



# Manuel

**Mettre en œuvre des  
mécanismes d'intelligence  
collective entre entrepreneurs  
sociaux**

**MANUEL  
4/5**



Co-funded by  
the European Union

**Ce manuel fait partie d'une série qui vise à fournir aux entrepreneurs sociaux, aux organisations et aux parties prenantes des stratégies pratiques pour intégrer la dimension genre dans leur travail. En favorisant un état d'esprit inclusif, nous pouvons susciter des changements positifs et une croissance durable.**

# Table des matières

<u>Présentation du manuel</u>	<u>3</u>
<hr/>	
<u>Introduction</u>	<u>6</u>
<hr/>	
<u>Concepts clés</u>	<u>7</u>
<hr/>	
<u>La méthodologie du mentorat croisé</u>	<u>8</u>
<hr/>	
<u>Etude de cas - Exemple de réussite du mentorat croisé</u>	<u>11</u>
<hr/>	
<u>La méthodologie du co-développement</u>	<u>13</u>
<hr/>	
<u>Références et lectures complémentaires</u>	<u>18</u>
<hr/>	
<u>Annexes</u>	<u>19</u>
<hr/>	

# Présentation du manuel

## Introduction

TII s'agit d'un ensemble de 5 manuels sur l'intégration du genre et aux méthodes d'intelligence collective destiné à aider les acteurs de l'entrepreneuriat social à favoriser des écosystèmes locaux et européens plus inclusifs sur le plan du genre. Ces manuels fournissent des outils et des méthodes pratiques pour intégrer une perspective de genre dans les pratiques de l'économie à impact. Ils resteront librement accessibles et disponibles en allemand, grec, roumain, portugais et français.

Ces manuels font partie du projet Coop4Equality, co-financé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne. Ce projet, qui se déroule jusqu'en juillet 2026, vise à renforcer le rôle des femmes et des minorités de genre dans l'économie à impact européenne, en favorisant l'inclusion des genres, la croissance durable et l'égalité des chances.

## Partenaires du projet:

- [Empow'Her Global](#), France
- [Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center](#), Portugal
- [Fundația Ashoka](#), Roumanie
- [Pranado gGmbH](#), Allemagne
- [Digital Leadership Institute](#), Belgique
- [Stimmuli for Social Change](#), Grèce

## Autrices

Christina Galani, Stimmuli for Social Change, Grèce

Fiore Poidevin, Empow'Her Global, France



## **Il s'agit du manuel numéro 4. Outre ce manuel, vous trouverez des informations sur les 4 autres manuels :**

**1**

### **Créer durablement un état d'esprit sensible au genre dans le domaine de l'entrepreneuriat social**

Ce manuel vise à donner aux entrepreneur.es sociaux les moyens d'agir grâce à des stratégies pratiques pour développer une mentalité sensible au genre, favorisant l'inclusion et l'équité dans leurs entreprises. En abordant les changements de mentalité essentiels et en fournissant des outils concrets, il donne aux lecteurs les moyens de surmonter les obstacles et de créer un impact social durable.

**2**

### **Renforcer les méthodologies basées sur l'empathie dans l'entrepreneuriat social**

L'objectif de ce manuel est de fournir une ressource aux entrepreneurs sociaux, aux ONG et à tous ceux qui souhaitent utiliser l'empathie comme base pour développer des solutions aux problèmes sociaux.

**3**

### **Auto-évaluer l'approche genre dans l'enseignement et la pratique de l'entrepreneuriat social**

Ce manuel vise à soutenir et à guider les structures d'accompagnement et les entrepreneurs sociaux à l'aide d'un outil d'autodiagnostic spécifique, sous forme d'étude de cas, et à leur fournir une approche méthodologique en trois étapes, des conseils utiles, des questions et des indicateurs de performance clés (au niveau externe et interne) qui peuvent les aider à analyser et à auto-évaluer leurs progrès en matière d'intégration du genre dans leur projet ou initiative.

