



Work Package 3 Cultiver la plante

Le projet EU FOOD SECURITY HUB est cofinancé par l'Union européenne. Les opinions et points de vue exprimés dans ce projet sont ceux des entités partenaires et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ni ceux du Service espagnol d'internationalisation de l'éducation (SEPIE). Ni l'Union européenne ni l'Agence nationale SEPIE ne peuvent en être tenues responsables.



iasis



Table des matières

Introduction	8
Liste d'activités brise-glace	12
Brise-glace 1 - Deux vérités, un mensonge	12
Brise-glace 2 - Le jeu des noms	13
Brise-glace 3 - Relais du réseau alimentaire	14
Brise-glace 4 - Speed Dating sur les compétences et les besoins	15
Brise-glace 5 - L'arbre de la mise en réseau	16
Brise-glace 6 - Débat sur la lutte contre la faim	17
Brise-glace 7 - Lasagnes humaines	18
Brise-glace 8 - Créer une peinture	19
Brise-glace 9 - Bingo sur l'alimentation humaine dans l'UE	19
Brise-glace 10 - Mon N.O.M.	20
Module de formation 1	22
Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires	22
Unité de formation n° 1 - Sélection des producteurs conformément aux exigences de durabilité pour l'approvisionnement des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires	23
Unité de formation n° 2 - Planification efficace et compétences organisationnelles des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires	26
Unité de formation n° 3 - Engagement collaboratif avec les partenaires éducatifs et sociaux dans les programmes de sécurité alimentaire	31
Module de formation 2	35
Gestion d'équipe inclusive	35
Unité de formation n° 1 - Stéréotypes	36
Unité de formation n° 2 - Lutter contre le discours de haine et promouvoir la communication inclusive	42
Unité de formation n° 3 - Apprendre à prévenir et à gérer les conflits	48
Module de formation 3	57
Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle	57
Unité de formation n° 1 - Compétences transversales de base pour une bonne performance professionnelle	58
Unité de formation n°2 - Compétences transversales avancées pour une bonne performance professionnelle	65
Unité de formation n°3 - Boucler la boucle : Construire son image professionnelle	68
Module de formation 4	73

Sensibilisation et mobilisation citoyenne	73
Unité de formation n° 1 - Constitution d'un groupe : leadership et autonomisation en vue de la mobilisation citoyenne	74
Unité de formation n°2 - Désirs, changement, imagination : auto-activation et activation de la communauté	80
Unité de formation n°3 - Les récits : se créer et communiquer	84
Module de formation 5	90
Les solutions de l'économie circulaire	90
Unité de formation n° 1 - Introduction à l'économie circulaire	91
Unité de formation n°2 - Systèmes alimentaires circulaires dans les villes	95
Unité de formation n° 3 - Emplois verts dans l'économie circulaire	99
Module de formation 6	102
L'esprit d'entreprise	102
Unité de formation n° 1 - Introduction à l'entrepreneuriat dans le domaine de la sécurité alimentaire	103
Unité de formation n° 2 - Élaboration d'un business plan pour la sécurité alimentaire	107
Unité de formation n° 3 - Lancer et développer des entreprises de sécurité alimentaire	115
Module de formation 7	121
Les systèmes alimentaires durables	121
Unité de formation n° 1 - Introduction aux systèmes alimentaires durables	122
Unité de formation n°2 - Changement climatique et systèmes alimentaires	129
Unité de formation n° 3 - Chaîne d'approvisionnement et consommation alimentaires durables	137
Module de formation 8	146
Les systèmes agricoles durables	146
Unité de formation #Unité 1 : Introduction aux exploitations agricoles durables	147
Unité de formation n° 2 - Systèmes de certification et production agricole	156
Unité de formation n° 3 - Relations entre les producteurs agricoles et les consommateurs	164
Annexes	170
Module 1 : Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires	171
Annexe 1 : Tableau de recoupement	171
Annexe 2 : Unité d'évaluation 1	172
Annexe 3 : Unité d'évaluation 2	174
Annexe 4 : Unité d'évaluation 3	176
Module 2 : Gestion d'équipe inclusive	178
Annexe 1 : Unité d'évaluation 1	178
Annexe 2 : Unité d'évaluation 2	179
Annexe 3 : Scénarios suggérés pour le jeu de rôle :	180

Annexe 4 : Unité d'évaluation 3	181
Module 3 : Formation et insertion professionnelle Orientation	182
Annexe 1 : Compétences de l'EVI	182
Annexe 2 : Fiches de situation	183
Annexe 3 : Profils de personnages et scénarios sur le lieu de travail	185
Annexe 4 : Jeu de rôle sur l'adaptabilité et la responsabilité	191
Annexe 5 : Unité d'évaluation 1	199
Annexe 6 : Atteindre l'île	201
Annexe 7 : Unité d'évaluation 2	203
Annexe 8 : activité "Elevator Pitch"	205
Annexe 9 : Unité d'évaluation 3	206
Module 4 : Sensibilisation et activation de la communauté	207
Annexe 1 : Compétences en matière de leadership	207
Annexe 2 : Unité d'évaluation 1	209
Module 5 : Économie circulaire	210
Annexe 1 : Unité d'évaluation 1	210
Annexe 2 : Unité d'évaluation 2	212
Annexe 3 : Unité d'évaluation 3	214
Module 6 : L'esprit d'entreprise	215
Annexe 1 : Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire	215
Annexe 2 : Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire	217
Annexe 3 : Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire	219
Annexe 4 : Unité d'évaluation 1	221
Annexe 5 : modèle de plan d'activités pour la sécurité alimentaire	222
Annexe 6 : Modèle d'analyse SWOT	224
Annexe 7 : unité d'évaluation 2	225
Annexe 8 : Unité d'évaluation 3	226
Module 7	227
Annexe 1 : unité d'évaluation 1	227
Annexe 2 : unité d'évaluation 2	228
Annexe 3 : Cycle de vie du yaourt à la fraise	229
Annexe 4 : Impacts du changement climatique : régions	231
Annexe 5 : Unité d'évaluation 3	237
Module 8	238
Annexe 1. 5 Principes de la FAO pour une production agricole durable et politiques et stratégies clés	238
Annexe 2 : unité d'évaluation 1	242
Annexe 3: certifications spécifiques en Espagne, en Grèce, en France et en Italie.	243
Annexe 4. Protocole de base hypothétique pour le jeu de rôle : visite de ferme par la commission de garantie	248
Annexe 5. Matériel de jeu de rôle Visite de ferme par le comité de garantie	251
Annexe 6. Études de cas sur les systèmes de garantie participatifs	259
Annexe 7 : unité d'évaluation 2	262
Annexe 8. Mettons en place un modèle CSA	264
Annexe 9. Unité d'évaluation 3	270

