Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Work Package 3 - Cultiver la plante

Un MOOC intersectoriel d'Enseignement et de formation professionnels destiné aux professionnels et aux praticiens dans le domaine des initiatives de sécurité alimentaire ciblant les personnes à risque d'exclusion sociale.

Cette publication a été cofinancée par le programme de financement Erasmus+ KA220-VET Cooperation partnerships in vocational education and training. Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Union européenne. Le contenu de cette publication représente le point de vue des auteurs et relève de la seule responsabilité du projet HUB de sécurité alimentaire de l'UE. Il ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'Union européenne.

ABD GROUP · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Table des matières

Funded by
the European Union

Module de formation 1 : Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires
Module de formation 2 : Gestion d'équipe inclusive
Module de formation 3 : Orientation de la formation et de l'insertion professionnelles
Module de formation 4 : Sensibilisation et mobilisation citoyenne
Module de formation 5 : Les solutions de l'économie circulaire
Module de formation 6 : L'esprit d'entreprise
Module de formation 7 : Les systèmes alimentaires durables
Module de formation 8 : Les systèmes d'agriculture durable

EU Food Security HUB

ABD Erasmus+ ACRA EQU land URGENCI iasis



Funded by
the European Union

Module 1# Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires

Unité 1# Sélection des producteurs conformément aux exigences de durabilité pour l'approvisionnement des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires

Organisation #ABD

Objectifs de l'unité

- Fournir des connaissances, des outils et des méthodologies pour élaborer une stratégie d'achat gérable et durable.
- Leur permettre d'évaluer de manière critique les besoins et les priorités du programme ou de l'initiative.
- Donner les moyens d'identifier des initiatives de production alimentaire durables, culturellement et socialement inclusives à proximité.
- Développer et améliorer les capacités de planification et d'organisation, y compris la capacité à définir des priorités, à élaborer des plans d'action pour atteindre les objectifs, à respecter les contraintes budgétaires, à allouer efficacement les ressources et à mettre en œuvre des mesures de suivi et de contrôle de manière efficace.
- Faciliter l'adaptation des besoins au contexte local de la production durable.

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Capacité d'apprentissage
- Capacité de réflexion critique
- Capacité de planification et d'organisation
- Critères de sélection des producteurs répondant aux exigences de durabilité (économie sociale, agroécologie, bon traitement des animaux, etc.)
- Connaissance des fonds d'aide nationaux et européens actifs pour l'achat de denrées alimentaires
- Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs (AMAP, CSA, PLSA).

Concepts clés

Durabilité

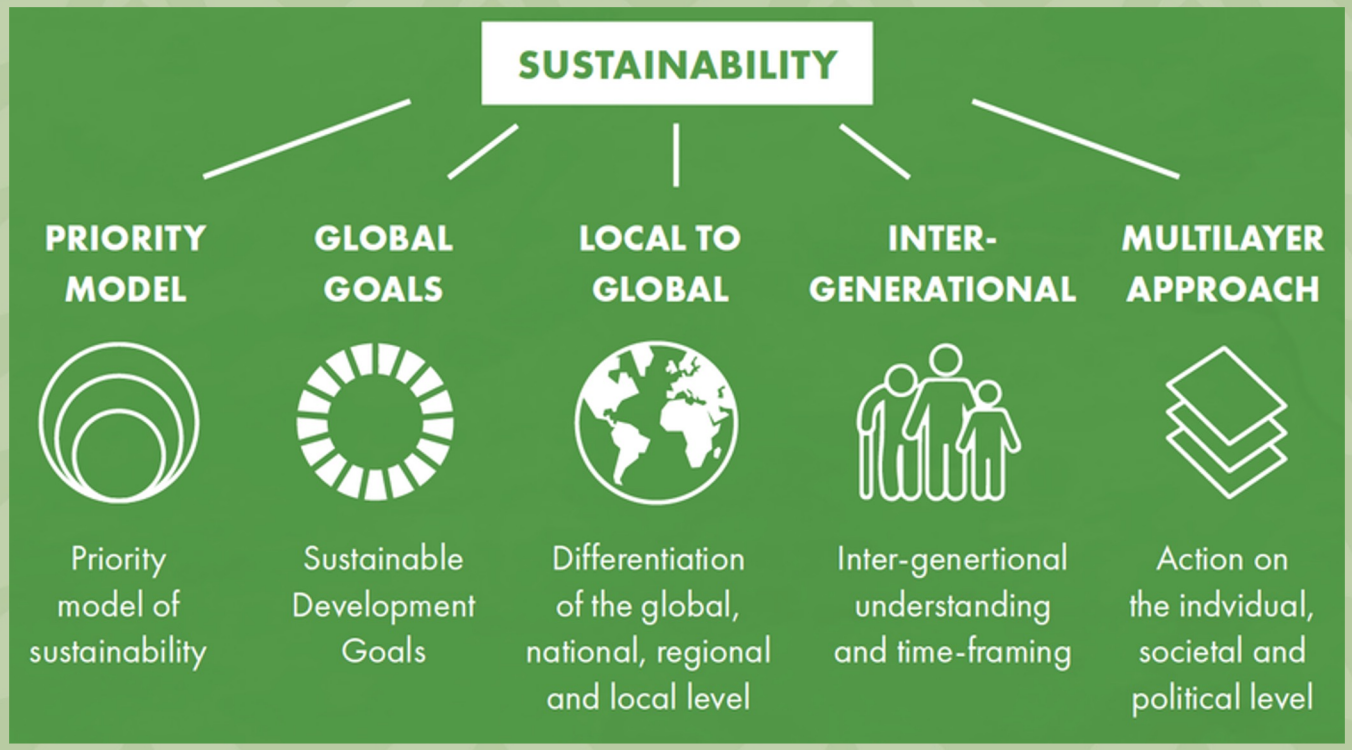
Social

Économique

Écologique

L'alimentation **durable** consiste à nourrir l'ensemble de la population d'une manière qui profite aux personnes, aux territoires et à la planète. Pour les populations, il s'agit de veiller à ce que chacun ait accès à l'information, à la formation et aux ressources nécessaires pour produire, préparer, acheter et déguster des aliments sûrs, sains, de qualité et savoureux qui leur permettent de mener une vie épanouie. En ce qui concerne les territoires, l'alimentation durable favorise des économies locales prospères et diversifiées qui répartissent équitablement les bénéfices et sont capables de faire face à l'adversité. Enfin, au niveau planétaire, la durabilité implique que les aliments soient produits, transformés, distribués, achetés et éliminés de manière à préserver et à régénérer les ressources limitées et les écosystèmes.

Concepts clés



Source : https://commons.wikimedia.org/wiki/File:SWS_definition_sustainability.png

Concepts clés

Production locale et saisonnière

Les aliments locaux sont des aliments qui proviennent de la terre, de l'élevage ou de la pêche ou qui sont le résultat d'un processus d'élaboration ou de transformation dans une distance de proximité entre la production et la consommation (parfois définis comme des produits d'une région et d'autres dans lesquels la distance entre le lieu de production et le lieu d'origine est d'un certain nombre de kilomètres). En outre, la consommation de produits locaux favorise la souveraineté alimentaire et contribue à régénérer la culture alimentaire de la région.



Source : https://sustainableagriculture.net/publications/grassrootsguide/local-food-systems-rural-development/

Les **aliments de saison** sont ceux qui sont achetés et consommés au moment où ils sont récoltés ou qui correspondent aux saisons de pêche qui contribuent au maintien des stocks marins à long terme et qui ne sont donc disponibles sur le marché que pendant une période limitée à un moment donné de l'année.

Concepts clés

Production biologique (écologique)

Les produits animaux biologiques sont issus d'élevages qui offrent des conditions de vie décentes aux animaux et aux troupeaux, dans le respect de leurs besoins biologiques et comportementaux.

Les produits végétaux biologiques sont des produits qui ont été cultivés sans engrais chimiques ni pesticides (fongicides, insecticides ou herbicides). Ils ne contiennent donc pas de résidus de ces substances.

Les **produits biologiques transformés** sont des produits agricoles végétaux et animaux transformés à l'aide de techniques qui réduisent au minimum la contamination et les pertes de qualité, en limitant l'utilisation d'additifs et d'auxiliaires de fabrication.

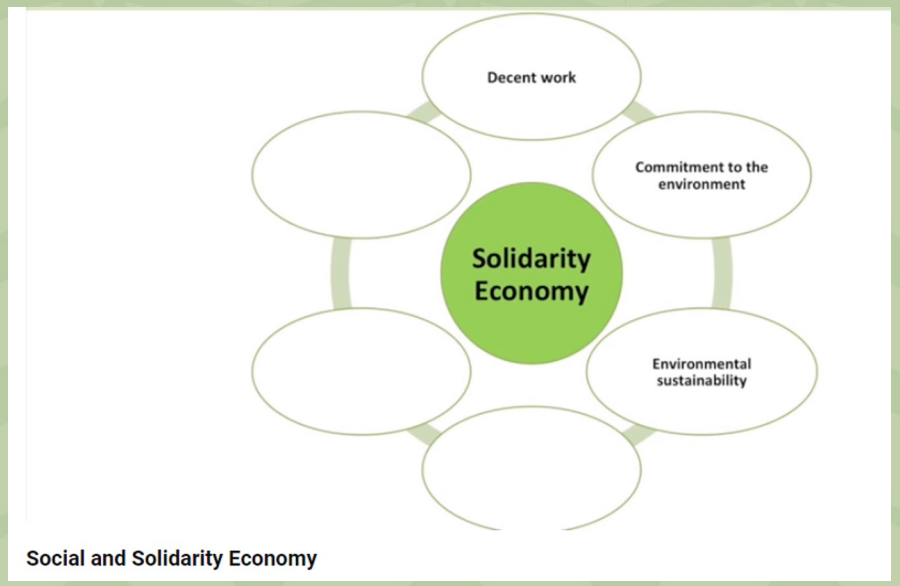
Produits de l'économie sociale et solidaire : l'économie sociale et solidaire est l'ensemble des initiatives socio-économiques, formelles ou informelles, individuelles ou collectives, qui privilégient la satisfaction des besoins des personnes et de leur environnement plutôt que le profit financier.

Concepts clés

L'Espagne dispose d'une loi sur l'économie sociale et solidaire depuis 2011 que vous pouvez consulter ici !

L'ESS se développe dans les coopératives, les mutuelles, les fondations et les associations qui exercent une activité économique, les entreprises, les syndicats, les sociétés de recherche d'emploi, les centres spéciaux d'emploi, les organisations de pêcheurs, les sociétés de transformation agraire et les entités créées par des règles spécifiques qui sont régies par les principes établis dans la loi.

Vous pouvez en savoir plus sur l'ESS en Espagne en visionnant cette vidéo.
(Cliquez sur l'image pour un accès direct)



Social and Solidarity Economy

Concepts clés

Alimentation à impact social positif : alimentation qui, par sa production, sa transformation et/ou sa distribution, génère des changements positifs (entendus comme une amélioration des conditions humaines) pour les individus, les groupes ou les communautés à long terme.

Récupération / utilisation des aliments : la récupération des aliments est un outil essentiel pour lutter contre les pertes et les déchets alimentaires, un problème qui a d'importantes conséquences socio-économiques et environnementales. Il s'agit de stratégies et/ou de projets qui ont permis d'éviter que des denrées alimentaires sortent de la chaîne commerciale et finissent par être gérées comme des déchets, ou par être compostées ou réintroduites dans le sol des mêmes exploitations.

L'interculturalité ou l'alimentation culturellement appropriée : une alimentation saine est une alimentation qui ne répond pas seulement à des besoins caloriques, mais aussi à des besoins nutritionnels. Tous les individus méritent d'avoir accès à une alimentation de qualité, adaptée à leur culture alimentaire.

Concepts clés

Si vous souhaitez en savoir plus sur les initiatives de la société civile européenne qui travaillent sur la production, la distribution et la consommation de denrées alimentaires en mettant l'accent sur la promotion du dialogue interculturel et l'inclusion sociale des migrants, consultez le rapport du projet Food Relations.

(Cliquez sur l'image pour un accès direct)



Concepts clés

Alimentation saine : les aliments qui assurent une croissance et un développement optimaux, la promotion de l'exercice et du bien-être physique, la prévention des carences nutritionnelles et la prévention du risque de maladies et/ou de troubles liés à l'alimentation. Il s'agit d'une alimentation satisfaisante, suffisante, complète, équilibrée, saine, sûre, durable, abordable et adaptée au consommateur et à l'environnement.

Accessibilité : l'alimentation est l'un des droits humains fondamentaux selon le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels signé par l'Espagne et reconnu par les Nations unies comme étant indissociable de la dignité humaine et indispensable à la jouissance des autres droits inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le système alimentaire doit donc garantir l'accès physique et économique à une alimentation sûre, saine, durable et de qualité. La pauvreté alimentaire (définie comme des carences, des excès ou des déséquilibres dans l'apport énergétique et/ou nutritionnel d'une personne qui ne lui permettent pas d'avoir une alimentation suffisante, sûre et saine) et les déserts alimentaires (zones où les gens ont un accès limité à une variété d'aliments sains) doivent être ciblés afin de garantir que tous les gens vivent dans des environnements alimentaires durables et sains.

Activité
Créer la politique d'achat durable de votre projet

Étape 2.1. Comprendre les exigences du projet et les besoins du client

À propos du projet : peut-on conserver des produits frais ? A quelle fréquence distribuons-nous des produits ? Distribuons-nous uniquement de la nourriture ? Combien de personnes doivent recevoir des produits ?

Étape 2.2. Conception du panier primaire

Lorsque le diagnostic et l'analyse des caractéristiques des clients et de leurs besoins sont effectués, il est recommandé d'établir un panier de base de produits répondant à leurs besoins alimentaires primaires. Voici quelques **recommandations sanitaires et culturelles.**

2.3. Cartographie des producteurs

Les programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires qui s'inscrivent dans une perspective durable doivent guider la sélection de leurs producteurs en fonction de critères spécifiques et des besoins et priorités des programmes préalablement définis. Ce processus de cartographie doit suivre 6 étapes : (1) zones géographiques ; (2) types de producteurs ; (3) type de production ; (4) type de relations avec les producteurs ; (5) recommandations ; (6) vérification croisée.



Activité
Exercice pratique final

Élaborer la politique d'achat dérivée de la meilleure combinaison des exigences du projet et des besoins du client, des résultats du processus de cartographie et de la matrice de vérification croisée.

Rédigez un document qui énonce et justifie la décision d'acheter des produits spécifiques auprès des fournisseurs sélectionnés. Ce document doit comprendre les éléments suivants.

- Le budget disponible pour les achats
- Les ressources complémentaires (dons, excédents, etc.)
- Tous les éléments internes clés du programme qui définissent les priorités et les besoins et guident la prise de décision, ainsi que le répertoire des recommandations alimentaires.
- Liste et définition des critères de sélection
- Liste et explication des producteurs déjà sélectionnés
- La matrice finale de corrélation entre les critères et les producteurs (tableau de recoupement).

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 1# Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires

Unité 2# Planification efficace et compétences organisationnelles des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires

Organisation #ABD

ABD GROUP · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Objectifs de l'unité

- Approfondir la compréhension et les capacités pratiques des participants dans le domaine de la souveraineté alimentaire et de la gestion opérationnelle des initiatives de sécurité alimentaire.
- Familiariser les participants avec les principes de la souveraineté et de la sécurité alimentaires.
- Améliorer les compétences en matière d'identification et de hiérarchisation des besoins du programme.
- Guide dans l'élaboration de plans réalisables avec des tâches et des calendriers définis.
- Favoriser la connaissance des principales mesures de suivi et d'évaluation.
- Sensibiliser à la budgétisation et à la planification financière pour assurer la viabilité du programme.
- Animer des activités pratiques en groupe et des discussions sur des études de cas.
- Donner aux participants les moyens de prendre des décisions efficaces dans le cadre des programmes alimentaires.
- Fournir des outils et des méthodologies de gestion.
- Encourager la mise en réseau et l'apprentissage collaboratif entre les participants.
- Renforcer les capacités pour une mise en œuvre et un impact efficaces des programmes

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Capacité de réflexion critique
- Capacité de planification et d'organisation
- Capacité de leadership
- Capacité à gérer la dynamique de groupe
- Capacité à identifier les compétences
- Économie circulaire
- Gestion des incidents
- Coordination opérationnelle des centres de stockage/logistique
- Normes relatives à la manipulation, à l'entreposage et à la conservation des denrées alimentaires

Bloc 1
Présentation de la souveraineté alimentaire (15 min)

- Définition de la souveraineté alimentaire et de sa signification.
- Différencier la souveraineté et la sécurité alimentaires.
- Principes et objectifs de la souveraineté alimentaire.

Que signifie pour vous le terme "souveraineté alimentaire" ? Prenez le temps de réfléchir et nous ferons un tour de table pour entendre vos premières réflexions.

Concepts clés

Souveraineté alimentaire

- La souveraineté alimentaire fait référence au droit des personnes, des communautés et des pays à contrôler leurs propres systèmes alimentaires, y compris la production, la distribution et la consommation, d'une manière juste, durable et culturellement appropriée ;
- La souveraineté alimentaire est guidée par plusieurs principes clés, notamment le droit à l'alimentation, l'agriculture durable et la prise de décision démocratique dans les systèmes alimentaires. Les objectifs comprennent l'autonomisation des communautés locales, la protection de l'environnement et la réalisation de la justice sociale dans les systèmes alimentaires.

Avez-vous des exemples, des défis ou des questions en rapport avec la souveraineté alimentaire ? N'hésitez pas à nous faire part de vos réflexions.

L'exemple de l'AMAP L'Amapopote Lyonnaise

Voici un exemple pratique d'une AMAP fonctionnelle et de sa structure.

Lieu et horaire :

- Où ? Quartier de la Guillotière, Lyon 7e
- Quand ? Les jeudis, de 18 h 45 à 20 h, à l'Arche de Noé (3 rue Félissent).

Qu'est-ce que AMAPopote ?

Une association citoyenne qui relie les agriculteurs et les consommateurs locaux afin de promouvoir l'agriculture durable et le commerce équitable.

Comment cela fonctionne-t-il ?

1. Engagement de 6 mois avec paiement anticipé
2. Paniers saisonniers hebdomadaires fournis par les agriculteurs
3. Les membres (Amapiens) participent à la pesée et à la distribution

Les modèles AMAP peuvent varier :

- Paiement : Paiement anticipé, paiements échelonnés, tarification en fonction du revenu
- Engagement : 6+ mois, essais flexibles
- Produits : Légumes, produits laitiers, viande, pain, etc.
- Participation : Travail communautaire obligatoire ou volontaire
- Livraison : Points de ramassage, livraison à domicile, collecte à la ferme
- Taille : Petits groupes locaux ou grands réseaux

Activité 1
Évaluation des besoins et établissement de priorités / Élaboration de plans d'action

- Importance de l'évaluation des besoins dans la planification des programmes.
- Étapes de l'évaluation des besoins.
- Élaborer des plans d'action avec des tâches, des responsabilités et des calendriers clairs.

Les étapes

Introduction au scénario

Remue-méninges sur les besoins

Partage et discussion en groupe

Vote et hiérarchisation

Comptage et discussion

Conclusions

Élaborer des plans d'action

Bloc 2
Mesures de contrôle et de surveillance

L'importance du suivi dans la gestion des programmes

Contenu

- Définition du suivi dans la gestion des programmes.
- Le rôle du suivi pour assurer l'efficacité des programmes.
- Mesures et indicateurs clés de suivi, y compris la manière de les définir.

Mesures de contrôle et de surveillance

Exemple

Imaginez un programme alimentaire qui apporte un soutien nutritionnel aux familles à faibles revenus d'une communauté rurale. Le programme comprend des distributions mensuelles de nourriture, des séances d'éducation nutritionnelle et des jardins communautaires. Dans ce contexte, le contrôle implique le suivi de divers indicateurs.

L'un des indicateurs suivis est le "pourcentage d'enfants de moins de cinq ans dont l'état nutritionnel s'est amélioré". L'évaluation de base réalisée avant le programme a révélé que 25 % des enfants de la communauté souffraient d'insuffisance pondérale. Pour illustrer l'importance du suivi, examinons le scénario suivant.

Mesures de contrôle et de surveillance

Après un an de mise en œuvre du programme, les données de suivi montrent que le pourcentage d'enfants présentant une insuffisance pondérale est tombé à 10 %. Il s'agit d'une amélioration significative.

Cependant, en y regardant de plus près, l'équipe du programme remarque que la participation aux séances d'éducation nutritionnelle a chuté et que les rendements des jardins communautaires ont diminué. En analysant ces données, elle découvre que la réduction de l'insuffisance pondérale chez les enfants est due aux distributions mensuelles de nourriture, mais que d'autres composantes du programme ne sont pas aussi efficaces qu'elles devraient l'être. Sur la base de ces informations, l'équipe du programme décide d'ajuster son approche. Elle augmente la fréquence et la pertinence des séances d'éducation nutritionnelle et investit dans l'amélioration de la gestion des jardins communautaires. Elle constate ainsi une amélioration plus globale de l'état nutritionnel des enfants.

Mesures de contrôle et de surveillance : Étude de cas

Description du programme

Le programme vise à lutter contre l'insécurité alimentaire au sein de la communauté en donnant accès à des produits frais d'origine locale. Il gère un marché hebdomadaire où les agriculteurs locaux et les membres de la communauté peuvent vendre et acheter des fruits et légumes frais. Le programme propose également des ateliers sur la nutrition et des cours de cuisine.

Mesures de surveillance

- Nombre d'agriculteurs et de vendeurs participant au marché.
- Fréquence des visites du marché par les membres de la communauté.
- Pourcentage de participants aux ateliers de nutrition.

Premiers résultats

Après six mois de mise en œuvre du programme, les données de suivi montrent une augmentation constante du nombre d'agriculteurs participant au marché. Cependant, la fréquentation du marché par les membres de la communauté reste faible et le pourcentage de participants aux ateliers sur la nutrition est en baisse.

Discussion

Pourquoi la fréquentation du marché est-elle faible, malgré un nombre croissant de vendeurs ? Quelles sont les solutions possibles ?

Bloc 3
Budgétisation

Budgétisation basée sur les besoins : commencez par effectuer une évaluation approfondie des besoins afin de comprendre les exigences spécifiques de la population cible. Identifiez les problèmes de sécurité alimentaire et les besoins nutritionnels de la communauté. Le budget doit être aligné sur ces besoins identifiés.

Transparence et responsabilité : maintenez la transparence dans le processus budgétaire en documentant clairement toutes les sources de revenus, les dépenses et les affectations. Veillez à ce que les dossiers financiers soient accessibles aux parties prenantes du programme et aux bailleurs de fonds. Mettez en œuvre des systèmes de responsabilité financière et d'établissement de rapports.

Le rapport coût-efficacité : efforcez-vous de maximiser l'impact des ressources disponibles. Évaluez le rapport coût-efficacité des différentes interventions et donnez la priorité à celles qui produisent les résultats les plus significatifs en termes de sécurité alimentaire et de nutrition.

Concept clé
Recommandations budgétaires

Flexibilité et adaptabilité : reconnaître qu'il peut être nécessaire d'ajuster les budgets en fonction de l'évolution des circonstances, telles que les variations des prix des denrées alimentaires, les événements inattendus (par exemple, les catastrophes naturelles) ou l'évolution des besoins de la communauté. Élaborer des plans d'urgence pour faire face aux défis imprévus.

Diversification des ressources : rechercher diverses sources de financement pour soutenir les programmes alimentaires. Explorer des options telles que les subventions, les dons, les partenariats et les activités génératrices de revenus afin de réduire la dépendance à l'égard d'une seule source de financement.

Planification de la durabilité : envisager la viabilité à long terme en planifiant la viabilité financière au-delà de la période de financement initiale. Il convient d'envisager des activités génératrices de revenus, des contributions de la communauté ou d'autres stratégies pour soutenir les opérations courantes du programme.

Gestion des risques : identifier les risques financiers potentiels et élaborer des stratégies pour les atténuer. Par exemple, mettre en place des contrôles financiers pour prévenir la fraude ou l'utilisation abusive des fonds, et créer un fonds de réserve pour les situations d'urgence.

Activité 2

Étude de cas : "Programme de formation à l'agriculture durable"



Contexte : vous êtes des formateurs en EFP chargés de concevoir un programme de formation à l'agriculture durable pour une communauté rurale. Cette communauté dépend fortement de l'agriculture pour sa subsistance, mais elle est confrontée à des défis liés à la sécurité alimentaire, à la durabilité de l'environnement et à l'accès au marché. L'objectif du programme est de doter les agriculteurs locaux des connaissances et des compétences nécessaires pour passer à des pratiques agricoles durables.

Tâche : dans vos groupes de formation, votre mission consiste à élaborer un programme de formation complet qui réponde aux besoins et aux défis uniques de la communauté tout en promouvant des pratiques d'agriculture durable.

Activité 2
Étude de cas : "Programme de formation à l'agriculture dur



Profil de la communauté

- Une communauté rurale avec une gamme variée de cultures et de bétail.
- La majorité de la population dépend de l'agriculture à petite échelle pour ses revenus.
- Accès limité aux techniques et technologies agricoles modernes.
- Préoccupations concernant la dégradation des sols, la pénurie d'eau et l'évolution du climat.

Objectifs de la formation

- Améliorer le rendement et la qualité des cultures grâce à des pratiques durables.
- Renforcer la résilience au changement climatique et atténuer l'impact sur l'environnement.
- Favoriser la collaboration communautaire et le partage des connaissances.

Ressources disponibles

- Une équipe de formateurs et d'animateurs agricoles expérimentés.
- Financement de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme.
- Accès à des experts locaux en agriculture durable.

Activité 2

Étude de cas : "Programme de formation à l'agriculture durable”

Partageons vos plans d'action et vos budgets



Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 1# Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires

Unité 3# Engagement collaboratif avec les partenaires éducatifs et sociaux dans les programmes de sécurité alimentaire

Organisation #ABD

ABD GROUP · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Objectifs de l'unité

- Établissement de partenariats : identifier et établir des partenariats productifs avec des organisations sociales et éducatives qui peuvent fournir un soutien ciblé aux étudiants.
- Évaluation des besoins : réaliser une évaluation approfondie des besoins afin de comprendre les défis et les exigences spécifiques des étudiants.
- Mise en œuvre des services de soutien : mettre en œuvre une gamme de services et d'initiatives de soutien qui répondent aux besoins identifiés des étudiants.
- Suivi et évaluation : contrôler et évaluer régulièrement l'impact de la collaboration sur les résultats des apprenants.

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Capacité d'écoute
- Capacité de réflexion critique
- Affirmation de soi
- Capacité à coordonner et à coopérer avec les organisations sociales et éducatives, en charge des étudiants d'un point de vue éducatif.
- Capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité des étudiants dans le travail de terrain

Bloc 1
Introduction

Importance de la coordination et de la coopération avec les organisations extérieures

1. Accès aux ressources et partage des ressources : les organisations externes possèdent souvent des ressources, une expertise et des capacités qui ne sont pas nécessairement disponibles au sein d'une entité donnée. La coordination et la coopération permettent d'accéder à ces ressources et de les partager, ce qui permet de réaliser des économies et d'améliorer l'efficacité.
2. Expertise spécialisée : de nombreuses organisations externes se spécialisent dans des domaines spécifiques. La collaboration avec ces experts permet à une entité d'exploiter des connaissances et des compétences spécialisées qui renforcent ses propres capacités.
3. Synergie et innovation : la collaboration peut stimuler l'innovation et la créativité. Des organisations différentes apportent des perspectives, des idées et des approches diverses. En travaillant ensemble, elles peuvent élaborer des solutions et des stratégies nouvelles qui n'auraient pas été possibles si elles avaient été isolées.

Bloc 1
Introduction

Discutons des sujets suivants :

Compréhension du rôle de la coordination et de la coopération avec des organisations externes dans le contexte des établissements d'enseignement

Comment allouer les ressources, notamment financières, humaines et matérielles, pour répondre efficacement aux besoins et aux priorités identifiés ?

