les compétences éco-entrepreneuriales des NEETs | 3 |
| Description | 3 |
| Objectifs | 3 |
| Publics cibles | 3 |
| Modules de travail | 3 |
| Consortium | 3 |
| Objectif du livre blanc..... | 3 |
| 1. Contextes européen et local | 4 |
| 1.1. Caractéristiques des NEETs | 4 |
| 1.1.1. Statistiques | 4 |
| 1.1.2. Zones urbaines et rurales | 4 |
| 1.1.3. Informations par pays | 5 |
| 1.2. Politiques en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes..... | 6 |
| 1.2.1. Politique en faveur de l'emploi des jeunes | 6 |
| 1.2.2. L'entrepreneuriat en Europe | 6 |
| 1.2.3. Informations par pays | 8 |
| 1.3. Économie verte / entreprise / entrepreneuriat | 9 |
| 1.3.1. Objectifs de développement durable | 9 |
| 1.3.2. Le pacte vert pour l'Europe..... | 9 |
| 1.3.3. Horizon Europe | 9 |
| 1.3.4. Outils européens et portails internationaux | 9 |
| 1.3.5. Informations par pays | 10 |
| 2. Entretiens | 11 |
| 2.1. Méthodologie et profil des personnes interrogées | 11 |
| 2.2. Analyse des entretiens | 11 |
| 2.2.1. NEETs..... | 11 |
| 2.2.2. Accompagnateurs de NEETs | 13 |
| 2.2.3. Eco-entrepreneurs | 14 |
| 3. Recommandations pour un cadre de compétences éco-entrepreneuriales..... | 16 |
| 3.1. Module de travail "MOOC de formation aux éco-compétences" | 16 |
| 3.1.1. Objectifs initiaux..... | 16 |
| 3.1.2. Recommandations pour la plateforme | 16 |
| 3.1.3. Recommandations sur la méthode | 16 |
| 3.1.4. Recommandations relatives au contenu | 16 |
| 3.2. Module de travail "Former le formateur" | 17 |
| 3.2.1. Recommandations sur la méthode | 17 |
| 3.2.2. Recommandations relatives au contenu | 17 |
| 3.3. Module de travail "Incubateur EcopreNEETs" | 17 |
| 3.3.1. Objectifs initiaux..... | 17 |
| 3.3.2. Recommandations sur la méthode | 17 |



EcopreNEETs : Renforcer les compétences éco-entrepreneuriales des NEETs

Description



Le projet se concentre sur les NEETs qui ont longtemps été déconnectés du marché du travail et promeut une approche inclusive pour encourager l'entrepreneuriat environnemental parmi les NEETs par le biais de l'apprentissage par l'expérience. Cette approche permettra aux jeunes de développer leurs compétences entrepreneuriales via des activités axées sur l'environnement, tout en améliorant leurs compétences numériques.

Objectifs



- Réengager les NEETs sur le marché du travail,
- Améliorer les compétences en matière d'écoentrepreneuriat des NEETs résidant en milieu rural,
- Comblent le fossé de communication entre les jeunes demandeurs d'emploi et les employeurs,
- Créer une communauté de pairs pour les NEETs.

Publics cibles



- Groupe cible direct : Les NEETs (âgés de 18 à 30 ans), y compris ceux des zones rurales
- Groupe cible indirect : Les départements de ressources humaines, les organisations de conseil aux entreprises, les éco-entreprises, les entreprises souhaitant adopter des éco-pratiques, les décideurs politiques en matière de jeunesse et les agences numériques.

Le projet impliquera également des représentants des groupes cibles dans la préparation, la mise en œuvre et le suivi du projet.

Modules de travail



- Module de travail 1. Création d'un MOOC sur les éco-compétences

Le MOOC (Massive Open Online Course) introduira les NEETs au monde de l'éco-entrepreneuriat, en se concentrant sur les compétences entrepreneuriales et numériques dont ils ont besoin pour faire carrière dans une entreprise, ou pour créer leur propre éco-entreprise. Des supports de formation multimédia interactifs seront développés sous forme de ressources éducatives libres.

- Module de travail 2. Formation des formateurs

Ce programme visera à former les formateurs et accompagnateurs de NEETs à fournir une éducation plus durable et éco-entrepreneuriale aux NEETs. Les partenaires souhaitent proposer des méthodes de formation efficaces et innovantes.

- Module de travail 3. Incubateur EcopreNEETs

Ce programme vise à développer et promouvoir un cadre solide qui aidera les NEETs à créer leur propre entreprise. La méthodologie de l'e-stage et le plan d'action impliqueront à la fois les jeunes et les parties prenantes, ainsi que des mentors professionnels nommés par les organisations partenaires.

Consortium



 [Ligue de l'Enseignement Nouvelle-Aquitaine](#)

 [Ecocenter Alapitvány](#)

 [Digicult](#)

 [Atermon](#)

 [Learning Seed](#)



Objectif du livre blanc

L'ambition de ce livre blanc est de développer et de promouvoir un cadre de compétences éco-entrepreneuriales où les NEETs trouveront l'inspiration, la motivation, des connaissances précieuses et des conseils d'experts sur la manière de créer leur propre éco-entreprise, ou d'être embauchés dans des entreprises existantes où ils pourront mettre en pratique leurs compétences en matière d'éco-entreprise. Deux étapes :

1. Explorer les contextes européen et local, identifier et collecter des données pour comprendre un contexte ;
2. Réaliser une enquête auprès de 3 publics cibles (NEETs, accompagnants de NEETs, éco-entrepreneurs) sur leurs pratiques et connaissances du domaine de l'éco-entrepreneuriat.

Les recommandations de ce livre blanc contribueront à la méthodologie et au plan d'action des modules de travail d'EcopreNEETs (MOOC, mentorat, coaching et incubateur) :

- Soutenir les NEETs dans la création de leur propre entreprise : la méthodologie d'apprentissage en ligne et le plan d'action créés viseront à impliquer à la fois les NEETs, les parties prenantes et les mentors professionnels désignés par les organisations partenaires.
- Fournir aux NEETs des conseils, un encadrement et un coaching pour les aider à devenir actifs et compétitifs sur le marché du travail et les soutenir dans la création de leur propre éco-entreprise.

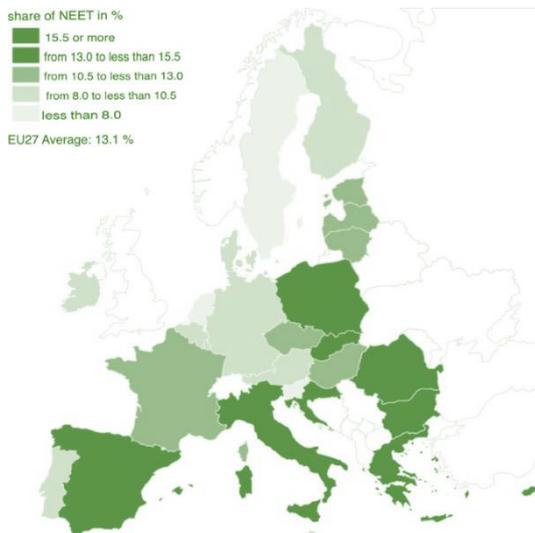


Figure 2

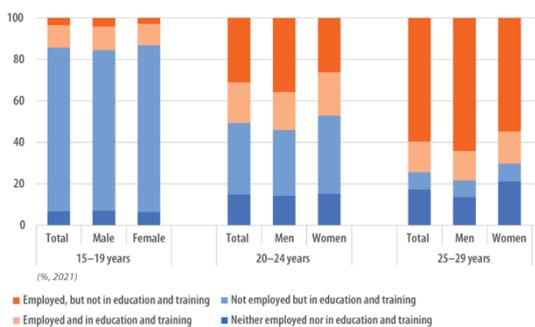


Figure 2

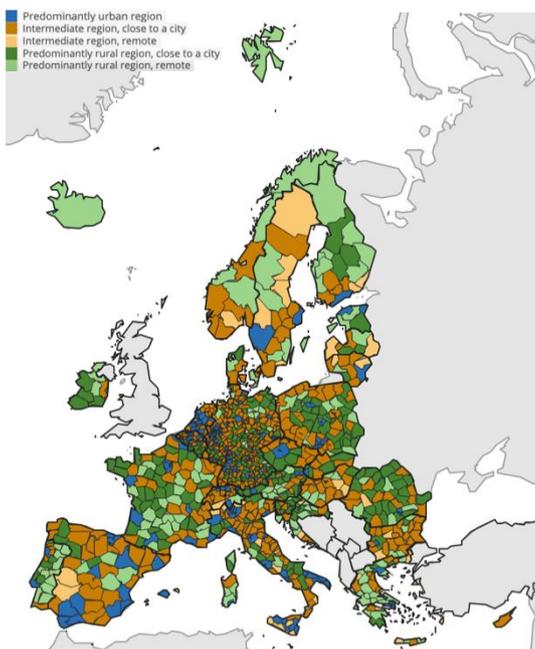


Figure 3

1. Contextes européen et local

1.1. Caractéristiques des NEETs

1.1.1. Statistiques

En 2021, 13,1% des 15-29 ans étaient des NEETs. Les jeunes femmes sont plus susceptibles d'être des NEETs que les jeunes hommes (14,5% des jeunes femmes de 15 à 29 ans étaient des NEETs).