Cette publication a été cofinancée par le programme de financement Erasmus+ KA220-VET Partenariats de coopération pour l'Enseignement et la formation professionnels. 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.



Introduction

Introduction

La boîte à outils intersectorielle sur l'enseignement et la formation professionnels est une ressource conçue pour soutenir les professionnels de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) à travers l'Europe. Cette boîte à outils vise à améliorer les aptitudes et les compétences des formateurs impliqués dans les initiatives locales de sécurité alimentaire, l'agriculture sociale et l'intégration des personnes menacées d'exclusion sociale.

Utilisateurs cibles

La boîte à outils est destinée à un large éventail d'utilisateurs, notamment:

- Les formateurs de l'EFP : Personnes chargées de dispenser des programmes de formation.
- Les établissements d'enseignement : Écoles et universités axées sur la formation professionnelle.
- Les organisations de la société civile (OSC) : les collectifs travaillant sur des questions sociales et sur le développement de la communauté.
- L'administration publique : les organismes gouvernementaux impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques.
- Les entreprises sociales : les organisations qui donnent la priorité à l'impact social plutôt qu'à la recherche du profit.

Objectifs

Les principaux objectifs de la boîte à outils intersectorielle sur l'EFP sont les suivants :

- Améliorer les compétences professionnelles :
Fournir aux formateurs de l'EFP des ressources complètes qui améliorent leurs capacités d'enseignement et leurs connaissances en matière de sécurité alimentaire et de pratiques durables;
- Promouvoir des pratiques inclusives :
Favoriser la compréhension des méthodes de gestion d'équipe inclusives et des stratégies de mobilisation citoyenne qui responsabilisent les groupes marginalisés;

- Soutenir les initiatives locales :
Fournir aux professionnels les outils nécessaires à la mise en œuvre de programmes efficaces de sécurité alimentaire locale et d'initiatives d'agriculture sociale;
- Faciliter la collaboration :
Encourager les partenariats entre les établissements d'enseignement, l'administration publique et les entreprises sociales afin d'adopter une approche plus intégrée pour relever les défis de la sécurité alimentaire.

Concepts clés inclus

La boîte à outils comprend plusieurs modules de formation qui couvrent des domaines essentiels pour développer des programmes de sécurité alimentaire efficaces et renforcer les capacités professionnelles. Les principaux concepts sont organisés en modules de formation spécifiques :

1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires
2. Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle
3. Esprit d'entreprise dans la sécurité alimentaire
4. Systèmes agricoles durables
5. Systèmes alimentaires durables
6. Sensibilisation et action citoyenne
7. Solutions pour l'économie circulaire
8. Gestion d'équipe inclusive

Conclusion - Comment utiliser la boîte à outils

La boîte à outils intersectorielle pour l'EFP est un guide pratique destiné aux formateurs en EFP qui souhaitent améliorer leurs formations dans le cadre d'initiatives locales de sécurité alimentaire. Les utilisateurs sont encouragés à:

1. **Explorer les modules** : se familiariser avec le contenu de chaque module, en se concentrant sur les domaines les plus pertinents par rapport à leurs besoins de formation ou aux objectifs de leur organisation;
2. **Mettre en œuvre des sessions de formation** : utiliser les ressources fournies pour concevoir des sessions de formation attrayantes qui intègrent les meilleures pratiques en matière de durabilité, d'entrepreneuriat et d'engagement citoyen;

3. **Collaborer avec des pairs :** s'engager avec d'autres professionnels de l'EFP par le biais d'ateliers ou de discussions afin de partager les expériences, les défis et les solutions liés à la mise en œuvre des concepts de la boîte à outils;
4. **Évaluer les résultats :** après avoir organisé des sessions de formation, évaluer l'efficacité de la boîte à outils en recueillant les commentaires des participants afin d'affiner continuellement leur approche.





Brise-glace

Liste d'activités brise-glace

Cette section est conçue pour fournir des activités pratiques pour les sessions de formation sur la sécurité alimentaire de l'UE. Nous proposons des brise-glace efficaces, concis et faciles à mettre en œuvre. Notre objectif est de constituer une collection variée de 10 brise-glace polyvalents qui peuvent être adaptés à des groupes de tailles et de contextes différents.



Brise-glace 1 - Deux vérités, un mensonge

Description de l'activité brise-glace : Chaque participant réfléchit à trois affirmations le concernant : deux vraies et une fausse. Il les partage ensuite avec le groupe et les autres doivent deviner le mensonge.

Objectif : Les objectifs de ce brise-glace sont de permettre une connexion personnelle entre les participants par l'identification d'intérêts et d'activités communs, d'une manière amusante qui permet de créer un environnement détendu et de minimiser l'effet de la nervosité et de la timidité qui peuvent marquer les premières rencontres.

Durée : La durée de l'activité brise-glace dépend du nombre de personnes présentes dans la salle. L'estimation est de 2 minutes par personne plus 2 minutes pour l'introduction à l'activité.