**4**

### **Mettre en œuvre des mécanismes d'intelligence collective entre entrepreneurs sociaux.**

**Ce manuel présente deux méthodologies efficaces conçues pour favoriser le soutien et la croissance des femmes entrepreneures : le mentorat croisé et les sessions de co-développement.**

**5**

### **Faire émerger un modèle d'entreprises sociales inclusives à forte croissance et évolutives**

Ce manuel fournit des outils nécessaires pour réfléchir de manière critique à divers aspects du changement d'échelle, notamment la décision d'évoluer, les raisons du changement d'échelle et les méthodes pour changer d'échelle. Il encourage à réfléchir à des pratiques inclusives en matière de genre et à les mettre en œuvre dans leurs propres entreprises sociales.

# Résumé

## Manuel 4: Mettre en œuvre de mécanismes d'intelligence collective parmi les entrepreneurs sociaux



Ce manuel présente deux méthodologies efficaces conçues pour favoriser le soutien et la croissance des femmes entrepreneures : le mentorat croisé et les sessions de co-développement

Le mentorat croisé met en relation des entrepreneurs issus de milieux, d'expériences et de compétences divers, leur permettant d'apprendre les uns des autres et de se conseiller mutuellement. Cette approche enrichit non seulement les perspectives individuelles, mais aide également les entrepreneurs à sortir de leur isolement et à acquérir de nouvelles compétences.

Les sessions de co-conception exploitent l'intelligence collective, permettant aux participants de relever leurs propres défis grâce aux idées de leurs pairs. Cette méthodologie crée des espaces sûrs où les entrepreneurs peuvent partager leurs défis et tirer profit de la réflexion et des points de vue diversifiés de leurs pairs.

Dans ce manuel, vous trouverez une étude de cas complète illustrant les avantages du mentorat croisé, ainsi qu'un guide détaillé étape par étape sur la mise en œuvre efficace des sessions de co-développement. En adoptant ces méthodologies, vous améliorerez non seulement vos pratiques communautaires, mais vous contribuerez également à la création d'un réseau de soutien pour les femmes leaders.



# Introduction

Il ne fait aucun doute que l'intersection entre l'égalité de genre et l'entrepreneuriat social constitue un processus dynamique et en constante évolution, porteur d'un immense potentiel pour générer un changement positif et durable dans le développement personnel et professionnel des femmes. Cependant, pour construire un environnement plus équitable et favorable aux femmes entrepreneures, une approche multifacette est nécessaire afin de relever les défis existants, qu'il s'agisse du manque d'opportunités financières, de l'accès inégal aux ressources ou encore d'une coopération insuffisante avec d'autres initiatives, qui freinent leur développement au sein de l'écosystème de l'entrepreneuriat social (Rajgor, 2024). Plusieurs études et rapports soulignent l'importance d'initiatives conjointes ciblées et du soutien communautaire à travers le mentorat et les opportunités de mise en réseau, afin d'aider les femmes entrepreneures à surmonter des obstacles majeurs. Selon les conclusions d'une étude européenne menée par Empow'Her en 2019, le mentorat croisé et le co-développement semblent atténuer la peur et le manque de confiance que ressentent les femmes lorsqu'elles sollicitent des financements externes ou se lancent dans leur propre projet.

Sur la base des besoins et tendances identifiés, le présent guide vise à offrir de l'inspiration et des orientations pour la mise en œuvre de méthodes d'intelligence collective, en présentant deux méthodologies percutantes conçues pour favoriser le soutien et la croissance entre femmes entrepreneures : le mentorat croisé et le co-développement. En vous engageant dans ces approches, vous renforcerez non seulement vos pratiques collaboratives, mais vous contribuerez également à bâtir un réseau solidaire de femmes leaders.

- **Le mentorat croisé** met en relation entrepreneurs issus de parcours, d'expériences et de compétences variés, leur permettant d'apprendre les uns des autres et de s'apporter un soutien mutuel. Cette approche enrichit non seulement les perspectives individuelles, mais elle aide également les entrepreneurs à rompre l'isolement et à développer de nouvelles compétences.
- **Les sessions de co-développement** mobilisent l'intelligence collective, en permettant aux participants de faire face à leurs propres défis grâce aux éclairages de leurs pairs. Cette méthodologie crée des espaces sécurisants, où les entrepreneurs peuvent partager leurs difficultés et bénéficier de la réflexion et de la diversité des points de vue au sein du groupe.