10,9% des 15-19 ans étaient à la fois employés et en cours d'études. Cette proportion atteignait 19,6% chez les 20-24 ans, puis chutait dans les groupes d'âge plus avancés, avec 14,9% chez les 25-29 ans.

L'écart entre les sexes dans l'UE pour les NEETs s'est creusé en fonction de l'âge. Pour les 25-29 ans, le taux était systématiquement plus élevé pour les femmes que pour les hommes dans tous les États Membres de l'UE.

Le taux de NEETs chez les 15-29 ans était de 15,5% parmi ceux ayant un faible niveau d'éducation, contre 13,1% parmi ceux ayant un niveau d'éducation moyen et 9,2% parmi ceux ayant un niveau d'éducation élevé. En ce qui concerne les 15-29 ans ayant fait des études supérieures, les taux de NEETs étaient en général considérablement plus bas que pour les autres niveaux d'éducation.

Figure 1 : Part des jeunes âgés de 15 à 29 ans qui sont NEETs dans l'Union européenne en 2021¹

Figure 2 : Taux de participation des jeunes à l'éducation et à la formation par sexe, âge et situation professionnelle (y compris les taux de NEETs)²

1.1.2. Zones urbaines et rurales

En 2021, la part des NEETs âgés de 15 à 29 ans était plus faible dans les villes (12,2%) et à peu près au même niveau dans les villes, les banlieues (13,9%) et les zones rurales (13,7%). Le schéma des taux de NEETs les plus bas dans les villes s'est répété dans 15 États membres de l'UE.

Les jeunes vivant dans les zones rurales ont généralement accès à moins de services et n'ont pas les mêmes possibilités d'accéder à des activités de jeunesse et à l'apprentissage non formel. Ils sont confrontés à des vulnérabilités spécifiques à leur âge et subissent directement les conséquences du manque d'opportunités, du sous-développement des infrastructures et des services dans leurs communautés (emploi, logement ou accès aux services de base).

Pendant la pandémie de la COVID-19, la fermeture des établissements d'enseignement et d'apprentissage a laissé une grande partie des jeunes ruraux à l'écart de l'éducation, en raison du contexte difficile dans lequel ils vivent et des difficultés d'accès aux technologies d'enseignement à distance.

Figure 3 : Typologie urbaine-rurale, y compris l'éloignement, 2021³

¹ Source : INSEE FOCUS - n°285 (10.01.2023) [Après un pic dû à la crise sanitaire, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation repart à la baisse](#)

² Source : Eurostat (Octobre 2022) [Urban-rural Europe - education and training](#)

³ Source : Eurostat (Octobre 2022) [Urban-rural Europe - Introduction](#)

1.1.3. Informations par pays

France



La France s'est activement attaquée au problème des NEETs par le biais de divers programmes et politiques. Le pays offre un éventail de parcours éducatifs, y compris des programmes de formation professionnelle et d'apprentissage, afin de faciliter le passage de l'éducation à l'emploi. Ces efforts ont permis de réduire le taux de NEETs en France, bien que des défis subsistent. Néanmoins, le taux de NEETs reste supérieur à la moyenne européenne.

Par rapport aux autres pays, le taux de NEETs est plus faible dans les zones rurales (18%) que dans les villes (20%). Entre 15 et 24 ans, les hommes sont plus susceptibles d'être NEETs que les jeunes femmes (9,7% en 2021). Après 24 ans, la situation change.

Hongrie



Le taux de NEETs est relativement élevé par rapport à la moyenne européenne. Le pays a été confronté à des difficultés pour fournir une éducation adéquate et des opportunités d'emploi aux jeunes. Le gouvernement a mis en œuvre plusieurs mesures pour résoudre ce problème, telles que des programmes de formation professionnelle, des subventions aux employeurs qui embauchent des jeunes et un soutien à l'entrepreneuriat. Malgré ces efforts, le chômage des jeunes et le taux de NEETs restent préoccupants en Hongrie.

Comme dans de nombreux pays, les jeunes femmes sont plus représentées que les hommes dans les profils de NEETs. La moyenne des jeunes femmes est supérieure à la moyenne de l'UE, tandis que le nombre de jeunes hommes est inférieur. Les NEETs sont plus présents dans les villes, les banlieues et les zones rurales que dans les zones rurales. Les plus jeunes (15-19 ans) ont le taux de chômage le plus élevé.

Pologne



La Pologne a connu une réduction significative des taux de NEETs au cours des dernières années. Le pays a mis en œuvre diverses initiatives et réformes pour lutter contre le chômage des jeunes et améliorer les possibilités d'éducation et de formation. Les politiques spécifiques comprennent des programmes de formation professionnelle, des apprentissages et des services de placement. Toutefois, les disparités régionales et les problèmes structurels contribuent encore à un taux de NEETs plus élevé dans certaines régions, en particulier dans les zones rurales.

La majorité des NEETs résident dans les petites villes et les zones rurales. A l'instar des caractéristiques européennes, le taux de femmes NEETs est plus élevé que celui des hommes. Seules 23 % des femmes de 25 à 34 ans ayant un niveau de formation inférieur au deuxième cycle de l'enseignement secondaire étaient employées en 2020, contre 59% des hommes. Cependant, la Pologne est le meilleur pays en ce qui concerne les 15-19 ans : c'est le pays où le taux de NEETs est le plus bas.

Pays-Bas



Le taux de NEETs aux Pays-Bas a toujours fluctué autour de 5 %, le taux le plus bas ayant été atteint en 2021 avec 5,5%. Les jeunes femmes, en particulier celles qui ont un niveau d'éducation plus faible, sont moins susceptibles d'être employées par rapport aux jeunes hommes. Les jeunes adultes nés à l'étranger (15-29 ans) sont plus susceptibles d'être des NEETs que les jeunes adultes nés dans le pays.

De nombreux NEETs n'ont pas terminé leurs études ou n'ont pas les qualifications nécessaires pour occuper un emploi. Enfin, les NEETs sont plus susceptibles de résider en zones rurales.

Grèce



La Grèce est confrontée à un taux élevé de NEETs, exacerbé par la crise économique dans le pays. La récession prolongée et les opportunités d'emploi limitées ont affecté l'emploi des jeunes et leur accès à l'éducation et à la formation.

Le gouvernement a mis en œuvre diverses mesures, telles que des programmes d'emploi subventionnés et un soutien à l'entrepreneuriat, pour lutter contre le chômage des jeunes et des NEETs. Des efforts sont également déployés pour renforcer la formation professionnelle et améliorer l'adéquation entre l'éducation et les besoins du marché du travail.

Le problème de la recherche d'un emploi pour les jeunes est particulièrement prégnant en ce qui concerne le taux de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, qui constitue la plus grande majorité des NEETs en Grèce, et une spécificité en Europe. Comme dans les autres pays, les femmes sont les plus représentées (18,1% de femmes pour 16,6% d'hommes).

1.2. Politiques en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat des jeunes

1.2.1. Politique en faveur de l'emploi des jeunes

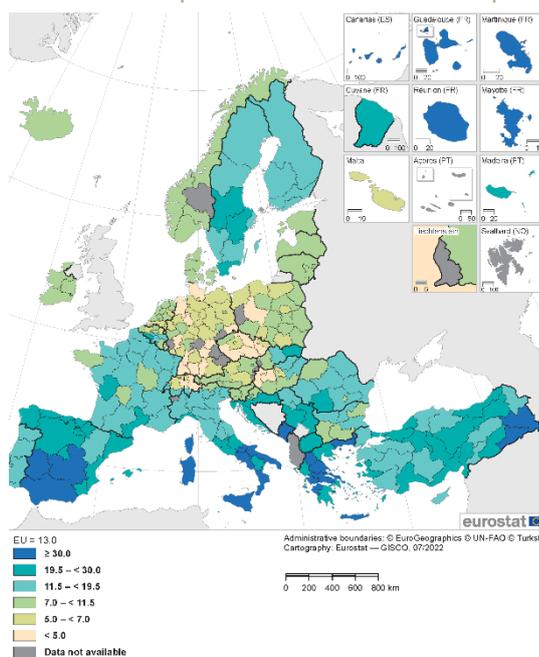


Figure 4

En 2021, le taux de chômage et le ratio de chômage de l'UE pour les personnes âgées de 15 à 29 ans étaient respectivement de 13% et de 7,1%.⁴ La COVID-19 a eu un impact sur les marchés du travail dans le monde entier⁵.