Matériel nécessaire : Aucune ressource matérielle n'est nécessaire

Instructions :

1. Introduction : L'animateur explique les règles du jeu aux participants.
2. Création de déclarations : chaque participant réfléchit à trois affirmations le concernant. Deux de ces affirmations doivent être vraies et une doit être un mensonge. Les affirmations peuvent porter sur n'importe quoi, comme des expériences personnelles, des passe-temps, des réalisations ou des centres d'intérêt.
3. Partage avec le groupe : un par un, chaque participant partage ses trois affirmations avec le groupe, sans révéler lesquelles sont vraies ou fausses.

4. Deviner : le reste du groupe essaie de deviner laquelle des trois affirmations est le mensonge. Une fois que le groupe a deviné, les participants révèlent quelle est l'affirmation mensongère.
5. Clôture : à la fin, les participants peuvent consacrer un peu plus de temps à expliquer les affirmations vraies de manière plus détaillée, afin de poursuivre la conversation et d'établir des liens.

Brise-glace 2 - Le jeu des noms

Description du brise-glace : Chaque participant doit dire son nom ainsi qu'un adjectif positif commençant par la même lettre que son nom (par exemple, "John le joyeux" ou "Claire la créative"). Chaque personne suivante répète les noms et les adjectifs précédents avant d'ajouter les siens.

Objectif : L'objectif de ce jeu rapide est d'aider à la mémorisation des noms tout en créant une atmosphère positive et énergique. Il encourage également la créativité et la stimule, laissant les participants détendus et motivés.

Durée : La durée de l'activité brise-glace dépend du nombre de personnes présentes dans la salle. L'estimation est de 1 minute par personne, plus 2 minutes pour l'introduction de l'activité. Cependant, s'il y a beaucoup de participants, comme chacun doit répéter tout ce qui précède, la durée peut augmenter.

Matériel nécessaire : Aucun matériel ou ressource n'est nécessaire

Instructions :

1. Introduction : l'animateur explique les règles du jeu aux participants.
2. Première personne : le premier participant prononce son nom et l'adjectif à haute voix. Par exemple, "Je suis la Jeanne la jolie".
3. La personne suivante répète et ajoute : le deuxième participant répète le nom et l'adjectif de la première personne, puis ajoute les siens. Par exemple : "Voici Jeanne la jolie et je suis Carlos le créatif". Chaque personne suivante doit répéter tous les noms et adjectifs précédents avant d'ajouter les siens. Le défi augmente au fur et à mesure que l'on ajoute des noms, ce qui oblige les participants à être attentifs et à se souvenir de la séquence.

Brise-glace 3 - Relais du réseau alimentaire

Description de l'activité brise-glace : Une brève introduction interactive et physique pour démontrer la manière dont nous sommes tous interconnectés par l'alimentation et les systèmes alimentaires.

Objectif : L'objectif est 1) de dynamiser le groupe et d'apporter une activité physique à une formation et 2) de représenter visuellement la façon dont nous sommes connectés par le biais d'une activité amusante.

Durée : En règle générale, cela ne devrait pas prendre plus de 10 à 15 minutes.

Matériel nécessaire : 1) un grand espace ouvert (ou à l'extérieur, si le temps le permet) et 2) une pelote de ficelle ou de fil.

Introductions

1. Rassemblez les participants et expliquez brièvement le but du jeu : "Nous jouons tous un rôle dans un système alimentaire plus vaste qui est interconnecté - comme une toile ! Ce jeu brise-glace nous aidera à explorer comment nous sommes tous liés dans le monde des systèmes alimentaires durables".
2. Demandez à chacun de réfléchir à un sujet lié à l'alimentation (production alimentaire, transport, déchets, santé des sols, etc.) qui lui tient à cœur ou qui le passionne.
3. Demandez à tous les participants de former un grand cercle. Donnez la pelote de laine à un participant. Cette personne tiendra l'extrémité du fil et lancera la pelote à quelqu'un d'autre dans le cercle, mais elle devra d'abord dire quelque chose en rapport avec le système alimentaire (par exemple, "Je me préoccupe des déchets alimentaires", "Je suis passionné par l'agriculture locale" ou "Je me concentre sur la santé des sols"). Après avoir dit leur mot, ils lancent la pelote de laine à quelqu'un d'autre dans le cercle, en gardant une partie de la ficelle dans leur main. La personne qui reçoit la pelote doit également dire quelque chose en rapport avec le système alimentaire et lancer la pelote à quelqu'un d'autre.
4. Au fur et à mesure que le jeu progresse, un réseau de fils se forme à travers le cercle. Chaque personne doit attraper et passer le fil tout en

établissant un lien avec un aspect différent du système alimentaire (par exemple, "Je me soucie de la réduction des emballages alimentaires" ou "Je m'intéresse aux régimes alimentaires à base de plantes").

5. La balle peut être lancée plusieurs fois jusqu'à ce que tout le monde ait eu l'occasion de parler et de relier les fils. À la fin, vous aurez une toile visible de fils interconnectés.
6. Une fois que tout le monde a eu l'occasion de s'exprimer, demandez-leur d'observer le "réseau alimentaire" qui s'est formé. Discutez brièvement du symbolisme de la toile : comment les différents aspects du système alimentaire sont interconnectés et comment les actions de chacun, aussi petites soient-elles, ont un impact sur le système dans son ensemble. Soulignez l'importance de la collaboration, de la durabilité et de la façon dont chaque partie du système joue un rôle dans la mise en place d'un système alimentaire plus sain et plus durable.

Brise-glace 4 - Speed Dating sur les compétences et les besoins

Description de l'activité brise-glace : Cette activité est conçue pour faire correspondre les personnes à leurs besoins en offrant à tous les participants la possibilité d'exprimer leurs compétences et leurs besoins et d'essayer de les mettre en relation en vue d'un échange.

Objectif : L'objectif est de permettre aux gens de discuter de leurs expériences au sein de leurs réseaux et organisations et de faire connaissance. Il soutient également l'échange et le renforcement entre les organisations partenaires en partageant les compétences et les besoins et en offrant des opportunités de suivi futur (sur des projets, des initiatives ou des événements).