Le présent guide débute par la présentation des concepts clés liés au mentorat croisé, à l'intelligence collective et au co-développement. Il se concentre ensuite sur les objectifs de la méthodologie du mentorat croisé ainsi que sur les principales étapes permettant de mettre en place des sessions. Le guide propose également une étude de cas complète, illustrant les parcours inspirants de deux entrepreneures bénéficiaires du programme d'incubation SEGIE porté par Empow'Her.

Les derniers chapitres du manuel sont consacrés au co-développement et présente un guide étape par étape et des conseils utiles afin de mettre en œuvre efficacement des sessions de co-développement. Enfin, le guide se clôt par deux annexes. La première rassemble des activités brise-glace inspirantes pour faciliter les premières sessions de mentorat croisé. La seconde présente une étude de cas d'une session de co-développement, permettant d'illustrer concrètement le processus.



# Concepts clés

- ❶ **Soutien entre pairs** : peut être défini comme le soutien apporté par une personne qui appartient au même groupe ou partage la même expérience (Mead, 2003).
- ❷ **Apprentissage entre pairs** : désigne la pratique consistant à réunir des personnes ayant des niveaux d'expertise ou de connaissances similaires afin qu'elles échangent leurs points de vue et apprennent les unes des autres (Quick Campus, 2024). Autre définition de l'apprentissage entre pairs : « Pratique éducative et cadre interactionnel qui favorise l'apprentissage par la collaboration entre pairs » (ScienceDirect, 2010).
- ❸ **Mentorat croisé** : désigne une pratique dans laquelle deux personnes s'offrent mutuellement des conseils et un soutien dans leurs domaines d'expérience ou d'intérêt respectifs (San Juan, 2023).
- ❹ **Animation de communauté** : processus consistant à « créer et entretenir des liens, des relations et un sentiment d'appartenance entre les individus au sein d'un groupe ou d'une localité spécifique » (Justin Welsh, 2024).
- ❺ **Co-développement** : Le co-développement est une méthodologie d'intelligence collective qui permet à chaque individu de résoudre ses propres défis et problèmes en bénéficiant de la perspective et de l'expérience des autres. L'objectif du co-développement est de créer des communautés d'apprentissage pour perfectionner ses pratiques, en s'appuyant sur des situations réelles et en bénéficiant d'une multiplicité de points de vue et d'un processus de réflexion structuré.

# La méthodologie du mentorat croisé

Le mentorat croisé consiste à mettre en relation des entrepreneurs issus de milieux, d'expériences et de compétences différents, afin qu'ils puissent apprendre les uns des autres et se soutenir et se conseiller mutuellement. Ce format peut être très utile dès le début d'un programme d'accompagnement. Le mentorat peut alors se poursuivre simplement grâce au travail des entrepreneurs jumelés !

## Objectif 1:

Aider les entrepreneurs à acquérir de nouvelles compétences, perspectives et connaissances

## Objectif 2:

Permettre aux entrepreneurs d'utiliser leur expérience et leurs expériences passées pour s'entre aider

## Objectif 3:

Favoriser une dynamique d'apprentissage et de collaboration

## Savoir dans quoi vous vous engagez      Processus

- + Renforcement du soutien mutuel au sein d'une cohorte ;
- + Développement des compétences et de l'expertise personnelles
- + Réduction du sentiment d'isolement souvent ressenti par les entrepreneurs.

- X Ne fonctionne que si les deux partenaires sont réellement engagés
- X Si l'un·e des deux participants se désengage ou interrompt le programme, cela impacte directement son binôme.