Importance de communiquer les besoins, les objectifs et les réalisations de l'établissement d'enseignement aux partenaires extérieurs et aux parties prenantes de manière claire et convaincante.

Importance de procéder à des évaluations efficaces des besoins afin d'identifier les exigences éducatives des personnes formées, les défis à relever et les domaines dans lesquels un soutien extérieur est nécessaire.

Importance de la création de partenariats et d'initiatives durables, à long terme, qui continueront à vous être bénéfiques au fil du temps

EU Food Security HUB

Bloc 2
Identification des partenariats et évaluation des besoins

Identifier les organisations partenaires potentielles

Prenez 10 minutes pour réfléchir à ces sujets afin d'identifier les organisations partenaires potentielles.

1. Clarifiez vos objectifs :
   - Définissez les buts et les objectifs spécifiques que vous souhaitez atteindre grâce au partenariat.
   - Déterminez les domaines dans lesquels vous avez besoin de soutien ou de collaboration.

2. Procédez à une évaluation des besoins :
   - Évaluez les forces et les faiblesses de votre organisation.
   - Identifiez les lacunes ou les domaines dans lesquels un soutien ou une expertise externe est nécessaire.

3. Connaissez votre public cible :
   - Identifiez les principaux acteurs ou groupes qui peuvent contribuer à la réalisation de vos objectifs.
   - Comprenez leurs intérêts, leurs besoins et leurs priorités par rapport à vos objectifs.

Identification des partenariats et évaluation des besoins

Discussion de groupe sur les défis communs liés à l'identification d'organisations partenaires potentielles

Mettons nos idées en commun !

Veuillez partager avec le groupe vos idées principales.

Bloc 3 Planification concertée

Principes de la planification collaborative

- Une vision et des objectifs communs : tous les participants doivent comprendre et accepter les objectifs ultimes qu'ils souhaitent atteindre grâce à la collaboration.
- L'inclusivité : la collaboration doit impliquer un groupe diversifié qui apporte au processus des perspectives, des compétences et des expériences variées. L'inclusivité garantit que toutes les voix sont entendues.
- Une communication ouverte : une communication efficace est fondamentale. Les participants doivent se sentir à l'aise pour exprimer respectueusement leurs idées, leurs préoccupations et leurs réactions.
- Prise de décision collective : la planification collaborative implique que les décisions soient prises collectivement plutôt que par une seule personne ou un petit groupe. Les décisions doivent être basées sur un consensus ou un accord majoritaire.
- Résolution des conflits : des conflits peuvent survenir dans le cadre de la planification collaborative. Des mécanismes efficaces de résolution des conflits doivent être mis en place pour traiter les désaccords et trouver des solutions mutuellement acceptables.
- Rôles et responsabilités clairs : chaque participant doit avoir défini son rôle et ses responsabilités dans le cadre du processus de planification. Cette clarté permet à chacun de savoir ce que l'on attend de lui.

Planification concertée

Définition et répartition des rôles

1. Aptitudes et compétences : attribuez des rôles en fonction des aptitudes, des qualifications et des compétences des individus, afin de s'assurer qu'ils sont bien adaptés aux tâches à accomplir.
2. Expérience et expertise : tenez compte de l'expérience et de l'expertise des individus lors de l'attribution des rôles afin de tirer parti de leurs antécédents et de leurs connaissances.
3. Intérêt et motivation : tenez compte de l'intérêt et de la motivation des individus pour des rôles spécifiques afin d'améliorer leurs performances et leur satisfaction au travail.

Élaborer un plan d'action commun

1. Des buts et des objectifs clairement définis
2. Attribution des tâches et responsabilités : attribuez des tâches, des responsabilités et des échéances aux membres de l'équipe afin de garantir la responsabilité et la clarté de la répartition des tâches.
3. Suivi régulier et adaptation : mettez en place un système de suivi, d'établissement de rapports et d'adaptation continus afin de suivre les progrès et d'apporter les ajustements nécessaires tout au long de la mise en œuvre du plan.

Bloc 4
Mise en œuvre et pérennisation des initiatives de collaboration

Allocation des ressources et budgétisation : les bases

- Établissement des priorités et évaluation des besoins : commencez par procéder à une évaluation approfondie des besoins afin d'identifier les exigences spécifiques de votre projet ou de votre organisation. Classez ces besoins par ordre de priorité en fonction de leur importance. Affectez d'abord les ressources aux besoins critiques qui ont l'impact le plus important sur vos objectifs.
- Analyse coûts-avantages : effectuez une analyse coûts-avantages des différentes options d'affectation des ressources. Évaluez le retour sur investissement potentiel pour chaque décision d'affectation. Cette analyse vous aide à faire des choix éclairés sur la manière d'allouer des ressources limitées de manière efficace et efficiente.
- Intégrez la flexibilité dans votre budget et votre stratégie d'allocation des ressources : reconnaissez que des changements inattendus ou des situations d'urgence peuvent survenir. Affectez une partie de vos ressources à un fonds d'urgence pour faire face à des défis imprévus sans perturber l'avancement de votre projet ou les opérations de l'organisation.

Bloc 4
Mise en œuvre et pérennisation des initiatives de collaboration

Suivi et évaluation des initiatives de collaboration

- Des objectifs et des indicateurs clairs : définissez des objectifs clairs et mesurables pour l'initiative de collaboration. Ces objectifs doivent s'aligner sur les buts généraux de la collaboration. En outre, définissez des indicateurs clés de performance (ICP) spécifiques qui permettent de mesurer objectivement les progrès et la réussite de l'initiative. Ces indicateurs peuvent comprendre des données quantitatives, un retour d'information qualitatif ou une combinaison des deux.
- Collecte régulière de données et établissement de rapports : mettez en œuvre un processus systématique de collecte de données afin de recueillir des informations sur les progrès de l'initiative. Il peut s'agir d'enquêtes régulières, d'entretiens, de groupes de discussion ou de l'analyse de documents et de rapports pertinents. Établissez également un calendrier d'établissement de rapports qui précise quand et comment les mises à jour des progrès et les conclusions seront partagées entre les collaborateurs.

Activité 1

Conception d'un plan de mise en œuvre des services d'appui

Créons un plan de mise en œuvre pour un service d'assistance en 15 min

Faîtes un brainstorming individuel sur les éléments clés nécessaires à la mise en œuvre du service d'appui (tâches, ressources, responsabilités et délais).

Chacun partage un élément clé de son brainstorming.

Sur la base des idées partagées, élaborez votre plan d'action.

Attribuez des responsabilités pour chaque tâche ou composant, où chacun a un rôle à jouer dans la mise en œuvre.

Cette publication a été réalisée par l'ONG IASIS dans le cadre du Consortium. mettre en œuvre le projet EU Food Security Hub (Ref : 2022-1-ES01-KA220-VET-000087378). Ce rapport a été réalisé dans le cadre des activités mises en œuvre dans le cadre du Work Package 3 – Cultiver la plante (WP3) dirigé par l'ONG IASIS.

Partenaires du consortium

- *Asociación Bienestar y Desarrollo - ABD (Barcelone, Espagne) - Projet coordinateur*
- *ACRA ETS (Milan, Italie)*
- *IASIS (Athènes, Grèce)*
- *Land Impresa Sociale (Palerme, Italie)*
- *Urgenci (France)*
- *EQU (Espagne)*

De plus amples informations sont disponibles sur le site web : https://eufoodsecurityhub.org/

Auteurs de la publication

Partenaires du consortium
L'équipe du Hub de sécurité alimentaire de l'UE
Catarina Alves, Laura Buehler, Maria Creixell, Marina Fancelli, Mireia Munté Martín, Teresa Peset de ABD
Marco Ferrari, Martina Pedrazzoli, Davide Tuniz, Alessandra Alloni, Lucia Maggioni de l'ACRA
Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi, Nela Pacani de l'IASIS
Giovanni Barbieri, Alejandra Infante de Land Impresa Sociale
François Guiton, Flavia Fattuzo, Samuel Holder du réseau international Urgenci
Laia Perez, Ana Rodriguez de EQU
Conception graphique par ABD
Mise en page par IASIS NGO
Auteur correspondant : ONG IASIS

Funded by the European Union

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 2# Gestion d'équipe inclusive

Unité 1# Stéréotypes

Organisation #ACRA ONG

Objectifs de l'unité

- Comprendre les préjugés inconscients.
- Favoriser la prise de conscience de ses propres préjugés.
- Faciliter un dialogue ouvert et des expériences d'apprentissage partagées sur le thème des préjugés liés au poids, encourager l'empathie et le respect mutuel.
- Introduire des stratégies pratiques pour aborder et atténuer les préjugés liés au poids au sein des équipes et des communautés, en améliorant l'inclusion dans la gestion des programmes.
- Créer un environnement favorable.
- Souligner les implications plus larges des préjugés relatifs au poids sur la santé, l'éducation nutritionnelle et l'engagement communautaire dans les initiatives de sécurité alimentaire.

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Capacité d'écoute
- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle
- Capacité de réflexion critique
- Compétences en matière de communication interculturelle
- Approche de la sensibilité interculturelle
- Affirmation de soi
- Capacité à gérer la dynamique de groupe
- Justice sociale et droits du travail dans les initiatives agricoles/alimentaires
- Nutrition, santé et modes de vie
- Critères de sélection des producteurs répondant aux exigences de durabilité
- Gestion du personnel
- Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs

Bloc 1
Introduction

Stéréotypes : les stéréotypes sont des croyances ou des hypothèses généralisées sur les caractéristiques, les comportements ou les préférences des membres d'un groupe particulier, fondées uniquement sur leur appartenance à ce groupe (Culture and Psychology, 2020).

Les préjugés : le préjugé est défini comme une attitude défavorable ou hostile à l'égard d'un groupe ou de ses membres, généralement formée sans motifs valables ou sans preuves suffisantes. Il se caractérise par des croyances irrationnelles et stéréotypées (Britannica).

La discrimination : la discrimination consiste à agir sur la base de préjugés en traitant injustement des personnes en fonction de leur appartenance supposée à un groupe plutôt qu'en fonction de leurs caractéristiques ou de leurs mérites. Elle avantage ou désavantage systématiquement un groupe (APA).

Bloc 1

Les préjugés liés au poids et leur impact

- Inégalité, marginalisation et division sociale
- Une faible estime de soi, un stress accru et un manque d'opportunités dans divers domaines de la vie tels que l'éducation, l'emploi et les soins de santé.

Bloc 1
Perpétuation dans les contextes professionnel et de formation

Dans les contextes de formation

- Attentes et jugements des formateurs et des stagiaires
- Influencer les performances, l'interaction et les résultats de l'apprentissage
- Traitement inéquitable
- Accès inégal aux ressources

Bloc 1
Perpétuation dans le contexte de la formation et dans le contexte professionnel

Dans des professionnels

- Pratiques d'embauche biaisées, inégalités salariales et possibilités d'avancement limitées.
- Environnement hostile ou peu accueillant.
- Productivité, moral et réussite globale de l'organisation affectés.

Bloc 2
Discussions de groupe sur la compréhension des préjugés par le biais de l'IAT sur le poids

- Partageons nos expériences personnelles
- Test d'association implicite sur le poids (IAT)
- Partager les résultats

Activité 1

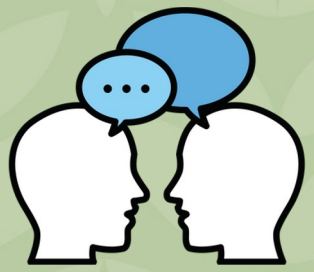
Jeux de rôle

Scénario



Bloc 3
Approche constructive

Bonnes pratiques



Communication ouverte

L'écoute active



Remettre en cause les stéréotypes



Rechercher la diversité des points de vue



Bloc 3
Approche constructive

Bonnes pratiques



Promouvoir l'égalité et l'équité

Éviter les hypothèses





Un engagement respectueux

Bloc 3
Approche constructive

Bonnes pratiques

Renforcement positif



Retour d'information continu



Mécanismes de résolution des conflits



Bloc 3
Approche constructive

Questions à débattre

Comment ces pratiques peuvent-elles être appliquées dans notre environnement de travail ?



Comment construire un environnement plus inclusif ?

Bloc 3
Approche constructive

Le temps de partager vos expériences sur les bonnes pratiques

Partagez une action que vous vous engagez à entreprendre pour combattre les stéréotypes dans votre environnement professionnel.

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 2# Gestion d'équipe inclusive

Unité 2# Lutter contre le discours de haine et promouvoir la communication inclusive

Organisation #ACRANGO

ABD GROUP Erasmus+ ACRA EQU Estratègies de Qualitat Urbana land URGENCI iasis

Objectifs de l'unité

- Acquérir des connaissances, des outils et des méthodologies pour définir et reconnaître le discours de haine.
- Comprendre comment éviter/combattre le discours de haine en créant une communication inclusive.

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage.
- Approche de la sensibilité interculturelle.
- Capacité de réflexion critique.
- Affirmation de soi.
- Compétences en matière de communication interculturelle.
- Capacité à gérer la dynamique de groupe.

Bloc 1
Introduction et brise-glace



Bloc 1
Introduction

"Nous sommes entourés de haine et de ses manifestations verbales".

- Qu'est-ce que le discours de haine et quelles en sont les conséquences ?
- Mais surtout, quelles stratégies pouvons-nous mettre en place pour prévenir ses effets inévitables ?

Bloc 1
Introduction

Dans différents groupes sociaux

- Les femmes
- La communauté LGBTQ
- Les groupes raciaux et ethniques
- Les groupes religieux
- Les handicaps/Ableisme
- L'âge (adultisme et âgisme)



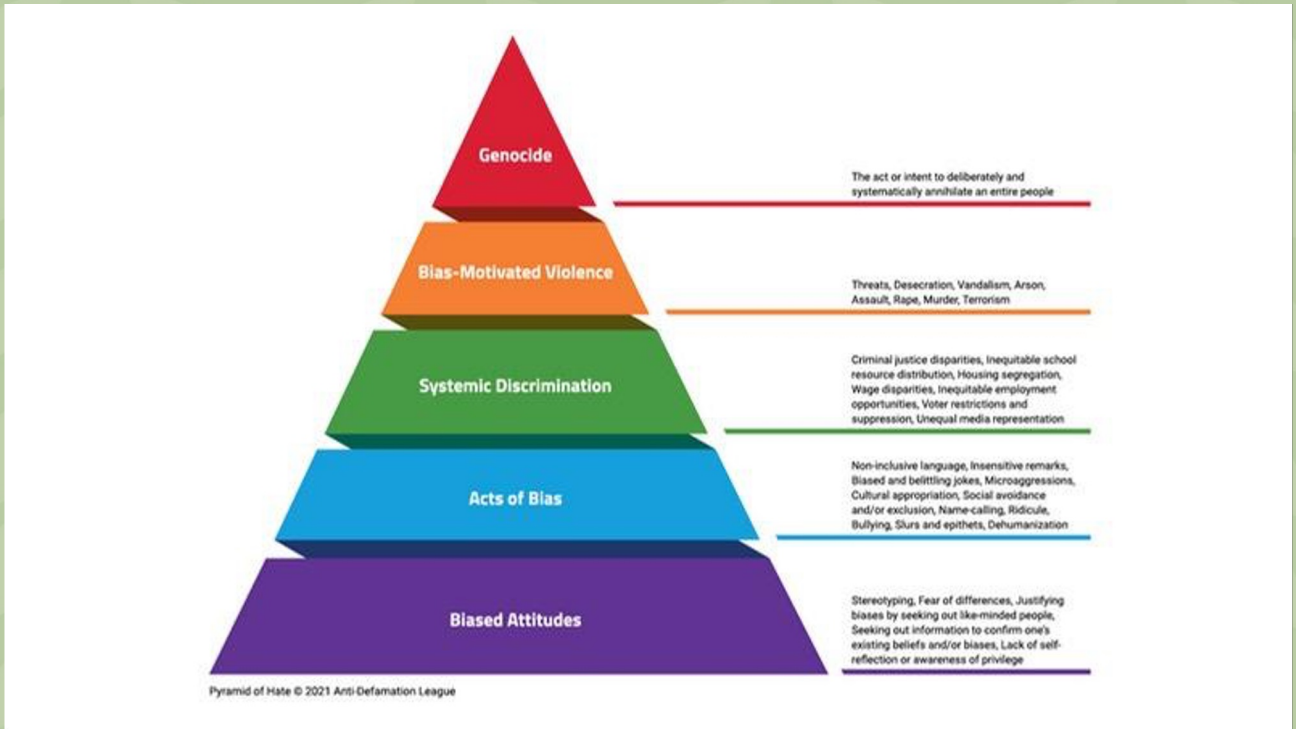
Bloc 1
Introduction

Posez-vous la question :

- Des propos haineux sont-ils tenus dans votre communauté ?
- Où sont les lieux où se produisent les discours de haine ?

Bloc 2
Reconnaître les discours de haine

Différentes formes de discours de haine : Pyramide de la haine



Définition :

"Discours offensif visant un groupe ou un individu sur la base de caractéristiques inhérentes (telles que la race, la religion ou le sexe) et susceptibles de menacer la paix sociale".

Bloc 2
Reconnaître le discours de haine

Trois grandes catégories



Alerte précoce

Déshumanisation et diabolisation





Violence et incitation



Activité 1
Pire encore

Jeu de cartes

- Classer les cartes de "la moins mauvaise" à "la pire"
- Comment les classer ?



Activité 1
Pire encore

Débriefing

Questions

- A-t-il été facile ou difficile d'évaluer les différents exemples ?
- Y a-t-il eu des désaccords importants au sein de votre groupe ?

Sur la manière de réagir aux discours de haine en ligne

- Pensez-vous que de telles déclarations devraient être autorisées sur Internet ?
- Quels sont les arguments pour et contre ?
- Quelles sont les méthodes qui vous viennent à l'esprit pour lutter contre le discours de haine en ligne ?
- Comment réagiriez-vous si vous trouviez ce genre d'exemples de discours haineux en ligne ?

Activité 2
La haine douce

“La haine douce : les bonnes manières de haïr (ironie, provocation, plaisanterie)"

Trouvons ensemble les citations codées comme "compliments"



Bloc 3
Qu'est-ce que la communication inclusive ?

- Les personnes ont des préférences et des besoins différents en matière de communication, qui doivent tous être respectés.
- Ne pas exclure ou discriminer qui que ce soit, intentionnellement ou non.
- Les informations sont accessibles à tous.



Bloc 3

Qu'est-ce que la communication inclusive ?

- Un environnement d'apprentissage et de travail accueillant et productif pour des adultes d'origines diverses.
- La diversité est célébrée et toutes les voix sont entendues et reconnues.
- Un outil puissant pour créer des environnements plus équitables et plus respectueux.
- Compréhension, empathie, cooperation.



Bloc 3
Qu'est-ce que la communication inclusive ?

- Utiliser un langage non sexiste

Créer une communication inclusive



Lutter contre les microagressions



Promouvoir la diversité des voix



Activité 3
Bingo humain

- Faites le tour de la salle, engagez la conversation avec d'autres personnes et trouvez quelqu'un qui correspond à l'une des affirmations de votre carte de bingo.
- Nom et case correspondante sur la carte de bingo.

L'objectif est de remplir le plus grand nombre de cases possible.



Activité 3
Bingo humain

- Quelle est la chose la plus intéressante ou la plus surprenante que vous ayez apprise sur quelqu'un ?
- Avez-vous eu l'impression que l'activité vous a permis de mieux connaître vos collègues ?
- A-t-il été facile de communiquer avec les autres participants ?
- Avez-vous réparti le temps de manière égale entre tous les participants ?
- Comment cette activité a-t-elle, selon vous, promu l'inclusion et la diversité ?

Bloc 4

Questions et réponses, discussion et conclusion

- Synthèse
- Ressources

Funded by the European Union

EU Food Security HUB

Module 2# Gestion d'équipe inclusive

Unité 3# Apprendre à prévenir et à gérer les conflits

Organisation #ACRANGO

ABD GROUP · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Capacité d'écoute
- Capacité d'apprentissage
- Responsabilité
- Capacité de réflexion critique
- Capacité de planification et d'organisation
- Affirmation de soi
- Capacité à gérer la dynamique de groupe
- Capacité de leadership
- Utiliser des méthodologies d'apprentissage sur le lieu de travail
- Gestion du personnel

Bloc 1
Introduction et brise-glace





Activité 3
Prévenir

Remue-méninges

- Stéréotypes
- Discours de haine
- Communication inclusive



Activité 3
Prévenir



Points clés de la prévention des conflits

Promouvoir la diversité

- Respecter toutes les origines.
- Adapter les actions à tous.

Participation à la vie de la communauté

- Les efforts de prévention et de sensibilisation doivent être inclusifs et viser l'ensemble de la population.
- Personne ne doit être exclu - tous les membres de la communauté.

EU Food Security HUB



Activité 3
Prévenir



Points clés de la prévention des conflits

Communication ouverte

- Une communication honnête et respectueuse.
- Une écoute active et des échanges d'idées.
- Une communication et une collaboration permanentes.

EU Food Security HUB

Bloc 2
Reconnaître

Brainstorming : signes avant-coureurs des conflits - Causes - Types de conflits

"Un conflit est une situation de tension et d'inconfort qui survient lorsque des points de vue polarisés, des opinions contradictoires, des styles de communication, des attitudes, etc. entrent en jeu. Lorsqu'un conflit n'est pas traité, il peut conduire à une escalade de la tension et de la violence".

- Traiter les conflits à temps.
- Quel est le problème sous-jacent ?
- Quelles sont les parties concernées ?
- Où il serait pertinent d'entamer le processus de resolution.

Bloc 2
Reconnaître

Remue-méninges : Signes d'alerte en cas de conflit

- Tension, gêne ou réactions pas tout à fait proportionnelles
- Silences, rires nerveux, personnes qui se mettent à parler en même temps, cris, expressions d'émotions intenses
- Une attaque ou une critique virulente, ce qui suscite des réactions
- Certains sujets sont évités et difficiles à aborder

Les causes les plus courantes de conflit au sein d'un groupe :

- Le conflit ou la tension entre au moins deux parties et leurs intérêts, valeurs, points de vue, besoins, etc.
- La diversité vécue comme une menace

Bloc 2
Reconnaître

Conflits liés à la prise de décision

Différentes causes profondes



Une question qui n'est pas réglée par le groupe et qui se manifeste sous la forme d'un conflit entre les personnes.

Différences entre les visions et présence de sous-groupes aux visions polarisées

Bloc 2

Reconnaître

Types de conflits

En fonction de :

- la visibilité ;
- les parties concernées ;
- le contenu.

Bloc 3
Démanteler

Questions

Comment avez-vous géré les conflits dans le passé ?

Comment commenceriez-vous à les gérer ?



Trouver une solution

L'analyse du conflit

Identifier les intérêts divergents de chaque partie et les solutions qu'elle propose

Analyser l'attitude de la population lorsque le conflit a éclaté

Bloc 3
Démanteler

Stratégies de résolution des conflits

- Négociation
- Arbitrage
- Processus de médiation



Question :

- Comment imaginez-vous un processus de médiation ?
- Définition
- Objectifs principaux
- Étapes
- Procédure de médiation
  - Comment imaginez-vous le rôle du facilitateur dans cette étape ?

Bloc 3
Démanteler

Le facilitateur doit

- aider à obtenir une version consensuelle ;
- prendre en compte les intérêts et positions ;
- créer la confiance ;
- proposer une solution positive ou la transformation du conflit ;
- négocier et décider ;
- participer à la rédaction d'un contrat.

Question :

- que feriez-vous à ce stade ?

Bloc 3
Démanteler

L'importance d'une stratégie de suivi



Récapitulatif : comment imaginez-vous le rôle du facilitateur dans un processus de médiation ?

Bloc 3
Démanteler

Rôle du facilitateur

- Atmosphère positive et échange respectueux de messages
- Susciter une réflexion sur le conflit
- Aspects du contenu
- En savoir plus
- Écouter attentivement
- Neutraliser les comportements négatifs
- Ne pas faire d'évaluations ou de conseils, ni définir ce qui est vrai ou faux, ce qui est juste ou injuste, ce qui est mal ou bien.

Activité 2
Jeu de rôle

Scénario Vous faites partie d'une équipe qui travaille sur un projet de sécurité alimentaire dans un pays européen.
L'objectif du projet est de mettre en place un système de distribution alimentaire afin de fournir des produits frais à une région mal desservie.



Groupe A : Responsable de l'approvisionnement, du transport et de la gestion des entrepôts.



Groupe B : également responsable de l'approvisionnement, du transport et de la gestion des entrepôts, mais en mettant l'accent sur les pratiques de développement durable.

Cette publication a été réalisée par l'ONG IASIS dans le cadre du Consortium. mettre en œuvre le projet EU Food Security Hub (Ref : 2022-1-ES01-KA220-VET-000087378). Ce rapport a été réalisé dans le cadre des activités mises en œuvre dans le cadre du Work Package 3 – Cultiver la plante (WP3) dirigé par l'ONG IASIS.

Partenaires du consortium

- *Asociación Bienestar y Desarrollo - ABD (Barcelone, Espagne) - Projet coordinateur*
- *ACRA ETS (Milan, Italie)*
- *IASIS (Athènes, Grèce)*
- *Land Impresa Sociale (Palerme, Italie)*
- *Urgenci (France)*
- *EQU (Espagne)*

De plus amples informations sont disponibles sur le site web : https://eufoodsecurityhub.org/

Auteurs de la publication

Partenaires du consortium
L'équipe du Hub de sécurité alimentaire de l'UE
Catarina Alves, Laura Buehler, Maria Creixell, Marina Fancelli, Mireia Munté Martín, Teresa Peset de ABD
Marco Ferrari, Martina Pedrazzoli, Davide Tuniz, Alessandra Alloni, Lucia Maggioni de l'ACRA
Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi, Nela Pacani de l'IASIS
Giovanni Barbieri, Alejandra Infante de Land Impresa Sociale
François Guiton, Flavia Fattuzo, Samuel Holder du réseau international Urgenci
Laia Perez, Ana Rodriguez de EQU
Conception graphique par ABD
Mise en page par IASIS NGO
Auteur correspondant : ONG IASIS

Funded by the European Union

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 3# Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle

Unité 1# Compétences transversales de base pour une bonne performance professionnelle

Organisation #ABD

ABD GROUP · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Objectifs de l'unité

- **Favoriser le développement personnel et** professionnel, en aidant les participants à développer l'image de soi, l'estime de soi et la confiance en soi afin d'améliorer le développement personnel et professionnel.
- **Promouvoir la pensée critique**, en encourageant les compétences de pensée critique pour analyser la perception de soi et son impact sur les performances.
- **Faciliter la communication affirmative**, en dotant les participants de compétences en la matière, essentielles pour des interactions efficaces.
- **Soutenir les relations positives**, en fournissant des outils pour établir des relations interpersonnelles positives.
- **S'adapter à des environnements de travail diversifiés**, développer la capacité d'adaptation à divers scénarios de travail, en mettant l'accent sur les défis uniques des initiatives de sécurité et de souveraineté alimentaires, afin d'améliorer l'efficacité des conseils en matière d'emploi.

Compétences développées dans cette unité

- Proposer des actions de formation pour améliorer les compétences personnelles et professionnelles
- Capacité de réflexion critique
- Affirmation de soi
- Capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité au travail

Bloc 1
Introduction et brise-glace

Brise-glace : Deux vérités et un mensonge

Cette activité est conçue pour vous aider à faire connaissance, à briser la glace et à créer une atmosphère confortable et accueillante.



1. À tour de rôle, vous allez partager deux affirmations vraies et une affirmation fausse à votre sujet

2. Un participant fait part de ses trois déclarations. Ensuite, le reste du groupe devine à tour de rôle quelle est la déclaration mensongère. Ensuite, le participant révèle la fausse déclaration et explique la vérité qui se cache derrière chacune des deux autres déclarations.