La durée : La collecte des compétences et des besoins ne prend que quelques minutes, cinq minutes au maximum. L'action de suivi, ou "appariement", peut être adaptée à l'événement, mais peut durer jusqu'à 15 minutes environ.

Matériel nécessaire : Des post-it et un tableau blanc (ou simplement le mur), ainsi que des marqueurs et des badges.

Instructions :

1. Expliquez les règles du jeu. Chaque participant doit inscrire ses aptitudes ou compétences sur un post-it, avec son nom. Ils écriront ensuite leurs besoins (personnels, organisationnels, réseau, etc.) sur un autre post-it. Divisez un tableau blanc ou un mur en deux sections pour chacun.
2. Demandez aux participants d'examiner le mur à la recherche d'une "correspondance" appropriée et de passer 5 minutes à échanger avec un autre participant sur la manière de répondre à ses besoins.
3. Encouragez au moins deux tours de table afin que chacun ait l'occasion d'être du côté de la réception des besoins et du côté de l'apport de compétences dans le cadre de l'échange.

Brise-glace 5 - L'arbre de la mise en réseau

Description du brise-glace : Les participants créent un "arbre" visuel dont chaque branche représente une compétence ou un intérêt différent. Ils inscrivent leur nom sur une feuille attachée à la branche qui correspond à leur compétence ou à leur intérêt.

Objectif : Cette activité brise-glace vise à présenter visuellement les compétences et intérêts divers des participants, afin de promouvoir la mise en réseau et la collaboration entre les participants.

Durée de l'activité : Cette activité dure généralement de 15 à 20 minutes.

Matériel nécessaire : grandes feuilles de papier ou paperboard, marqueurs et notes autocollantes ou feuilles prédécoupées pour les noms.

Instructions

1. Introduction : expliquez l'objectif de l'arbre de réseautage et la manière dont il aidera les participants à se connecter sur la base d'intérêts ou de compétences partagés.
2. Création de l'arbre : dessinez un grand tronc d'arbre au tableau et identifiez les branches en fonction des compétences ou des centres

d'intérêt (par exemple, "Marketing", "Prise de parole en public", "Cuisine").

3. Ajout des feuilles : les participants écrivent leur nom sur des notes autocollantes ou des feuilles et les placent sur les branches correspondant à leurs compétences/intérêts.
4. Mise en réseau : encouragez les participants à se promener, à lire les feuilles des autres et à engager des conversations sur la base d'intérêts communs ou de compétences identifiées sur l'arbre.

Brise-glace 6 - Débat sur la lutte contre la faim

Description du brise-glace : les participants sont divisés en deux équipes et doivent débattre d'un sujet lié à l'alimentation, tel que "Les aliments biologiques valent-ils leur prix élevé ?" ou "Faut-il interdire les fast-foods ?" Chaque équipe prépare des arguments en faveur de la position qui lui a été attribuée avant de les présenter au groupe.

Objectif : cette activité brise-glace favorise la pensée critique, le travail d'équipe et les compétences de communication tout en engageant les participants dans des discussions sur des questions alimentaires pertinentes qui peuvent conduire à des conversations plus approfondies sur les valeurs et les préférences personnelles en matière d'alimentation.

Durée de l'activité : l'activité dure généralement de 20 à 30 minutes, ce qui laisse du temps pour la préparation et les présentations.

Matériel nécessaire : une liste de sujets de débat liés à l'alimentation et un chronomètre pour noter le temps de parole (facultatif).

Instructions

1. Expliquez les règles du débat et divisez les participants en deux équipes.
2. Choix du sujet : présentez aux deux équipes un sujet de débat lié à l'alimentation et donnez-leur quelques minutes pour préparer leurs arguments.
3. Débat : chaque équipe présente ses arguments à tour de rôle, en limitant le temps de parole de chaque orateur afin de garantir l'équité.

4. Déclarations finales : après la présentation des deux parties, prévoyez une brève période de réfutation au cours de laquelle les équipes peuvent répondre aux points soulevés par l'autre.
5. Vote : concluez en demandant aux participants de voter pour l'équipe qui a présenté l'argument le plus fort, en soulignant que l'objectif est de favoriser la discussion plutôt que de créer un conflit.

Brise-glace 7 - Lasagnes humaines

Description du brise-glace : chaque participant reçoit le nom d'un ingrédient pour faire des lasagnes qui est fixé sur son dos. En posant des questions oui/non aux autres participants, il doit trouver quel est l'ingrédient et lorsque le formateur donne le feu vert, les ingrédients doivent être combinés dans l'ordre donné.

Objectif : jeu à haute énergie pour aider les participants à se sentir plus à l'aise dans un nouveau groupe.

Durée de l'activité : l'activité dure généralement de 15 à 20 minutes, ce qui laisse du temps pour la préparation et les présentations.

Matériel nécessaire : feuilles de papier (ou post it) avec le nom des ingrédients ou des photos de ceux-ci.

Instructions

1. Collez un carton étiqueté (avec les ingrédients des lasagnes) sur le dos de la chemise de chacun (par exemple, le mot "viande" imprimé sur un carton). Demandez à chaque joueur de se déplacer en posant des questions oui/non pour trouver l'ingrédient des lasagnes qui se trouve sur son dos.
2. Expliquez l'ordre correct des ingrédients d'une lasagne humaine : viande, oignon, ail, tomate, sucre, persil frais, feuilles de basilic, sel, poivre noir, nouilles de lasagne, fromage parmigiano, mozzarella, sauce béchamel et donnez l'ordre de départ : "J'ai faim ! Mangeons !" Chacun doit trouver l'ingrédient qu'il représente et en trouver suffisamment pour former une lasagne humaine complète.
3. Le formateur peut demander aux participants de donner leur avis sur le jeu.

4. Comment le fait de ne pas pouvoir voir votre carte a-t-il affecté votre communication ? Quelle stratégie avez-vous utilisée pour créer des lasagnes ? Quand votre communication a-t-elle été efficace ? Quand ne l'était-elle pas ? Quel est l'exemple d'un moment dans le monde réel où vous disposez d'informations limitées sur quelque chose ?