Concernant l'insertion des jeunes dans le marché du travail, il existe d'importantes différences structurelles entre les États membres ; cela, en raison de facteurs institutionnels, de déterminants culturels, du marché de l'emploi pour les étudiants, etc. Les différences entre les systèmes nationaux d'éducation et de formation jouent également un rôle important⁶. La proportion de femmes NEETs âgées de 15 à 29 ans en dehors de la population active était plus élevée que celle des hommes NEETs du même âge. La proportion de jeunes hommes en dehors de la population active était de 6,3%, contre 10,2% chez les femmes⁷.

En 2021, 42,3% des jeunes quittant le système éducatif avaient un emploi, 34% n'avaient pas d'emploi mais souhaitaient travailler, et 23,7% n'avaient pas d'emploi. En ce qui concerne les 18-24 ans, cela correspond à 4,1% des jeunes quittant prématurément le système éducatif qui ont un emploi, à 3,3% des jeunes quittant prématurément le système éducatif qui n'ont pas d'emploi et souhaitent travailler, et à 2,3% des jeunes quittant prématurément le système éducatif qui n'ont pas d'emploi et ne souhaitent pas travailler.⁸

Figure 4 : Taux de chômage des jeunes, 2021 (% de la population active, personnes âgées de 15 à 29 ans)⁹

Le [programme de soutien à l'emploi des jeunes pour 2020](#) s'articule autour de quatre axes.

1. La [Garantie Jeunes](#) (2013) vise à permettre à tous les jeunes de moins de 25 ans recevoir une offre d'emploi de qualité, de formation continue, d'apprentissage ou de stage dans les quatre mois suivant leur entrée au chômage ou leur sortie de l'enseignement formel. La [Garantie renforcée pour la jeunesse](#) (2020), vise à faire face aux effets de la pandémie de la COVID-19 en 4 phases : cartographie, sensibilisation, préparation et offre. [L'Initiative pour l'emploi des jeunes](#) est l'une des principales ressources financières de l'UE pour soutenir la mise en œuvre de la Garantie Jeunes.
2. [La recommandation du Conseil du 24 novembre 2020 sur l'enseignement et la formation professionnels \(EFP\) pour une compétitivité durable, l'équité sociale et la résilience](#) définit des principes clés pour garantir un enseignement et une formation professionnels s'adaptant rapidement aux besoins du marché du travail et offrir des possibilités d'apprentissage de qualité aux jeunes comme aux adultes.
3. [L'Alliance européenne pour l'apprentissage](#) (2020) réunit les autorités nationales et les principaux acteurs dans le but de renforcer la qualité, l'offre et l'image des apprentissages dans toute l'Europe, tout en promouvant la mobilité des apprentis.
4. [Le Réseau européen des services publics de l'emploi \(PES Network\)](#) a été créé en 2020 par le Conseil et le Parlement Européen, afin de maximiser l'efficacité des services publics de l'emploi. Le réseau compare les performances, les bonnes pratiques et favorise l'apprentissage mutuel, prépare des contributions à la [Stratégie européenne pour l'emploi](#) aux politiques nationales du marché du travail.

1.2.2. L'entrepreneuriat en Europe

En 2018¹⁰, la majorité des entreprises de l'UE étaient des petites entreprises, avec des parts de 97% ou plus parmi les pays de l'UE. Les petites entreprises représentaient généralement entre 40 et 60% de l'emploi total. Les jeunes sont très intéressés par l'entrepreneuriat, mais seulement 6,5% des jeunes actifs (20-29 ans) dans l'UE sont des travailleurs indépendants. L'écart entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi indépendant commence très tôt : 4,8% de femmes contre 8% d'hommes. Les jeunes sont légèrement plus susceptibles que les adultes de créer une entreprise. Les données de l'enquête indiquent que 4,7% des jeunes (18-30 ans) travaillaient activement à la création d'une entreprise entre 2014 et 2018.

⁴ Source : Eurostat - Statistics explained (Août 2023) [Youth unemployment](#)

⁵ Source : Eurostat - Leaflet and other brochures (Septembre 2022) [2022 edition Young people in Europe - A statistical summary](#)

⁶ Source : Eurostat - Statistics explained (Août 2023) [Participation of young people in education and the labour market](#)

⁷ Source : Eurostat - Statistics explained (26.05.2023) [Statistics on young people neither in employment nor in education or training](#)

⁸ Source : Eurostat - Statistics explained (23.05.2023) [Early leavers from education and training](#)

⁹ Source : Eurostat regional yearbook 2022 [Youth unemployment rate, 2021 \(% of labour force, people aged 15–29\)](#)

¹⁰ Source : OCDE/Union européenne 2022 [Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2019 – politiques de l'entrepreneuriat inclusif](#)

Mesures politiques européennes en faveur de de l'entrepreneuriat

- La Commission Européenne soutient l'entrepreneuriat social et solidaire via des [financements, rapports et analyses](#), et des [programmes d'actions](#). Ainsi, elle promeut [l'économie sociale](#) et [l'entrepreneuriat inclusif](#) dans la création d'emplois, l'intégration professionnelle et la croissance inclusive et durable.
- Le [Socle Européen des Droits Sociaux](#) établit [20 principes clés](#) pour soutenir des marchés du travail équitables et performants, structuré autour de trois chapitres : [l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables, la protection sociale et l'inclusion](#)
- [L'entrepreneuriat inclusif](#) visent à soutenir la création et la croissance d'entreprises par des groupes sous-représentés et des chômeurs.

Soutenir l'entrepreneuriat des jeunes en Europe

L'entrepreneuriat des jeunes est à l'agenda politique de l'UE en tant qu'outil de lutte contre le chômage des jeunes et l'exclusion sociale et de stimulation de l'innovation chez les jeunes :

- La promotion de l'entrepreneuriat chez les jeunes est l'un des objectifs de la Commission européenne via la document [EUROPE 2020 Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive](#)
- L'entrepreneuriat est une compétence clé du [Cadre de référence européen sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie \(2006\)](#).
- [La Stratégie de l'UE en faveur de la jeunesse](#) compte l'entrepreneuriat parmi ses huit domaines d'action.
- L'importance de l'entrepreneuriat des jeunes est soulignée dans les [Conclusions sur la promotion de l'entrepreneuriat chez les jeunes pour favoriser l'inclusion sociale des jeunes](#) (Conseil de l'Europe, 2014)
- Le [programme Erasmus+](#) met fortement l'accent sur l'innovation et l'entrepreneuriat, par le biais de partenariats stratégiques et d'initiatives transnationales en faveur de la jeunesse. [Erasmus pour les jeunes entrepreneurs](#) est un programme d'échange transfrontalier qui vise à aider les nouveaux entrepreneurs et ceux qui aspirent à le devenir à acquérir les compétences nécessaires pour gérer et développer une petite entreprise en travaillant avec un entrepreneur expérimenté dans un autre pays pendant un à six mois. Ce programme est une des actions clés du [Plan d'action Entrepreneuriat 2020](#).
- [NextGenerationEU](#) est un plan de relance qui vise à sortir renforcé de la pandémie, à transformer les économies et à créer des opportunités et des emplois pour l'Europe. L'UE peut aider à financer des subventions et des prêts de démarrage pour les jeunes entrepreneurs, des programmes de mentorat et des incubateurs d'entreprises, des primes pour les PME qui embauchent des apprentis, des sessions de formation pour acquérir de nouvelles compétences nécessaires sur le marché du travail, ...

L'animation socio-éducative et l'apprentissage non formel jouent un rôle important dans le développement du potentiel créatif et innovant des jeunes, y compris les compétences entrepreneuriales.