→ **Dans ce cas, il est recommandé de proposer un nouveau jumelage à la personne qui reste engagée.**

### Qui sont les entrepreneurs?

**Rassemblez** les compétences et les savoir-faire des entrepreneurs à partir d'un formulaire de candidature

### Formez les binômes !

**Prenez en compte** l'expérience, les compétences et les objectifs des entrepreneurs lors de la formation des binômes

### Présentez les binômes et partagez avec eux des techniques de mentorat !

**Organisez une session de présentation** pour présenter les entrepreneurs aux techniques de mentorat techniques : écoute active et commentaires constructifs et leur donner des conseils pour les aider à engager la conversation

Le plus important est d'associer, au sein de chaque binôme, des entrepreneurs aux compétences complémentaires et aux perspectives diverses.

# La méthodologie du mentorat croisé

## Organiser la première session

La première session doit être consacrée à la définition des objectifs personnels et communs pour la durée du programme.

### Structure:

- 1.Icebreaker: partagez des brise-glaces avec les entrepreneurs afin qu'ils puissent les utiliser lors de leur première rencontre. Voir [Annexe 1](#)
- 2.Contexte et attentes du format de mentorat croisé
- 3.Identifier l'objectif du mentorat croisé pour chaque entrepreneur
- 4.Fixer des objectifs spécifiques
- 5.Remplir le tableau de définition des objectifs pour chaque entrepreneur

### Tableau de définition des objectifs

Comme les deux entrepreneurs agiront à la fois comme mentors et mentorés, vous pouvez leur fournir à tous les deux le tableau suivant lors de la première session.



Nom du mentor :	Nom du mentoré :
<b>Situation actuelle :</b>	
<b>Objectif global :</b> <i>Qu'est-ce que je souhaite apprendre de mon mentor ? Comment vais-je utiliser ce que j'apprendrai de mon mentor pour mon projet ? Mes priorités sont-elles axées sur les résultats (par exemple, établir mon calendrier semestriel) ou sur les compétences (par exemple, améliorer mes compétences en gestion du temps) ?</i>	<b>Objectifs spécifiques :</b> <i>Fixer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents, limités dans le temps)</i> 1. 2. 3.
<b>Suivi :</b> <i>tous les mois/toutes les deux semaines</i>	
<b>Moyen de contact:</b> <i>en ligne/en présentiel</i>	

# La méthodologie du mentorat croisé

## Mettre en place le cadre des sessions de mentorat croisé

Afin d'aider les entrepreneurs à appréhender leurs sessions et à se familiariser avec le format, vous pouvez leur suggérer des lignes directrices pour leurs sessions. Toutefois, celles-ci doivent rester indicatives. Les entrepreneurs peuvent décider ensemble de la manière dont ils souhaitent organiser leurs sessions et vous pouvez les encourager à le faire afin qu'ils s'approprient le processus .

## Proposition de déroulé pour une session de mentorat croisé

### 1. Bilan de la dernière session

- Si vous aviez fixé des objectifs spécifiques lors de la dernière session, examinez les progrès réalisés et les difficultés que le mentoré a pu rencontrer

### 2. Défis actuels

- Discutez des défis auxquels le mentoré est confronté actuellement. Le mentor peut lui faire part de ses réflexions, lui donner des conseils et lui faire des suggestions en s'appuyant sur sa propre expérience.

### 3. Échange de connaissances et développement des compétences

- Le mentoré pose des questions et demande des conseils sur les domaines spécifiques qu'il souhaite développer. Le mentor et le mentoré partagent leurs idées, leurs compétences et leurs connaissances

### 4. Planifier des actions

- Fixez des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et limités dans le temps) que le mentoré devra atteindre d'ici la prochaine session.

### 5. Prochaines étapes

- Fixer la date et l'heure de la prochaine réunion.

### 6. Retour

- Partagez vos remarques sur les moyens d'améliorer la dynamique du mentorat croisé.



# Etude de cas - exemple de réussite de mentorat croisé !

Pour illustrer l'impact positif du mentorat croisé, voici le témoignage de deux entrepreneuses qui ont participé à ce format lors du programme d'incubation SEGIE chez Empow'Her.