Brise-glace 8 - Créer une peinture

Description du brise-glace : créer des scènes collectives à partir d'une consigne donnée à un individu à l'insu des autres participants et voir comment elle est interprétée et complétée par les autres.

Objectif : dynamiser le groupe et apporter de l'activité physique à une formation et voir visuellement comment chacun peut contribuer à un objectif de groupe commun par le biais d'une activité amusante.

Durée de l'activité : environ 10 à 15 minutes, en fonction du nombre et de la créativité des participants.

Matériel nécessaire : rien. Nécessite par contre un espace adéquat

Instructions

Il est demandé à un participant de représenter avec son corps les détails d'une situation (par exemple, un supporter criant dans un stade, un passager dans le métro, une personne choisissant un produit au supermarché). Ensuite, l'un après l'autre, les autres participants composent l'image générale selon leur interprétation. Il n'est donc pas évident qu'en partant du passager dans le métro, vous finirez par prendre une photo d'un wagon de métro avec des passagers.

Brise-glace 9 - Bingo sur l'alimentation humaine dans l'UE

Description du brise-glace : Les participants se déplacent au hasard dans la salle et posent aux autres participants les questions posées par l'animateur. Leur objectif est de trouver au moins un participant répondant positivement

à toutes les questions. En se déplaçant, les participants doivent répéter leur nom et peuvent se présenter aux autres.

Objectif : Cette activité brise-glace aide les participants à faire connaissance et à se familiariser avec les noms de chacun. De plus, comme elle nécessite de se lever et de se déplacer continuellement dans l'espace, il peut être utile de l'utiliser comme activité de stimulation de l'énergie.

Durée : Elle dépend du groupe. La durée suggérée pour un groupe de 20 personnes est de 15 à 20 minutes.

Matériel nécessaire : Voici une liste de questions différentes, mais n'hésitez pas à la modifier en fonction des intérêts, de la cohorte d'âge, du contexte du groupe, etc.

- Qui a assisté à un concert au cours du dernier mois ?
- Qui a participé à un autre échange ou programme international ?
- Qui préfère la montagne à la plage pour ses vacances ?
- Qui a déjà goûté à des aliments "étranges" ou "exotiques" ?
- Qui a vécu dans un autre pays pendant plus de 6 mois ?
- Qui a changé de coiffure le mois dernier ?
- Qui aime lire dans les toilettes ?
- Qui a travaillé avec une école ou un centre éducatif ?
- Qui pratique le yoga ?
- Qui achète des vêtements dans des magasins de seconde main ?
- Qui fait souvent ses achats sur les marchés locaux ou dans les coopératives agricoles ?
- Qui est végétalien ou végétarien ?
- Qui a déjà voyagé sur les cinq continents ?
- Qui peut parler plus de trois langues ?
- Qui a des animaux qui ne sont ni un chat ni un chien ?
- Qui n'est jamais allé en Italie ?
- Qui sait faire pousser des plantes ?
- Qui collectionne les objets "bizarres" ?

La feuille proprement dite se trouve ici : [Bingo humain - brise-glace.doc](#)

Instructions

L'animateur doit expliquer l'activité et fournir à chaque participant une copie imprimée des questions, ainsi qu'un crayon pour écrire les noms des autres participants. Il communiquera le temps disponible pour le brise-glace et répondra à tout doute éventuel. Une fois que 10 à 15 minutes se seront écoulées, l'animateur demandera qui est le participant qui a donné les réponses les plus positives et si certains ont trouvé quelque chose d'intéressant à propos d'une autre personne, et il les encouragera à partager leurs expériences.

Brise-glace 10 - Mon N.O.M.

Description du brise-glace : Ce brise-glace encourage les participants à se présenter de manière créative en utilisant les lettres de leur prénom pour partager des faits intéressants les concernant. Il permet d'établir des relations, d'améliorer la rétention des noms et de créer un environnement amusant et engageant.

Objectif : cette activité brise-glace aidera les participants à faire connaissance et à se familiariser avec leurs noms respectifs.

Durée : la durée dépend de la taille du groupe, mais chaque participant doit avoir suffisamment de temps pour partager son acronyme. Dans un groupe de 20 participants, une durée de 25 à 30 minutes est recommandée.

Matériel nécessaire : Aucun matériel n'est nécessaire.

Instructions : L'animateur donne aux membres du groupe 3 à 5 minutes pour réfléchir à des faits intéressants correspondant aux lettres de leur prénom. Chaque participant partage son acronyme avec le reste du groupe.

Un exemple :

Bonjour, je suis Claire.

C comme chevaux, mon animal préféré.

L comme lire, mon activité préférée.

A comme Australie, le pays où je me trouve actuellement.

I comme interprète, le métier dont je rêve.

R comme Rome, une ville que j'aimerais visiter.

E est pour l'exercice, que je fais cinq fois par semaine.

Module de formation 1

Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires

Unité de formation n° 1 - Sélection des producteurs conformément aux exigences de durabilité pour l'approvisionnement des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires

Objectif

Cette unité de formation se concentre principalement sur l'apprentissage par l'activité, avec une application pratique ultérieure du cadre théorique sous-jacent. Elle comprend les fondements des pratiques alimentaires durables à travers la définition des critères les plus pertinents dans ce domaine ; un guide complet pour développer (1) une analyse significative sur leur projet de souveraineté et de sécurité alimentaires et (2) un processus de cartographie façonné par les critères de durabilité pour l'identification des producteurs. La section pratique est conçue pour mettre en pratique les connaissances acquises en organisant une politique d'achat adaptée aux besoins spécifiques du programme.