Favoriser les compétences et les qualifications

- [Les États membres de l'UE se sont engagés à accroître les possibilités d'entrepreneuriat pour les jeunes](#), comme moyen de faciliter la transition entre l'école et le travail et de stimuler l'emploi. L'une des principales actions consiste à promouvoir l'acquisition de compétences entrepreneuriales à et en dehors de l'école¹¹.
- Plusieurs initiatives européennes soutiennent des stages de qualité par le biais de la [Garantie Jeunes](#). Pour garantir la qualité des stages, plusieurs exigences ont été identifiées dans le [Cadre de qualité pour les stages](#). Les stages sont organisés dans le cadre de l'éducation formelle, sont obligatoires ou optionnels dans les programmes d'études, sont proposés par [active labour market programmes \(ALMP\)](#), et diffusés par les services de l'emploi et ciblant les jeunes demandeurs d'emploi¹².
- L'initiative appelée [ALMA \(Aim, Learn, Master, Achieve\)](#) est mise en œuvre au sein du [Fonds social Européen+ \(FSE+\)](#). Elle vise à aider les jeunes à trouver leur voie vers le marché du travail, en particulier les NEETs de 18 à 29 ans. ALMA offre aux participants une expérience professionnelle supervisée dans un autre État membre de l'UE pour une période de 2 à 6 mois, un cycle de projet avec un accompagnement et des conseils à chaque étape.

Le cadre européen des compétences entrepreneuriales (EntreComp)

Dans le cadre du [Nouvel Agenda Européen des Compétences](#), la Commission a mis en place un cadre européen de compétences en entrepreneuriat : [EntreComp](#). Ce cadre a pour but de soutenir et inspirer des actions visant à améliorer la capacité entrepreneuriale des citoyens et des organisations en Europe. [EntreComp](#) offre une description complète des connaissances, compétences et aptitudes dont les personnes ont besoin pour entreprendre et créer une valeur financière, culturelle ou sociale pour les autres. Le cadre de référence commun identifie 15 compétences dans 3 domaines clés qui décrivent ce qu'est l'entrepreneuriat.

¹¹ Source : European Commission - Youth Wiki (Septembre 2020) [Comparative overviews - Employment and entrepreneurship - Measures furthering entrepreneurial competences through non-formal learning](#)

¹² Source : European Commission - Youth Wiki (Septembre 2020) [Comparative Overviews - Employment and entrepreneurship - Regulations on traineeships outside formal education](#)

1.2.3. Informations par pays

France



Le nombre de nouvelles entreprises augmente dans toutes les régions, avec une croissance significative dans des secteurs tels que les transports et l'entreposage, les activités spécialisées, scientifiques et techniques, et les autres services aux ménages.

40,2% des entrepreneurs individuels ont moins de 30 ans et l'âge moyen des entrepreneurs individuels est de 35 ans. Les femmes sont majoritaires dans des secteurs tels que la santé et l'action sociale, les services aux ménages, l'industrie et la formation, tandis que les hommes dominent dans la construction, les transports, l'entreposage, l'information et la communication.

Les pouvoirs publics ont mis en place des programmes et des outils destinés à faciliter la levée de fonds initiale pour les jeunes entreprises, par l'intermédiaire de Bpifrance (banque publique d'investissement française) et du ministère de l'économie. Diverses initiatives offrent un soutien financier, des exonérations fiscales et un cadre juridique aux jeunes entreprises. Diverses organisations et programmes soutiennent également les jeunes dans la création d'entreprise.

Hongrie



En Hongrie, le pourcentage d'adultes possédant les compétences nécessaires pour créer une entreprise est légèrement inférieur à la moyenne de l'UE. Les hommes ont tendance à être plus confiants dans leurs compétences commerciales que les femmes. L'entrepreneur type a entre 25 et 44 ans.

Des facteurs tels que le goût du risque, la peur de l'échec, les conditions économiques imprévisibles, le manque d'éducation efficace à l'entrepreneuriat et les opinions négatives de la société contribuent à faire baisser le taux d'entrepreneuriat chez les jeunes.

Plusieurs initiatives et organisations soutiennent l'entrepreneuriat chez les jeunes, en fournissant des informations, des programmes de mentorat, des possibilités de financement et un soutien à la création d'entreprise.

Pologne



En raison de la pandémie, le nombre d'entrepreneurs créant de nouvelles entreprises a diminué au cours des deux dernières années. Les hommes sont plus enclins que les femmes à s'engager dans des activités de création d'entreprise, et l'écart entre les sexes s'est creusé au cours des deux dernières années.

En outre, il existe un déséquilibre entre les hommes et les femmes sur le marché polonais des start-ups, avec seulement 21% des start-ups dont plus de la moitié de l'équipe est composée de femmes. La majorité des start-ups polonaises sont de jeunes ou très jeunes entreprises et de petites structures dirigées par des hommes de plus de 30 ans.

Le gouvernement polonais donne la priorité à la stimulation de l'activité entrepreneuriale par le biais du *New Polish Deal* qui vise à simplifier et à réduire les impôts pour les entrepreneurs et à encourager l'investissement dans les technologies innovantes.

Pays-Bas



En 2019, près de 15% de la population active des Pays-Bas étaient des travailleurs indépendants, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne de l'UE. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'entreprendre, et les jeunes (18-30 ans) étaient très actifs dans l'entrepreneuriat, soit plus du double de la moyenne de l'UE.

Les Pays-Bas ont un niveau élevé de compétences entrepreneuriales. Mais la charge administrative reste un obstacle important. À cet égard, le gouvernement néerlandais a mis en œuvre des mesures visant à créer un environnement favorable à la création d'entreprises. Diverses initiatives nationales et locales visent à soutenir l'entrepreneuriat en ciblant particulièrement les femmes, les jeunes et les migrants.

Grèce



La crise économique a eu un impact dévastateur sur les entreprises en Grèce, entraînant des pertes d'emploi et du chômage. Cependant, elle a également créé un environnement dans lequel les gens ont créé leur propre entreprise en raison du manque d'opportunités d'emploi ou de nouvelles perspectives commerciales. Les petites et moyennes entreprises (PME) jouent un rôle important dans l'économie grecque.

Les programmes d'entrepreneuriat pour les jeunes s'adressent aux personnes âgées de 18 à 29 ans. Ils comprennent un soutien financier pour les plans d'affaires, l'éducation à l'entrepreneuriat dans le système éducatif formel, des incubateurs de start-ups, des programmes de mentorat et des procédures réglementaires simplifiées.

Le gouvernement grec a mis en œuvre plusieurs actions et programmes pour soutenir l'entrepreneuriat chez les jeunes (services de conseil et de mentorat, financements).

1.3. Économie verte / entreprise / entrepreneuriat

1.3.1. Objectifs de développement durable

Figure 5 : Scores et classements de l'indice 2022 des ODD par pays et sous-régions¹³

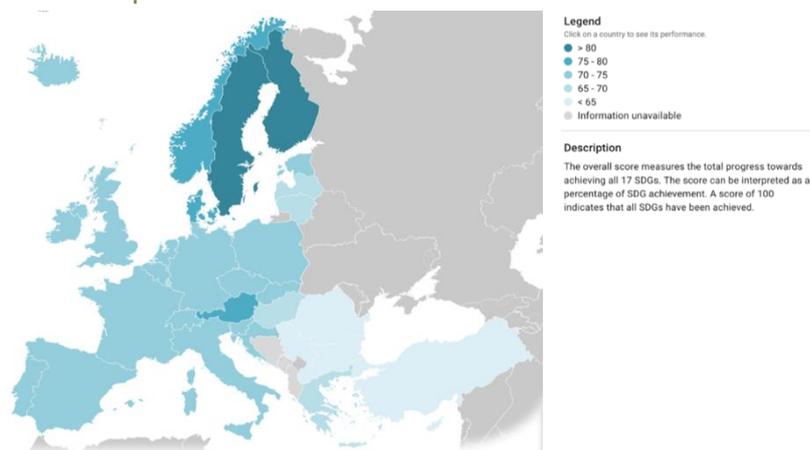


Figure 5

1.3.2. Le pacte vert pour l'Europe

- Pour atteindre les objectifs fixés par le [Pacte Vert pour l'Europe](#), la Commission européenne s'est engagée à mobiliser au moins 1 000 milliards d'euros d'investissements durables au cours de la prochaine décennie. 30% du budget pluriannuel de l'UE (2021-2028) est dédié au développement durable. [NextGenerationEU](#) est destiné à faire face à la COVID-19 a été alloué à des investissements verts.
- La [nouvelle politique de cohésion européenne](#) aide les pays, les régions, les collectivités locales et les villes de l'UE à mettre en œuvre des investissements importants qui contribuent au Pacte vert pour l'Europe. Ils doivent consacrer au moins 30 % de ce qu'ils reçoivent du Fonds européen d'orientation et de garantie agricole à la mise en œuvre de ce programme. Le [Fonds européen de développement régional](#) investit dans une Europe plus verte, plus connectée et plus sociale, plus proche de ses citoyens.
- La Commission a mis en place le [Plan d'investissement pour le pacte vert européen \(ou plan d'investissement pour une Europe durable\)](#). Il s'agit de garantir une transition juste et équitable vers une économie verte.
- Le programme [InvestEU](#) contribue à cet effort et fournit à l'UE un financement crucial à long terme en mobilisant d'importants fonds privés et publics. Le règlement InvestEU prévoit que le fonds InvestEU doit cibler au moins 30 % d'investissements contribuant aux objectifs climatiques.