Voici les commentaires de **Typhaine Pinteau et Julie Lassus's sur le mentorat croisé.**

## **Typhaine Pinteau**

Son projet **Polarity Women** est un cabinet de conseil en ressources humaines spécialisé sur le genre.



## **Julie Lassus**

Son projet **L'Aventure Santé** propose des services innovants en matière d'éducation à la santé, à travers la promotion de la santé pelvienne dès le plus jeune âge.

---

### **1. Quels sont les avantages du format de mentorat croisé ?**

**Typhaine:** *Le mentorat croisé est extrêmement enrichissant, car en plus de la formation, il vous donne l'occasion de discuter régulièrement avec votre binôme. Cela vous apporte un soutien continu, ainsi qu'un regard neuf et extérieur sur votre projet. Par exemple, Julie et moi nous organisons pour passer une heure ensemble chaque semaine, ce qui nous permet d'avoir des échanges constructifs en permanence.*

**Julie:** *Quel que soit notre parcours professionnel, le mentorat croisé est avant tout un échange humain. Il offre un regard extérieur sur nos défis, tout en créant des liens et en nous permettant de partager à la fois nos succès et nos doutes. On s'enrichit de cette expérience, avec le sentiment de ne jamais être seule. « Seules, nous allons plus vite, ensemble, nous allons plus loin ».*

---

### **2. En quoi ce format complète-t-il un programme d'accompagnement ?**

**Typhaine:** *Ce format complète parfaitement un programme d'accompagnement. Les modules de formation fournissent une base théorique que nous pouvons développer par nous-mêmes. Le mentorat croisé, quant à lui, nous permet de revenir sur ces concepts, de discuter de nos progrès et d'aborder les points sur lesquels nous avons travaillé, tout en bénéficiant du point de vue de notre binôme.*

# Etude de cas - exemple de réussite de mentorat croisé !

**Julie:** *Cela encourage la co-construction de solutions et élargit notre vision grâce à l'échange d'expériences. L'entrepreneuriat implique souvent de faire cavalier seul, alors le mentorat permet de ne pas s'isoler et de se remettre régulièrement en question pour avancer plus sereinement.*

---

## 3. Pouvez-vous nous donner un exemple de défi que vous avez relevé grâce au mentorat croisé ? Et comment cela ce format a vous surmonter cet obstacle ?

**Typhaine:** *Cet été, je ne voulais pas prendre de vacances, car je gère seule mon entreprise. Mon binôme croisé m'a aidé à comprendre l'importance de se reposer pour être plus productive à l'automne. Grâce à ses encouragements, j'ai réussi à déconnecter et à prendre une semaine de vacances. Sur le plan professionnel, par exemple, j'organise un événement et elle m'aide également à structurer mon emploi du temps en fixant des dates afin que je puisse avancer efficacement.*

**Julie:** *Grâce à Typhaine, j'ai appris à rester concentrée et à hiérarchiser mes actions pour ne pas perdre de vue mes objectifs. J'ai découvert de nouvelles opportunités et fixé des échéances pour rester sur la bonne voie. Chaque séance est l'occasion de faire le point sur nos progrès et notre état d'esprit. Cela m'aide à prendre du recul et à planifier des actions concrètes.*

---

## 4. Avez-vous des conseils aux personnes qui souhaitent de se lancer le mentorat croisé ?

**Typhaine:** *Prenez le temps d'apprendre à connaître votre binôme. Fixez à l'avance les dates des sessions afin de maintenir un rythme régulier. Soutenez-vous mutuellement dans vos projets. Communiquez fréquemment pour rester en contact. Partagez autant d'opportunités et de ressources que possible, car vous ne disposez pas du même réseau, ce qui peut enrichir vos échanges.*

**Julie:** *Je leur conseillerais d'être prêts à s'ouvrir les uns aux autres et à s'engager pleinement dans les échanges. Il est également important de fixer des objectifs clairs et d'établir une relation de confiance dès le départ. Une communication régulière et transparente est la clé pour tirer le meilleur parti de ce format. Soyez ouverts aux critiques constructives !*

# La méthodologie de co-développement

## Comprendre le co-développement

Le co-développement est une **méthodologie d'intelligence collective** qui permet à chaque individu de **résoudre ses propres défis et problèmes** en bénéficiant de la perspective et de l'expérience des autres.