Résultats attendus

1. Fournir aux gestionnaires, aux coordinateurs et aux directeurs les connaissances, les outils et les méthodologies nécessaires à l'élaboration d'une stratégie d'achat gérable et durable.
2. Leur permettre d'évaluer de manière critique les besoins et les priorités du programme ou de l'initiative.
3. Donner les moyens d'identifier des initiatives de production alimentaire durables, culturellement et socialement inclusives, à proximité.
4. 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.
5. Faciliter l'adaptation des besoins au contexte local de la production durable.

Durée de l'accord

2 heures

Matériaux

- Accès à l'Internet
- Matériel de communication
- Informations sur le budget
- Fiches de critères de sélection
- Fiches d'information à l'intention des producteurs
- Espace de réunion
- Imprimantes et papier
- Tableau de recoupement

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION

Le formateur doit expliquer les définitions de la durabilité, de la production locale et saisonnière, de la production biologique (écologique), des produits de l'économie sociale et solidaire, de l'impact social positif de l'alimentation, de la récupération et de l'utilisation des aliments, de l'interculturalité ou de l'alimentation culturellement appropriée, de l'alimentation saine, de l'accessibilité.

BLOC 2 - CRÉATION D'UNE POLITIQUE D'ACHAT DURABLE

Le formateur passe en revue certains des aspects les plus importants à prendre en considération pour déterminer les producteurs et les critères les mieux adaptés à la politique d'achat.

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

Thèmes abordés : Le projet, les familles, la composition du foyer et la situation du logement.

Étape 2.2 Conception du panier primaire

Lorsque le diagnostic et l'analyse des caractéristiques des clients et de leurs besoins sont terminés, le formateur accompagne le groupe dans la composition d'un panier de produits de base qui répond à leurs besoins alimentaires primaires.

Étape 2.3 Cartographie des producteurs

Le formateur guidera le groupe dans l'identification des producteurs à travers 6 thèmes principaux : géographique, types de producteurs, type de

production, type de relations avec les producteurs, recommandations et vérifications croisées.

BLOC 3 - EXERCICE PRATIQUE FINAL

L'exercice pratique consiste à 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 recoupement.¹

Evaluation

Annexes.

Conseils pour l'éducateur

Il est recommandé que le formateur soit un expert en la matière, tant en termes de connaissances théoriques que d'expérience pratique.

Difficultés éventuelles

Des problèmes culturels peuvent survenir dans un groupe multiculturel en raison des différents types de relations à l'alimentation et de connaissances sur le sujet.

Solutions possibles

S'assurer de connaître à l'avance les caractéristiques du groupe

Ressources complémentaires

- Il s'agit d'une page web numérique et interactive, axée sur les recommandations diététiques de l'Union européenne :
https://knowledge4policy.ec.europa.eu/health-promotion-knowledge-gateway/topic/food-based-dietary-guidelines-europe_en#docstb
- Ensemble de ressources numériques et interactives provenant de lignes directrices officielles et non officielles sur les pratiques alimentaires durables de pays de l'UE et de pays tiers
 - <https://www.fao.org/nutrition/education/food-based-dietary-guidelines>
 - <https://www.unicef.org/media/102761/file/2021-Food-based-Dietary-Guidelines-final.pdf>
 - https://knowledge4policy.ec.europa.eu/health-promotion-knowledge-gateway/food-based-dietary-guidelines-europe-source-documents-food_en

¹ Annexe 1

Unité de formation n° 2 - Planification efficace et compétences organisationnelles des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires

Objectif

Cette formation est une session complète de deux heures conçue pour doter les participants de connaissances essentielles et de compétences pratiques dans le domaine de la souveraineté alimentaire, de l'évaluation des besoins, de la planification des actions, de la budgétisation et du suivi des programmes. La formation commence par une introduction aux concepts de souveraineté et de sécurité alimentaires, soulignant leur importance pour relever les défis liés à l'alimentation. Les participants se plongent ensuite dans les processus critiques d'évaluation des besoins, apprenant à identifier et à hiérarchiser les besoins en matière de programmes alimentaires. Ils élaborent ensuite des plans d'action avec des tâches, des responsabilités et des calendriers clairs, garantissant ainsi une mise en œuvre efficace du programme. Comprenant l'importance du suivi dans la gestion des programmes, les participants explorent les mesures et indicateurs clés. En outre, ils acquièrent une expertise en matière de budgétisation des programmes alimentaires, maîtrisant l'art de la planification financière. La formation se termine par des activités et des discussions de groupe, permettant aux participants d'appliquer leurs nouvelles connaissances et de collaborer sur des études de cas liées à la planification de programmes alimentaires. Cette formation dynamique et interactive permet aux participants d'acquérir les compétences nécessaires pour prendre des décisions éclairées et contribuer efficacement aux initiatives de sécurité alimentaire.

Résultats de l'apprentissage

1. Familiariser les participants avec les principes de la souveraineté et de la sécurité alimentaires.
2. Améliorer les compétences en matière d'identification et de hiérarchisation des besoins du programme.
3. Guider dans l'élaboration de plans réalisables avec des tâches et des calendriers définis.

4. Favoriser la connaissance des principales mesures de suivi et d'évaluation.
5. Sensibiliser à la budgétisation et à la planification financière pour assurer la viabilité du programme.
6. Animer des activités pratiques en groupe et des discussions sur des études de cas.
7. Donner aux participants les moyens de prendre des décisions efficaces dans le cadre des programmes alimentaires.
8. Fournir des outils et des méthodologies de gestion essentiels.
9. Encourager la mise en réseau et l'apprentissage collaboratif entre les participants.
10. Renforcer les capacités pour une mise en œuvre et un impact efficaces des programmes.

La durée

2 heures

Matériaux

- Salle de formation adaptée ou un espace pouvant accueillir confortablement les participants, aménagé pour les discussions et les activités de groupe.
- Tables et chaises pour les participants.
- Projecteur ou écran pour les présentations.
- Matériel audio, y compris des microphones, si nécessaire.
- Tableau blanc, paperboard ou tableau de présentation pour les aides visuelles et les discussions.
- Questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants.
- Accès à l'Internet.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION A LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Le formateur commence par une brève présentation, suivie d'une discussion animée pour garantir l'engagement des participants. Les participants sont encouragés à partager leurs points de vue et leurs questions.