1.3.3. Horizon Europe

[Horizon Europe](#) est le programme de recherche et d'innovation de l'UE pour la période 2021-2027. Il offre des possibilités de financement et un soutien aux écoentrepreneurs et aux start-ups travaillant sur les technologies durables, les énergies renouvelables et les solutions environnementales. Il permet de lutter contre le changement climatique, de contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable des Nations Unies et de stimuler la compétitivité et la croissance de l'UE.

1.3.4. Outils européens et portails internationaux

- [The Better Entrepreneurship Policy Tool](#) est un outil en ligne conçu pour les décideurs politiques et les autres parties intéressées aux niveaux local, régional et national qui souhaitent étudier comment les politiques publiques peuvent soutenir les jeunes, les femmes, les migrants et les chômeurs dans la création d'entreprises et l'emploi indépendant et soutenir le développement d'entreprises sociales.
- [Better Incubation](#) rapproche les services d'incubation et de soutien aux entreprises de la société dans son ensemble, promeut l'entrepreneuriat et le travail indépendant en tant que moyens de créer des emplois, de développer des compétences et d'améliorer la qualité de vie.
- [The EU SWITCH to Green](#) soutient la coopération internationale de l'UE en fournissant une assistance technique pour des projets innovants nécessitant des capacités opérationnelles, des connaissances ou d'autres capacités supplémentaires.
- [Learning for Nature](#) est un programme d'apprentissage en ligne proposé par le Programme des Nations Unies pour le développement. La plateforme vise à promouvoir les meilleures pratiques en matière de conservation et de développement durable, à développer les capacités des décideurs politiques, des praticiens et des communautés locales en matière de biodiversité, à catalyser l'apprentissage continu entre pairs et à faciliter l'échange de connaissances.

¹³ Source : [Europe Sustainable Development Report 2022 - Achieving the SDGs: Europe's Compass in a Multipolar World](#)

1.3.5. Informations par pays

France



Environ 80.000 personnes de moins de 30 ans travaillent dans l'économie verte en France. L'économie verte en France représente près d'un million d'emplois. Environ 10.000 à 12.000 éco-entreprises sont présentes en France. Le secteur est structuré en réseaux, clusters et pôles de compétitivité.

Les moins de 30 ans représentent 20% des métiers de l'économie verte en France. Les jeunes sont plus présents dans la production et la distribution d'énergie et d'eau, et dans la protection de la nature et de l'environnement. Parmi les professions vertes et verdissantes, c'est dans le tourisme et l'animation que le pourcentage de jeunes travailleurs est le plus élevé.

Hongrie



21% des entreprises hongroises s'efforcent de produire à partir de matériaux recyclables. Les petites entreprises sont les plus nombreuses à utiliser des matières premières recyclables. Les principales difficultés rencontrées par les microentreprises et les petites entreprises pour devenir plus écologiques sont le manque de ressources ou de soutien externe, les changements fréquents de réglementation.

L'Institut mondial pour la croissance verte aide le gouvernement hongrois à atteindre ses objectifs en matière de climat. Il apporte son soutien à la mise en œuvre de la stratégie nationale pour une croissance propre et un soutien politique dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe.

Pologne



La Pologne a reconnu l'importance de la durabilité environnementale et a fixé des objectifs ambitieux en matière de réduction des émissions de carbone et d'augmentation des énergies renouvelables. Le gouvernement a lancé des initiatives et des organisations telles que le Conseil polonais de la construction écologique et l'Association polonaise de l'énergie éolienne pour soutenir les technologies vertes et les pratiques durables. Les jeunes jouent un rôle important dans les éco-entreprises.

Le programme *Climate Academy* et le programme *Green Tandem* soutiennent l'engagement des jeunes dans les éco-entreprises et offrent des formations, un mentorat et un soutien pour leur carrière dans le secteur de l'environnement. Plusieurs réseaux et organisations soutiennent les éco-entrepreneurs. Ils proposent des programmes, des formations, du mentorat, des possibilités de mise en réseau et un accès au financement pour les éco-entrepreneurs.

Pays-Bas



Le gouvernement néerlandais met l'accent sur la croissance verte et encourage l'innovation pour créer de nouvelles opportunités d'emploi, tout en réduisant la pollution et la consommation de ressources. Le gouvernement néerlandais a identifié des secteurs dans lesquels les entreprises et les centres de recherche néerlandais excellent au niveau international. Ces secteurs jouent un rôle central dans les politiques gouvernementales visant à promouvoir l'innovation et à renforcer la compétitivité économique du pays.

Les Pays-Bas accordent la priorité à l'innovation et à la recherche dans les entreprises vertes. Les centres d'innovation et les instituts technologiques favorisent la collaboration entre les entreprises et les chercheurs.

Grèce



La pandémie a accéléré l'adoption de nouvelles pratiques, telles que les activités plus écologiques. Les défis économiques et environnementaux ont incité à mettre davantage l'accent sur la durabilité et l'économie verte.

Le plan d'action national pour la promotion de l'économie verte (2016) vise à promouvoir le développement durable dans tous les secteurs de l'économie. Il met l'accent sur l'utilisation de sources d'énergie renouvelables telles que l'énergie solaire et éolienne, ainsi que sur des mesures d'efficacité énergétique visant à réduire la consommation dans les bâtiments et les transports.

En outre, la Grèce a lancé plusieurs plans visant à réduire les déchets, à promouvoir la réutilisation et le recyclage des matériaux, à produire de l'électricité à partir de sources renouvelables et à promouvoir le tourisme durable.

2. Entretiens

2.1. Méthodologie et profil des personnes interrogées

Profils interrogés :

- NEETs x 2 dans chaque pays (16 entretiens au total¹⁴)
- Eco-entrepreneurs x 2 dans chaque pays (10 entretiens au total)
- Accompagnateurs de NEETs x 2 dans chaque pays (10 entretiens au total)

Une grille d'entretien a été conçue pour chaque profil de personne.

Pour chaque profil, un objectif principal a été fixé :

- NEETs : connaître les connaissances et les attentes des NEETs dans le domaine de l'écoentrepreneuriat.
- Accompagnateurs de NEETs : réfléchir à un accompagnement en adéquation avec les besoins des NEETs
- Eco-entrepreneurs : définition et compréhension de l'éco-entrepreneuriat par ceux qui le pratiquent.

L'objectif était également de les encourager à participer au projet.

Déroulement de l'entretien :

- Présentation du projet EcopreNEETs à la personne interviewée
- Méthode : enregistrement et transcription de l'entretien
- Durée de l'entretien : 1h