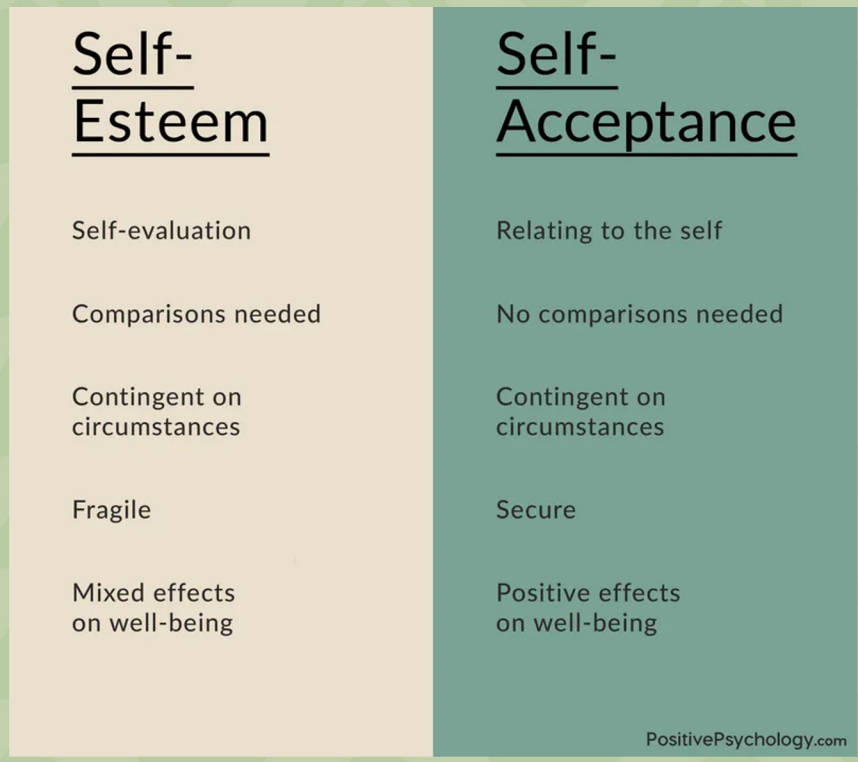
Bloc 2
Concepts clés : Concept de soi, estime de soi et confiance en soi

Conscience de soi

Le processus d'auto-réflexion qui nous permet de recueillir des informations sur qui nous sommes, ce que nous aimons, ce que nous n'aimons pas, ce en quoi nous excellons et où nous rencontrons des difficultés, comment nous sommes en relation avec les autres, comment nous réagissons aux situations de la vie, et bien plus encore. Il nous aide à prendre des décisions et à définir et construire notre profil professionnel.

L'estime de soi

L'idée que chaque personne se fait d'elle-même. Le niveau d'estime de soi d'un être humain a un impact significatif sur sa qualité de vie. L'estime de soi repose sur deux convictions : "Je suis digne d'être aimé" et "J'ai de la valeur".



Gardons cette idée à l'esprit : la seule personne à laquelle nous ne pouvons jamais échapper, c'est nous-mêmes, et par conséquent, nous devons nous efforcer de bien vivre avec nous-mêmes.

Activité 1
Liste des points forts



L'objectif de cette activité est que vous identifiiez vos principaux points forts et que vous appreniez dans quels domaines ils excellent et comment ils peuvent transférer les compétences acquises dans leur vie quotidienne à la recherche d'un emploi.

Vérifiez la liste des compétences VIA

Identifiez les 5 caractéristiques avec lesquelles vous êtes le plus en résonance.

Réfléchissez à la manière dont ces caractéristiques peuvent être appliquées à la fois pour faire avancer votre plan de carrière et pour trouver un emploi.

Bloc 3
Concepts clés : la communication affirmative (ou assertive)

- **L'affirmation de soi** est la capacité d'exprimer librement ses opinions et ses sentiments sans violer les droits d'autrui.

- Elle représente une alternative à l'agressivité, et les personnes assertives ont tendance à tenir compte de leurs propres sentiments, désirs et besoins, ainsi que de ceux des autres.

- Les personnes assertives cherchent à s'engager dans des relations honnêtes et authentiques. Leur objectif n'est pas de gagner ou de faire perdre l'autre personne, mais de communiquer respectueusement sans manipulation, tromperie ou offense.

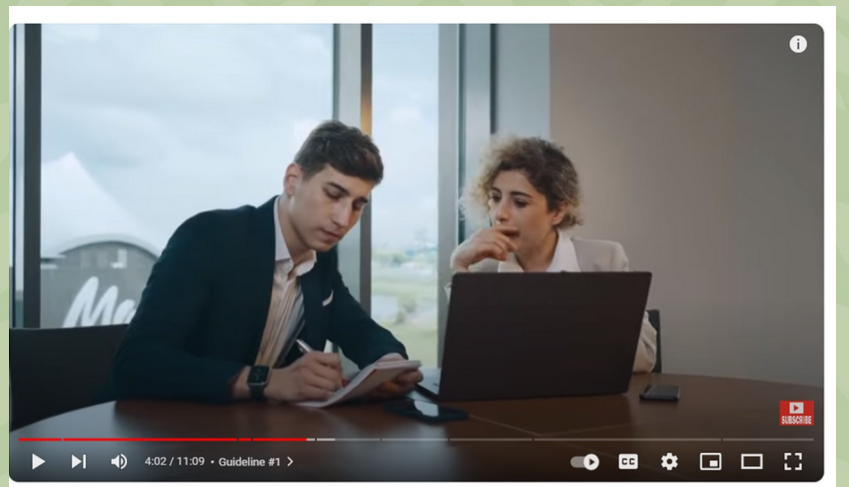
- Les personnes assertives se sentent sûres d'elles et développent souvent de bonnes relations interpersonnelles.

Concepts clés
Communication **assertive**

Consultez cet exemple de communication sur le lieu de travail et commentez-le.



Assertive v Passive v Aggressive - Clip 6



How to Be Assertive at Work WITHOUT Being Aggressive (Be Assertive NOT Aggressive)

Consultez cette explication de la communication sur le lieu de travail pour en savoir plus.

Concepts clés
Communication assertive / affirmative

Les personnes qui utilisent ce style de communication présentent souvent les caractéristiques personnelles suivantes :

- Ils ont une haute estime d'eux-mêmes.
- Ils affichent des pensées et des attitudes positives qui facilitent les relations.
- Ils assument la responsabilité de leurs actes, qu'ils soient bons ou mauvais.
- Ils acceptent les autres.
- Ils comprennent leurs propres droits et ceux des autres.
- Ils savent quand exprimer leurs pensées et leurs émotions.
- Ils utilisent les mots et les gestes appropriés aux différentes situations.

Concepts clés

Communication **assertive**

Les avantages de savoir communiquer avec assurance

1. Résoudre les conflits sans se blesser ou blesser les autres.
2. Préserver, voire renforcer les relations.
3. Renforcer l'estime de soi en se sentant capable de demander ce que l'on veut et ce dont on a besoin.
4. Un meilleur contrôle de vos impulsions primaires, en employant des stratégies de canalisation émotionnelle saines pour vous-même et pour les autres.
5. Une plus grande empathie, car les opinions divergentes ne vous font pas sentir en insécurité et témoignent d'un respect pour les opinions d'autrui.
6. Réduire les disputes, passer moins de temps à argumenter et plus de temps à dialoguer et parvenir plus rapidement à des accords.
7. Projeter une image positive de soi aux autres, faire preuve de confiance en soi tout en restant respectueux des autres, et rester calme dans les situations de conflit.

Concepts clés

Communication **assertive**

Le modèle de communication assertive cherche à atteindre un résultat efficace en le faisant correctement et au bon moment. Ainsi, ce modèle vise à créer un état efficace sans agresser les autres et sans être soumis à la volonté ou aux désirs des autres. Mais comment y parvenir ? Voici les principales étapes à suivre :

1. Exprimez ce que vous ressentez : cette première étape est essentielle. Exprimez ouvertement et sincèrement ce que vous ressentez face à la situation. Faites-le à la première personne : "Je me sens..." et évitez d'envenimer le conflit. En l'exprimant à partir de vos sentiments, la personne sera plus réceptive et ouverte au dialogue et à la collaboration. Ne l'exprimez jamais à la deuxième personne ("Tu me fais de la peine"), car cela revient à blâmer votre interlocuteur, qui se sentira alors attaqué et tentera de défendre son attitude ou son point de vue.

2. Dites ce que vous pensez : communiquez tout ce que vous pensez de la situation ou du conflit en question. Exprimez votre point de vue de manière aussi honnête, claire et concise que possible et acceptez les autres points de vue sans les excuser et sans porter d'accusations ou de jugements.

3. Exprimez ce que vous voulez qu'il se passe : exprimez de manière concise ce que vous aimeriez qu'il se passe à partir de maintenant concernant le conflit ou la situation actuelle et montrez que vous appréciez l'attention de l'autre personne et que vous avez l'intention que vos souhaits soient réciproques.

Activité 2
Pratiquer notre communication assertive (en groupe)

- **Scénario 1 - Demande d'aide :** vous êtes débordé par votre charge de travail et vous remarquez qu'une collègue, Sarah, a du temps libre. Vous avez besoin de son aide pour un projet, mais vous hésitez à demander de l'aide. Comment pourriez-vous aborder Sarah avec assurance et lui demander de l'aide sans vous sentir coupable ?
- **Scénario 2 - Gestion d'un collègue perturbateur :** au cours d'une réunion d'équipe, un collègue, John, interrompt constamment la discussion et la fait dérailler par des commentaires hors sujet. Vous avez du mal à vous concentrer et à maintenir une réunion productive. Comment pouvez-vous vous affirmer face au comportement de Jean pendant la réunion ?
- **Scénario 3 - Réservation au restaurant : v**ous et votre partenaire avez réservé un dîner dans un restaurant pour une occasion spéciale. Cependant, vous devez modifier l'heure de la réservation en raison de circonstances imprévues. Comment pourriez-vous appeler le restaurant avec assurance pour demander un changement de réservation sans vous sentir anxieux ?
- **Scénario 4 - Faire face au bruit des voisins :** vos voisins organisent fréquemment des fêtes bruyantes jusque tard dans la nuit, ce qui perturbe votre sommeil. Vous souhaitez régler le problème sans provoquer de conflit. Comment pouvez-vous aborder vos voisins avec assurance pour discuter du problème du bruit ?

Activité 2
Pratiquer notre communication assertive (en groupe)

- Qu'avez-vous appris sur vous-même ?
- Comment décririez-vous votre style de communication ?
- Qu'est-ce qui a été le plus difficile dans l'affirmation de soi ?

Bloc 4

Concepts clés - Relations **interpersonnelles**

- **Les relations interpersonnelles :** la façon dont les gens se connectent les uns aux autres, en approfondissant leurs émotions, leurs sentiments, leurs intérêts, leurs activités sociales et bien d'autres choses encore. Elles sont si intrinsèques à la vie humaine qu'elles peuvent même être régies par la loi, la tradition ou la coutume. La capacité à gérer les relations interpersonnelles est une étape cruciale dans le développement personnel d'un individu.
- **Relations intimes ou affectueuses :** les relations qui cherchent à établir un lien profond avec d'autres individus et qui comprennent principalement divers degrés d'affection. Elles se caractérisent par un fort sentiment de confiance et un désir de durer dans le temps, associés à des sentiments agréables, à la protection, à la solidarité et à un sentiment d'appartenance. L'amour et l'amitié sont des exemples de cette catégorie.
- **Relations superficielles :** Ces relations fonctionnent à un niveau de compréhension superficielle entre les individus, souvent à un stade initial et pas particulièrement profond, qu'elles soient agréables ou non. Il s'agit de liens brefs qui ne sont pas particulièrement significatifs ou centraux dans la vie émotionnelle d'un individu, contrairement aux relations intimes. Il s'agit du type de relations que nous établissons avec des étrangers, des personnes dont nous savons qu'elles auront un impact à court terme, ou même avec un passager de l'avion que nous ne reverrons probablement jamais.

Concepts clés
Relations interpersonnelles

- **Relations circonstancielles :** ces relations se situent à mi-chemin entre ce qui est considéré comme intime et superficiel. Il s'agit de personnes avec lesquelles nous interagissons régulièrement, mais pour lesquelles nous ne ressentons pas d'attachement très profond. Ce type de lien peut s'approfondir ou devenir plus superficiel au fil du temps, selon les circonstances. Par exemple, nos relations avec nos collègues de travail entrent dans cette catégorie.
- **Les relations de rivalité :** ces relations découlent de l'inimitié, de la concurrence ou d'émotions plus profondes comme la haine. Il s'agit généralement de liens négatifs qui déclenchent nos émotions à des degrés divers, mais qui ne sont pas considérés comme des relations intimes. Cependant, leur catégorisation peut changer en fonction des circonstances. Dans cette catégorie, nous trouvons nos rivaux et nos ennemis.
- **Relations familiales :** cette catégorie englobe les personnes avec lesquelles nous partageons un lien généalogique, celles avec lesquelles nous sommes nés. Nombre de ces relations peuvent également impliquer un certain degré d'autorité, ce qui explique que nous puissions éprouver des sentiments d'amour ou d'antipathie à leur égard. Ces relations peuvent varier en profondeur et en superficialité, mais elles persistent souvent dans le temps, contrairement à d'autres. Bien entendu, nos parents sont l'exemple par excellence de cette catégorie.

Activité 3
Le nouveau défi de l'intégration professionnelle

L'objectif de ce jeu de rôle est de vous aider à appliquer vos connaissances en matière de relations interpersonnelles dans un contexte professionnel, en particulier lorsque vous commencez un nouvel emploi. Il vous prépare aux aspects sociaux de l'intégration sur le lieu de travail et les dote de compétences pratiques pour gérer efficacement les relations et la communication dans leurs nouvelles fonctions.



Scénarios de nouvel emploi

- Scénario 1 : Se présenter à une nouvelle équipe.
- Scénario 2 : Résolution d'un conflit avec un collègue.
- Scénario 3 : Participation à une réunion d'équipe.
- Scénario 4 : Recherche d'aide ou de conseils auprès d'un collègue.
- Scénario 5 : Donner et recevoir un retour d'information de la part d'un superviseur.

Activité 3

Le nouveau défi de l'intégration professionnelle

Retour d'information et discussion



Bloc 5 - Concepts clés : Adaptabilité et responsabilité

Le concept d'**adaptabilité** se rapporte à la capacité d'ajuster rapidement et de manière appropriée son comportement en réponse à des circonstances changeantes et à des individus différents. Les personnes qui font preuve d'un haut niveau d'adaptabilité présentent les caractéristiques suivantes.

- **Maintenir une** attitude positive **face au changement :** lorsqu'elles sont confrontées à des changements dans leur environnement professionnel, ces personnes réagissent avec sang-froid et optimisme, s'efforçant activement de s'aligner sur les nouvelles conditions.
- **Adapter leur conduite en fonction des directives de leurs supérieurs et de leurs collègues :** en adaptant efficacement leur comportement en fonction des directives de leurs supérieurs ou de leurs collègues, ces personnes reconnaissent la nécessité ou les avantages potentiels de ces ajustements.
- **Répondre rapidement à toute difficulté pouvant survenir dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles :** ces personnes font preuve d'une capacité à résoudre rapidement les problèmes qui surviennent dans le cadre de leurs responsabilités, en restant dans les limites de leurs rôles et obligations définis.
- **S'adapter facilement à de nouvelles tâches, méthodologies ou situations inédites :** lorsqu'elles sont confrontées à de nouvelles tâches, à de nouvelles procédures de travail ou à des scénarios peu familiers, ces personnes font preuve d'une grande capacité à accepter le changement, comme en témoignent leur comportement et leurs actions.

Bloc 5 - Concepts clés
Adaptabilité et responsabilité

Gestion du changement : la gestion du changement est une approche systématique du changement organisationnel. Elle implique la planification, la mise en œuvre et le maintien des changements de manière efficace. Dans le cadre de cette dernière approche, une compétence clé est l'**agilité d'apprentissage**, c'est-à-dire la capacité à tirer rapidement des enseignements de l'expérience et à intégrer de nouvelles procédures, méthodes et informations clés.

La résilience : la capacité d'adaptation est étroitement liée à la résilience, qui est la capacité de rebondir après des revers et des défis.

Innovation et créativité : dans de nombreux contextes de travail, l'adaptabilité est liée à l'innovation et à la créativité. Les employés qui s'adaptent sont souvent plus aptes à générer de nouvelles idées et approches.

Concepts clés

Une compréhension plus approfondie de la responsabilité

La responsabilité, dans son essence, tourne autour des soins que nous prodiguons à la fois à nous-mêmes et aux autres, le tout étayé par la confiance que nous accordent nos pairs.

Faire preuve de responsabilité est une déclaration de notre engagement en faveur du bien-être de notre communauté, qui influence profondément les différents aspects de notre vie - nos familles, notre éducation, notre travail et notre engagement civique. Une personne responsable s'acquitte consciencieusement de ses obligations en temps voulu et avec efficacité. Parmi les exemples de responsabilité, on peut citer:

- **La responsabilité envers soi-même :** maintenir une hygiène personnelle, veiller à une bonne alimentation et s'informer par la lecture.
- **La responsabilité à la maison :** participation active aux tâches ménagères, maintien de l'ordre et de la propreté, attention portée aux besoins communs.
- **La responsabilité dans le respect des engagements :** ponctualité, respect des promesses, des attentes et des efforts.
- **La responsabilité civique :** être bien informé, voter, réparer les dommages causés à autrui, payer ses impôts, signaler les délits, participer à des activités caritatives et être le gardien de l'environnement.

Concepts clés

Une compréhension plus approfondie de la responsabilité

Lignes directrices pratiques pour encourager la responsabilité sur le lieu de travail :

- **Embrasser l'individualité :** évitez le piège de vous comparer aux autres. Concentrez-vous sur votre contribution unique.
- **S'engager dans un retour d'information constructif :** écoutez activement les critiques constructives. Si nécessaire, défendez votre position, mais n'hésitez pas à reconnaître vos erreurs. Lorsque vos performances ne sont pas à la hauteur des objectifs fixés, efforcez-vous d'en comprendre les causes sous-jacentes et tirez-en des enseignements précieux pour vos projets futurs.
- **Un état d'esprit sans excuses :** s'abstenir d'inventer des excuses ; au contraire, utiliser les revers comme des opportunités de croissance et d'apprentissage. Résistez à la tentation d'inventer des excuses ou de rejeter la faute sur des facteurs externes pour échapper à la responsabilité.
- **Maintenir la motivation :** continuez à aller de l'avant. Trouvez de la satisfaction dans votre travail et considérez-le comme une plateforme d'analyse et d'amélioration continue.
- **Positivité et proactivité :** gardez une attitude positive et proactive. Abordez vos responsabilités avec enthousiasme et esprit d'initiative. Au lieu de rester passif ou d'éviter de prendre des engagements lorsqu'une action ou un changement s'impose, prenez l'initiative. Cette approche proactive permet non seulement de renforcer votre réputation, mais aussi de vous présenter comme un leader responsable dans votre sphère professionnelle.

Concepts clés

Une compréhension plus approfondie de la responsabilité

Lignes directrices pratiques pour encourager la responsabilité sur le lieu de travail

- **L'égalité des tâches :** n'évaluez pas les tâches uniquement en fonction de leur importance perçue. La responsabilité s'étend à toutes les tâches, indépendamment de leur durée.
- **Affrontez les problèmes de front** : lorsque des obstacles inattendus surviennent, tels qu'une grossesse imprévue ou la nécessité de reprendre un cours, affrontez-les directement au lieu d'éviter d'en assumer la responsabilité.
- **L'initiative personnelle : c**ultivez l'auto-responsabilité. Remplissez les tâches qui vous sont confiées sans dépendre constamment d'une supervision ou d'une validation externe.
- **Commencez par les petites choses :** lorsque vous gérez une charge de travail importante ou que vous êtes confronté à une irresponsabilité accrue, commencez par vous attaquer à des tâches plus petites et plus faciles à gérer avant de vous attaquer à des tâches plus complexes.

Activité 4 :
Adaptabilité et responsabilité Jeu de rôle

Chacun d'entre vous a un rôle à jouer au sein d'une entreprise, qu'il s'agisse de responsables, de chefs d'équipe ou de membres d'une équipe.

Avec la carte de jeu de rôle dont vous disposez, vous devez jouer votre rôle et vos responsabilités au sein de l'entreprise.

Deux entreprises sont disponibles : une boulangerie et une animalerie.







Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 3#Formation et orientation en matière d'inclusion dans le marché du travail

Unité 2# Compétences transversales avancées pour une bonne performance professionnelle

Organisation #ABD

ABD GROUP · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Objectifs de l'unité

- S'appuyer sur les compétences transversales introduites dans l'unité précédente et développer des compétences avancées essentielles à la performance professionnelle, y compris le travail en équipe, la gestion du temps, la gestion des émotions et la gestion de la frustration.
- Souligner l'importance de l'inclusion et de la diversité dans les milieux professionnels, en promouvant un environnement où chacun est respecté et valorisé.
- Donner aux participants les connaissances et les compétences nécessaires pour répondre aux crises dans un cadre professionnel, en soulignant l'importance de rester calme et efficace.
- Développer la compétence des participants dans les premières étapes de la gestion des conflits en leur fournissant des stratégies et des techniques individuelles pour traiter efficacement les conflits qui peuvent survenir dans différentes interactions professionnelles.
- Faciliter les opportunités d'appliquer et de pratiquer ces compétences dans des sessions dynamiques de groupe afin de renforcer leur apprentissage et d'améliorer l'application dans la vie réelle.

Compétences développées dans le cadre de cette unité

Compétences générales

- Capacité d'écoute
- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage
- Responsabilité
- Capacité de réflexion critique
- Compétences en matière de communication interculturelle
- Approche de la sensibilité interculturelle
- Affirmation de soi
- Capacité à gérer la dynamique de groupe
- Proposer des actions de formation pour améliorer les compétences personnelles et professionnelles
- Méthodologies d'apprentissage par le travail

Compétences spécifiques

- Capacité à servir le public
- Gestion du personnel
- Gestion des incidents

Bloc 1 - Gestion des émotions et tolérance à la frustration

L'intelligence émotionnelle est la capacité d'une personne à se connaître, à contrôler ses humeurs, à gérer efficacement ses émotions pour vivre plus sereinement. Cette connaissance de soi est également à la base de l'amélioration des relations personnelles positives.

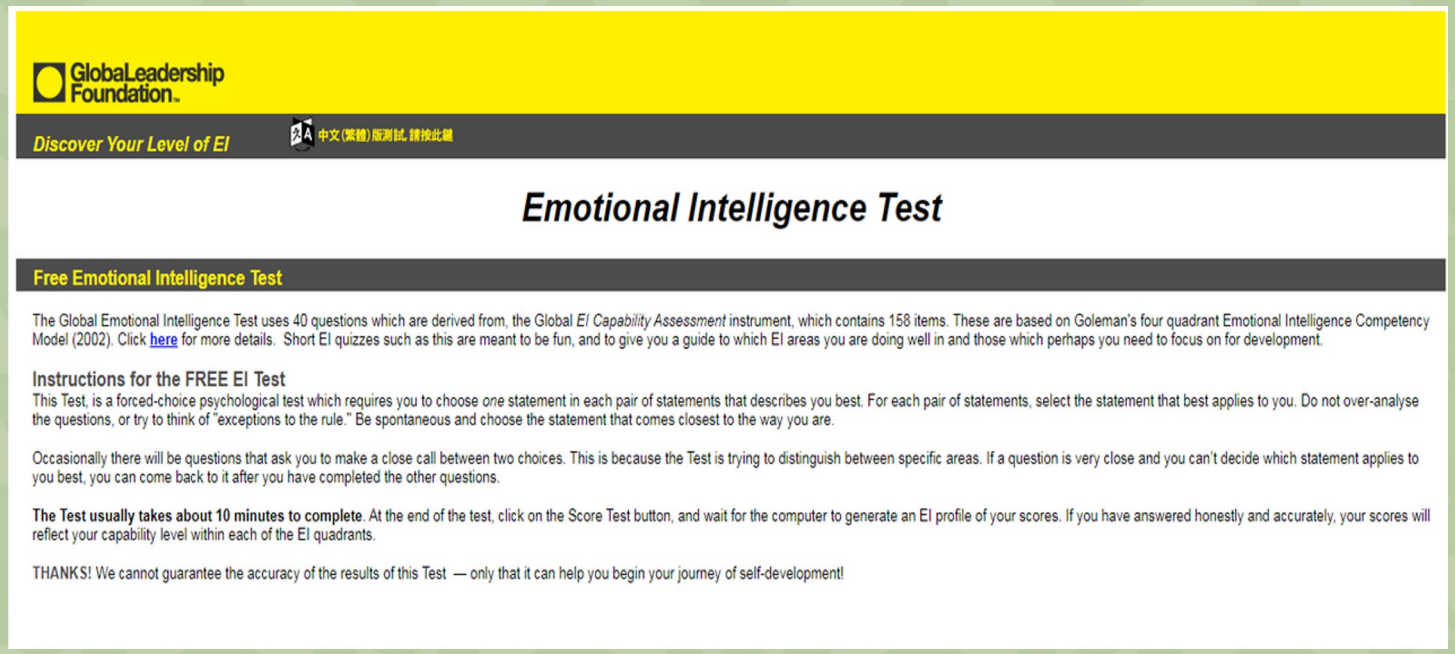
La gestion des émotions est un processus d'apprentissage qui comprend des compétences importantes telles que la compréhension, le contrôle et la modification de ses propres sentiments et émotions, mais qui nous permet également de mieux comprendre ce que ressent une autre personne.

Tolérance à la frustration. Se rapporte à la capacité de savoir gérer ses émotions face à un événement qui ne se déroule pas comme on l'avait imaginé. Les personnes ayant une faible tolérance à la frustration sont très exigeantes, surtout avec elles-mêmes, mais aussi avec les autres. En même temps, elles ont tendance à être rigides, à avoir une faible capacité d'adaptation et à garder le goût amer de ce qui n'a pas été réalisé. D'autre part, une faible tolérance à la frustration peut entraîner des difficultés interpersonnelles, tant dans les relations professionnelles que dans les relations familiales ou amicales. Cela se produit parce que la personne est incapable de contrôler le malaise qu'elle ressent lorsqu'elle n'est pas satisfaite. Elle accuse souvent les autres de lui mettre des bâtons dans les roues.

Gestion des émotions et tolérance à la frustration

Êtes-vous intelligent sur le plan émotionnel ?

Pourquoi ne pas faire un test pour le savoir ?



GlobaLeadership Foundation

Discover Your Level of EI

中文(繁體)版測試 請按此鍵

Emotional Intelligence Test

Free Emotional Intelligence Test

The Global Emotional Intelligence Test uses 40 questions which are derived from, the Global *EI Capability Assessment* instrument, which contains 158 items. These are based on Goleman's four quadrant Emotional Intelligence Competency Model (2002). Click here for more details. Short EI quizzes such as this are meant to be fun, and to give you a guide to which EI areas you are doing well in and those which perhaps you need to focus on for development.

Instructions for the FREE EI Test

This Test, is a forced-choice psychological test which requires you to choose *one* statement in each pair of statements that describes you best. For each pair of statements, select the statement that best applies to you. Do not over-analyse the questions, or try to think of "exceptions to the rule." Be spontaneous and choose the statement that comes closest to the way you are.

Occasionally there will be questions that ask you to make a close call between two choices. This is because the Test is trying to distinguish between specific areas. If a question is very close and you can't decide which statement applies to you best, you can come back to it after you have completed the other questions.

The Test usually takes about 10 minutes to complete. At the end of the test, click on the Score Test button, and wait for the computer to generate an EI profile of your scores. If you have answered honestly and accurately, your scores will reflect your capability level within each of the EI quadrants.