L'objectif du co-développement est de créer des **communautés d'apprentissage** visant à **améliorer les pratiques**, à partir de situations réelles, tout en tirant parti d'une multiplicité de points de vue et d'un processus de réflexion structuré.



**APPRENDRE** à être plus efficace en trouvant de nouvelles façons de penser et d'agir, apprendre à aider et à être aidé



**S'APPUYER** sur les connaissances acquises par l'expérience et la pratique, qui ne peuvent être formalisées ou enseignées.



**CONSIDERER** vos pairs comme des personnes expérimentées et engagées, faisant partie d'un groupe où règnent la confiance et la solidarité



**REFLECHIR** à vos actions, en vous forçant à prendre du recul et à voir les choses différemment, avec l'aide de vos pairs.

## Ce que n'est pas le co-développement :



### Formation à l'entrepreneuriat

L'idée n'est pas de former sur un thème particulier ou de partager des notions théoriques, mais de **partager des pratiques et des retours d'expérience**. Il n'y a pas de formateur, juste un animateur !



### Accompagnement individuel

Il ne s'agit pas d'une séance de coaching pour un seul entrepreneur, mais d'un **moment collectif** qui crée un sentiment d'appartenance et une dynamique de **soutien mutuel**.



### Un événement de réseautage

L'objectif ici n'est pas de réseauter mais de **travailler collectivement sur les problèmes rencontrés par chaque entrepreneur** et d'identifier des solutions pour relever leurs défis.

# La méthodologie du co-développement

Guide étape par étape pour une session de co-développement

Avant de commencer : poser le cadre

Confidentialité

Gentillesse

Partage

Engagement

## Règles essentielles

- Les participants doivent être convaincus qu'ils peuvent apprendre les uns des autres.
- La bienveillance et le soutien mutuel sont les fondements d'un groupe de co-développement qui fonctionne bien
- Les participants doivent s'engager dans le processus : celui-ci repose sur la solidarité et le soutien mutuel.

## Comprendre les rôles dans une session



### Le porteur du problème

- Présente un problème auquel il est confronté
- Écoute les suggestions des consultants
- S'engage à agir

### Les consultants

- Écoute les problèmes
- Apporte une nouvelle perspective et des commentaires
- Suggère des pistes d'action en adoptant une attitude encourageante

### Le facilitateur

- Garantit la méthodologie
- Cadre les échanges
- Respecter les délais
- Se concentre sur le processus et non sur le contenu

# La méthodologie du co-développement

## Zoom sur le rôle de facilitateur



- + S'assure que les participants **comprennent les objectifs** du co-développement
  - + Maintient un **cadre de confiance, de partage et d'attention**
  - + **Est le gardien du temps et de la méthodologie**, en indiquant quand passer à l'étape suivante, et en rappelant les instructions au si nécessaire.
- ✖ **N'intervient pas sur le contenu** des échanges, **ne porte pas de jugement** sur les problèmes ou sur les pistes fournies.
  - ✖ Ne laisse pas un participant monopoliser la parole, veille à ce que chacun ait la possibilité de parler

## Zoom sur le rôle du porteur de problème



### Quels problèmes peuvent être proposés ?

- + Conseil sur une **pratique**
  - + Un avis sur **une situation ou un défi**
  - + **Un projet** à développer
- ✖ Questions techniques
  - ✖ Demandes d'expertise

### Exemples de questions

- Dois-je choisir entre mes deux cibles actuelles ?
- Quel processus dois-je mettre en place pour améliorer un aspect particulier de mon projet ?
- Comment gérer mes priorités ? Comment gérer le stress ?
- Comment prospection lorsque je n'ai pas de réseau ?
- Comment rester motivé pour communiquer sur mon projet sur les réseaux sociaux ?
- Comment réussir à déléguer à de nouveaux membres de mon équipe ?
- Comment organiser une campagne de financement participatif attrayante ?
- Comment pouvons-nous impliquer activement les femmes et les minorités sexuelles dans la création de mon produit ?
- Quels engagements puis-je prendre pour promouvoir l'égalité de genre dans mon projet alors que je suis encore en phase de lancement ?