Étape 1.1 Ouverture

Étape 1.2 Définition de la Souveraineté alimentaire

Étape 1.3 Principes et objectifs de la Souveraineté alimentaire

Étape 1.4 Discussion ouverte avec les participants

ACTIVITÉ 1 - ÉVALUATION DES BESOINS ET ÉTABLISSEMENT DE PRIORITÉS

(30 min)

L'activité consiste à réaliser une évaluation des besoins pour les programmes alimentaires. Les participants se livrent à un exercice guidé pour identifier et hiérarchiser les besoins d'un programme alimentaire fictif.

Le formateur commence par donner un exemple pratique d'une AMAP qui fonctionne et de sa structure. Le formateur explique brièvement ce qu'est une AMAP et quels sont ses objectifs. Le formateur présente l'[AMAP L'Amapopote Lyonnaise](#) et son fonctionnement, afin de donner aux participants une bonne compréhension de la structure et du fonctionnement d'une AMAP.

Étape 1.1 Scénario

Le formateur présente un scénario fictif lié à un programme alimentaire. Ce scénario peut impliquer une communauté ou une organisation qui cherche à relever les défis de la sécurité alimentaire. Par exemple, le scénario peut décrire une communauté qui a du mal à accéder à des aliments riches en nutriments en raison de contraintes économiques.

Étape 1.2 Remue-méninges sur les besoins

Les participants sont répartis en petits groupes ou travaillent individuellement, selon la taille du groupe. Ils disposent d'une courte période (3 minutes) pour faire un brainstorming et dresser la liste de tous les besoins et défis potentiels auxquels la communauté ou l'organisation fictive pourrait être confrontée en matière de sécurité alimentaire. Chaque groupe ou participant inscrit ses idées sur des notes autocollantes ou sur une feuille de travail.

Étape 1.3 Partage du travail réalisé en groupe

Chaque groupe ou participant fait part à l'ensemble du groupe des besoins qu'il a identifiés. Le formateur anime une discussion au cours de laquelle les participants peuvent expliquer leurs choix et discuter de la pertinence et de l'urgence de chaque besoin.

Étape 1.4 Vote et établissement des priorités

Après la discussion, les participants disposent d'un nombre limité de voix (par exemple, trois voix par personne) pour classer par ordre de priorité les besoins les plus importants de la liste. Ils placent leurs votes sur les notes autocollantes représentant les besoins qu'ils estiment devoir être traités en premier.

Étape 1.5 Pointage

Le formateur comptabilise les votes pour déterminer les besoins les plus prioritaires sur la base des contributions des participants. Le groupe discute des résultats et parvient au consensus sur les besoins les plus urgents.

Étape 1.6

Le formateur résume les besoins prioritaires et souligne l'importance de concentrer les efforts sur ces défis spécifiques lors de la planification d'un programme alimentaire.

Étape 1.7 Élaboration de action

Les participants travaillent individuellement ou en petits groupes pour créer des plans d'action basés sur les besoins identifiés. Ils définissent des tâches spécifiques, attribuent des responsabilités et fixent des échéances.

BLOC 2 - CONTRÔLE ET SURVEILLANCE

Étape 2.1 L'importance du suivi dans la gestion du programme.

Le formateur mène une discussion sur le suivi, en utilisant des exemples et des études de cas pour illustrer son importance. Les participants sont encouragés à poser des questions et à partager leurs points de vue.

BLOC 3 - BUDGET

Étape 3.1 Principes de budgétisation

Le facilitateur doit expliquer les concepts de budgétisation basée sur les besoins, de transparence et de responsabilité, de rentabilité, de flexibilité et d'adaptabilité, de diversification des ressources, de planification de la durabilité et de gestion des risques.

ACTIVITÉ 2 - ACTIVITÉ DE GROUPE ET DISCUSSION (30 min)

Étape 2.1 Les participants travaillent en groupes sur une étude de cas

Étape 2.2 Présentation et discussion des plans d'action

Étape 2.3 Points forts du plan d'action

Fournir une vue d'ensemble du plan d'action.

Mettre en évidence les buts, les objectifs et les principales activités du programme.

Insister sur les étapes critiques et les parties responsables.

Étape 2.4 Résumé du budget

Présenter un résumé du budget, en se concentrant sur les principales catégories.

Mettre en évidence le montant total du budget et les sources de financement.

Étape 2.5 Discussion en groupe

La séance est ouverte pour de brèves questions et commentaires.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

Le module de formation sera dirigé par un formateur principal qui connaît bien la gestion de projet, la souveraineté alimentaire et l'animation citoyenne. Il gérera l'ensemble de la formation, animera les discussions et guidera les participants à travers des sessions thématiques sur l'évaluation des besoins, la planification des actions, le suivi et la budgétisation. Le formateur gérera également les activités de groupe, en aidant les participants à travailler sur des études de cas. Des méthodologies telles que l'apprentissage par l'action, la présentation d'aides visuelles, les discussions de groupe et la résolution de problèmes seront utilisées pour atteindre les objectifs de la formation.

Unité de formation n° 3 - Engagement collaboratif avec les partenaires éducatifs et sociaux dans les programmes de sécurité alimentaire

Objectif

Dans le cadre d'un programme de formation concis et ciblé de deux heures, les participants acquerront les compétences et les connaissances essentielles nécessaires à une collaboration réussie avec des organisations sociales et éducatives externes, en mettant l'accent sur l'amélioration de l'expérience pédagogiques des participants. Ce programme complet couvre des domaines clés tels que l'identification des partenariats, l'évaluation des besoins, la planification de la collaboration, l'affectation des ressources, le suivi et l'évaluation. Il permet aux participants de naviguer en toute confiance dans les méandres de la collaboration, en les dotant des outils nécessaires pour améliorer le bien-être éducatif des étudiants grâce à une coordination efficace avec des partenaires externes.