THANKS! We cannot guarantee the accuracy of the results of this Test — only that it can help you begin your journey of self-development!

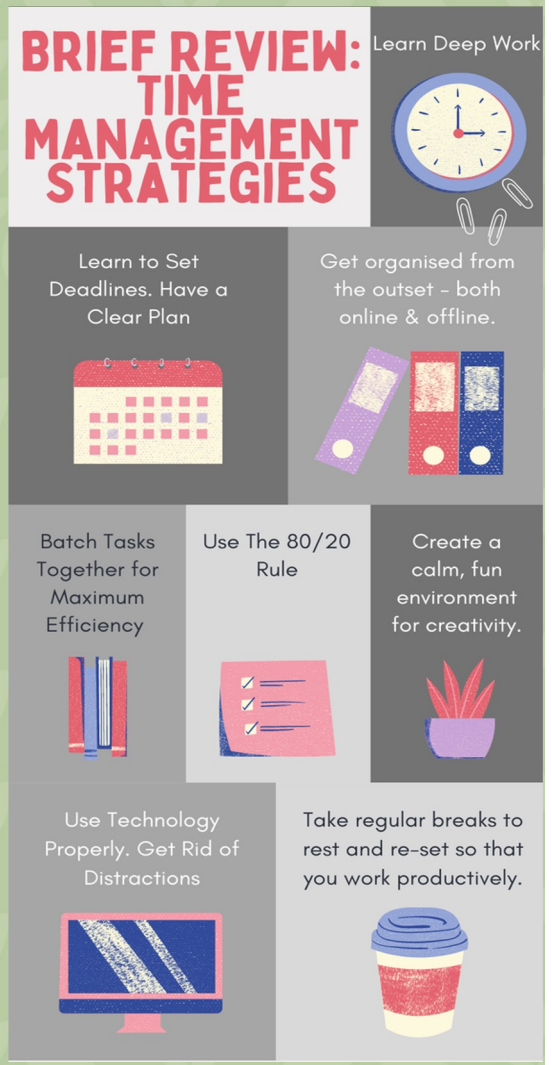
EU Food Security HUB

Bloc 2 - Concepts clés - Gestion du temps

La gestion du temps implique d'être capable d'organiser et de répartir correctement le temps dont nous disposons et de l'allouer en fonction des activités nécessaires à la réalisation de nos objectifs à court, moyen et long terme.

Être capable d'organiser et de répartir correctement le temps dont nous disposons est devenu une exigence non seulement pour l'efficacité, mais aussi et surtout pour la santé physique et mentale. Gérer son temps, c'est le répartir en fonction des priorités.

Il est donc inévitable que, si nous ne nous impliquons pas personnellement dans l'organisation de notre temps, ce sont les autres et les circonstances extérieures en général qui, par leurs exigences croissantes, finissent par conditionner ce que nous faisons et quand nous le faisons, avec le résultat bien connu que "l'urgent finit par dominer l'important".



Source : Wikimedia commons

Tâches urgentes et importantes

La principale clé pour gérer correctement son temps est de faire la différence entre les tâches urgentes et les tâches importantes :

→ Une tâche urgente est une demande ou un besoin pressant.

→ Une tâche importante est quelque chose de très commode ou de très important, mais qui n'est pas urgent en termes de temps.

Alors, qu'est-ce qui est important et qu'est-ce qui est urgent ? La théorie est très simple, puisqu'il n'y a que deux concepts et leur intersection.

	IMPORTANT	PAS IMPORTANT
URGENT	FAITES-LE MAINTENANT	DÉLÉGUEZ LA TÂCHE
PAS URGENT	DÉCIDEZ DU MOMENT OÙ VOUS LE FEREZ	FAITES-LE PLUS TARD

Concepts clés
Mauvaises habitudes



- Dire oui à tout
- Vivre en mode extincteur
- Procrastination
- Ne pas gérer les interruptions
- Se précipiter partout (stress)

Recommandations pour les mauvaises habitudes

1. **Fixez vos objectifs** : fixez-les de manière claire et réaliste afin de savoir ce que vous voulez atteindre.
2. **Établir des priorités** : définissez les tâches urgentes et les tâches importantes, et exécutez-les en fonction de cette priorité.
3. **Établissez une routine** : définissez un temps et des tâches que vous pouvez maintenir. Éloignez-vous des distractions et des voleurs de temps.
4. **Faites des pauses** : délimitez une période de temps, même brève, entre chaque tâche pour vous accorder une pause et vous occuper de ce qui est important.
5. **Demandez de l'aide** : identifiez les moments où vous avez besoin de l'aide de quelqu'un, ce n'est pas une mauvaise chose et vous pouvez en bénéficier.
6. **Apprenez à déléguer** : vous ne pouvez pas tout faire seul, déléguez des tâches et faites confiance à votre équipe.

Bloc 3 - Concepts clés - Gestion des conflits

Un conflit est une situation de tension et d'inconfort qui survient lorsque des points de vue polarisés, des opinions contradictoires, des styles de communication, des attitudes, etc. entrent en jeu.

Lorsqu'un conflit n'est pas traité, il peut conduire à une escalade de la tension et de la violence. Il est donc essentiel de pouvoir traiter les conflits à temps, car plus ils s'aggravent, plus il sera difficile de les gérer.

Lorsqu'elles sont confrontées à un conflit, les personnes concernées peuvent adopter des attitudes différentes. Certaines d'entre elles peuvent conduire à des malentendus et à des situations floues qui peuvent constituer des obstacles au processus de résolution des conflits ou même à la reconnaissance de l'existence d'un conflit.

Bloc 3 - Concepts clés - Gestion des conflits

Les attitudes suivantes sont les plus courantes chez les personnes confrontées à des conflits.

- Evasive : face à l'incapacité d'affronter le conflit, celui-ci n'est pas admis ou est évité, le laissant latent, avec la possibilité qu'il ressurgisse à tout moment.
- Adaptable : au lieu de lutter pour trouver une solution, on choisit de s'adapter au problème. Cette attitude tend à générer du mal-être.
- Culpabilisante : on cherche quelqu'un d'autre à blâmer, qu'il s'agisse de soi-même ou de quelqu'un d'autre. Cela n'aide pas à trouver des solutions.
- Compétitive : on vise à prendre le dessus sur l'autre personne. Cela crée du ressentiment et risque de faire resurgir le conflit, car l'une des parties a le sentiment d'être la perdante.
- Modérée : facilite la solution, parce qu'il pense être le meilleur. Cela signifie qu'il ne se préoccupe pas beaucoup de la situation ou que vous préférez céder plutôt que de vous préoccuper de trouver des solutions.
- Collaborative ou coopérative : les différentes parties travaillent ensemble pour trouver des solutions et parvenir à un accord gagnant-gagnant. Elle part d'une position de confiance en l'autre et en soi-même, en essayant de comprendre les deux positions. Cette attitude créative est le meilleur moyen de résoudre un conflit de manière positive et de renforcer la relation.

Concepts clés - Compétences individuelles en matière de reconnaissance et de résolution des conflits

Il existe ici trois compétences individuelles à développer pour contribuer positivement à la reconnaissance et à la résolution des conflits.

1. Écoute active et communication assertive

- Maintenir le contact visuel, hocher la tête, faire des gestes d'encouragement et des réponses réfléchies pour montrer que vous participez activement à la conversation et que vous êtes réceptif à leur message.
- Paraphraser, poser des questions de clarification ou récapituler pour résumer ou poser des questions ouvertes sur ce que l'orateur a dit afin de s'assurer que vous avez bien compris son message.
- Écouter en silence et réserver sa réponse pour donner à l'orateur un moment de silence après qu'il ait fini de parler, afin de s'assurer qu'il a exprimé tout ce qu'il voulait partager.
- Éviter le jugement. Accepter le point de vue de l'interlocuteur sans le critiquer immédiatement

Concepts clés

Compétences individuelles en matière de reconnaissance et de résolution des conflits

Il existe ici trois compétences individuelles à développer pour contribuer positivement à la reconnaissance et à la résolution des conflits. Pour une communication efficace et assertive, voici les recommandations supplémentaires.

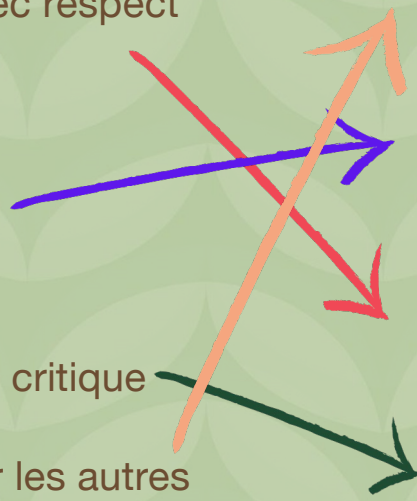
- Dire "non" avec respect
- Demande de modifications
- Faire face à la critique
- Complimenter les autres

Voyons si vous pouvez les suivre :

- "Votre dévouement et votre travail acharné sont une véritable source d'inspiration !"
- "J'apprécierais que nous organisions régulièrement des réunions d'équipe afin d'améliorer notre coordination".
- "J'apprécie la proposition, mais je ne peux pas m'engager cette semaine".
- "Merci pour vos commentaires. Comment pouvons-nous aborder cette question de manière constructive ?"

Concepts clés
Compétences individuelles en matière de reconnaissance et de résolution des conflits

- Dire "non" avec respect
- Demande de modifications
- Faire face à la critique
- Complimenter les autres



- "Votre dévouement et votre travail acharné sont une véritable source d'inspiration !"
- "J'apprécierais que nous organisions régulièrement des réunions d'équipe afin d'améliorer notre coordination".
- "J'apprécie la proposition, mais je ne peux pas m'engager cette semaine".
- "Merci pour vos commentaires. Comment pouvons-nous aborder cette question de manière constructive ?"

Concepts clés - Compétences individuelles en matière de reconnaissance et de résolution des conflits

Il existe ici trois compétences individuelles à développer pour contribuer positivement à la reconnaissance et à la résolution des conflits.

"Déclarations à la première personne"

- Permettre à l'orateur de promouvoir une communication claire et efficace.
- Ils aident à exprimer les besoins d'une personne ou la façon dont elle perçoit une situation, ce qui favorise la compréhension et l'empathie.
- Ils indiquent que l'interlocuteur assume la responsabilité de ses émotions et de ses besoins, ce qui peut motiver l'autre partie à faire de même.
- Ils contribuent à l'élaboration d'une approche non accusatoire de la résolution des conflits.
- Ils expriment ce que le locuteur ressent ou pense sans rejeter la faute sur l'autre personne.

Cette approche risque moins de mettre l'autre partie sur la défensive. En outre, elle minimise la probabilité de déclencher une attitude défensive, ce qui permet aux deux parties de s'engager plus facilement dans une conversation constructive. Tout cela peut conduire le conflit à un processus de désescalade.

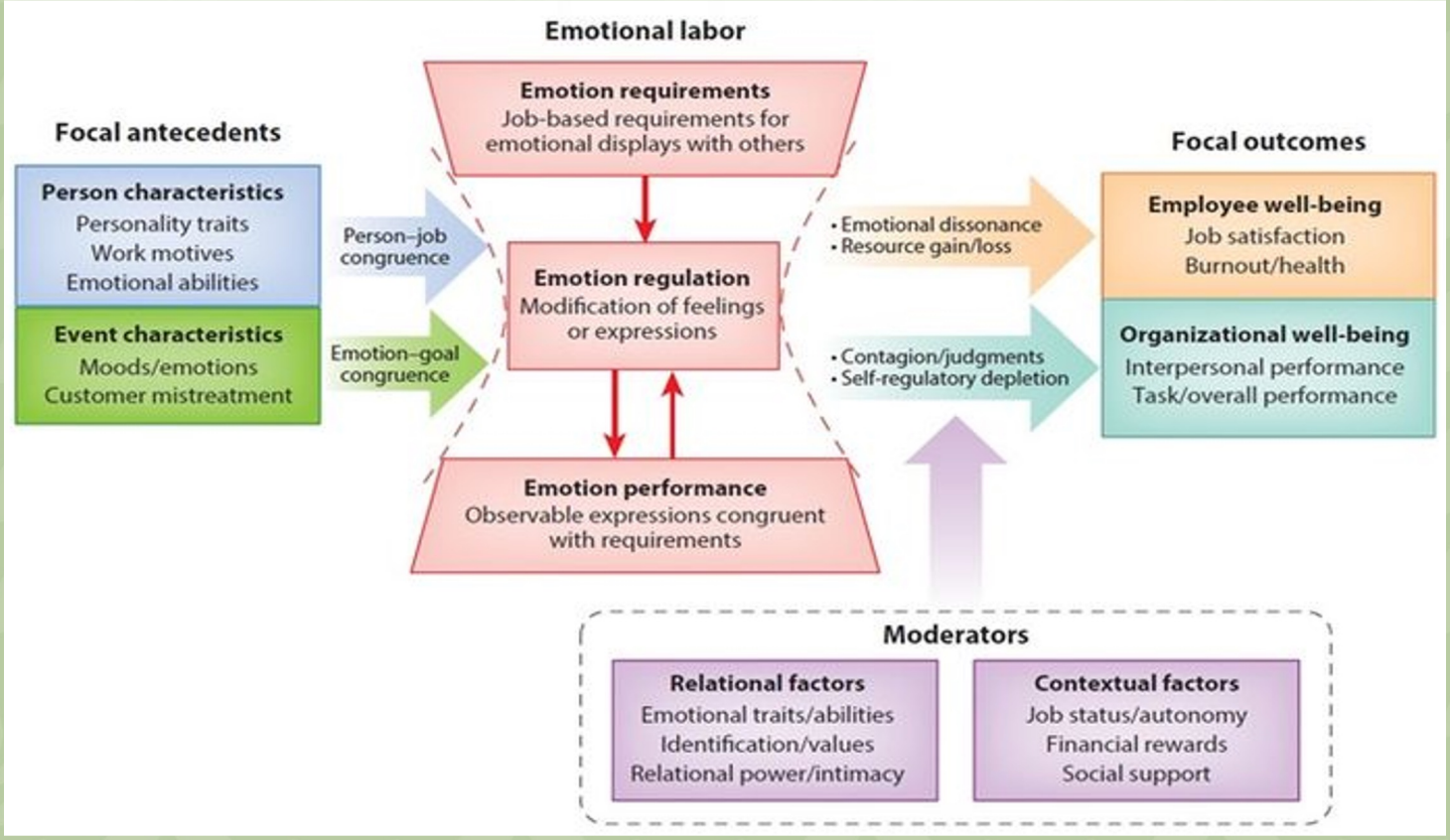
Concepts clés - Compétences individuelles en matière de reconnaissance et de résolution des conflits

Il existe ici trois compétences individuelles à développer pour contribuer positivement à la reconnaissance et à la résolution des conflits. **D'abord, la régulation émotionnelle.**

1. Reconnaître ses émotions : la première étape de la régulation émotionnelle consiste à prendre conscience de ses propres émotions. Par exemple, lorsque vous sentez la colère monter au cours d'un désaccord, reconnaissez-la plutôt que de la nier ou de la réprimer.
2. Fixer des limites : l'établissement et la communication de limites personnelles dans les relations peuvent aider à réguler les émotions en évitant les situations susceptibles d'entraîner une détresse émotionnelle.
3. Techniques de respiration : lorsque vous vous sentez dépassé ou stressé, vous pouvez pratiquer des exercices de respiration profonde pour calmer votre réaction physiologique aux émotions fortes. Inspirez profondément et lentement, retenez votre souffle pendant quelques secondes, puis expirez lentement.
4. Les pauses : Si vous vous sentez submergé par les émotions au cours d'une discussion ou d'une dispute, faire une courte pause pour vous calmer et rassembler vos idées peut être une stratégie efficace de régulation émotionnelle.

Concepts clés - Compétences individuelles en matière de reconnaissance et de résolution des conflits

Prenez le temps d'examiner ce diagramme de la régulation émotionnelle



Bloc 4
Concepts clés
Travail d'équipe

TRAVAIL D'ÉQUIPE

Le travail d'équipe en tant que compétence personnelle consiste en la volonté individuelle et la collaboration avec d'autres personnes dans la réalisation d'activités visant à atteindre des objectifs communs, à échanger des informations, à assumer des responsabilités, à surmonter les difficultés qui se présentent et à contribuer à l'amélioration et au développement collectifs.

Bloc 4
Concepts clés
Travail d'équipe

Les caractéristiques d'un bon travail d'équipe sont les suivantes

- Il y a la présence d'un leader, qui guide et dirige l'équipe, mais ne la contrôle pas. Le rôle de leader est partagé.
- Les réunions sont des discussions ouvertes où les membres collaborent à la résolution des problèmes.
- Cohésion claire, esprit collectif axé sur les tâches et satisfaction quant à la qualité des processus de travail.
- Le travail est discuté, le travail est fait ensemble et la coopération entre les membres prévaut. Chacun est le moteur de l'équipe.
- Les membres sont responsables d'eux-mêmes et de l'équipe.
- Innovation constante : les procédures existantes sont améliorées ou de nouvelles procédures sont inventées. L'objectif est d'obtenir des résultats identiques ou meilleurs avec moins de ressources.
- Une intégration harmonieuse des fonctions et des activités à réaliser est effectuée.

Activité 1
Atteindre l'île



Il s'agit d'un exercice de résolution de conflits, de travail d'équipe et de communication. Les objectifs de l'activité "Atteindre l'île" sont les suivants :

- analyser la capacité à aborder un conflit ;
- analyser les rôles assumés et leur évolution au cours du débat ;
- analyser le processus de prise de décision devant le groupe ;
- analyser le fonctionnement et la fluidité de la communication.



Activité 1
Atteindre l'île

SCÉNARIO

Vous êtes tous à bord d'un navire qui navigue dans de l'eau salée imbuvable et qui se trouve à sept unités de distance d'une île inhabitée et inconnue. Ces unités ne se mesurent pas en mètres, en kilomètres, en heures ou en minutes ; ce sont des unités uniques qui peuvent être couvertes en se débarrassant de certains objets du navire. Il est essentiel de préciser que, quel que soit le poids ou le volume des objets jetés, chaque objet fait avancer le navire d'une unité de distance. Le but ultime est d'atteindre l'île et, par conséquent, les membres de l'équipage doivent choisir de se débarrasser de 7 des 10 objets disponibles sur le navire pour faire progresser ce dernier. Il est important de noter qu'il n'est pas possible de consommer de la nourriture pendant le voyage, puisqu'il ne s'agit pas d'un voyage physique ou temporel.

Les caractéristiques de l'île sont inconnues ; il peut y avoir ou non de la végétation ; il peut y avoir ou non de l'eau potable ; on sait seulement que l'île n'est pas habitée par d'autres personnes ; il peut y avoir ou non des animaux. L'attente de l'équipage sur l'île durera exactement soixante jours, et après ces soixante jours, une équipe de secours reviendra pour les ramener chez eux. Mais c'est là que réside le dilemme : l'équipage ne peut garder que trois des dix objets qu'il a à bord. De plus, il est important de rappeler que les objets jetés ne peuvent pas être récupérés. Cela signifie que l'équipage devra prendre des décisions critiques sur ce qui est essentiel à sa survie et à son bien-être pendant cette période.



Activité 1
Atteindre l'île

Éléments que le groupe possède sur le bateau :

- Un conteneur avec des jerrycans remplis de soixante litres d'eau potable.
- Une valise contenant des souvenirs personnels : par exemple, des photos de famille, des lettres d'amour, des cahiers de l'école primaire, des cadeaux reçus à des dates importantes... Chacun imaginera que dans cette boîte se trouvent ses objets les plus chers sur le plan sentimental.
- Un conteneur de soixante boîtes d'un kilo chacune ; vingt boîtes de fruits, vingt boîtes de légumes et vingt boîtes de viande, saucisses, etc.
- Un pistolet automatique avec soixante chargeurs de vingt-quatre balles chacun.
- Une mallette contenant cent cinquante millions de dollars en espèces et le ticket de tombola gagnant d'une voiture dernier cri, d'un appartement dans la ville de son choix et d'une villa.



Activité 1
Atteindre l'île

- Une trousse de premiers secours contenant des médicaments, du sérum, de la bétadine, de l'alcool, des allumettes, de la gaze, du coton, des ciseaux, une aiguille, du fil, du ruban adhésif, etc.
- Une boîte contenant les livres préférés du membre de l'équipage du navire, des cahiers vierges, des crayons et des stylos.
- Une boîte contenant divers objets sacrés, appartenant à une église qui devait les envoyer par ce navire vers un autre siège ecclésiastique et le membre de l'équipage a proposé de les transférer. Il s'agit notamment de reliques.

Activité 1
Atteindre l'île

- Un set de survie comprenant couteau, pince, tournevis, marteau, clés, boussole, allumettes, briquet, aiguille, fil, hameçons, ligne de pêche, ciseaux, etc.
- Une boîte contenant un enregistreur radio et des cassettes contenant la musique préférée du membre d'équipage. La radio fonctionne comme un récepteur et en aucun cas comme un émetteur. Le boîtier contient des piles qui permettent de l'allumer jour et nuit pendant les soixante jours d'attente du sauvetage. L'antenne est suffisamment puissante pour capter les stations que le membre d'équipage a l'habitude d'écouter. Elle capte la modulation d'amplitude, la modulation de fréquence et les ondes courtes.





Funded by
the European Union

Module 3#Formation et orientation en matière d'inclusion dans le marché du travail

Unité 3# Boucler la boucle : Construire son image professionnelle

Organisation #ABD

ABD GROUP
Erasmus+
ACRA
EQU Estratègies de Qualitat Urbana
land
URGENCI
iasis

Objectifs de l'unité

- Améliorer les compétences en matière de communication et d'entretien.
- Développer les compétences nécessaires pour définir et communiquer leur identité, leurs valeurs et leurs points forts dans un contexte professionnel.
- Fournir aux participants les connaissances et les aptitudes nécessaires pour créer des CV efficaces basés sur les compétences qui mettent en valeur leurs compétences et leur image de marque personnelle.
- Donner aux participants les connaissances et les outils nécessaires pour naviguer sur le marché du travail.

Compétences développées dans le cadre de cette unité

Compétences générales

- Capacité de planification et d'organisation
- Capacité à identifier les compétences
- Proposer des actions de formation pour améliorer les compétences personnelles et professionnelles
- Compétences en matière de mentorat
- Connaissance des besoins du marché du travail et des canaux d'accès à l'emploi
- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage

Compétences spécifiques

- Capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité
- Gestion du personnel

Introduction - Concepts clés
Curriculum vitae basé sur les compétences

Un CV basé sur les aptitudes, également appelé CV basé sur les compétences, est un document conçu pour mettre en évidence les compétences et les qualifications essentielles d'un individu.

Contrairement aux CV traditionnels qui donnent la priorité aux antécédents professionnels et aux détails chronologiques, les CV axés sur les compétences mettent l'accent sur les compétences et les expériences les plus pertinentes pour l'emploi postulé. L'objectif principal d'un CV basé sur les compétences est de montrer comment les compétences et les qualifications uniques d'un candidat correspondent aux exigences spécifiques d'un poste. Cette approche est particulièrement utile pour les personnes qui changent de carrière et celles qui n'ont pas eu d'emploi.

Le CV axé sur les compétences est un outil qui permet de façonner et de communiquer une image de marque personnelle. Il met en valeur les compétences, l'expertise et les valeurs uniques, contribuant à créer une image cohérente et convaincante sur diverses plateformes professionnelles. Lorsque les deux sont alignés, le CV basé sur les compétences renforce la marque personnelle en communiquant efficacement les qualités qui distinguent le candidat et font de lui un atout précieux dans le domaine choisi.

Concepts clés

Curriculum vitae traditionnel et curriculum vitae axé sur les compétences

Principales différences entre les CV traditionnels et les CV axés sur les compétences :

Les CV traditionnels commencent généralement par les coordonnées et l'énoncé de l'objectif, suivis d'une liste chronologique de l'expérience professionnelle. En revanche, les CV axés sur les compétences commencent par un résumé des compétences ou une section sur les qualifications, qui met l'accent sur les aptitudes, les réalisations et les compétences clés avant de présenter l'historique du travail. Alors que les CV traditionnels mettent l'accent sur l'historique de l'emploi et la progression de la carrière, les CV axés sur les compétences mettent l'accent sur ce que le candidat peut faire et sur l'efficacité avec laquelle il peut le faire. Il est essentiel de reconnaître ces différences pour adapter votre CV aux exigences particulières d'un emploi et d'un employeur spécifiques.

Concepts clés - Curriculum vitae traditionnel et curriculum vitae axé sur les compétences

En voici un exemple

PIERRE-LOUIS LEFÈVRE, MBA

17, rue de Beaujolais
75001 Paris, France

Seeking Opportunities in USA or EMEA
LinkedIn References

pierrelouislefèvre@cyberemail.fr
Telephone: (+33)(0) 1.42.96.56 27

INTERNATIONAL SALES & BUSINESS DEVELOPMENT EXECUTIVE

Accomplished, entrepreneurial, and results-driven senior sales and business development executive with 15 years of success in expanding and growing sales and business development initiatives in territory (USA, EMEA, and APAC).

Lived and worked in USA, France, Belgium, UK, and China. Unsurpassed commitment to quality and professionalism that directly impacts company image and customer loyalty. Bilingual in English and French with dual nationality (USA/EU).

Offer partnership with a small- or medium-size business in order to grow sales and develop business in the territory. For other companies, I have

- **Exceeded aggressive sales targets** in both start-up and established organizations (intangibles and services), including growth consulting, information services, training, e-learning, publishing, and new media.
- **Delivered compelling value propositions** to key C-level decision-makers within strategic accounts, including Cisco, HP, and Dell. Skilled in the consultative/solution sales process with emphasis on building trusted advisor relationships.
- **Delivered measurable ROI** in sales volume, market share, pipeline, closure rates, RFP requests, and margins.

EXPERTISE

- International Sales
- Global Contract Negotiations
- Territory Penetration & Expansion
- Business & Financial Acumen
- Board-Level Presentations
- Sales Forecasting & Budgeting
- Recruiting
- Training High-Performing Sales Teams
- Managing Interdisciplinary Work Teams
- Distributor Channel Development
- Business Planning
- Strategic Account Development
- Sales Office Start-Up
- Cross-Cultural Business Protocols

PROFESSIONAL EXPERIENCE

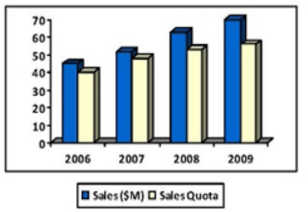
CSCL E-LEARNING SERVICES, INC., New York, NY — *01/2006–Present*

Global education and consulting group. Leader in collaborating with sales leadership teams and building revenue-driven organizations through training and coaching of clients' customer-facing individuals with focus on selling to C-level suite.

VICE PRESIDENT OF BUSINESS DEVELOPMENT EMEA (based in Paris, France)

Aggressively recruited to drive new business and greater penetration of existing accounts across EMEA and to recruit C-level executives in Europe. Report to USA-based president.

- **Ranked #1 in revenue production** in EMEA and #2 globally out of 12 peers.
- **Exceeded 2009 sales targets** by delivering an increase of 25% on 2008 revenues.
- **Grew account base** beyond tier-1 industry leaders and delivered 25% of revenues in 2009 via new business contracts, an increase of 10% over 2008.
- **Expanded business** via existing accounts and increasing margin sales in year-over-year revenues with Cisco growing 300% and Dell increasing 125%.
- **Generate substantial repeat and referral business** by building trusted advisor relationships with key decision-makers at firms such as Cisco, Dell, Thomson Reuters, Microsoft, Honeywell, and Avaya.