# La méthodologie du co-développement

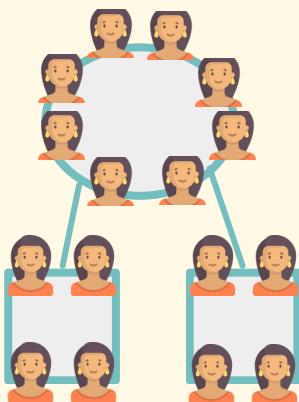
## Structure des sessions de co-développement

Les groupes sont composés d'un minimum de 4 et d'un maximum de 8 personnes. En fonction du nombre de personnes, vous pouvez adapter le timing ou la structure des groupes.

### Option 1

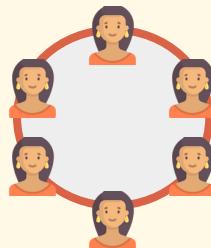
Si le groupe compte 7 ou 8 personnes, vous pouvez le diviser en 2 sous-groupes.

Dans cette option, vous aurez besoin de 2 facilitateurs



### Option 2

Lorsque le groupe est composé de 6 personnes ou moins, vous conservez l'ensemble du groupe, mais réduisez le temps accordé à chaque personne ayant un problème.



### Option 3

Si le groupe compte 5 personnes ou moins, vous conservez l'ensemble du groupe, mais réduisez le temps par porteur de problème



## Exemple d'un cycle de co-développement de 40 minutes

### 1. Présentation du problème ou défi - 5 minutes

- La personne qui présente le problème expose son problème, sans être interrompue.*

### 2. Questions de clarifications - 10 minutes

- Les consultants posent les questions nécessaires pour clarifier le problème présenté, sans donner de conseils à ce stade. Si nécessaire, la personne qui présente le problème reformule son problème.*

### 3. Introspection - 5 minutes

- Les consultants partagent leurs impressions : en quoi les problèmes présentés font-ils écho à leurs propres défis ? La personne concernée n'intervient pas*

### 4. Réactions, commentaires, suggestions - 15 minutes

- Les consultants partagent leurs commentaires, leurs idées et les mesures à prendre pour résoudre le problème. La personne concernée n'intervient pas.*

### 5. Résumé - 5 minutes

- La personne chargée du problème résume ce qu'elle a retenu et s'engage à mettre en œuvre les premières actions à lancer.*

# La méthodologie du co-développement

## Conseils pour promouvoir et organiser une session de co session de co-conception

### Promouvoir

- Obtenez le témoignage d'une personne qui a trouvé l'une des deux méthodologies utile.
- Expliquez clairement ce qu'est le co-développement et ses avantages - n'hésitez pas à donner des exemples !
- Utilisez un langage simple pour expliquer son objectif.

### Organiser

- Recrutez un groupe de 4 à 8 participants, qui ne se connaissent pas nécessairement.
- Décrivez la structure et les rôles aux participants, ainsi que les objectifs de cette méthodologie.
- Assurez-vous que les participants s'engagent à participer à l'ensemble de la session.
- Identifiez les personnes concernées par les problèmes et demandez-leur de préparer leurs problèmes à l'avance et de vous les envoyer au préalable afin de valider leur pertinence par rapport au contexte.

### Faciliter

- N'oubliez pas de créer un environnement sûr et confidentiel au début de la session.
- Assurez-vous que tout le monde comprend l'objectif et la structure de la session de co session de co-conception.
- N'hésitez pas à intervenir si les participants ne respectent pas les étapes du cycle.
- Demandez aux participants de vous dire à la fin ce qu'ils ont pensé de la session !