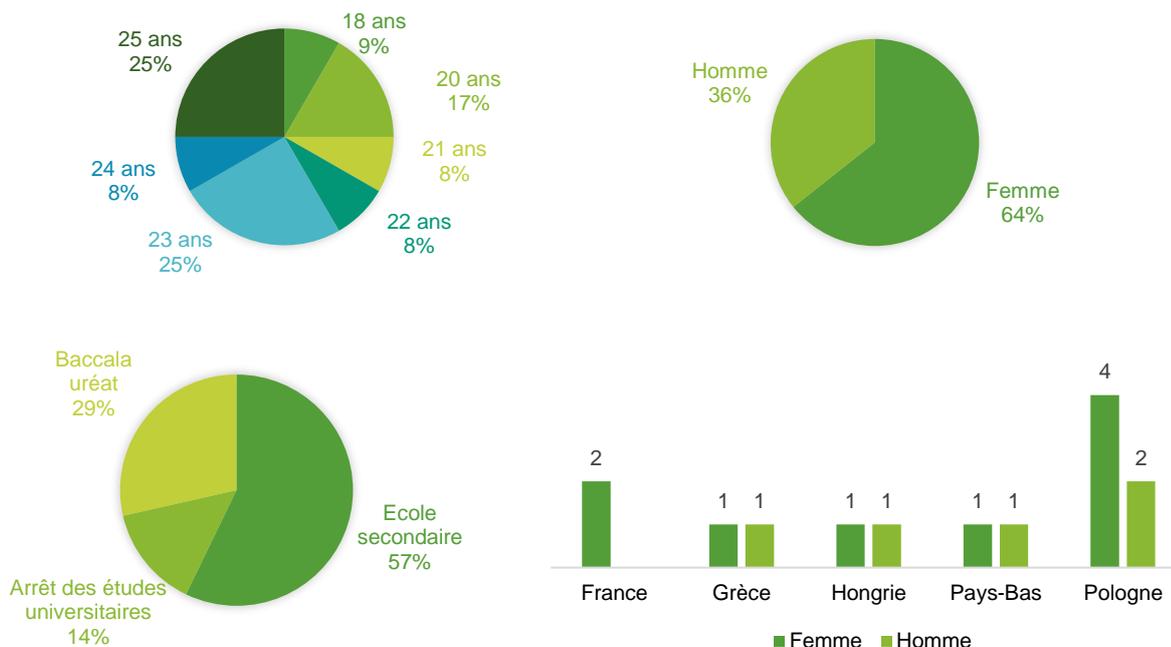
Tous les entretiens ont été retranscrits. Télécharger les transcriptions (en anglais) des entretiens :

| NEETs | Accompagnateurs | Eco-entrepreneurs |
|--|--------------------------|--------------------------|
|  FRANCE | FRANCE | FRANCE |
|  HONGRIE | HONGRIE | HONGRIE |
|  POLOGNE | POLOGNE | POLOGNE |
|  PAYS-BAS | PAYS-BAS | PAYS-BAS |
|  GRÈCE | GRÈCE | GRÈCE |

2.2. Analyse des entretiens

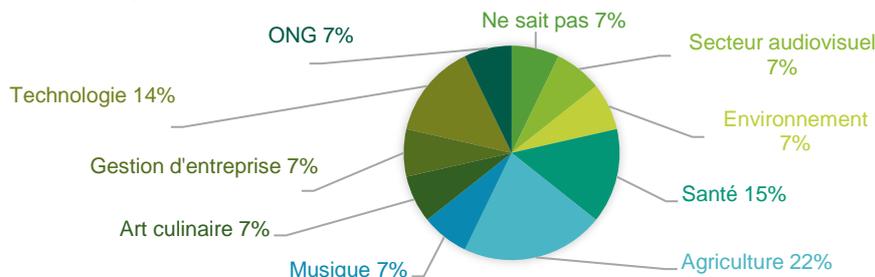
2.2.1. NEETs

Profil (âge, sexe, niveau d'éducation, lieu de résidence)



¹⁴ Le partenaire polonais a conduit 6 entretiens avec les NEETs.

Domaine dans lequel ils souhaiteraient travailler



Pourquoi ont-ils été exclus du marché du travail ?

- Les cas les plus fréquents concernent les compétences que les jeunes doivent encore acquérir, l'indécision quant à une carrière potentielle et le manque d'opportunités (par rapport à leur région, en l'occurrence rurale).
- Les témoignages confirment les données statistiques mentionnées ci-dessus concernant les plus grandes difficultés rencontrées par les jeunes des zones rurales pour trouver un emploi, une formation ou un soutien.

Faiblesses

- Parmi les faiblesses mentionnées à plusieurs reprises figurent le manque d'expérience professionnelle, le manque d'études et l'insuffisance de connaissances ou de compétences spécifiques. En outre, le manque de compétences numériques de base est apparu comme une faiblesse supplémentaire, compte tenu de la place du numérique dans les lieux de travail modernes.
- Les faiblesses sont davantage liées aux compétences non techniques qu'aux connaissances. Des questions liées aux compétences professionnelles de base ont été mentionnées, telles que la compréhension des instructions et le respect des délais, la capacité à avoir une vue d'ensemble, l'atteinte d'objectifs et la communication orale.

Potentiel d'employabilité

Les NEETs interrogés semblent plutôt défaitistes quant à leur potentiel d'employabilité. Ils pensent qu'ils doivent reprendre des études, avoir plus d'expérience pour intéresser les employeurs, ou acquérir des compétences interpersonnelles. Les NEETs ont exprimé leur intérêt pour les thèmes suivants :

- Programmes et logiciels
- Médias sociaux
- Marketing
- Santé
- Organisation
- Logiciels administratifs de base
- Droit international
- Sciences politiques

Connaissance des éco-entreprises et de l'écoentrepreneuriat

- Les résultats ont montré que les termes utilisés sont encore relativement peu familiers aux jeunes.
- Ils ont tenté de le définir, mais sans succès, ou en limitant ce terme à la notion d'environnement.

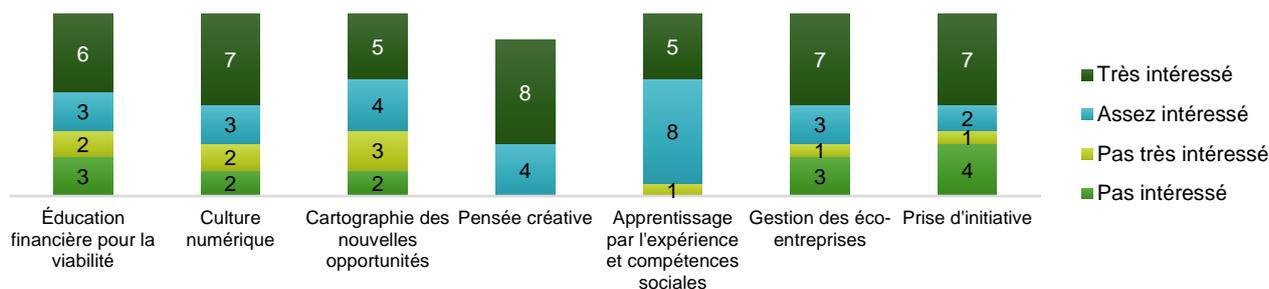
Avis sur les opportunités liées aux éco-compétences

- Certains ont déclaré qu'ils n'étaient pas sûrs que ces compétences faciliteraient la recherche d'un emploi, mais que, d'un point de vue personnel, elles seraient intéressantes.
- D'autres ont dit qu'ils n'étaient pas intéressés ou que ces compétences n'offraient que des possibilités limitées.
- Certains confondent et limitent ce terme à la notion de pratiques écologiques.

Intérêt pour le développement d'éco-compétences

- La majorité des jeunes interrogés se disent intéressés par l'acquisition d'éco-compétences, sans vraiment savoir de quoi il s'agit. Mais ils sont convaincus de l'importance de travailler dans le respect des valeurs écologiques.
- Pour la plupart d'entre eux, il s'agit principalement d'adopter des pratiques moins polluantes et plus durables.
- Pour d'autres, le terme est beaucoup plus parlant. Une personne a d'ailleurs mentionné des formations en éco-compétence qu'elle aimerait suivre (écotourisme, nouvelles pratiques technologiques dans l'agriculture, etc.)

Intérêt pour un programme de formation dans le but de renforcer leur profil professionnel et choix de thèmes



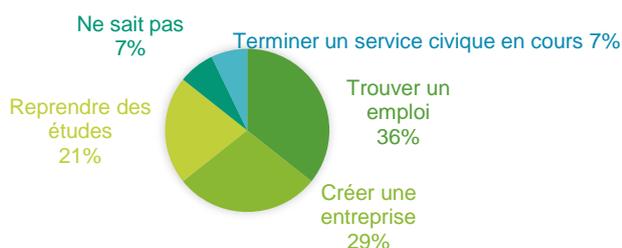
Type de formation : pratique / théorique / combinaison des deux

72% des jeunes préfèrent les formations qui combinent théorie et pratique.

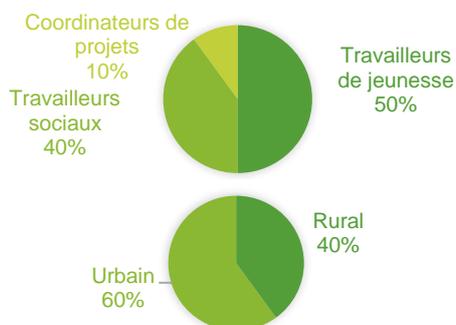
Suggestions et commentaires sur les futurs MOOC de formation

Le plaisir, l'interactivité et l'expérimentation priment sur la théorie.