Concepts clés
Étapes de l'élaboration d'un CV axé sur les compétences

1. Identifier les compétences clés
2. Mettre l'accent sur les compétences transférables
3. Structurer le CV
   - Lignes directrices pour la mise en forme et la présentation d'un curriculum vitae
   - Importance d'un langage clair et concis
   - Les sections appropriées et leur ordre
     - Résumé/qualifications
     - Compétences
     - Expérience professionnelle
     - Education



Activité 1
Découvrir ses compétences

Quelles sont les compétences pour lesquelles je suis particulièrement doué ?

De quelles réalisations suis-je le plus fier ?

Quels sont les points forts que je possède et qui me distinguent dans un contexte professionnel ?

Discussion en groupe

Identification des compétences

Rédaction de CV

Partage et retour d'information

Conclusion

Concepts clés
Étapes de l'élaboration d'un CV axé sur les compétences

1. Identifier les compétences clés
2. Mettre l'accent sur les compétences transférables
3. Structurer le CV
    - Lignes directrices pour la mise en forme et la présentation d'un curriculum vitae
    - Importance d'un langage clair et concis
    - Les sections appropriées et leur ordre
        - Résumé/qualifications
        - Compétences
        - Expérience professionnelle
        - L'éducation



Activité 1
Découvrir ses compétences

Quelles sont les compétences pour lesquelles je suis particulièrement doué ?

De quelles réalisations suis-je le plus fier ?

Quels sont les points forts que je possède et qui me distinguent dans un contexte professionnel ?

Discussion en groupe

Identification des compétences

Rédaction de CV

Partage et retour d'information

Conclusion

Concepts clés
Personal Branding

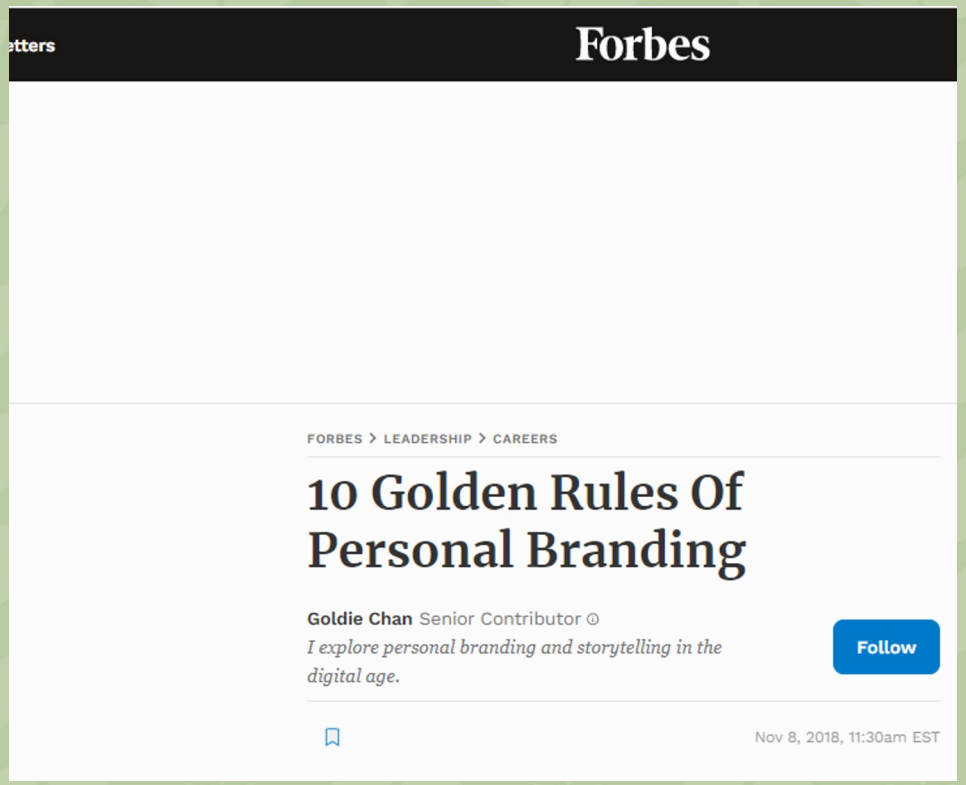
Le personal branding ou l'image professionnelle est un concept par lequel l'image personnelle est travaillée comme s'il s'agissait d'une marque commerciale, dans le but de se différencier professionnellement.

Lorsque nous parlons d'image de marque personnelle, nous ne faisons pas seulement référence à des compétences ou à des pratiques professionnelles, qui sont également très importantes, mais aussi à une combinaison de compétences et d'expériences qui font de vous ce que vous êtes.

Avec l'influence omniprésente des nouvelles technologies et des réseaux sociaux, il est plus que jamais nécessaire d'offrir aux autres une marque personnelle qui puisse fournir un message transparent sur votre identité et votre valeur. Par conséquent, la construction, l'amélioration et le contrôle de votre marque personnelle vous aideront à créer de nouvelles opportunités et à faciliter la réalisation de vos buts et objectifs.

Concepts clés
Personal Branding

Consultez ces conseils pour une image de marque personnelle



Objectifs - Cible - Message - Image - Actions - Résultats

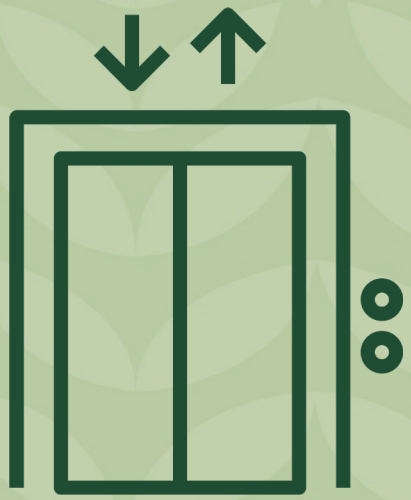
- Définissez vos objectifs
- Déterminez votre public cible
- Définissez votre message et votre style de communication
- Concevez votre image de marque
- Planifiez vos actions
- Mesurez les résultats

Concepts clés

Pourquoi est-il pertinent de travailler sur la marque personnelle ?

1. **Différenciation par rapport aux concurrents :** presque tous les secteurs professionnels sont confrontés à une forte concurrence. Se différencier et offrir une valeur nouvelle et innovante par le biais de votre marque personnelle peut vous aider à vous démarquer.
2. **Visibilité :** une marque personnelle bien développée vous donnera plus de visibilité, ce qui vous permettra d'élargir votre éventail de possibilités et d'opportunités.
3. **Développement de l'image personnelle et professionnelle :** le processus de développement de l'image de marque personnelle vous aide à mieux comprendre votre profil personnel et professionnel, en vous offrant plus de transparence sur vos aspirations et vos objectifs.
4. **Positionnement et message :** une marque personnelle bien développée vous positionne professionnellement et vous permet de donner plus de force à votre message.

Activité 2
Jeu de role “Elevator Pitch”



Cette activité de jeu de rôle encourage les participants à sortir de leur zone de confort et améliore leurs compétences en matière de communication et de présentation. En présentant le discours d'ascenseur de leurs collègues, les participants peuvent mieux comprendre leurs forces et leurs aspirations, tout en améliorant leur capacité à articuler efficacement leur propre marque personnelle.



Activité 3
Exercice de jeu de rôle pour un entretien d'embauche

- **Salutations** : la première impression est cruciale. Présentez-vous de manière naturelle et restez calme. Une poignée de main ferme révèle la confiance en soi. Alors que les timides hésitent, les audacieux sont partis, ont vaincu et sont revenus. L'interlocuteur doit être neutre.
- **Commentaire introductif** : l'interviewer doit tenter de briser la glace et de réduire un peu la tension.
- **Développement :** pour réussir, il ne suffit pas d'avoir des qualités, il faut savoir les vendre. L'interviewer n'a pas de pouvoirs télépathiques pour comprendre comment vous êtes. Pour réussir, vous devez montrer vos qualités, les vendre. Essayez de répondre aux "questions les plus typiques de l'entretien d'embauche" proposées dans la section suivante de ce document. L'examinateur pose les questions qu'il juge pertinentes. Pour conclure, le demandeur d'emploi doit être informé du poste proposé ou invité à poser des questions. Vous pouvez poser des questions sur le poste, l'entreprise ou les conditions de travail, mais laissez l'examinateur aborder le sujet du salaire.
- **Adieu :** l'objectif est de comprendre comment le processus de sélection va se poursuivre. Veillez à ce que les adieux soient cordiaux.
- **Par la suite** : utilisez l'expérience pour apprendre. Tirez des conclusions avec le groupe, l'individu ou le partenaire. Examinez ce qui peut être amélioré et ce qui peut être retenu comme aspects positifs.

Cette publication a été réalisée par l'ONG IASIS dans le cadre du Consortium. la mise en œuvre du projet EU Food Security Hub (Ref : 2022-1-ES01-KA220-VET-000087378). Ce rapport a été réalisé dans le cadre des activités mises en œuvre dans le cadre du Work Package 3 - Growing the plant (WP3) dirigé par l'ONG IASIS.

Partenaires du consortium

- *Asociación Bienestar y Desarrollo - ABD (Barcelone, Espagne) - Projet coordinateur*
- *ACRA ETS (Milan, Italie)*
- *IASIS (Athènes, Grèce)*
- *Land Impresa Sociale (Palerme, Italie)*
- *Urgenci (France)*
- *EQU (Espagne)*

De plus amples informations sont disponibles sur le site web : https://eufoodsecurityhub.org/

Auteurs de la publication

Partenaires du consortium
L'équipe du Hub de sécurité alimentaire de l'UE
Catarina Alves, Laura Buehler, Maria Creixell, Marina Fancelli, Mireia Munté Martín, Teresa Peset de ABD
Marco Ferrari, Martina Pedrazzoli, Davide Tuniz, Alessandra Alloni, Lucia Maggioni de l'ACRA
Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi, Nela Pacani de l'IASIS
Giovanni Barbieri, Alejandra Infante de Land Impresa Sociale
François Guiton, Flavia Fattuzo, Samuel Holder du réseau international Urgenci
Laia Perez, Ana Rodriguez de EQU

Conception graphique par ABD
Mise en page par l'ONG IASIS
Auteur correspondant : ONG IASIS

Funded by the European Union

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 4# Sensibilisation et mobilisation citoyenne

Unité 1# Constitution d'un groupe : leadership et autonomisation en vue de l'obtention d'un diplôme de fin d'études secondaires

Organisation #ACRANGO

ABD GROUP · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Objectifs de l'unité

- Permettre aux bénéficiaires de créer un groupe cohérent et solide.
- Transférer la capacité de leadership pour diriger un groupe.
- Permettre au groupe d'être autonome et responsable.
- Pour diriger les participants, travailler sur leurs valeurs et les valeurs du groupe.
- Travailler à la constitution de groupes et à l'autonomisation personnelle et collective.

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs.
- Capacité à faire face à la démotivation des étudiants.
- Capacité de leadership (capacité à changer le comportement des autres pour atteindre des objectifs communs, et de jouer le rôle de leader d'un groupe ou d'une équipe et de susciter l'enthousiasme et l'engagement des membres de ce groupe).
- Compétences en matière de mentorat et de coaching.
- Capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité des étudiants dans le travail sur le terrain.

Bloc 1
Introduction et brise-glace



Bloc 2
Construire un groupe

Pour sensibiliser et mobiliser une communauté, il est important de commencer par soi-même, en tant que membre d'un groupe.

La première étape consiste en effet à constituer une équipe cohérente et solide : la création d'un changement et la réalisation de certains objectifs sont plus facilement accessibles et atteignables si nous travaillons ensemble.

Bloc 2
Construire un groupe

Les activités de constitution de groupes et d'équipes sont des occasions idéales pour promouvoir le travail en équipe, la communication en équipe et les compétences en matière de leadership. Elles permettent de mieux se connaître, de créer de meilleures relations et de collaborer au sein de l'équipe.



L'activité liée à ce bloc est l'activité 4 - Un groupe composé de nous.

Bloc 3
Diriger un groupe

Après avoir constitué un groupe et solide.



Il est important de raisonner sur la façon de diriger un groupe.

Activité 1
Dirigeants et compétences en matière de leadership

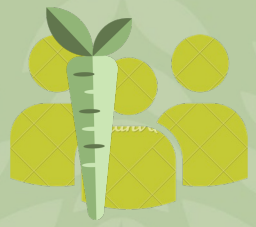
Discuter tous ensemble
Durée : 10 minutes

Dirigeants

Des questions à se poser :

- Qu'est-ce qu'un leader ?
- Qui sont les leaders des groupes ?
- Que signifie diriger un groupe ?





Diriger un groupe ne signifie pas être le "chef" du groupe : même pour les groupes démocratiques et à structure horizontale, il est parfois nécessaire d'avoir des chefs. pour les groupes démocratiques et structurés horizontalement, il est parfois nécessaire d'avoir des leaders.



Être un leader ne signifie pas prendre toutes les décisions et guider verticalement les participants. Il s'agit de représenter l'âme et l'imagination du groupe et d'incarner une capacité qui peut être utile à tous les membres. pour tous les membres.



Les leaders n'ont pas un rôle fixe et unique : tout le monde peut devenir un leader s'il/elle possède ou acquiert les compétences nécessaires. En particulier avec les groupes vulnérables, il est important de permettre à ce rôle d'être flexible et échangeable, afin de permettre à tous les bénéficiaires d'améliorer leurs compétences.

Activité 1
Dirigeants et compétences en matière de leadership

Discuter tous ensemble
Durée : 10'

Compétences en matière de leadership

Des questions à se poser :

- Que signifie "compétences en matière de leadership" ?
- Quelles sont les compétences en matière de leadership ?

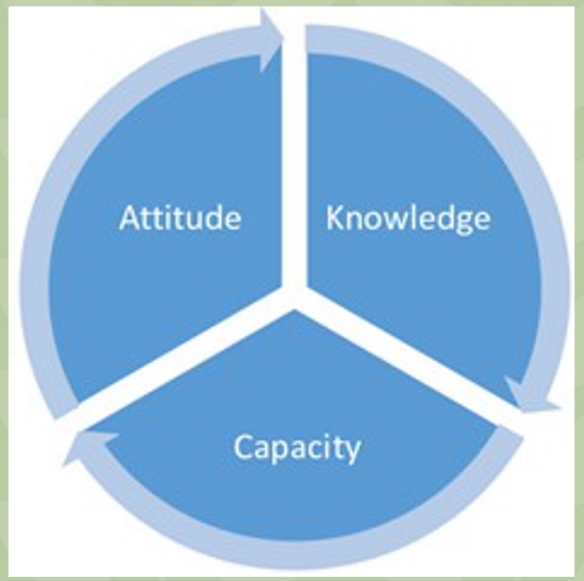


Bloc 3
Diriger un groupe

Compétences en matière de leadership

Nous pouvons résumer les compétences de leadership en trois catégories.

Construisez et dessinez l'affiche ensemble !



Bloc 3
Diriger un groupe

Compétences en matière de leadership

Connaissances

Pour diriger un groupe, il est nécessaire d'avoir le bagage de connaissances du projet, de l'âme, des objectifs, de l'horizon etc. du groupe.

Bloc 3
Diriger un groupe

Compétences en matière de leadership

Capacité : vous devez savoir comment faire

Pour diriger un groupe, il est nécessaire d'avoir certaines capacités, de savoir comment faire les choses.

Les capacités dépendent du groupe que vous dirigez, mais il peut s'agir, par exemple, de capacités de gestion, de capacités pratiques, etc.

Vous pouvez déjà avoir le savoir-faire, ou vous pouvez l’acquérir.

Bloc 3
Diriger un groupe

Compétences en matière de leadership

Attitude : il faut savoir être

Pour animer un groupe, il est nécessaire d'avoir certaines attitudes, que l'on peut posséder soi-même ou que l'on peut apprendre à acquérir.

Certaines de ces attitudes peuvent être : empathique, aimable, pratiquer l'écoute active ; mais aussi savoir comment être écouté et respecté et savoir comment créer des espaces où les participants peuvent se sentir accueillis, en sécurité, écoutés et respectés.

Activité 2
Compétences de leadership dans mon groupe

Discussion en 3 sous-groupes
Temps : 15'

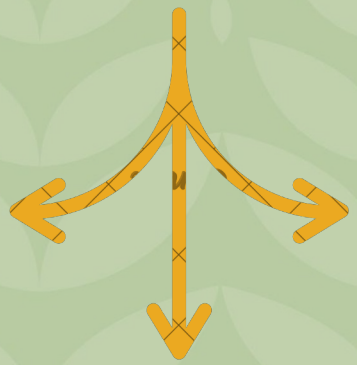
- Que vous faut-il savoir - savoir faire - savoir être, pour animer ce groupe ?
- Raisonnez et discutez des connaissances, des capacités et des attitudes que doit avoir le chef du groupe auquel vous appartenez.



Activité 2
Compétences de leadership dans mon groupe

Question 1 -Connaissances

Quel est notre bagage de connaissances, basé sur notre imagination et l'horizon du groupe ?



Question 3 - Attitudes

Quelles sont les attitudes que le chef de notre groupe doit posséder ?

Question 2 - Capacité

Quelles sont les choses qu'un chef de groupe de notre groupe doit savoir faire ?

Activité 2
Compétences de leadership dans mon groupe



Dessinez et écrivez toutes ces informations sur le poster de l'**activité 1 "Responsables et compétences de leadership"** en reliant les compétences d'un "responsable de groupe" aux compétences de "nos responsables de groupe".

Bloc 4
Processus d'autonomisation

Le processus de leadership est également un processus d'autonomisation.

- Il permet aux bénéficiaires de travailler sur eux-mêmes, d'identifier leurs forces et leurs faiblesses et par conséquent de les travailler et de les porter au sein du groupe, afin de valoriser chacun des membres.
- Nous sommes un collectif, mais nous sommes aussi des individus, nous portons dans le groupe notre personnalité, notre fragilité et notre potentiel.
- Nous devons "penser collectivement", mais nous devons aussi travailler sur nous-mêmes.
- Un groupe est fait d'imagination, d'objectifs, de désirs : mais il est avant tout composé de personnes seules, ne l'oubliez pas.

Bloc 4
Processus d'autonomisation



Certaines règles sont nécessaires.

- Il s'agit d'un espace sûr : les préjugés, les jugements sur la personne et le manque de respect doivent rester à l'écart de cet espace. Chacun doit se sentir en sécurité, non jugé et libre de s'exprimer.
- Dans cet espace, il n'y a pas d'observations et de commentaires "stupides" et insignifiants, car tous ces éléments relèvent de l'auto-perception, de l'auto-expression et du point de vue personnel du célibataire.
- Il est important d'écouter activement.

Activité 3
Autonomisation : le groupe et moi

Il n'y a qu'une seule règle : chacun s'efforcera de créer un espace accueillant où il n'y a pas de jugement, où chacun est écouté activement et se sent en sécurité pour s'exprimer.

Activité 3
Autonomisation : le groupe et moi



Questions

- Que puis-je apporter à ce groupe ?
- Quelles sont mes connaissances, mes capacités ou mon attitude qui peuvent être précieuses dans ce groupe ?

Discuter en sous-groupes de 4 personnes
Durée : 20'

Activité 3
Autonomisation : le groupe et moi

Maintenant, seul :

Dessinez/écrivez/exprimez sur un post it avec une forme d'expression créative votre réponse aux questions :

- Que puis-je apporter à ce groupe ?
- Quelles sont mes connaissances, mes capacités ou mon attitude qui peuvent être précieuses dans ce groupe ?

Par vous-même
Durée : 10'
Créer au moins un post-it pour chaque compétence



Activité 4
Un groupe composé de nous

Nous avons commencé à expliquer que tout commence par la constitution d'un groupe. Construisons maintenant le groupe à partir des observations, des points de vue, des résultats et des cartes que nous avons créées ensemble.

Activité 4
Un groupe composé de nous

Le groupe est constitué de nos valeurs, de nos connaissances, de nos capacités et de notre attitude.

Nos valeurs peuvent être nos compétences.

Funded by the European Union

EU Food Security HUB

Module 4# Sensibilisation et mobilisation citoyenne

Unité 2#Désirs, changement, imagination : auto-activation et activation de la communauté

Organisation #ACRANGO

ABD GROUP Erasmus+ ACRA EQU Estratègies de Qualitat Urbana land URGENCI iasis

Objectifs de l'unité

- Raisonner sur les désirs collectifs, le changement, l'imagination.
- Permettre aux bénéficiaires de créer une communauté capable de poursuivre ses objectifs et ses souhaits.
- Créer un groupe capable de libérer son imagination du changement dans le monde.
- Créer un groupe qui puisse trouver ensemble des outils de sensibilisation.
- Constituer un groupe qui puisse être acteur du changement.

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Gestion et développement du travail collectif et des processus participatifs.
- Capacité à faire face à la démotivation des étudiants.
- Capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité des étudiants dans le travail sur le terrain.

Bloc 1
Introduction et brise-glace



Bloc 2 - Structurer le travail de groupe par la planification et la participation : la méthodologie du world café

Pour être efficace et durable dans le temps, l'activation de la communauté nécessite l'implication directe et active de tous les membres.

Pour ce faire, il est donc nécessaire de créer des espaces sûrs et inclusifs qui favorisent la participation réelle des individus, mais qui sont également capables de remettre en circulation les intérêts, les désirs et les idées des personnes, en particulier les subjectivités dont les intérêts et les besoins ont tendance à être sous-représentés.

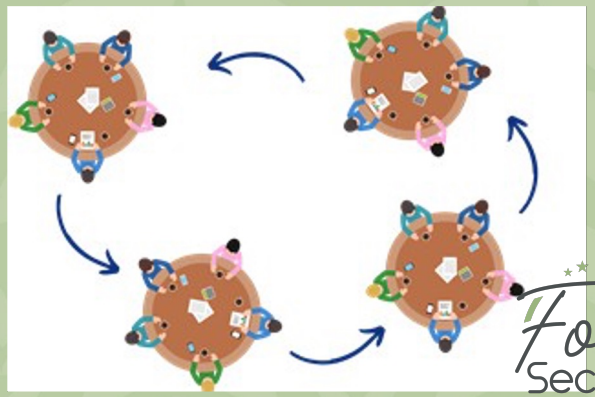
Pour la mobilization et pour motiver son action, il est important de remettre les désirs au centre et de travailler sur l'imagination collective des participants pour créer de nouveaux espaces et de nouvelles formes d'action.

Activité 1 - World Café : désirs, changements, imagination

Posez les questions, faites un brainstorming et changez de table :

- Qu'est-ce qui vous motive à être ici aujourd'hui ?
- Quels sont les désirs qui vous animent ?
- Quel changement souhaiteriez-vous apporter et comment envisagez-vous votre vie, votre communauté, votre société si ce changement se concrétisait ?
- Quels sont les problèmes qui entravent ce changement ?
- Et quelles solutions proposez-vous ?

Durée : 45 minutes pour le travail en table - environ 15 minutes par table → 5 minutes par question. Identifier 2 ou 3 problèmes ; 2-3 solutions



Activité 1 - World Café : désirs, changement, imagination

Retour d'information en plénière

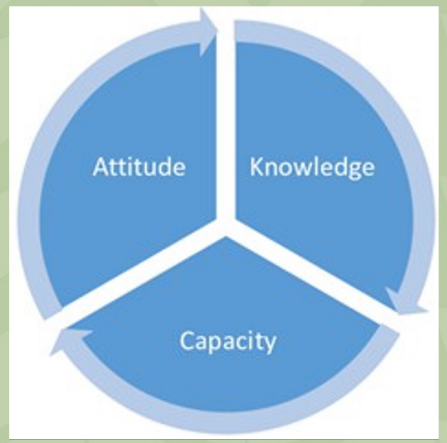


Durée : 15 min, 5 minutes par table/ facilitateur

Bloc 3 - Sensibilisation et mobilisation citoyenne par notre groupe

- Nous avons passé beaucoup de temps à construire notre groupe, à raisonner ensemble sur les leaders et les compétences de leadership, à reconnaître notre valeur en tant que groupe, à parler de notre imagination collective, de nos désirs, de nos objectifs et du changement que nous voulons poursuivre.
- Nous pouvons maintenant commencer à parler de la manière dont ce groupe peut sortir de ses frontières.
- Nous pouvons commencer à nous demander comment sensibiliser et mobiliser les citoyens.

Activité 2
Comment pouvons-nous maintenant sensibiliser les gens ensemble ?



Regarder au-delà de nous : affiche de l'unité 1.

Maintenant que nous sommes un collectif de valeurs, il est temps de dépasser nos frontières.

Essayez de répondre à la question :

- comment pouvons-nous sensibiliser les gens ensemble ?

Discussions, réfléchir ensemble. Durée: 20 min

Activité 3 - Comment communiquer notre imagination ?

Par vous-même sur le post it. Durée : 10 min.

Questions :

- Quels sont les outils dont vous disposez ou dont vous avez besoin pour communiquer vos désirs, vos objectifs et votre vision de la vie, de la communauté et de la société à ce groupe ?
- Comment pouvez-vous communiquer votre imagination à votre communauté d'appartenance ?
- Comment communiquer son imagination à une communauté à laquelle on n'appartient pas ?



Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 4# Sensibilisation et activation de la communauté

Unité 3# Les récits : se créer et communiquer

Organisation #ACRANGO

ABD GROUP · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Objectifs de l'unité

- Permettre au groupe de créer son propre récit afin de sensibiliser la population à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté.
- Donner des compétences pour communiquer collectivement l'objectif du groupe.
- Travailler avec et stimuler l'activisme et travailler sur la manière de faire connaître la cause.
- Créer un impact dans la communauté et hors de la communauté.

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Gestion et développement du travail Communautaire et des processus participatifs.
- Capacité à faire face à la démotivation des étudiants.
- Capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité des étudiants dans le travail sur le terrain.

Bloc 1
Introduction et brise-glace



Bloc 2
Qu'est-ce qu'un récit ?

"Les récits sont importants pour définir, renforcer ou modifier les structures de pouvoir sociales et politiques inégales, qui soutiennent et légitiment les discours de haine et toutes les formes de discrimination et d'extrémisme”.

Le terme "récit" est souvent utilisé comme synonyme d'histoire, mais les récits contiennent souvent beaucoup plus d'éléments que les histoires.

Il existe en fait un élément crucial qui distingue le premier du second : la relation entre les multiples histoires et événements qui aide à leur donner un sens, en les plaçant dans un cadre narratif plus large.

Bloc 2
Qu'est-ce qu'un récit ?

- Les récits sont construits sur la base de notre interprétation de la réalité, de nos schémas mentaux.
- En donnant un ordre aux événements de la réalité, les récits créent la réalité.
- Les récits nous donnent accès à la possibilité d'imaginer la réalité et nous permettent ainsi d'imaginer le changement.
- Un récit nous donne accès à nos schémas mentaux, à nos croyances et à nos émotions.
- "Les récits sont importants parce qu'ils influencent la façon dont les gens pensent. Ils servent de guide à leurs décisions et à leurs actions" et peuvent conduire à des changements sociaux grâce à leur imagination.

Bloc 2
Qu'est-ce qu'un récit ?

Éléments d'un récit

- **Structure** : elle est composée de trois moments, le premier étant le moment initial, qui est interrompu par un conflit ou un dilemme (deuxième moment) et qui se termine par sa résolution ou sa transformation (moment final).
- **Personnages** : il y a les protagonistes qui peuvent être présentés comme des héros, souvent accompagnées des antagonistes.
- **Contexte** : contexte socioculturel et historique dans lequel le récit prend sens.
- **Relations** : lien entre les personnages, leur relation peut être positive ou négative.
- **Signification** : contrairement à l'intrigue, à l'histoire et à la chronique, un récit présente un lien entre les personnages principaux, leur comportement et leurs actions (une histoire individuelle) et le contexte général et la situation dans son ensemble (une histoire collective).

Bloc 2
Qu'est-ce qu'un récit ?

Les récits politiques et sociaux peuvent profondément influencer l'opinion publique et constituent un outil puissant de sensibilisation et de prise de conscience.

Il existe trois dimensions de ces récits.

La dimension émotionnelle : les émotions les plus courantes sont la peur, l'espoir et la colère.