# Références & lectures complémentaire

- Hensley, J. (2023). [What is Co-design? A Primer on Participatory Design.](#)
- Rajgor, K. (2024). [Promoting Gender Equality through Social Entrepreneurship.](#) Equilo.
- Empow'her. (2019). [WOMEN-LED SOCIAL ENTERPRISES: A EUROPEAN STUDY.](#)
- Mead, S. (2003). Defining peer support. Intentional Peer Support: an alternative approach. West Chesterfield, NH: Intentional Peer Support.
- Quick Campus. (2024). [Peer Learning: Meaning, Importance, Benefits, & Approaches.](#)
- San Juan, E. (2023). [Cross-mentoring: Discover the benefits that this practice brings to the progress of your company.](#)
- Science Direct. (2010). [Peer Learning.](#)
- Justin Welsh. (2024). [Community Building.](#)
- KMP+ House of Mentoring (2020). [Cross-mentoring – what is it?](#)
- Koumpis, A. & Moumtzi, V. (2009). [The Challenge of Bringing User and Development Communities Together.](#)

## Lectures complémentaires:

- [Module 2. Manage gender-inclusive communities of entrepreneurs \(notion.so\)](#)

# Annexe 1

## Activités brise-glace que vous pourriez suggérer à vos entrepreneurs

Lors des premières sessions, les deux entrepreneurs peuvent ne pas savoir par où commencer. Voici quelques idées pour briser la glace et lancer la discussion entre les entrepreneurs

### Rose, épine, bouton de rose

Les entrepreneurs présentent chacun à leur tour leur rose, leur épine et leur bouton de rose.

- La rose représente ce qui vous rend heureux ou ce qui vous motive à l'instant présent.
- L'épine représente le défi auquel vous êtes confronté en ce moment
- Le bouton de rose représente ce que vous attendez avec impatience, le prochain projet ou idée qui fleurira dans un avenir proche

Cet exercice brise-glace permet d'aller droit au but tout en utilisant une visualisation puissante pour aider les entrepreneurs à réfléchir et à exprimer leurs besoins pour la session.

### 2 mensonges professionnels, 1 vérité professionnelle

1. Chaque entrepreneur partage deux vérités et un mensonge sur son entreprise ou son parcours entrepreneurial.
2. L'autre personne doit deviner quelle affirmation est le mensonge.
3. Après avoir révélé le mensonge, ils peuvent discuter brièvement des vérités, ce qui mène à une conversation plus approfondie sur leurs expériences et leurs défis.

Cet exercice encourage le partage d'histoires personnelles et peut les aider à créer des liens autour de leur parcours entrepreneurial de manière ludique !

### Aperçu de carrière

1. Chaque entrepreneur prend une minute pour présenter son rôle actuel, une réussite récente et une leçon tirée d'un défi passé.
2. Ils peuvent également mentionner un domaine dans lequel ils recherchent des conseils ou des idées.

Cette activité brise-glace crée une ambiance positive et ouvre la voie à une discussion constructive sur leurs parcours respectifs et leurs défis actuels.

# Annexe 2

## Présentation d'une étude de cas de co-développement

La fondatrice d'une organisation à but non lucratif entièrement bénévole, axée sur l'accès équitable au mentorat et aux carrières dans le domaine des technologies, est confronté à un problème.

Elle partage le problème suivant : avec une équipe entièrement bénévole (et à distance !), il est difficile de s'assurer que vous recrutez les bons membres pour votre pool d'experts. **Comment pouvons-nous créer un meilleur processus pour nous assurer de recruter les bonnes personnes et les mettre sur la voie du succès une fois qu'elles ont rejoint l'équipe ?**

Voici quelques-uns des conseils fournis par les « consultants » lors de cette session de co-développement :

- Formations obligatoires pour les bénévoles,
- Signature d'un accord commun au début du partenariat,
- Mettre en place une phase de test avant de leur attribuer le rôle et d'officialiser le partenariat.



# Coop4Equality



Co-funded by  
the European Union