Projet d'avenir des NEETs



2.2.2. Accompagnateurs de NEETs



Profil

2 personnes ont été interrogées par pays : 8 femmes et 2 hommes.

Lieu de travail et fonctions

Les personnes interrogées ont des fonctions similaires : soutenir, aider et orienter les personnes, y compris les NEETs, que ce soit dans le domaine de l'éducation et de l'emploi, ou sur des sujets plus spécifiques (mobilité, environnement, santé, etc.).

Pour la plupart d'entre elles, l'accompagnement se fait de manière individuelle et personnalisée, afin de répondre au mieux aux problématiques de chacun.

Faiblesses & manque de compétences identifiées par les personnes interrogées concernant les NEETs

- Manque d'orientation ou d'objectifs. Les NEETs ont du mal à trouver une orientation ou un objectif clair, ce qui entraîne un manque de motivation et de confiance en soi.
- Peu ou pas d'expérience professionnelle. De nombreux NEETs manquent d'expérience pratique, ce qui les empêche d'être compétitifs sur le marché du travail. Ce manque d'expérience entrave leur capacité à trouver un emploi.
- Manque de compétences. Les NEETs sont confrontés à des déficits en termes de compétences techniques ou professionnelles spécifiques, mais aussi douces (communication, travail en équipe, résolution de problèmes, adaptabilité...).
- Accès limité aux ressources. Certains NEETs sont issus de milieux défavorisés et ont un accès limité aux ressources telles que l'orientation professionnelle, les opportunités d'emploi et les réseaux de soutien.
- Manque de confiance en soi et d'estime de soi. Les NEETs manquent souvent de confiance en leurs capacités et sous-estiment leur potentiel de réussite sur le marché du travail.
- Connaissance limitée des stratégies de recherche d'emploi. Les NEETs peuvent manquer de connaissances en matière de techniques de recherche d'emploi, de rédaction de CV, d'entretiens d'embauche et de mise en réseau.
- Problèmes de santé mentale. Certains NEETs souffrent de problèmes de santé mentale tels que l'anxiété ou la dépression, qui peuvent affecter leur motivation et leur confiance en soi.
- Barrières linguistiques et culturelles. Les NEETs issus de communautés vulnérables peuvent être confrontés à ces obstacles.

Avantages du programme de formation

- Permettre aux participants de faire des pauses à tout moment, en reconnaissant leur difficulté à s'engager ;
- Éviter une dépendance excessive à l'égard des ordinateurs et favoriser l'interaction avec la vie réelle ;
- Proposer un programme de formation équilibré : apprentissage de compétences techniques et non techniques, renforcement de la confiance en soi et des compétences de communication ;
- Mettre l'accent sur la formation aux compétences numériques ;
- Inclure une formation de base à la recherche d'emploi (rédaction de CV, lettres de motivation, recherche de formation et d'emploi, etc.)

Connaissance des éco-activités

- Les personnes interrogées n'avaient pas forcément entendu parler du terme "éco-entreprise" avant l'entretien.
- Elles ont été plus ou moins capables de le définir, notamment l'aspect environnemental.

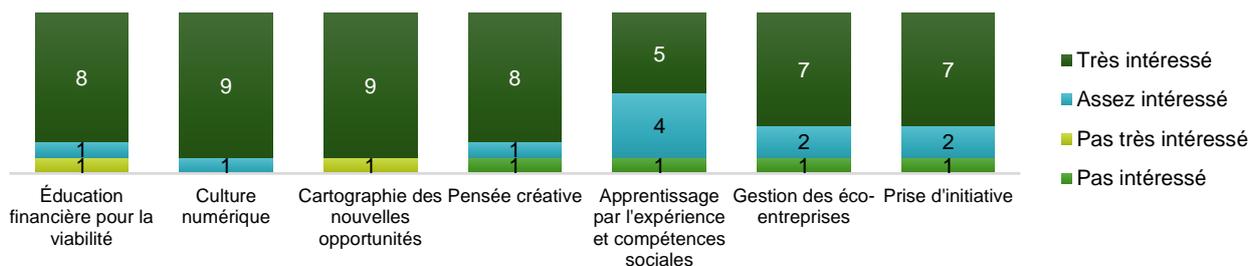
Possibilités d'acquérir des compétences en matière d'éco-activité

- L'acquisition d'éco-compétences offre aux NEETs des perspectives d'emploi dans les secteurs émergents. L'évolution vers une économie plus durable entraîne une demande croissante de professionnels dotés d'éco-compétences. Les NEETs possédant une expertise dans des secteurs respectueux de l'environnement sont bien placés pour répondre à cette demande et s'assurer des opportunités d'emploi. Ils disposent d'un avantage concurrentiel sur le marché du travail.
- Les éco-compétences permettent aux NEETs de contribuer à une société plus durable. En promouvant la durabilité et en réduisant leur impact sur l'environnement, les NEETs peuvent jouer un rôle dans la construction d'un avenir meilleur pour la planète.

Demandes des NEETs et attrait pour la formation à l'éco-entrepreneuriat

- 6 répondants pourraient potentiellement être intéressés car les jeunes sont généralement sensibles à la cause environnementale.
- 4 répondants ont déjà reçu des demandes dans ce domaine, principalement concernant l'entrepreneuriat et les pratiques durables et écologiques.

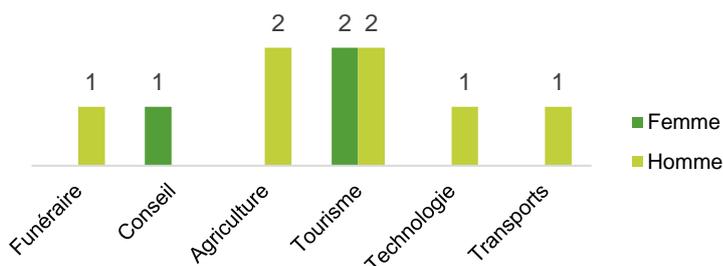
Programme de formation à l'éco-entrepreneuriat : thèmes



Évaluation des compétences numériques des NEETs

- 3 personnes ont répondu à cette question, les autres n'ayant pas d'avis sur le sujet.
- La note moyenne obtenue est de 3,4/6.

2.2.3. Eco-entrepreneurs



Profil

Deux personnes ont été interrogées par pays, soit, au total, 3 femmes et 7 hommes. Les personnes interrogées ont entre 5 et 14 ans d'expérience dans leur domaine.

Les domaines d'activité sont variés, l'éco-tourisme étant le domaine le plus représenté.

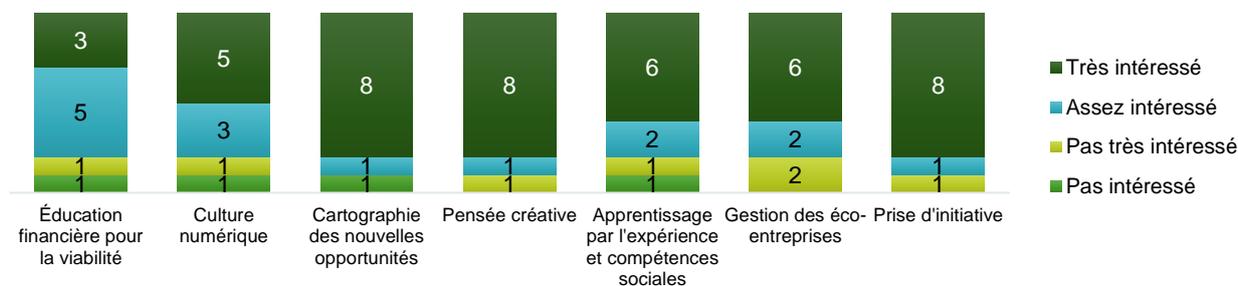
Vision / définition de l'éco-entrepreneuriat

- L'accent sur l'environnement. Toutes les perspectives soulignent l'importance de la protection de l'environnement et de la durabilité en tant qu'aspect central de l'éco-entrepreneuriat.
- Innovation commerciale. L'éco-entrepreneuriat est considéré comme un moyen d'adopter de nouvelles approches et des solutions durables aux défis environnementaux.
- Responsabilité sociale. L'éco-entrepreneuriat ne peut être séparé de l'entrepreneuriat social, car tous deux impliquent la création d'entreprises qui ont un impact positif sur la société, promeuvent le bien-être et s'attaquent aux problèmes sociaux.
- Équilibre entre profit et durabilité. Les éco-entrepreneurs doivent trouver un équilibre entre la viabilité économique, la préservation de l'environnement et la durabilité à long terme de leur entreprise.
- Changement de comportement. L'éco-entrepreneuriat est considéré comme une opportunité d'inspirer des changements de comportement chez les individus et les organisations.
- Développement personnel. L'éco-entrepreneuriat implique de choisir des clients et des partenaires qui s'alignent sur les valeurs de l'éco-entrepreneur.