La dimension temporelle : elle permet de faire le lien entre le passé, les raisons et les origines du moment de bouleversement, le présent et l'avenir.

La dimension spatiale : elle permet au spectateur de trouver son propre positionnement et sa propre perspective dans le contexte global de l'histoire.

Bloc 2
Qu'est-ce qu'un récit ?

Trois dimensions de ces récits
Exemple :



DIMENSIONS OF THE NARRATIVE UNDERLYING "PACK AND GO HOME"

Emotional dimension
"We are suffering because of unemployment and crime"; "we fear the situation will get worse" (fear and anger)

Spatial dimension
"This happens to us in our country now."

Temporal dimension
"Our country was great and prosperous. Now it is not anymore. The reason for it is the arrival of migrants." "If we, today, get rid of them, then tomorrow, we will get our jobs back." Jobs represent prosperity and social status.

Bloc 2
Qu'est-ce qu'un récit/Exemple 1

Un exemple de récit politique : "Yes, we can"

En 2008, Obama : "Yes, we can"

- Un iceberg narratif complexe et puissant, lié à l'histoire personnelle d'Obama.
- Un discours que l'on peut qualifier d'inclusif, contrairement au discours précédent "ils volent nos emplois" qui est exclusif en ce sens qu'il est dirigé contre quelqu'un d'autre.



Bloc 2 - Qu'est-ce qu'un récit / Exemple 2

Récit de la mission de Heifer International :

Un récit convaincant et plein d'espoir sur l'autonomisation, la durabilité et la communauté, lié au thème plus large de la sécurité alimentaire mondiale.

Le récit peut être décrit comme inclusif, se concentrant sur l'effort collectif pour mettre fin à la faim et à la pauvreté. Contrairement à d'autres approches qui pourraient être plus exclusives ou axées sur le "nous contre eux", l'histoire de Heifer met l'accent sur les partenariats entre les agriculteurs et les consommateurs et sur la responsabilité partagée de soutenir l'agriculture durable pour un avenir meilleur. Elle repose sur l'idée qu'avec les bonnes ressources, chque communauté peut prospérer.



Le message d'autonomisation par l'agriculture durable jette un pont entre l'action individuelle et le changement collectif, soulignant que chacun a un rôle à jouer dans la création d'un monde plus juste et plus durable. L'histoire est fondée sur l'espoir, illustrant comment des solutions à long terme peuvent transformer le cycle de la pauvreté et de la faim.

Bloc 2 - Qu'est-ce qu'un récit ?

Un exemple de récit politique : Oui, nous pouvons

Analyse des éléments

- **Caractères** : "nous" vs "ils"
- **Relation** : "nous pensons que nous pouvons" vs "quelqu'un d'autre pense que nous ne pouvons pas, que nous ne pourrions pas".
- **Contenu** : culture américaine optimiste.
- **Structure** : moment initial (1) dans lequel "quelque chose est impossible", moment perturbateur (2) dans lequel "nous soutenons que c'est plutôt possible", et enfin moment de conclusion (3) dans lequel "nous allons définitivement rendre cela possible".
- **Signification** : "Les États-Unis sont un pays d'opportunités. Le travail et l'optimisme rendent tout possible. L'histoire d'Obama peut devenir un modèle (du macro au micro)".

Bloc 2
Qu'est-ce qu'un récit ?

Un exemple de récit politique : Oui, nous pouvons

Analyse des trois dimensions

Dimension émotionnelle : avec le slogan "yes we can", l'émotion dominante est celle de l'espoir.

Dimension temporelle : elle consiste en un avant, dans lequel "quelqu'un pensait que nous ne pouvions pas" [1] et un après dans lequel "nous prouverons que nous pouvons".

Dimension spatiale : on parle d'un "nous" qui est ouvert parce que tout le monde peut y entrer et faire partie de notre histoire.

Activité 1
Créer une histoire d'activisme

Tous ensemble
Quelques exemples Remue-méninges Durée : 10 min

Éléments d'un arc narratif

- Contexte = temps, environnement → quand et où
- Personnage principal → qui
- Mission = ce que le protagoniste doit faire, le but → ce que le protagoniste doit faire.
- Antagoniste/-s : la/les personne(s) qui tente(nt) de saboter le protagoniste et la mission → contre qui ?
- Personnage secondaire : quelqu'un qui va aider le protagoniste → avec qui
- Événement inattendu : quelque chose d'inattendu s'est produit → obstacle
- Fin : comment cela s'est terminé
- Trouvez des histoires telles que des contes de fées, des films, des livres, individualisez les éléments de ces histoires.

Activité 1
Créer une histoire d'activisme

Chaque membre du groupe doit écrire un des 7 éléments.

En sous-groups de 7 personnes. Avec papier. Durée : 10 minutes pour écrire et lire.



* Une seule "règle" : une histoire d'activisme

La mission doit porter sur des questions sociales/communautaires pour lesquelles il faut se battre, pour lesquelles il faut s'activer.

Activité 1
Créer une histoire d'activisme

En sous-groupes de 7 personnes
Temps : 5'

Question : Quelle est la morale de l'histoire ?



* Ensuite, lisez l'histoire et revenez vers les autres !



Activité 1
Créer une histoire d'activisme

Ce que nous avons appris

- Pour créer une histoire, il est nécessaire de disposer de différents éléments afin qu'elle soit cohérente et fluide.
- Chacun d'entre nous peut créer un élément d'une histoire.
- La mission était quelque chose à activer ou à défendre : nous nous étions connectés à notre vision et à notre imagination du changement que nous souhaitions, dont nous avons parlées dans l'unité 2.

Activité 2
Créer une communication collective : Imaginez être...

- Choisissez une mission.
- Imaginez maintenant que vous soyez un groupe d'activistes en mission et que vous deviez communiquer au-delà de vos cercles habituels.

En sous-groupes de 5 personnes
Durée : 15'

Questions - sur 3 post it :

- À qui voulons-nous faire connaître notre cause ?
- Avec quels outils pouvons-nous communiquer notre cause ?
- Quel type d'impact et de changement voulons-nous obtenir ?

Activité 3

Créer notre récit collectif

Question : quels sont les éléments de NOTRE récit ?

Activité 3

Créer notre récit collectif

Éléments d'un arc narratif



Contexte

Quel est notre contexte ?

- Réfléchir à l'époque et à l'environnement dans lesquels nous vivons.
- Décrire ensemble les caractéristiques de notre temps et de notre espace.

Activité 3

Créer notre récit collectif

Retour aux activités de l'unité 1 :

- **Activité 1 - Leaders et compétences en matière de leadership ;**
- **Activité 2 - Compétences en matière de leadership dans mon groupe ;**
- **Activité 3 - L'autonomisation : le groupe et moi ;**
- **Activité 4 - Un groupe composé de nous.**

Personnage principal / personnages principaux

- Qui est le personnage principal ?

* Nous sommes le personnage principal de notre récit !

Activité 3

Créer notre récit collectif

La mission

Quelle est notre mission ?

Retour aux activités de l'unité 2 :

- **Activité 1 – World Café : désirs, changements, imagination**
- **Activité 2 - Comment pouvons-nous maintenant sensibiliser les gens ensemble ?**
- **Activité 3 – Comment communiquer notre imagination ?**

v

Activité 3

Créer notre récit collectif

Antagoniste/-s

- Qui sont nos antagonistes ?

Personnage secondaire/-s

- Qui peut être notre personnage secondaire ?

Événement inattendu

Fin

Activité 3

Créer notre récit collectif

Nous avons construit un récit collectif de nous-mêmes, et nous pouvons commencer notre chemin pour atteindre notre mission !

Cette publication a été réalisée par l'ONG IASIS dans le cadre du Consortium. mettre en œuvre le projet EU Food Security Hub (Ref : 2022-1-ES01-KA220-VET-000087378). Ce rapport a été réalisé dans le cadre des activités mises en œuvre dans le cadre du Work Package 3 – Cultiver la plante (WP3) dirigé par l'ONG IASIS.

Partenaires du consortium

- *Asociación Bienestar y Desarrollo - ABD (Barcelone, Espagne) - Projet coordinateur*
- *ACRA ETS (Milan, Italie)*
- *IASIS (Athènes, Grèce)*
- *Land Impresa Sociale (Palerme, Italie)*
- *Urgenci (France)*
- *EQU (Espagne)*

De plus amples informations sont disponibles sur le site web : https://eufoodsecurityhub.org/

Auteurs de la publication

Partenaires du consortium

L'équipe du Hub de sécurité alimentaire de l'UE

Catarina Alves, Laura Buehler, Maria Creixell, Marina Fancelli, Mireia Munté Martín, Teresa Peset de ABD

Marco Ferrari, Martina Pedrazzoli, Davide Tuniz, Alessandra Alloni, Lucia Maggioni de l'ACRA

Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi, Nela Pacani de l'IASIS

Giovanni Barbieri, Alejandra Infante de Land Impresa Sociale

François Guiton, Flavia Fattuzo, Samuel Holder du réseau international Urgenci

Laia Perez, Ana Rodriguez de EQU

Conception graphique par ABD

Mise en page par IASIS NGO

Auteur correspondant : ONG IASIS

Funded by the European Union

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 5# Économie circulaire

Unité 1# Introduction à l'économie circulaire

Organisation #URGENCI

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Définir et expliquer les principes de l'économie circulaire dans le contexte de la production alimentaire.
- Reconnaître les avantages de la production alimentaire circulaire et ses applications dans le monde réel.
- S'engager dans des discussions collaboratives pour synthétiser les idées et réfléchir sur les connaissances acquises.
- Appliquer des concepts théoriques pour identifier les possibilités de pratiques durables au sein de la chaîne agroalimentaire, en encourageant le sens des responsabilités dans le secteur vert.

Concepts clés

Introduction à l'économie circulaire

Le concept d'**économie circulaire** propose une approche innovante de la gestion des ressources et de la croissance économique, qui s'écarte du modèle linéaire "prendre, fabriquer et jeter". Il vise à imiter les écosystèmes naturels en **réutilisant, recyclant et régénérant les ressources**, **réduisant** ainsi **les déchets et minimisant la pression sur l'environnement**. Les principes clés comprennent l'élimination des déchets et de la pollution, le maintien des produits et des matériaux en usage et la régénération des systèmes naturels.

Malgré les difficultés de mise en œuvre, l'économie circulaire présente **de nombreux avantages, notamment une meilleure efficacité de la gestion des ressources, la création d'emplois et la réduction de l'impact sur l'environnement, tout en s'attaquant au changement climatique**. Elle représente un changement fondamental vers le développement durable, offrant un schéma directeur pour une relation harmonieuse et régénératrice avec notre planète.

Explication de l'économie circulaire et de la manière dont la société peut repenser le progrès | Vidéo animée

Vidéo d'introduction pour expliquer les idées clés qui sous-tendent la pensée de l'économie circulaire

Source : https://www.youtube.com/watch?v=zCRKvDyyHml



Concepts clés

Questions d'autoréflexion

- Quels sont les concepts clés de l'économie circulaire ?
- Quels sont les avantages de l'économie circulaire ?
- Pouvez-vous trouver un exemple d’économie circulaire pour un produit ou un service que vous avez utilisé ?

Concepts clés



Les trois principes de l'économie circulaire sont les suivants :

1. **Concevoir pour éliminer les déchets et la pollution** : repenser et redéfinir les produits et les systèmes pour donner la priorité à la durabilité, à la réparabilité et à la recyclabilité, afin de réduire au minimum les déchets et la pollution.
2. **Maintenir les produits et les matériaux en usage** : prolonger la durée de vie des produits grâce à des pratiques telles que la remise à neuf, la refabrication et le recyclage, réduisant ainsi la nécessité d'une production et d'une consommation constantes de ressources vierges.
3. **Régénérer les systèmes naturels** : encourager les pratiques de régénération et de restauration telles que l'agriculture durable et la gestion responsable des terres afin de garantir la santé à long terme des écosystèmes, en reconnaissant l'interdépendance entre l'environnement et l'économie.

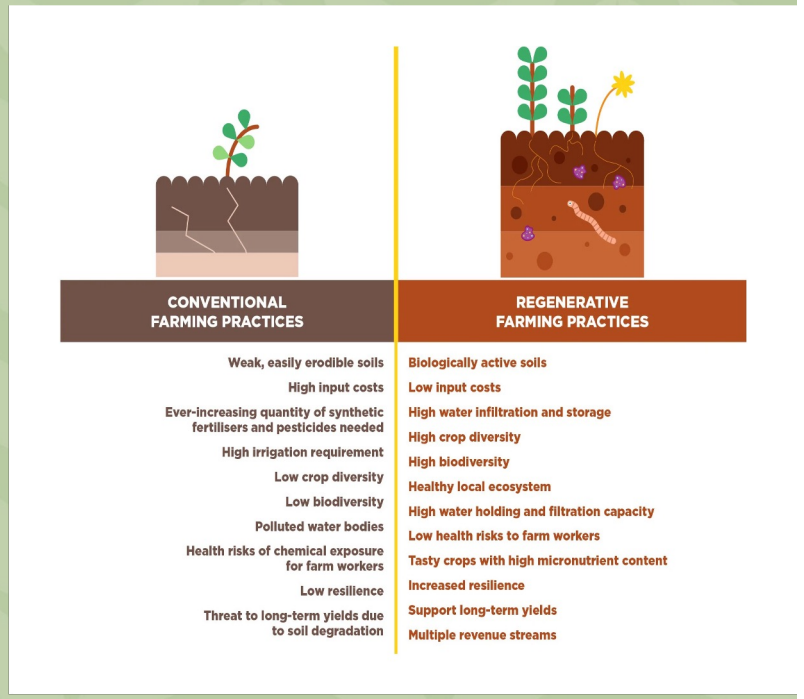
Source : Trois principes de l'économie circulaire © Ellen MacArthur Foundation

Concepts clés

Alimentation et économie circulaire

L'intégration des principes de l'économie circulaire dans la production alimentaire offre une approche **durable et efficace** pour nourrir la planète. En remplaçant le modèle linéaire par un **système en boucle fermée**, l'accent est mis sur la **réduction des déchets alimentaires, la réutilisation des ressources et le recyclage des matières organiques**. Des pratiques telles que l'agriculture régénératrice et l'emballage responsable contribuent à une planète plus saine et à une chaîne d'approvisionnement alimentaire plus résistante. Les principes de l'économie circulaire permettent non seulement de réduire l'impact sur l'environnement, mais aussi de relever les **défis de la sécurité alimentaire et de la pénurie de ressources**, ce qui les rend essentiels pour faire progresser la durabilité dans la production alimentaire.

Source : https://www.ellenmacarthurfoundation.org/food-and-the-circular-economy-deep-dive



Concepts clés

Compléter le tableau

Concevoir un système alimentaire positif pour la nature et le climat.

Vidéo expliquant les avantages de l'économie circulaire dans la production alimentaire.



Source : https://www.youtube.com/watch?v=AKUrIbEmpkc&t=97s



Activité 1
Avantages de la production alimentaire circulaire

Questions d'autoréflexion

Veuillez réfléchir aux avantages de l'économie circulaire dans la production alimentaire et les classer en avantages environnementaux, sociaux et économiques d'un système alimentaire circulaire.

Activité 2
Étude de cas : L'économie circulaire en action

Choisissez une étude de cas dans la bibliothèque :

https://www.ellenmacarthurfoundation.org/resources/business/examples

Analyser les pratiques commerciales en fonction des avantages qu'elles procurent et de la manière dont l'étude de cas répond aux principes clés de l'économie circulaire (éliminer, circuler, régénérer).

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 5# Économie circulaire

Unité 2# Systèmes alimentaires circulaires dans les villes

Organisation #URGENCI

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Connaître et comprendre les principes de l'économie circulaire, notamment en ce qui concerne l'utilisation des ressources énergétiques, l'impact des emballages et les innovations technologiques dans le contexte des systèmes alimentaires.

- Avoir un aperçu des différentes phases, des acteurs et des interactions impliqués dans la chaîne agroalimentaire, y compris la production, la transformation, la distribution et la consommation, en mettant l'accent sur la durabilité et la résilience.

Concepts clés

Introduction aux économies alimentaires circulaires

Les économies alimentaires circulaires s'écartent des modèles alimentaires linéaires qui prévalent dans les zones urbaines, en se concentrant sur les **pratiques régénératives, la conservation des ressources et l'engagement communautaire**. Les principes clés comprennent **l'approvisionnement local, l'agriculture urbaine, la réduction des déchets et l'efficacité des ressources**.

Ces systèmes offrent une durabilité environnementale, une viabilité économique, une sécurité alimentaire, une résilience communautaire et une préservation de la biodiversité. Des défis tels que les réglementations de zonage et les politiques d'utilisation des sols nécessitent des efforts de collaboration de la part des urbanistes, des décideurs politiques et des communautés. Les économies alimentaires circulaires représentent une **approche transformatrice des systèmes alimentaires urbains**, donnant la priorité à la durabilité et à la résilience grâce à l'approvisionnement local, à la réduction des déchets et à l'engagement des communautés.

Concepts clés

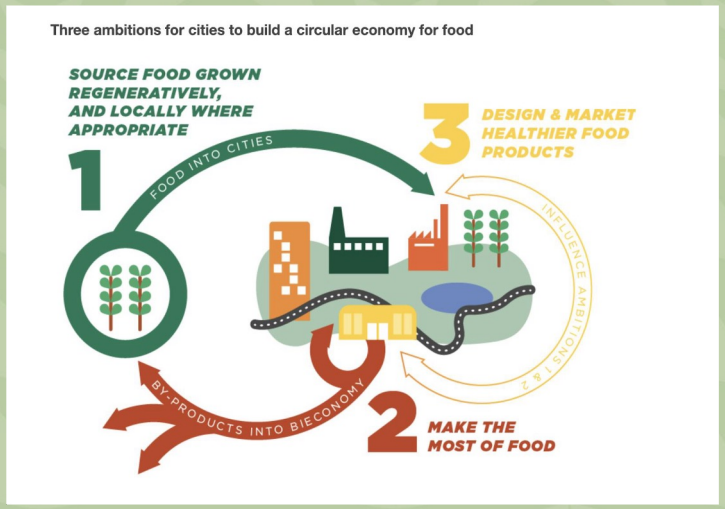
Les économies alimentaires circulaires reposent sur un ensemble de principes fondamentaux.

1. L'approvisionnement local : en encourageant la production alimentaire locale et régionale, les économies alimentaires circulaires réduisent l'empreinte carbone associée au transport sur de longues distances et renforcent la résilience des systèmes alimentaires urbains.

2. L'agriculture urbaine : la production alimentaire dans les villes, y compris les jardins sur les toits, l'agriculture verticale et les parcelles communautaires, permet aux zones urbaines de produire une partie de leur nourriture localement.

3. La réduction et la valorisation des déchets : la réduction des déchets alimentaires grâce à des pratiques innovantes telles que le compostage et le recyclage permet de boucler la boucle et de réduire l'impact environnemental de l'élimination des aliments.

4. l'efficacité des ressources : les systèmes alimentaires circulaires donnent la priorité à l'utilisation responsable des ressources, telles que l'eau, l'énergie et la terre, afin de garantir la durabilité et la résilience à long terme.



Source : https://www.ellenmacarthurfoundation.org/food-and-the-circular-economy-deep-dive

Concepts clés

Avantages et potentiel de transformation

1. **Durabilité environnementale** : en réduisant les déchets et les émissions associés au transport des denrées alimentaires sur de longues distances et à la mise en décharge, les systèmes alimentaires circulaires contribuent à un environnement urbain plus vert et plus durable.
2. **Viabilité économique** : la production et la distribution locales d'aliments créent des opportunités économiques, notamment des emplois, tout en réduisant la charge financière des déchets alimentaires et des inefficacités.
3. **Sécurité alimentaire** : les économies circulaires améliorent l'accès à la nourriture et réduisent les vulnérabilités aux perturbations de la chaîne d'approvisionnement, contribuant en fin de compte à une plus grande sécurité alimentaire dans les villes.
4. **Résilience** : ces systèmes favorisent le sens de la communauté et le partage des responsabilités en matière de production alimentaire et de gestion des ressources, renforçant ainsi la résilience urbaine.
5. **Préservation de la biodiversité** : l'encouragement de sources alimentaires locales et diversifiées favorise la biodiversité et réduit la dépendance à l'égard des monocultures.



Source : https://www.ellenmacarthurfoundation.org/food-and-the-circular-economy-deep-dive

Activité
Étude de cas

Étape 1 : Choisir une étude de cas :

- Le rôle des restaurants dans un système alimentaire urbain circulaire
- Une collaboration transversale pour transformer le système alimentaire : Londres
- Collaborer pour changer les systèmes alimentaires locaux : Milan
- Villes et économies circulaires pour l'alimentation : Bruxelles

Étape 2 : Rédiger une introduction à l'étude de cas, en expliquant ce qu'ils veulent changer et comment ils ont l'intention de le faire, et, si possible, présenter quelques résultats.

Funded by the European Union

EU Food Security HUB

Module 5# Économie circulaire

Unité 3# Emplois verts dans l'économie circulaire

Organisation #URGENCI

ABD Group · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Comprendre les principes de l'économie circulaire et ses opportunités d'emploi.
- Comprendre les avantages environnementaux, économiques et sociaux associés aux emplois verts dans l'économie circulaire.
- Reconnaître leur rôle essentiel dans la promotion de la durabilité et de l'innovation dans ce domaine.

Activité pour briser la glace

- Présentez-vous : quel est votre emploi actuel ?

- Selon vous, qu'est-ce qu'un emploi vert ? Écrivez votre définition personnelle sur un post-it.

Concepts clés

Emplois verts

Les emplois verts sont des emplois décents qui contribuent à préserver ou à restaurer l'environnement, que ce soit dans des secteurs traditionnels tels que l'industrie manufacturière et la construction, ou dans de nouveaux secteurs verts émergents tels que les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique.

Les emplois verts sont utiles pour:

- améliorer l'efficacité de l'énergie et des matières premières;
- limiter les émissions de gaz à effet de serre;
- réduire les déchets et la pollution;
- protéger et restaurer les écosystèmes;
- soutenir l'adaptation aux effets du changement climatique

Source : Organisation internationale du travail (OIT) : Organisation internationale du travail. *OIT (2023), Emplois verts, économie verte, transition juste et concepts connexes : Un examen des définitions élaborées dans le cadre de processus intergouvernementaux et d'organisations internationales.*



Activité pour introduire le concept

Emplois verts dans l'économie circulaire

- Quels sont les besoins de votre ville/région en matière d'opportunités vertes ?
- Quels sont les emplois verts qui pourraient répondre aux besoins du marché du travail actuel dans votre ville/région ?



Emplois verts - Construire l'avenir

Vidéo d'introduction pour expliquer les emplois de l'économie verte



Source : https://www.youtube.com/watch?v=EDA_oLZKITo

Concepts clés

Emplois verts dans l'économie circulaire

Introduction

- Les économies circulaires offrent une voie vers la durabilité dans un contexte d'épuisement des ressources et de dégradation de l'environnement.
- Les emplois verts dans l'économie circulaire offrent la possibilité de contribuer à un avenir durable.

Rôles divers

- Les emplois liés à l'économie circulaire couvrent divers secteurs, notamment la conception et l'innovation circulaires, la réduction des déchets et le recyclage, l'agriculture et la production alimentaire durables, les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique, les transports verts, ainsi que les politiques et les ONG.
- Les rôles consistent à concevoir des produits durables, à gérer les déchets, à pratiquer une agriculture régénératrice, à développer des systèmes d'énergie renouvelable, à promouvoir des transports respectueux de l'environnement et à plaider en faveur de politiques d'économie circulaire.

Concepts clés

Emplois verts dans l'économie circulaire

Avantages

- Gestion de l'environnement : réduction de l'épuisement des ressources, des déchets et des émissions de gaz à effet de serre.
- Croissance économique : création de nouvelles sources de revenus et d'opportunités d'emploi.
- Résilience des communautés : renforcement des économies locales et promotion du partage des responsabilités.
- Innovation et créativité pour favoriser la résolution de problèmes et la réflexion prospective.
- Promotion de modes de vie durables pour nspirer des habitudes et des comportements durables.

Le chemin à parcourir

- Un engagement continu est nécessaire pour réaliser le plein potentiel de l'économie circulaire et des emplois qui y sont associés.
- Cela nécessite des politiques innovantes, des investissements dans l'éducation et la formation, et un changement collectif vers la durabilité.
- Les emplois de l'économie circulaire n'offrent pas seulement un emploi, mais aussi la possibilité de façonner un avenir axé sur la durabilité, la viabilité économique et la responsabilité sociale.



Activité pour briser la glace

Quels autres emplois peuvent être ajoutés à ceux-ci ?

Quelle autre catégorie peut être incluse ?



Activité pour briser la glace

Emplois verts dans l'économie circulaire

Identifier les caractéristiques des emplois verts pour les catégories suivantes :

1. Conception et innovation circulaires
2. Réduction des déchets et recyclage
3. Production agricole et alimentaire durable
4. Énergies renouvelables et efficacité énergétique
5. Transports verts
6. Emplois dans la politique et les ONG

Activité
Analyse d'une étude de cas sur l'économie circulaire

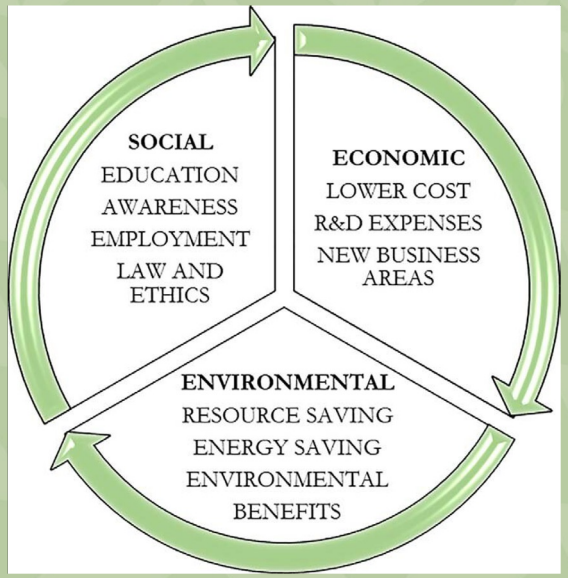
Choisissez une étude de cas :

En utilisant l'index circulaire des start-ups, trouvez une start-up dans votre pays ou dans le secteur d'activité de votre choix.

Quelles sont les activités de l'entreprise et quel type d'emploi peut-on y trouver ?

Recherchez les différents types de postes décrits dans les sections "À propos de nous" et vérifiez s'il y a des offres d'emploi en cours et quel type de travail elles décrivent.

En outre, vous pouvez analyser l'entreprise en fonction de ce qu'elle fait pour contribuer aux trois piliers de la durabilité: environnemental, social et économique.



Source : https://www.researchgate.net/figure/Three-pillars-of-circular-economy_fig1_354514888

Analyse d'une étude de cas sur l'économie circulaire

Choisissez une étude de cas et imaginez que votre municipalité organise une **journée portes ouvertes sur les emplois verts** dans votre ville. Vous avez 20 minutes pour décider qui est le manager/directeur d'une entreprise/organisation/département, qui est l'étudiant/demandeur d'emploi et préparer l'entretien.

Au cours de l'entretien, le responsable/directeur parlera de l'entreprise, en mettant l'accent sur les activités liées aux trois piliers du développement durable : impact environnemental, social et économique, de l'offre d'emploi actuelle et du type de profil professionnel qu'il recherche.
D'autre part, les étudiants/chercheurs d'emploi devraient être embauchés en mettant l'accent sur les aptitudes et les compétences liées aux emplois verts pour lesquels ils postulent.

La durée de l'entretien est de 3 minutes.

Le public discutera des exemples d'entretiens.

Cette publication a été réalisée par l'ONG IASIS dans le cadre du Consortium. mettre en œuvre le projet EU Food Security Hub (Ref : 2022-1-ES01-KA220-VET-000087378). Ce rapport a été réalisé dans le cadre des activités mises en œuvre dans le cadre du Work Package 3 – Cultiver la plante (WP3) dirigé par l'ONG IASIS.

