



**Transcription de
la vidéo
SU 4.1.2
Raffaele Vitulli
Materahub**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Module :	Module 4 : Stratégies entrepreneuriales pour une gestion innovante du patrimoine culturel et du tourisme
Sous-unité :	4.1.2 Reconnaître, évaluer et former les compétences entrepreneuriales avec EntreComp
Les auteurs :	Panagiota Polymeropoulou, Université ouverte hellénique Natali Lokou, Université ouverte hellénique
Réviser technique :	Panagiota Polymeropoulou, Université ouverte hellénique
Réviser scientifique :	Isabel Verdet
Mots-clés :	/

Cette œuvre est protégée par une licence Creative Commons [Attribution–NonCommercial–ShareAlike 4.0 International License (CC BY–NC–SA 4.0)].

Modèle par :



Groupe de recherche DAISSY, Université ouverte hellénique
(<http://daissy.eap.gr/en/>)

CONFÉRENCIER : Raffaele Vitulli, Materahub

Bonjour à tous !

Le monde est un lieu de plus en plus interconnecté, occupé par la mobilité et les changements rapides. Alors que la mondialisation amène des régions aux histoires industrielles et aux traditions culturelles diverses à se compléter sur un même marché, il existe des similitudes dans le façonnement de la reproduction culturelle qui impliquent les artistes, les entrepreneurs, les autorités locales et le public.

Le sens de l'esprit d'entreprise fait référence à la capacité d'organiser, de concevoir et de mettre en œuvre une idée afin d'offrir un produit ou un service de manière intelligente, innovante, compétitive et efficace.

Le cadre EntreComp est important car il forme des compétences transversales qui sont essentielles non seulement pour créer une organisation, mais aussi tout au long de la vie. EntreComp peut être utilisé pour sensibiliser à l'importance de l'apprentissage entrepreneurial, évaluer l'entrepreneuriat en tant que compétence, mettre en place des méthodes de formation efficaces et reconnaître la progression de l'apprentissage entrepreneurial. L'EntreComp peut être adapté dans le secteur du patrimoine culturel avec 3 compétences des domaines de compétences comme la capacité à transformer les idées en action :

- Développer des idées et des opportunités créatives et utiles afin de créer de la valeur, y compris de meilleures solutions aux défis existants et nouveaux.
- Imaginer l'avenir et visualiser des scénarios futurs pour aider à guider les efforts et les actions.
- Estimer la valeur ajoutée en termes sociaux, culturels et économiques et créer des idées et des opportunités.
- Développer la confiance en soi et croire en sa capacité à influencer le cours des événements, malgré l'incertitude, les revers et les échecs temporaires.

- Fournir la motivation et la persévérance, la résilience sous la pression, l'adversité et l'échec temporaire.
- Mobiliser les ressources et tirer le meilleur parti de celles qui sont limitées.
- Prendre l'initiative, agir et travailler de manière indépendante afin d'atteindre les objectifs, en s'en tenant aux intentions et en exécutant les tâches prévues.
- Prendre des décisions même lorsque le résultat est incertain, que les informations sont partielles ou ambiguës ou qu'il existe un risque de résultats non intentionnels.
- Travailler et coopérer avec les autres.

De même, la capacité de transformer les idées en actions pour le professionnel du patrimoine culturel comprend des compétences telles que le respect des valeurs éthiques, le repérage des opportunités, la prise de décision et la capacité de concevoir afin d'atteindre des objectifs spécifiques.

La compétence numérique a été reconnue par l'Union européenne comme l'une des huit compétences clés. Les technologies numériques ont le potentiel d'ouvrir l'accès à une multitude d'informations et d'offrir de nouveaux outils et opportunités. Dans l'entrepreneuriat, la compétence numérique est liée au développement de processus, de méthodologies, à l'utilisation d'outils et de décisions appropriées pour l'intégration des innovations numériques dans leur fonctionnement. Par conséquent, il existe un certain nombre d'outils numériques qui offrent des capacités importantes, mais sans leur utilisation par les bonnes personnes, ils ne peuvent pas apporter leur valeur.

La compétence requise pour l'entrepreneur culturel est la gestion de l'innovation. L'innovation résulte de l'introduction de nouvelles idées et méthodes de travail. Dans le cadre de cette initiative, le processus de prise de risque doit être considéré comme un horizon de développement partagé. L'impact de l'innovation conduit à l'introduction de

nouvelles méthodes de création et de production et à de nouvelles approches dans la commercialisation des produits culturels. L'obstacle à ces démarches stratégiques réside dans le fait que l'innovation nécessite un investissement à risque. Pour l'esprit d'entreprise, l'innovation est également une condition préalable pour pouvoir faire face à la concurrence et répondre aux exigences du marché moderne.

La plupart des institutions du patrimoine culturel, comme les musées, les galeries et les bibliothèques, sont des organisations de petite ou moyenne taille qui se concentrent sur la promotion et la préservation des traditions ethniques, culturelles, régionales, linguistiques ou religieuses.

Les organisations culturelles à but non lucratif aident les gens à se souvenir et à célébrer leurs expériences, traditions, identités, luttes et aspirations communes. Cela conduit à un plus grand sens de la communauté et à une raison d'être essentielle de la société civile et de la vie publique. Ils peuvent également contribuer à la promotion et au développement d'une région. Les organismes culturels à but non lucratif sont privés de ressources financières par rapport au sous-secteur des arts, de la culture et des sciences humaines à but non lucratif. Ils réalisent des bénéfices à partir de diverses activités, tout comme le fait une organisation à but lucratif, mais la manière de gérer les bénéfices est différente dans les deux organisations.

Une organisation à but non lucratif fonctionne au service de la société, tandis qu'une organisation à but lucratif fonctionne de manière à réaliser des bénéfices qui sont soit conservés dans l'entreprise, pour des éventualités futures, sous forme de réserves, soit distribués aux propriétaires. Dans une organisation à but non lucratif, il n'y a pas de propriétaire. Elle est fondée par un groupe de personnes qui se réunissent pour fournir des services aux membres et aux communautés. La majorité des "employés" sont des bénévoles, mais certains peuvent être rémunérés. La direction de l'organisation est composée de membres qui visent à soutenir une perspective particulière et qui sont des administrateurs, des fiduciaires, des comités ou des organes directeurs.

Mais il existe d'autres différences entre les organisations à but lucratif et celles à but non lucratif. Les revenus d'une organisation sans but lucratif proviennent de dons,

d'abonnements, de cotisations, etc., tandis que ceux d'une organisation à but lucratif proviennent de la vente de biens et de services.

Les organisations à but non lucratif peuvent également obtenir des exonérations fiscales et les dons sont parfois déductibles des impôts.

En conclusion, il est important que les ressources humaines constituent le cœur des avantages concurrentiels dans les industries créatives et culturelles, car l'innovation et la créativité dépendent du facteur humain.

Après avoir regardé cette vidéo, vous serez en mesure de :

Analyser trois compétences de chacun des domaines d'EntreComp en tant que capacité à transformer les idées en actions.

Évaluer les compétences les plus appropriées parmi les quinze compétences d'EntreComp, en fonction des besoins des professionnels du patrimoine culturel.

Reconnaître les similitudes et les différences entre l'entrepreneuriat des organisations culturelles à but lucratif et à but non lucratif.

FIN DU SCRIPT



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

EUHeritage.

Skills for promotion,
valorisation, exploitation, mediation and
interpretation of European Cultural Heritage