Les défis rencontrés et la manière de les surmonter

- Contraintes financières : identifier les options de financement, faire preuve d'ingéniosité dans la recherche de soutien financier, faire face aux coûts supplémentaires associés aux pratiques durables, trouver des solutions innovantes qui respectent à la fois les valeurs écologiques et la rentabilité.
- Sensibilisation et demande : faire des efforts pour éduquer et sensibiliser le grand public, créer une demande de marché pour des solutions durables.
- Nécessité d'un changement systémique : s'engager auprès d'une série d'acteurs, de services et d'institutions pour promouvoir la durabilité.
- Obstacles politiques et réglementaires : être en veille quant aux réglementations existantes, préconiser des changements de politique, travailler sur le cadre juridique des initiatives durables.
- Développement personnel et professionnel : développer des compétences, changer d'attitude, s'adapter.

Programme de formation à l'éco-entrepreneuriat : thèmes



Types de soutien à la création de l'éco-entreprise

- Soutien des amis et de la famille
- Incubateurs, experts, consultants
- Suivi psychologique
- Mise en réseau, collaboration, soutien d'experts locaux
- Formation et coaching
- Financement (collectivités locales, fondations, financement participatif, ...)

Parcours de formation et d'éducation

- La majorité des personnes interrogées ont déclaré avoir suivi, en plus de leurs études initiales, des formations spécialisées dans leur domaine d'activité.
- La plupart d'entre eux ont également suivi des formations en gestion.

Eco-entrepreneurs : lacunes et besoins en matière d'informations à avoir / à connaître

- Soutien financier et technique et expertise,
- Formation (gestion de projet, modèle de durabilité, marketing vert, mesure de l'impact environnemental, cadre juridique et réglementations, etc.),
- Politique de transition écologique,
- Plateformes de réseau (permettant de mettre en relation les éco-entrepreneurs, les investisseurs potentiels, les parties prenantes concernées..., au niveau local, national et européen...).



3. Recommandations pour un cadre de compétences éco-entrepreneuriales



3.1. Module de travail "MOOC de formation aux éco-compétences".

3.1.1. Objectifs initiaux

Session théorique

- Inclure des informations pertinentes en lien avec les réalités du marché du travail, les compétences requises pour trouver un emploi et l'importance de l'éco-entrepreneuriat dans les entreprises
- Fournir aux NEETs des connaissances précieuses qui augmenteront leurs chances d'employabilité

Session pratique

- Exposer les jeunes à des activités liées à l'environnement et à la durabilité, présentées sous la forme de ressources multimédias interactives
- Permettre aux participants de mettre en pratique les compétences nouvellement acquises, en mettant l'accent sur les entreprises rurales durables
- Améliorer les compétences entrepreneuriales du groupe cible tout en renforçant sa conscience écologique

Évaluation

- Inclure des quiz ludiques pour évaluer les compétences et les connaissances acquises par la théorie et la pratique, afin de suivre leurs progrès

3.1.2. Recommandations pour la plateforme

- Permettre l'accès à l'éducation et à l'information pour tous (barrière linguistique, groupes dits vulnérables, personnes en situation de handicap, personnes éloignées de l'emploi, personnes ayant quitté le système éducatif)
- Concevoir et fournir des informations techniques intelligibles pour tous
- Adapter l'information pour couvrir les difficultés d'apprentissage
- Fournir un accès à des ressources éducatives libres

3.1.3. Recommandations sur la méthode

Les MOOC doivent

- Combiner théorie et pratique
- Être ludiques et interactifs (vidéos, quiz, études de cas, discussions en ligne, exercices pratiques, forums de discussion, etc.
- Être divisés en modules, ou petites unités d'apprentissage, pour faciliter la navigation et la progression de l'apprenant (rythme et disponibilité des apprenants)

3.1.4. Recommandations relatives au contenu

- Prendre des initiatives
- Gestion des éco-entreprises
- Apprentissage par l'expérience
- Pensée créative
- Cartographie des nouvelles opportunités
- Culture numérique
- Éducation financière pour le développement durable

Inclure les besoins identifiés par les éco-entrepreneurs dans leur propre formation :

- Identifier les aides (financières, techniques, expertise...) et la manière de les solliciter ;
- Enseigner la gestion de projet, la gestion des risques, la durabilité dans le modèle d'entreprise, le marketing vert, la mesure de l'impact, le cadre juridique et les réglementations, la manière de lever des fonds...
- Identifier des plateformes de réseau (pour mettre en relation les éco-entrepreneurs, les investisseurs potentiels, les parties prenantes concernées au niveau local, national et européen...)
- Soutenir les jeunes dans leur entrée dans le domaine de l'éco-entrepreneuriat.



3.2. Module de travail "Former le formateur"

3.2.1. Recommandations sur la méthode

- Plusieurs séminaires d'une heure seront organisés dans chacun des pays partenaires du projet. Cela facilitera la participation des travailleurs sociaux, des animateurs et des tuteurs, car il est difficile de consacrer plusieurs jours à la formation.
- A l'issue des séminaires, un cahier des charges sera rédigé à l'intention des formateurs. Ce document contiendra toutes les informations recueillies au cours des phases précédentes du programme de travail, ainsi que des commentaires et des instructions.

3.2.2. Recommandations relatives au contenu

La formation doit

- Inclure de la théorie et de la pratique
- Permettre aux formateurs d'avoir une bonne compréhension du domaine de l'éco-entrepreneuriat
- Permettre aux formateurs d'accompagner au mieux les NEETs (par exemple, pouvoir proposer et animer des ateliers clés en main - individuels ou collectifs - pour les NEETs, leur permettant de développer des compétences douces en lien avec le référentiel de compétences de l'éco-entrepreneur) ;
- Fournir des informations sur l'entrepreneuriat en général (l'aide et le soutien disponibles dans chaque pays pour la création d'une entreprise) ;
- Permettre l'échange de bonnes pratiques et des rencontres entre les accompagnateurs de NEETs et les éco-entrepreneurs ;
- Fournir des informations sur les réseaux existants pour aider les jeunes à entrer dans le domaine des éco-activités et de l'éco-entrepreneuriat.



3.3. Module de travail "Incubateur EcopreNEETs"

3.3.1. Objectifs initiaux

- Développer un cadre solide pour aider les jeunes NEETs à créer leur propre entreprise.
- Fournir aux jeunes NEETs des services d'orientation, de mentorat et de coaching pour les aider à devenir actifs et compétitifs sur le marché du travail.

Tout au long du projet, les partenaires recenseront les améliorations et documenteront les meilleures pratiques mises en œuvre au cours des stages en ligne.

3.3.2. Recommandations sur la méthode

La mise en place de formations en ligne (plan d'action à définir)

- Le développement de certaines des compétences non techniques mentionnées par les NEETs nécessite un contact direct et une expérimentation dans des conditions réelles (autonomie, initiative, compétences en communication, travail d'équipe, gestion du stress, gestion du temps...).
- Les activités qui requièrent la participation du groupe cible seront organisées dans des lieux faciles d'accès, notamment pour les personnes handicapées.
- L'horaire et la durée des activités seront conçus de manière flexible, tandis que pour les personnes qui ne peuvent pas assister aux activités, il sera possible de participer en ligne.

La mise en place d'ateliers de mentorat en ligne avec les éco-entrepreneurs

- Les résultats des entretiens avec les éco-entrepreneurs ont confirmé la nécessité d'actions visant à créer des réseaux, des partenariats et un soutien par les pairs, ce qui manquait dans leur parcours.
- Tout au long de la mise en œuvre de ce module, il faudra être vigilant à ce que les liens entre NEETs et éco-entrepreneurs soient réellement efficaces et effectifs, et que la mise en réseau contribue réellement à ouvrir des portes aux jeunes.



Pour plus d'informations:
<https://ecopreNEETss.erasmusplus.website/>



**Cofinancé par
l'Union européenne**

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation de son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans cette publication.

"EcopreNEETs: Boosting the eco-preneurial skills of NEETs"

"EcopreNEETs : Renforcer les compétences éco-entrepreneuriales des NEETs"

Numéro du projet : 2022-2-FR02-KA220-YOU-000098683