Partenaires du consortium

- *Asociación Bienestar y Desarrollo - ABD (Barcelone, Espagne) - Projet coordinateur*
- *ACRA ETS (Milan, Italie)*
- *IASIS (Athènes, Grèce)*
- *Land Impresa Sociale (Palerme, Italie)*
- *Urgenci (France)*
- *EQU (Espagne)*

De plus amples informations sont disponibles sur le site web : https://eufoodsecurityhub.org/

Auteurs de la publication

Partenaires du consortium
L'équipe du Hub de sécurité alimentaire de l'UE
Catarina Alves, Laura Buehler, Maria Creixell, Marina Fancelli, Mireia Munté Martín, Teresa Peset de ABD
Marco Ferrari, Martina Pedrazzoli, Davide Tuniz, Alessandra Alloni, Lucia Maggioni de l'ACRA
Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi, Nela Pacani de l'IASIS
Giovanni Barbieri, Alejandra Infante de Land Impresa Sociale
François Guiton, Flavia Fattuzo, Samuel Holder du réseau international Urgenci
Laia Perez, Ana Rodriguez de EQU

Conception graphique par ABD
Mise en page par l'ONG IASIS
Auteur correspondant : ONG IASIS

Funded by the European Union

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 6# Entrepreneuriat Économie circulaire

Unité 1# Introduction à l'entrepreneuriat dans le domaine de la sécurité alimentaire

Organisation #IASISNGO

ABD GROUP · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Les participants seront en mesure de **définir** et d'**expliquer** les **dimensions de** la **sécurité alimentaire**, son importance dans le contexte mondial et son **interconnexion** avec la **durabilité**. Ils comprendront mieux les défis auxquels sont confrontées les communautés en ce qui concerne l'accès à des aliments nutritifs.
- Les participants reconnaîtront le rôle essentiel des **entrepreneurs** pour relever les défis de la sécurité alimentaire. Ils identifieront les compétences entrepreneuriales clés telles que l'innovation, l'adaptabilité et la résolution de problèmes, et comprendront comment ces compétences peuvent être **appliquées** pour développer des solutions efficaces au sein de la **chaîne d'approvisionnement alimentaire**.
- Grâce à des **simulations** pratiques, les participants amélioreront leurs capacités de travail en équipe et de réflexion critique en collaborant avec leurs pairs pour **développer des stratégies** qui s'attaquent à des **problèmes** spécifiques **de sécurité alimentaire**.

Concepts clés
Introduction à l'unité

- Que signifie la sécurité alimentaire pour vous ?
- Pouvez-vous vous souvenir d'un moment où vous avez été confronté à des difficultés liées à l'accès à l'alimentation ?
- Selon vous, quel est le principal obstacle à la sécurité alimentaire aujourd'hui ?

Concepts clés

Vue d'ensemble de la sécurité alimentaire et de la durabilité

Définition de la sécurité alimentaire

La sécurité alimentaire existe lorsque tous les êtres humains ont, à tout moment, un accès physique, social et économique à une nourriture suffisante, saine et nutritive leur permettant de satisfaire leurs besoins et préférences alimentaires pour mener une vie saine et active (FAO).

Les quatre dimensions de la sécurité alimentaire

- La disponibilité : la production alimentaire est-elle suffisante ?
- L'accès : les gens peuvent-ils se permettre d'acheter et d'obtenir physiquement les denrées alimentaires ?
- L'utilisation : les denrées alimentaires sont-elles nutritives et adaptées à la santé ?
- La stabilité : les denrées alimentaires sont-elles accessibles de manière constante au fil du temps ?

Concepts clés

Vue d'ensemble de la sécurité alimentaire et de la durabilité

Importance de la sécurité alimentaire

- Santé et réduction de la pauvreté : la sécurité alimentaire est essentielle pour réduire la pauvreté et améliorer les résultats en matière de santé. L'insécurité peut entraîner la malnutrition, des retards de croissance et des troubles cognitifs.
- Corrélation avec les troubles sociaux : la hausse des prix des denrées alimentaires peut déclencher des troubles sociaux, en particulier dans les pays à faible revenu, comme on l'a vu lors du Printemps arabe en 2011.
- Une croissance démographique durable : avec une population mondiale projetée à près de 10 milliards d'habitants d'ici 2050, les systèmes alimentaires durables sont essentiels pour répondre à la demande accrue tout en minimisant l'impact sur l'environnement.

Concepts clés

Vue d'ensemble de la sécurité alimentaire et de la durabilité

L'interconnexion de la durabilité et de la sécurité alimentaire

Définition de la durabilité : répondre aux besoins actuels sans compromettre les générations futures (Rapport Brundtland, 1987).

Les piliers de la durabilité

- Environnement : protéger les écosystèmes et réduire la pollution.
- Social : assurer une répartition équitable des ressources et promouvoir la justice sociale.
- Économique : réaliser une croissance à long terme en utilisant les ressources de manière responsable.

La réduction des déchets alimentaires, une solution durable

- Environ un tiers de la nourriture produite dans le monde est perdue ou gaspillée, ce qui a un impact considérable sur le développement durable.
- La réduction des déchets pourrait potentiellement nourrir un milliard de personnes supplémentaires et améliorer l'efficacité des ressources.
- Les initiatives politiques, telles que la résolution du Parlement européen visant à réduire les déchets alimentaires de 30 % d'ici à 2025, soulignent l'urgence de cette question.

Concepts clés

Le rôle des entrepreneurs dans la sécurité alimentaire

Des innovateurs qui font évoluer les pratiques agricoles et la distribution des denrées alimentaires.

Les entrepreneurs adoptent des **modèles commerciaux inclusifs** qui intègrent les petits exploitants agricoles et les micro-entrepreneurs dans la chaîne de valeur.

Avantages

- Améliore les moyens de subsistance des producteurs.
- Assurer la disponibilité d'aliments nutritifs sur les marchés à faibles revenus.

Exemples

Boka Feeds (Kenya) : s'approvisionne en matières premières auprès d'agriculteurs locaux pour produire des aliments pour animaux, soutenant ainsi l'agriculture locale et répondant à la demande d'aliments pour animaux abordables.

Café Iburu : met les agriculteurs en contact avec les marchés mondiaux, en promouvant des pratiques agricoles durables tout en garantissant un commerce équitable.

Concepts clés

Le rôle des entrepreneurs dans la sécurité alimentaire

Principales innovations entrepreneuriales

1. Startups AgTech

FarmCrowdy (Nigeria) : met en relation les petits exploitants agricoles et les investisseurs, afin d'améliorer la productivité et les revenus grâce à l'accès au capital et aux connaissances agricoles.

1. L'agriculture verticale

AeroFarms (États-Unis) : utilise des systèmes agricoles verticaux qui utilisent 95 % d'eau en moins, optimisant ainsi l'agriculture urbaine et réduisant la dépendance à l'égard des longues chaînes d'approvisionnement.

1. Gestion des déchets alimentaires

Too Good To Go (Europe) : une application qui réduit le gaspillage alimentaire en permettant aux restaurants de vendre leur surplus de nourriture à des prix réduits, créant ainsi des options abordables pour les consommateurs.

Concepts clés

Le rôle des entrepreneurs dans la sécurité alimentaire

Importance de l'esprit d'entreprise pour la sécurité alimentaire

- Progrès technologiques

  Les entrepreneurs sont à l'origine d'innovations telles que l'**agriculture de précision** et les systèmes agricoles verticaux qui optimisent l'utilisation des ressources et améliorent le rendement des cultures.

- Approches collaboratives

  Les partenariats entre les entrepreneurs, les gouvernements et les ONG favorisent les modèles commerciaux inclusifs qui **intègrent** les petits producteurs dans les chaînes de valeur.

- Changer les perceptions

  L'esprit d'entreprise **modifie l'image de** l'agriculture et incite les générations futures à s'engager dans le secteur.



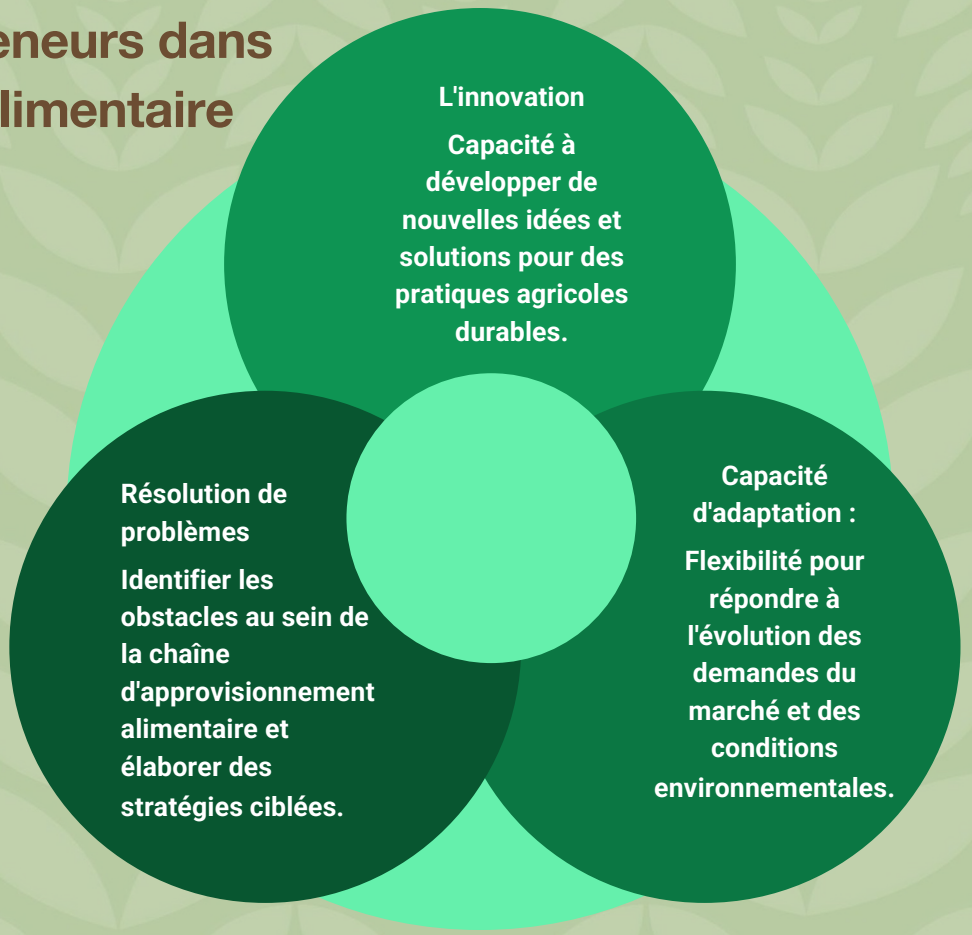
Source : Geospatial World
"Qu'est-ce que l'agriculture de précision ? Que signifie l'agriculture de précision ?"



Source : Conveniently Primed
"3 applications de l'IA dans l'agriculture"

Concepts clés - Le rôle des entrepreneurs dans la sécurité alimentaire

Compétences entrepreneuriales dans le domaine de la sécurité alimentaire





Concepts clés

Le rôle des entrepreneurs dans la sécurité alimentaire

Domaines où l'accent est mis sur l'esprit d'entreprise

- Intégrer les producteurs locaux : soutenir les économies locales en réduisant les émissions dues au transport grâce à une communication **directe entre l'agriculteur et l'acheteur.**
- Solutions de financement innovantes : établir des partenariats avec des institutions financières afin d'améliorer l'**accès au capital** pour les petits exploitants agricoles.
- Promouvoir des pratiques durables : créer des programmes de formation sur les **techniques agricoles respectueuses de l'environnement** afin d'améliorer le rendement des cultures.

Concepts clés

Le rôle des entrepreneurs dans la sécurité alimentaire

L'agriculture de précision, une approche transformatrice

Définition : l'agriculture de précision (AP) optimise l'exploitation agricole en adaptant les intrants, tels que l'eau et les engrais, aux besoins spécifiques des cultures grâce à des technologies de pointe.

Technologies clés :

- GPS et télédétection pour la surveillance de l'état des sols et des cultures.
- Drones et robotique pour planter et surveiller les cultures avec une grande précision.
- Analyse des big data pour optimiser l'utilisation des ressources et les prévisions de rendement.

Activité

Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire

Attribution des rôles

1. Petits exploitants agricoles
2. Entrepreneur local
3. Fonctionnaire du gouvernement
4. Représentant d'une ONG
5. Consommateur

Présentation de scénarios (voir les annexes "Solutions collaboratives pour la sécurité alimentaire")

Chaque groupe reçoit une carte décrivant un défi spécifique en matière de sécurité alimentaire.

Défi 1 : Une sécheresse qui affecte le rendement des cultures.

Défi 2 : Augmentation des prix des denrées alimentaires due à des perturbations de la chaîne d'approvisionnement.

Défi 3 : Accès limité à des aliments nutritifs dans les zones urbaines.

Activité

Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire

Discussion en groupe et développement de stratégies

Les groupes discutent de leur rôle et réfléchissent à des stratégies de collaboration pour relever le défi qui leur a été assigné.

Présentation du groupe

Chaque groupe présente sa proposition de stratégie à l'ensemble du groupe.

Dernières réflexions ?

- Comment les différents rôles ont-ils contribué à la solution ?
- Quelles sont les approches entrepreneuriales les plus efficaces ?
- Quels défis ont-ils rencontrés lors de la simulation ?

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 6# Entrepreneuriat Économie circulaire

Unité 2# Développer un plan d'affaires en matière de sécurité alimentaire

Organisation #IASISNGO

ABD GROUP
Erasmus+
ACRA
EQU Estratègies de Qualitat Urbana
land
URGENCI
iasis

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Les apprenants comprendront comment recueillir et évaluer les informations nécessaires pour améliorer la **compétitivité** des **chaînes de valeur alimentaires**, en se concentrant sur la prise de décision stratégique qui s'aligne sur les objectifs de développement durable (ODD) à travers une perspective systémique.
- Les participants exploreront divers **modèles d'entreprise durables** dans les systèmes alimentaires, y compris les modèles d'économie circulaire et l'agriculture soutenue par la communauté, tout en apprenant à évaluer les indicateurs de durabilité à travers les dimensions économiques, environnementales et sociales.
- Les apprenants se familiariseront avec l'importance d'une **gouvernance efficace** et de l'engagement des parties prenantes dans les systèmes alimentaires, ce qui leur permettra d'acquérir des stratégies pour impliquer divers acteurs dans les processus de prise de décision afin de promouvoir la collaboration et de répondre aux **besoins locaux.**

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Les apprenants exploreront divers **modèles d'entreprise** durables, tels que les modèles d'économie circulaire et l'agriculture soutenue par la communauté, tout en développant des stratégies pour l'**évaluation de la durabilité**, l'engagement des acteurs et des solutions innovantes pour améliorer la sécurité alimentaire.
- Les participants apprendront à établir des mesures pour évaluer l'impact des activités commerciales sur la sécurité alimentaire, à élaborer des **plans financiers** solides pour des pratiques durables et à utiliser des outils tels que l'**analyse SWOT** pour éclairer la prise de décision stratégique.

Concepts clés - Introduction à l'unité

- Comment pensez-vous que les pratiques commerciales durables peuvent contribuer à améliorer la sécurité alimentaire ?
- Quel rôle pensez-vous que les entreprises locales jouent dans l'amélioration de la sécurité alimentaire au sein de leurs communautés ?
- Avez-vous rencontré des exemples d'initiatives réussies en matière de sécurité alimentaire ? Qu'est-ce qui les a rendues efficaces ?

Concepts clés
Systèmes alimentaires et entreprises durables

Définition d'un système alimentaire durable

- Vise des objectifs normatifs mais manque de précision méthodologique.
- Citation clé : "La durabilité est un concept contesté et évolutif..." (Hubeau et al., 2017).

Importance des modèles d'entreprise

- Les modèles d'entreprise décrivent la manière dont les organisations créent, fournissent et capturent de la valeur.
- Le modèle Canvas d'Osterwalder et Pigneur identifie neuf éléments essentiels aux opérations commerciales.

Concepts clés
Systèmes alimentaires et entreprises durables

Modèle d'entreprise à trois niveaux

- Couches économique, environnementale et sociale : Joyce et Paquin (2016) ont introduit ce modèle pour améliorer les résultats en matière de durabilité.
- Veillez à ce que les avantages l'emportent sur les effets négatifs.

Indicateurs de durabilité

- Indicateurs économiques : optimisation des profits, valorisation des déchets.
- Indicateurs environnementaux : pratiques agroécologiques, utilisation d'énergies renouvelables.
- Indicateurs sociaux : nutrition saine pour tous, inclusion des petits exploitants.

Concepts clés
Systèmes alimentaires et entreprises durables

Vue d'ensemble des types de modèles d'entreprise durable

- **Modèle d'entreprise circulaire**

  Caractéristiques principales : se concentre sur la réduction et la valorisation des déchets alimentaires ou des sous-produits agricoles ; s'appuie sur les principes de l'économie circulaire et de la bioéconomie ; nécessite un fort engagement politique et des parties prenantes.

  Exemples : le Sustainable Food Lab développe des pratiques d'économie circulaire dans les chaînes d'approvisionnement alimentaire.

- **Réseaux alimentaires alternatifs, locaux et sociaux**

  Caractéristiques principales : met en relation directe les petits producteurs et les consommateurs ; promeut les ressources locales et renforce les connaissances locales ; vise à l'inclusion des agriculteurs.

  Exemples : https://www.foodpaths.eu/

Concepts clés
Systèmes alimentaires et entreprises durables

Vue d'ensemble des modèles d'entreprise durable

- **Un modèle d'entreprise alternatif**

Caractéristiques principales : ce modèle introduit des approches fondamentalement nouvelles qui renforcent la durabilité, et implique souvent une production alimentaire soutenue par la communauté. Exemples : l'agriculture soutenue par les citoyens (CSA / ASC) permet aux consommateurs d'acheter des parts de la récolte d'une ferme.

- **Logistique alternative ou distribution alimentaire en ligne**

Caractéristiques principales : se concentre sur de nouveaux concepts logistiques pour la vente au détail de produits alimentaires ; comprend des services de livraison en ligne pour faciliter l'accès aux produits alimentaires locaux.

Exemples : les marchés alimentaires en ligne sont apparus au cours de la conférence COVID-19 pour faciliter l'accès aux denrées alimentaires locales.

Concepts clés
Systèmes alimentaires et entreprises durables

Vue d'ensemble des types de modèles d'entreprise durable

- **Consortiums alimentaires régionaux, laboratoires alimentaires ou pôles alimentaires**

Implique une coopération entre les acteurs privés et publics pour créer des synergies en faveur de la durabilité par le biais de regroupements et de réseaux régionaux.

Centres alimentaires : collaborations régionales qui regroupent les produits locaux en vue de leur distribution.

- **Modèle économique de suffisance**

Encourage la consommation durable en promouvant des habitudes saines parmi les consommateurs.

Services de repas à base de plantes : entreprises qui prônent les régimes à base de plantes en tant qu'options durables.

Concepts clés
Systèmes alimentaires et entreprises durables

Vue d'ensemble des types de modèles d'entreprise durable

- **Modèle d'entreprise inclusive**

Les communautés à faibles revenus en bénéficient en les intégrant dans la chaîne de valeur en tant que clients ou producteurs, en mettant l'accent sur l'action territoriale collective.

Kheir Ardena (projet de soja local) vise à inclure les petits exploitants laitiers dans la chaîne d'approvisionnement.

- **Modèle d'entreprise familiale**

Influencé par des facteurs non économiques tels que les valeurs et les émotions ; met l'accent sur la durabilité en établissant des liens étroits avec les parties prenantes, en particulier les fournisseurs et la communauté.

Exploitations familiales : les exploitations traditionnelles qui adaptent leurs pratiques en fonction des valeurs familiales et de la durabilité.

Concepts clés
Systèmes alimentaires et entreprises durables

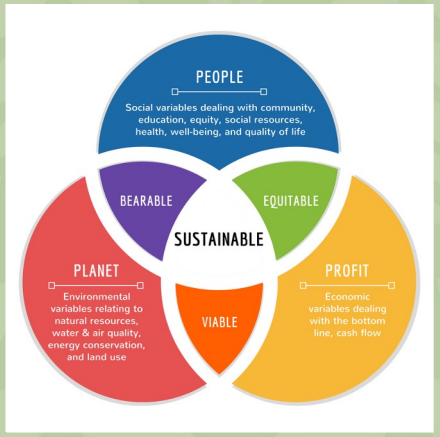
Vue d'ensemble des types de modèles d'entreprise durable

Modèle économique de l'entreprise Focal

Jouer un rôle de chef de file dans la chaîne de valeur, en influençant les autres acteurs vers la durabilité par le biais de partenariats public-privé-recherche dotés de stratégies claires.

Principales marques biologiques : les entreprises qui fixent des normes en matière de pratiques biologiques dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Concepts clés
Systèmes alimentaires et entreprises durables



Cadres de durabilité : Triple bilan (TBL)

Un cadre **comptable** qui évalue le succès des entreprises à travers trois dimensions interconnectées : **les personnes**, la **planète** et le **profit**. Créé par John Elkington en 1994, le TBL encourage les entreprises à regarder au-delà des mesures financières traditionnelles.

Les personnes

Objectif : évaluer l'impact social d'une entreprise. Traitement équitable de toutes les parties prenantes (employés, clients, fournisseurs).

Exemple : l'engagement de Patagonia en faveur de pratiques de travail équitables.

Concepts clés

Systèmes alimentaires et entreprises durables

Cadres de durabilité : Triple bilan (TBL)

Planète

Assumer ses responsabilités en matière d'environnement, en minimisant l'empreinte écologique (réduction des déchets et des émissions). Exemple : entreprises adoptant des technologies à haut rendement énergétique.

Profit

Redéfinir la performance financière pour y inclure des impacts économiques plus larges. Avantages économiques à long terme pour la société par rapport aux rendements à court terme pour les actionnaires.

Exemple : les Community Giving Days de Whole Foods au profit d'associations caritatives locales.

Le rapport intégré combine des informations financières et non financières en un seul rapport qui reflète l'engagement d'une entreprise en faveur du développement durable en montrant comment la valeur est créée au fil du temps.

Concepts clés

Systèmes alimentaires et entreprises durables

Les cadres de la durabilité : responsabilité sociale des entreprises (RSE)

Complète la TBL en se concentrant sur la manière dont les entreprises gèrent les processus en vue d'un impact sociétal positif.

Composantes clés

- Pratiques de travail éthiques : traitement équitable des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement.
- Gestion de l'environnement : responsabilité des impacts environnementaux par la réduction des déchets et l'approvisionnement durable.
- Engagement communautaire : participation active au bien-être de la communauté par le biais de programmes de bénévolat et de dons.
- Transparence et responsabilité : rapports réguliers sur les initiatives en matière de développement durable afin de renforcer la confiance des parties prenantes.

Concepts clés - Explorer la gestion durable de la chaîne d'approvisionnement (GDCA)

Définition : intégration de considérations environnementales, sociales et économiques dans les processus de la chaîne d'approvisionnement. Essentiel pour minimiser les impacts environnementaux et sociaux tout en maintenant la viabilité économique.

Composantes de la GDCA

- Durabilité environnementale → priorité à la réduction de l'impact écologique. Pratiques : achats écologiques, réduction des déchets, gestion de l'empreinte carbone.
- Durabilité sociale → l'accent est mis sur des pratiques de travail équitables et sur l'engagement communautaire. Pratiques clés : Traitement éthique des travailleurs, promotion des droits de l'homme.
- Durabilité économique → la rentabilité à long terme par le biais de pratiques durables est abordée.

Concepts clés - Explorer la gestion durable de la chaîne d'approvisionnement (GDCA)

Transition vers des modèles d'entreprise durables

- Approches collaboratives : engager les parties prenantes (agriculteurs, gestionnaires) à promouvoir des pratiques durables.
- Une vision claire du développement durable : aligner les valeurs de l'entreprise sur les objectifs de développement durable.
- Innovation et numérisation : utiliser des outils en ligne pour améliorer l'efficacité et réduire les déchets.

Concepts clés
Explorer la gestion durable de la chaîne d'approvisionnement (GCD)

Réduction des déchets

- Mettre en œuvre des programmes de recyclage et de compostage.
- Adopter les principes de la production allégée pour éliminer les inefficacités.

Systèmes de gestion de l'environnement

- Réduire les coûts liés à la consommation des ressources et à l'élimination des déchets.
- Privilégier les achats écologiques auprès de fournisseurs respectueux de l'environnement.

Label de qualité et sensibilisation des consommateurs

- Promouvoir une consommation responsable grâce à l'étiquetage de l'origine des aliments.
- Augmenter la demande d'options durables par l'éducation des consommateurs.

Concepts clés

Explorer la gestion durable de la chaîne d'approvisionnement (GDCA)

Stratégies clés pour la GDCA

Approvisionnement éthique

- Établir des partenariats avec des fournisseurs qui adhèrent à des normes socialement responsables.
- Obtenir des certifications de durabilité (par exemple, commerce équitable, Rainforest Alliance).

Formation des politiques

- Encourager l'éducation et la formation des entreprises aux pratiques durables.
- Offrir des incitations financières (allègements fiscaux, subventions) pour l'adoption de méthodes durables.

Source : The Intermodal Logistics Channel / La chaîne de la logistique intermodale.



Concepts clés

Principaux éléments d'un plan d'entreprise pour une sécurité alimentaire durable

1. Analyse de la chaîne de valeur

→ Renforcer la compétitivité et soutenir les objectifs de développement durable (ODD).
Approche systémique pour évaluer les comportements et les performances des participants.

Objectif : identifier les goulets d'étranglement et élaborer des solutions fondées sur la pensée systémique pour le développement durable.

Concepts clés

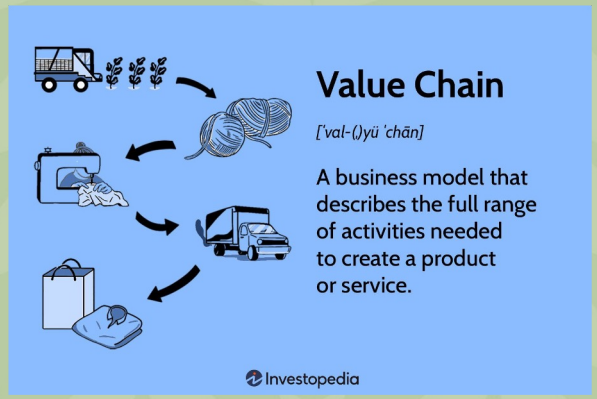
Principaux éléments d'un plan d'entreprise pour une sécurité alimentaire durable

Analyse de la chaîne de valeur

→ Renforcer la compétitivité et soutenir les objectifs de développement durable (ODD).

Approche systémique pour évaluer les comportements et les performances des participants.

Objectif : Identifier les goulets d'étranglement et élaborer des solutions fondées sur la pensée systémique pour le développement durable.



Concepts clés

Principaux éléments d'un plan d'entreprise pour une sécurité alimentaire durable

Analyse fonctionnelle de la chaîne de valeur

L'analyse fonctionnelle décrit et comprend la structure et la **dynamique de la chaîne de valeur**, en identifiant tous les composants, acteurs, intrants, services et environnements concernés.

Composants
Acteurs : toutes les parties prenantes, y compris les producteurs, les prestataires de services et les consommateurs.
Interactions : examine les comportements des parties prenantes et les mesures (nombres, volumes, valeurs).
Questions de performance : recherche des causes profondes de la sous-performance en analysant les choix concernant les marchés, les technologies et les structures de gouvernance.

Concepts clés

Principaux éléments d'un plan d'entreprise pour une sécurité alimentaire durable

Évaluation de la durabilité

Objectif : évaluer les impacts environnementaux, sociaux et économiques à chaque étape de la chaîne de valeur afin d'identifier les domaines d'amélioration.

Stratégie de mise à niveau

Il renforce la durabilité des chaînes de valeur alimentaires en améliorant les techniques de production et/ou en réduisant les déchets.

→ Améliorer la qualité des produits grâce à de meilleures méthodes de transformation.

Concepts clés

Principaux éléments d'un plan d'entreprise pour une sécurité alimentaire durable

Typologie du modèle d'entreprise

Modèles d'économie circulaire
Agriculture soutenue par les citoyens (CSA / ASC)
Pôles alimentaires régionaux

Gouvernance et engagement des parties prenantes

Des structures efficaces sont essentielles pour coordonner les actions des différentes parties prenantes, telles que les agriculteurs, les transformateurs, les détaillants et les consommateurs.
Faciliter la collaboration et le partage des ressources : impliquer les communautés locales dans la prise de décision afin de garantir **l'adéquation culturelle**.

Concepts clés

Principaux éléments d'un plan d'entreprise pour une sécurité alimentaire durable

Étude de marché et évaluation des besoins des clients

- Mener des recherches : comprendre les préférences des consommateurs et les tendances en matière de sécurité alimentaire.
- Adapter les offres : adapter les produits/services en fonction des besoins identifiés tout en promouvant la durabilité.

Planification financière

- Décrire les sources de revenus, les structures de coûts et les sources de financement pour les pratiques durables.
- Mécanismes de financement innovants : envisager des options telles que l'investissement à impact social ou les subventions pour les initiatives de sécurité alimentaire.
- Contrôle continu.

Activité

Business plan pour la sécurité alimentaire

Travaillez en groupe et identifiez les problèmes clés et les solutions potentielles liés à votre étude de cas (annexe fournie).

Élaborer un business plan comprenant les éléments suivants.

1. Déclaration de vision : ce à quoi ressemble la réussite de l'initiative.
2. Objectifs : objectifs spécifiques et mesurables alignés sur des objectifs plus larges en matière de développement durable.
3. Analyse SWOT : identification des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces.
4. Modèle d'entreprise (Business Model Canvas) : un aperçu de la manière dont l'initiative apportera de la valeur.

Activité

Business plan pour la sécurité alimentaire

Key Partners

Who are our significant partners?
Who are our significant suppliers?
What critical activities do our partners perform?
What important resources are we acquiring from our suppliers?

Key Activities

What significant activities do our value propositions require?
Which activities are the primary drivers of customer relationship?
Where does our distribution channel provide value-add?
What are the revenue streams for each channel?

Key Resources

What significant resources do our value propositions require?
Which significant resources do our distribution channels require?
What significant resources do our customer relationships require?
Which significant resources do our revenue streams require?

Value Proportions

What bundles of products and services are we offering to each customer segment?
What value do we deliver to our customers?
Which customer needs are we satisfying?
Which customer problems are we helping to solve?

Customer Relationships

What type of relationships do each of our primary customer segments expect us to build and maintain with them?
Which ones have we established?
How are they integrated with the rest of our business model?
How costly are they?

Channels

Through which channels do our primary customer segments want to be reached?
How are we reaching them now?
How are our channels integrated?
Which channels work best?
Which channels are most cost-efficient?
How are we integrating them with customer routines?

Customer Segments

For whom are we creating value?
Who are our most important customers?

Cost Structure

Which costs are most critical our business structure?
What primary resources are the most expensive?
What primary activities are the most expensive?

Revenue Streams

For what value are our customers willing to pay?
For what value do they currently pay?
How are they currently paying?
What method would they prefer to use for paying?
How much does each revenue stream contribute to overall revenues?

Name of Business Plan:

Business Model Canvas



Activité
Business plan pour la sécurité alimentaire

S

→ Quelles ressources ou capacités uniques notre entreprise possède-t-elle pour améliorer la sécurité alimentaire ?

→ Comment pouvons-nous tirer parti de nos partenariats existants pour améliorer la distribution et l'accès aux denrées alimentaires ?

→ Quelles sont les pratiques réussies que nous avons mises en œuvre par le passé et qui peuvent être reproduites ou étendues ?

W

→ Quels sont les défis internes auxquels nous sommes confrontés et qui peuvent entraver notre capacité à traiter efficacement la question de la sécurité alimentaire ?

→ Comment pouvons-nous améliorer notre efficacité opérationnelle afin de réduire les coûts et d'accroître la disponibilité des denrées alimentaires ?

→ Quelles sont les lacunes en matière de compétences ou de connaissances au sein de notre équipe qui pourraient avoir une incidence sur notre prestation de services ?

O

→ Quels sont les défis internes auxquels nous sommes confrontés et qui peuvent entraver notre capacité à traiter efficacement la question de la sécurité alimentaire ?

→ Comment pouvons-nous améliorer notre efficacité opérationnelle afin de réduire les coûts et d'accroître la disponibilité des denrées alimentaires ?

→ Quelles sont les lacunes en matière de compétences ou de connaissances au sein de notre équipe qui pourraient avoir une incidence sur notre prestation de services ?

T

→ Quels sont les facteurs externes, tels que les ralentissements économiques ou les changements de politique, qui pourraient avoir un impact négatif sur nos activités ?

→ Comment la concurrence et la dynamique du marché affectent-elles notre capacité à proposer des options alimentaires abordables ?

→ Quels défis environnementaux (par exemple, le changement climatique) pourraient menacer notre chaîne d'approvisionnement et notre capacité de production alimentaire ?

EU Food Security HUB

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 6# Entrepreneuriat Économie circulaire

Unité 3# Lancer et développer des entreprises de sécurité alimentaire

Organisation #IASISNGO

ABD GROUP · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Les participants apprendront à mener des **études de marché** approfondies afin d'identifier les **lacunes en matière de sécurité alimentaire** et de comprendre la dynamique de l'offre et de la demande. Cela inclut l'analyse d'indicateurs clés tels que les **fluctuations de prix** et les conditions du marché du travail, qui sont essentiels pour prendre des décisions commerciales en connaissance de cause.
- Les participants feront l'acquisition de connaissances le **respect** des normes **juridiques** et de **sécurité**, essentiel pour travailler dans l'industrie alimentaire.
- Les participants adopteront les **principes de l'agroécologie**.
- La formation encouragera les participants à promouvoir les ventes directes sur les marchés de producteurs ou les plateformes en ligne. Cette approche permet de renforcer les **relations entre producteurs et consommateurs**, de soutenir les économies locales et d'améliorer l'accessibilité des **produits frais**.
- Les participants découvriront l'intégration de la technologie, telle que la **blockchain**, dans les chaînes d'approvisionnement afin d'améliorer la transparence et l'efficacité.

Concepts clés - Introduction à l'unité

- Comment la compréhension de la dynamique des marchés peut-elle améliorer notre capacité à relever efficacement les défis de la sécurité alimentaire ?

- Quelles sont les considérations juridiques qui, selon vous, sont essentielles au lancement d'une entreprise dans le secteur alimentaire ?

- De quelle manière les pratiques agricoles durables peuvent-elles contribuer à la viabilité à long terme d'une entreprise de sécurité alimentaire ?

Concepts clés

Lancer une entreprise de sécurité alimentaire

Analyse des besoins du marché

- Réaliser une étude de marché approfondie : identifier les lacunes en matière de sécurité alimentaire au moyen d'enquêtes et d'entretiens avec les parties prenantes.

- Analyser la dynamique de l'offre et de la demande : comprendre les déficits et les excédents alimentaires potentiels et l'impact des prix sur les ménages.

- Surveiller les marchés pour détecter les signaux d'alerte précoce : suivre les indicateurs tels que les déficits de production et les hausses de prix afin d'anticiper les réactions du marché.

Concepts clés
Lancer une entreprise de sécurité alimentaire

Cadre juridique

- Comprendre l'environnement juridique : choisir la bonne structure organisationnelle (entreprise sociale, association à but non lucratif, etc.) et se conformer à des réglementations telles que les lois sur la sécurité alimentaire.

- Assurer la conformité : élaborer des plans de sécurité alimentaire fondés sur les principes de l'analyse des risques et de la maîtrise des points critiques (HACCP) et procéder à des audits réguliers.

Concepts clés

Lancer une entreprise de sécurité alimentaire

Développer un modèle opérationnel durable

- Gestion des ressources

Mettre en œuvre des pratiques durables : utiliser l'agroécologie pour améliorer la biodiversité et la santé des sols et adopter les principes de l'économie circulaire pour minimiser les déchets.

Organisation de la chaîne d'approvisionnement

- Relancer les méthodes de livraison directe des denrées alimentaires : mettre l'accent sur les chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes qui relient directement les producteurs aux consommateurs.

- Utiliser la technologie : intégrer des applications mobiles et la blockchain pour améliorer l'accès au marché, la transparence et la traçabilité.

Concepts clés
Lancer une entreprise de sécurité alimentaire

Assurer la viabilité financière

Explorez diverses options de financement.

- Les prêts bancaires : courant pour les entreprises établies ayant de solides antécédents financiers.
- La microfinance : prêts sur mesure pour les petits exploitants agricoles, assortis de conditions souples.
- Les subventions gouvernementales : fonds non remboursables pour l'innovation agricole.
- L'investissement à impact : attirez les investisseurs qui se concentrent sur les impacts sociaux et environnementaux en plus des rendements financiers.
- Le financement participatif (crowdfunding) : engagez votre collectif par le biais de plateformes de crowdfunding basées sur la récompense ou l'équité.

Concepts clés
Lancer une entreprise de sécurité alimentaire

Évaluation des stratégies financières

- Trouvez un équilibre entre la rentabilité et l'impact social : utilisez des cadres tels que le retour sur investissement social pour quantifier la valeur sociale par rapport aux investissements.

- Planification de scénarios : prépare-vous aux incertitudes futures en identifiant les facteurs externes, en créant des scénarios plausibles et en élaborant des plans d'action.



Activité

Atelier de collaboration sur les entreprises de sécurité alimentaire

Station d'analyse des besoins du marché

Analyser les défis en matière de sécurité alimentaire que Harvest Hub vise à relever.

Répartissez-vous en petits groupes (4-5 participants) et discutez des questions suivantes.

- Quelles sont les lacunes actuelles en matière de sécurité alimentaire dans votre communauté ?
- Comment la dynamique des marchés locaux affecte-t-elle la disponibilité et l'accès aux denrées alimentaires ?
- Quelles stratégies peuvent être mises en œuvre pour combler les lacunes identifiées ?

Cadre juridique

- Examinez les aspects juridiques du fonctionnement du Harvest Hub.
- Discutez des considérations juridiques essentielles.
- Quels sont les aspects juridiques essentiels qu'une entreprise de sécurité alimentaire doit prendre en compte ?
- Choisissez la bonne structure organisationnelle (par exemple, entreprise sociale ou association à but non lucratif).



Activité

Atelier de collaboration sur les entreprises de sécurité alimentaire

Gestion des ressources

- Thème de discussion : l'utilisation efficace des ressources et pratiques durables au Harvest Hub.
- Activité de groupe : explorer les pratiques efficaces de gestion des ressources.
- Comment les principes de l'agroécologie peuvent-ils améliorer l'efficacité des ressources dans votre entreprise ?
- Quelles pratiques d'économie circulaire peuvent être intégrées dans les opérations ?

Station de viabilité financière

- Thème de discussion : sources de financement et stratégies de durabilité financière pour le Harvest Hub.
- Activité de groupe : analyser les différentes sources de financement.
- Quelles sont les sources de financement les plus adaptées à votre modèle d'entreprise ?
- Comment présenter efficacement votre plan d'entreprise pour attirer des investisseurs ou obtenir des subventions ?

Activité
Atelier de collaboration sur les entreprises de sécurité alimentaire

Analyse des besoins du marché

Cadre juridique

Gestion des ressources

Viabilité financière

Cette publication a été réalisée par l'ONG IASIS dans le cadre du Consortium. mettre en œuvre le projet EU Food Security Hub (Ref : 2022-1-ES01-KA220-VET-000087378). Ce rapport a été réalisé dans le cadre des activités mises en œuvre dans le cadre du Work Package 3 – Cultiver la plante (WP3) dirigé par l'ONG IASIS.

Partenaires du consortium

- *Asociación Bienestar y Desarrollo - ABD (Barcelone, Espagne) - Projet coordinateur*
- *ACRA ETS (Milan, Italie)*
- *IASIS (Athènes, Grèce)*
- *Land Impresa Sociale (Palerme, Italie)*
- *Urgenci (France)*
- *EQU (Espagne)*

De plus amples informations sont disponibles sur le site web : https://eufoodsecurityhub.org/

Auteurs de la publication

Partenaires du consortium
L'équipe du Hub de sécurité alimentaire de l'UE
Catarina Alves, Laura Buehler, Maria Creixell, Marina Fancelli, Mireia Munté Martín, Teresa Peset de ABD
Marco Ferrari, Martina Pedrazzoli, Davide Tuniz, Alessandra Alloni, Lucia Maggioni de l'ACRA
Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi, Nela Pacani de l'IASIS
Giovanni Barbieri, Alejandra Infante de Land Impresa Sociale
François Guiton, Flavia Fattuzo, Samuel Holder du réseau international Urgenci
Laia Perez, Ana Rodriguez de EQU

Conception graphique par ABD
Mise en page par IASIS NGO
Auteur correspondant : ONG IASIS

Funded by the European Union

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Module 7# Formation aux systèmes alimentaires durables

Unité 1# Introduction aux systèmes alimentaires durables

Organisation #URGENCI

ABD Group · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Compétences développées dans le cadre de cette unité

- Comprendre les principes de durabilité dans la production et la consommation alimentaires.
- Prendre en compte l'impact significatif du changement climatique sur les systèmes alimentaires.
- Identifier les défis et fixer des objectifs.
- Analyser les questions complexes liées aux systèmes alimentaires durables.
- Mieux comprendre les différents points de vue dans le domaine des systèmes alimentaires durables.

Concepts clés - PLSA - Partenariats locaux solidaires pour l'agroécologie



Avantages des PLSA

1. **Conservation de la biodiversité :** la diversité des cultures, les cultures mixtes et la réduction des intrants chimiques contribuent à des écosystèmes plus sains.
2. **Santé des sols :** grâce à l'enrichissement en matières organiques, à la réduction de l'érosion et à l'amélioration de la rétention d'eau.
3. **Gestion durable des ressources :** en recourant à des pratiques telles que la rotation des cultures et l'agriculture biologique, on réduit l'impact négatif de l'agriculture.
4. **L'équité sociale :** les PLSA réduisent les disparités sociales en créant des opportunités pour les agriculteurs locaux, en particulier les petites exploitations et les communautés marginalisées. Elles se concentrent souvent sur l'amélioration des conditions de vie et des revenus des agriculteurs, contribuant ainsi à la justice sociale.
5. **Résilience climatique :** les PLSA renforcent la capacité d'adaptation des systèmes agricoles locaux et en réduisant les émissions de gaz à effet de serre.
6. **Préservation de la culture :** les connaissances et les pratiques agricoles traditionnelles sont préservées et célébrées, assurant ainsi la continuité des cultures locales et des traditions alimentaires.

EU Food Security HUB

Contenu vidéo
CSAct ! LSPA

Une brève présentation de l'ASC - Agriculture soutenue par les citoyens - et des PLSA - Partenariats locaux et solidaires pour l'agroécologie – est proposée.

Voir ici :

https://www.youtube.com/watch?v=gdEErSFJ5M8&t=100s

Source : Urgenci TV, Link (EN, sub IT, ES, FR, GR, etc.)

Concepts clés : ASC - Agriculture soutenue par les citoyens

Partenariat collaboratif et **mutuellement bénéfique** entre les **consommateurs** et les **agriculteurs locaux**, par le biais d'**un engagement financier envers une ferme** ou un producteur **local** pour une saison ou une année.

Les consommateurs reçoivent une part régulière des produits de l'exploitation, souvent sous la forme d'un panier ou d'une boîte hebdomadaire ou mensuelle de **produits frais, de saison et cultivés localement**.

Les membres de l'ASC partagent à la fois les bénéfices et les risques de l'agriculture, puisqu'ils soutiennent financièrement l'agriculteur qui, à son tour, leur fournit une source directe **d'aliments frais, de haute qualité et souvent biologiques ou produits de manière durable.**



Teikei, qui signifie "**partenariat" ou "coopération**" en japonais, représente les principes fondamentaux qui sous-tendent la CSA

Promouvoir une approche plus éthique, équitable et durable de la production et de la consommation alimentaires.

Consultez les 10 principes du Teikei ici :
https://urgenci.net/our-guiding-priciples/

EU Food Security HUB

Concepts clés : Rôles et responsabilités au sein de l'ASC / CSA

Membres	Agriculteurs
Engagement financier : les membres s'engagent à payer leur part de l'ASC à l'avance ou en plusieurs fois, ce qui apporte un soutien financier à l'agriculteur au début de la saison.	**Production :** Les agriculteurs sont responsables de la production des aliments. Cela comprend la plantation, la culture, la récolte et, dans certains cas, la transformation et l'emballage des produits.
Distributions régulières : les membres sont responsables de la collecte de leurs parts d'ASC aux endroits et heures désignés. Le ramassage en temps voulu permet de réduire au minimum le gaspillage alimentaire et de maintenir l'efficacité de l'ASC.	**Pratiques durables :** les agriculteurs s'engagent souvent à adopter des pratiques agricoles durables et responsables sur le plan environnemental, qui peuvent inclure des méthodes biologiques, une agriculture à faible impact ou des approches agroécologiques.
Comprendre la saisonnalité : les membres doivent comprendre et accepter que les parts de l'ASC sont basées sur la saisonnalité des cultures. Cela signifie qu'ils reçoivent ce qui est en saison et disponible à la ferme, ce qui peut varier d'une année à l'autre.	**Planification des cultures :** les agriculteurs doivent planifier le calendrier des cultures, les quantités plantées et les variétés afin de répondre aux besoins des membres de l'ASC tout au long de la saison. Ils s'efforcent également de minimiser les déchets et de garantir une gamme variée.
Risques et récompenses partagés : les membres partagent les risques de l'agriculture, tels que les mauvaises récoltes dues aux conditions météorologiques. Ils profitent également des bénéfices d'une récolte réussie. Ce partage des risques fait partie intégrante du modèle.	**Communication :** une communication claire et cohérente avec les membres de l'ASC est essentielle. Les agriculteurs informent les membres de la disponibilité des récoltes, des horaires de ramassage et de tout changement ou défi dans l'exploitation de la ferme.
Commentaires et engagement : les membres sont encouragés à donner leur avis sur les parts de l'ASC, à communiquer leurs préférences et à s'engager auprès de la ferme et des autres membres. La participation active contribue au dynamisme de la communauté de l'ASC.	**Visites de la ferme et formation :** certains agriculteurs organisent des visites d'exploitation, des ateliers ou des événements éducatifs afin de renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté, de fournir des informations sur les pratiques agricoles et d'approfondir le lien entre les membres et l'exploitation.

EU Food Security HUB

Concepts clés - Différences entre les ASC gérées par les agriculteurs et les ASC gérées par les consommateurs

ASC / CSA gérées par un agriculteur		ASC / CSA gérées par les consommateurs
Les agriculteurs ou groupes d'agriculteurs démarrent de manière autonome et gèrent l'ASC, en prenant des décisions concernant les cultures, les pratiques agricoles, les prix et d'autres aspects opérationnels.	**Initiation et leadership**	Les consommateurs ou les membres de la communauté initient et organisent l'ASC, notamment en sélectionnant les agriculteurs locaux et en collaborant avec eux. Les consommateurs jouent un rôle plus important dans l'élaboration de la structure de l'ASC, la sélection des produits et d'autres paramètres.
Les agriculteurs jouent un rôle central dans la prise de décision, notamment en ce qui concerne la sélection des cultures, les pratiques de plantation, la fixation des prix et les méthodes de distribution. Ils ont un plus grand contrôle sur la relation entre l'agriculteur et le consommateur et sur l'orientation générale de l'ASC (en accord avec leur philosophie et leurs pratiques agricoles).	**Prise de décision et contrôle**	Les consommateurs ont une plus grande influence sur la détermination de l'offre de produits et des procédures de fonctionnement de l'ASC. Ils peuvent demander des cultures, des pratiques agricoles ou des variétés de produits spécifiques pour répondre à leurs préférences. Les agriculteurs peuvent adapter leurs pratiques en fonction des demandes des consommateurs.
Donner la priorité à l'autonomie des agriculteurs et à la préservation de leurs valeurs et de leurs pratiques agricoles. Les agriculteurs peuvent avoir davantage voix au chapitre en ce qui concerne le maintien des méthodes d'agriculture biologique ou durable, la diversité des cultures et d'autres décisions liées à l'agriculture.	**Autonomie des agriculteurs**	Les ASC gérées par les consommateurs peuvent se concentrer davantage sur la satisfaction des désirs et des demandes spécifiques des consommateurs. Les agriculteurs de ce modèle peuvent être plus sensibles aux préférences des consommateurs, même si cela implique de modifier leurs pratiques pour répondre à leurs attentes.

Concepts clés - Différences entre les ASC / CSA gérées par les agriculteurs et les ASC / CSA gérées par les consommateurs

	ASC / CSA gérée par un agriculteur :		ASC / CSA gérée par les consommateurs :
Sélection des produits	Sélection des produits en fonction de l'expertise des agriculteurs, du climat local et de la connaissance spécifique du territoire.	⇄	Les organisateurs participent activement à la détermination de l'assortiment de produits, en demandant des cultures ou des produits spécifiques correspondant à leurs préférences culinaires et à leurs besoins diététiques.
Approche de marché	Mise en valeur de l'identité de l'exploitation et du caractère unique de ses produits, tout en établissant des relations avec les consommateurs qui partagent les valeurs de l'exploitation et sont prêts à accepter la diversité des cultures locales.	⇄	Les ASC / CSA peuvent adopter une approche axée sur le marché, en répondant à la demande et aux préférences des consommateurs. L'accent peut être mis sur la fourniture aux consommateurs de produits qu'ils preferent.

Il n'existe pas d'approche unique, les ASC peuvent varier considérablement dans leur structure et leurs pratiques. Le choix entre une ASC / CSA gérée par les agriculteurs et une ASC / CSA gérée par les consommateurs dépend des **objectifs et des priorités** des agriculteurs et des consommateurs, ainsi que du **contexte local** et de la **dynamique collective locale**.

EU Food Security HUB

Modèle de mise en place du partenariat d'ASC



Lien vers le modèle Canva

- **Questions pour guider l'activité :** Quels sont les acteurs à impliquer ? Quelles sont les étapes de la constitution de l'ASC ? Comment peut-on faciliter la prise de décision et les processus participatifs ? **Vous pouvez toujours vous inspirer d'une bonne pratique locale** !

Concepts clés - Citoyenneté alimentaire

La citoyenneté alimentaire est un concept qui va au-delà du simple fait de consommer de la nourriture. Elle englobe **un rôle plus large et plus actif dans le système alimentaire et la société**. La citoyenneté alimentaire consiste à reconnaître qu'en tant qu'individus et communautés, nous avons des **droits, des responsabilités** et **le pouvoir** de façonner la manière dont les aliments sont produits, distribués et consommés.



Source : Link Image par macrovector sur Freepik

La citoyenneté alimentaire **encourage une approche plus engagée et plus consciente des choix et des actions en matière d'alimentation**. Elle reconnaît que **l'alimentation n'est pas seulement une expérience personnelle et culturelle**, mais aussi une **responsabilité collective.** En adoptant le concept de citoyenneté alimentaire, les individus et les communautés peuvent travailler ensemble pour créer un **système alimentaire** plus **équitable, plus durable et plus juste**.

Concepts clés - Citoyenneté alimentaire

1. **Sensibilisation à l'alimentation :** les citoyens de l'alimentation sont informés, ils comprennent les implications environnementales, sanitaires et sociales de leurs choix alimentaires.
2. **Défense des consommateurs :** les citoyens de l'alimentation défendent des politiques et des pratiques qui favorisent la durabilité, l'équité et la transparence (en soutenant la production alimentaire bio et locale et en participant à des mobilisations citoyennes autour de l'alimentation).
3. **Engagement communautaire :** participation active aux systèmes alimentaires locaux, en soutenant les jardins communautaires et en participant aux marchés de producteurs, par exemple.
4. **Pratiques durables** : les citoyens de l'alimentation donnent la priorité à la durabilité dans leurs choix alimentaires, en soutenant l'agriculture biologique, la réduction des déchets alimentaires et la consommation responsable.
5. **Action civique :** s'engager auprès des décideurs politiques et plaider pour des politiques qui soutiennent l'agriculture durable, la sécurité alimentaire et l'accès équitable à l'alimentation.

Concepts clés - Citoyenneté alimentaire

6. Éducation et partage des connaissances : les citoyens de l'alimentation cherchent à s'éduquer et à éduquer les autres sur les questions liées à l'alimentation, en partageant les connaissances et informations.

7. Soutien aux économies locales : ils soulignent l'importance des systèmes alimentaires locaux pour renforcer la résilience des communautés et réduire l'empreinte carbone associée au transport des denrées alimentaires.

8. Préservation de la culture : reconnaître l'importance culturelle et sociale de l'alimentation en préservant les connaissances, les recettes et les coutumes.

9. Justice alimentaire : la garantie, à tous, d'un accès équitable à une alimentation nourricière, culturellement appropriée et durable.

10. Solidarité avec les producteurs de denrées alimentaires : valoriser le travail des agriculteurs, des ouvriers agricoles et des producteurs de denrées alimentaires et soutenir une rémunération équitable et un traitement éthique pour les personnes impliquées dans la production de denrées alimentaires.

Funded by
the European Union

EU Food Security HUB

Lot de travail 3

La culture de la plante

Un MOOC intersectoriel sur l'EFP destiné aux professionnels de l'EFP et aux praticiens dans le domaine des initiatives de sécurité alimentaire ciblant les personnes à risque d'exclusion sociale.

Cette publication a été cofinancée par le programme de financement Erasmus+ KA220-VET Cooperation partnerships in vocational education and training. Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Union européenne. Le contenu de cette publication représente le point de vue des auteurs et relève de la seule responsabilité du projet HUB de sécurité alimentaire de l'UE.
Il ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'Union européenne.

ABD GROUP · Erasmus+ · ACRA · EQU Estratègies de Qualitat Urbana · land · URGENCI · iasis

Cette publication a été réalisée par l'ONG IASIS dans le cadre du Consortium. mettre en œuvre le projet EU Food Security Hub (Ref : 2022-1-ES01-KA220-VET-000087378). Ce rapport a été réalisé dans le cadre des activités mises en œuvre dans le cadre du Work Package 3 - Growing the plant (WP3) dirigé par l'ONG IASIS.

Partenaires du consortium

- *Asociación Bienestar y Desarrollo - ABD (Barcelone, Espagne) - Projet coordinateur*
- *ACRA ETS (Milan, Italie)*
- *IASIS (Athènes, Grèce)*
- *Land Impresa Sociale (Palerme, Italie)*
- *Urgenci (France)*
- *EQU (Espagne)*

De plus amples informations sont disponibles sur le site web : https://eufoodsecurityhub.org/

Auteurs de la publication

Partenaires du consortium
L'équipe du Hub de sécurité alimentaire de l'UE
Catarina Alves, Laura Buehler, Maria Creixell, Marina Fancelli, Mireia Munté Martín, Teresa Peset de ABD
Marco Ferrari, Martina Pedrazzoli, Davide Tuniz, Alessandra Alloni, Lucia Maggioni de l'ACRA
Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi, Nela Pacani de l'IASIS
Giovanni Barbieri, Alejandra Infante de Land Impresa Sociale
François Guiton, Flavia Fattuzo, Samuel Holderfrom Urgenci
Laia Perez, Ana Rodriguez de EQU

Funded by the European Union

Conception graphique par ABD
Mise en page par l'ONG IASIS
Auteur correspondant : ONG IASIS