Résultats de l'apprentissage

1. Établissement de partenariats : identifier et établir des partenariats productifs avec des organisations sociales et éducatives qui peuvent fournir un soutien ciblé aux étudiants.
2. Évaluation des besoins : réaliser une évaluation approfondie des besoins afin de comprendre les défis et les exigences spécifiques des étudiants.
3. 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.
4. Suivi et évaluation : contrôler et évaluer régulièrement l'impact de la collaboration sur les résultats des étudiants.

Durée de l'accord

2 heures

Matériaux

- Établissement de partenariats : Identifier et établir des partenariats productifs avec des organisations sociales et éducatives qui peuvent fournir un soutien ciblé aux apprenants.
- Évaluation des besoins : Réaliser une évaluation approfondie des besoins afin de comprendre les défis et les exigences spécifiques des apprenants.
- 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 apprenants.
- Suivi et évaluation : Contrôler et évaluer régulièrement l'impact de la collaboration sur les résultats des apprenants.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION

Étape 1.1 Accueil et présentation de la formation

Étape 1.2 Importance de la coordination et de la coopération avec les partenaires extérieurs

Étape 1.3 Objectifs clés de la session de formation

BLOC 2 - IDENTIFICATION DES PARTENARIATS ET DES BESOINS

Étape 2.1 Identification des organisations partenaires potentielles

- Fournissez une vue d'ensemble du plan d'action.
- Mettez en évidence les buts, les objectifs et les principales activités du programme.
- Insistez sur les étapes critiques et les parties responsables.

Étape 2.2 Discussion en groupe : Identifier les communs des élèves

- Encouragez la participation active : impliquez activement tous les participants en les invitant à partager leurs points de vue. Utilisez des questions ouvertes pour encourager l'élaboration et éviter les réponses oui/non.
- Mettez en avant le point de vue des étudiants : soulignez l'importance d'entendre directement les étudiants parler de leurs expériences et des défis auxquels ils sont confrontés. Encouragez les étudiants participants à partager leurs points de vue.

- Encourager les solutions : orientez la conversation vers un remue-méninges sur les solutions ou interventions potentielles pour relever les défis prioritaires. Encouragez la créativité et la collaboration dans la recherche de solutions.

BLOC 3 - CONCERTATION

Le formateur explique les principes de la planification collaborative.

Étape 3.1 Définition et attribution des rôles

Étape 3.2 Élaboration d'un plan d'action commun

BLOC 4 - MISE EN ŒUVRE ET PÉRENNISATION DES COLLABORATIONS

Étape 4.1 Allocation des ressources et budgétisation

Étape 4.2 Suivi et évaluation des initiatives de collaboration

ACTIVITÉ 1 - CONCEPTION D'UN PLAN DE MISE EN ŒUVRE DES SERVICES D'ASSISTANCE (20min)

Étape 1.1 Introduction

Expliquez brièvement l'objectif de l'activité : créer un plan de mise en œuvre pour un service d'assistance.

Étape 1.2 Remue-méninges sur les éléments clés

Demandez aux participants de réfléchir individuellement aux éléments clés nécessaires à la mise en œuvre du service d'appui.

Étape 1.3 Partager les éléments clefs

Invitez chaque participant à partager un élément clé de son brainstorming. Inscrivez ces éléments sur des notes autocollantes et placez-les sur le tableau blanc.

Étape 1.4 Esquisser le plan d'action

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

Étape 1.5 Attribution des responsabilités

Attribuer rapidement les responsabilités pour chaque tâche ou composant. Veillez à ce que chacun ait un rôle à jouer dans la mise en œuvre.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

Le module de formation sera dirigé par un formateur principal ayant une bonne connaissance de la gestion de projet, de la souveraineté alimentaire et du développement collectif. Il gèrera l'ensemble de la formation, animera les discussions et guidera les participants à travers des sessions thématiques sur l'évaluation des besoins, la planification des actions, le suivi et la budgétisation. Le formateur gèrera également les activités de groupe, en aidant les participants à travailler sur des études de cas. Des méthodologies telles que l'apprentissage par l'action, la présentation d'aides visuelles, les discussions de groupe et la résolution de problèmes seront utilisées pour atteindre les objectifs de la formation.



Module de formation 2

Gestion d'équipe inclusive

Unité de formation n° 1 - Stéréotypes

Objectif

Cette unité de formation de 2 heures éduque les participants aux stéréotypes au sein des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires par le biais d'une approche structurée.

Il commence par un rappel sur les stéréotypes et les préjugés inconscients, suivi de discussions de groupe sur les expériences personnelles et les résultats du test d'association implicite. Les participants s'engagent ensuite dans des jeux de rôle pour aborder des scénarios de stéréotypes dans un cadre contrôlé. Dans le segment suivant, les bonnes pratiques pour aborder les stéréotypes sont partagées, ainsi que des exercices encourageant l'empathie, l'écoute active et l'affirmation de soi. La session se termine par un débriefing sur les principaux enseignements, les engagements personnels à combattre les stéréotypes et la mise à disposition de ressources supplémentaires pour poursuivre l'apprentissage.

Résultats attendus

1. Permettre aux participants de comprendre les préjugés inconscients, en particulier en ce qui concerne le poids, et la manière dont ils peuvent se manifester dans le domaine de la souveraineté et de la sécurité alimentaires.
2. Pour encourager les participants à prendre conscience de leurs propres préjugés, utilisez la question du poids comme un sujet de réflexion.
3. Facilitez un dialogue ouvert et des expériences d'apprentissage partagées sur le thème des préjugés liés au poids, encouragez l'empathie et le respect mutuel.
4. Introduisez 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.
5. Créez un environnement favorable où les participants puissent discuter ouvertement des défis et des solutions concernant les préjugés liés au poids, en promouvant une culture d'apprentissage et d'amélioration continus.
6. Soulignez les implications plus larges des préjugés liés au poids sur la santé, l'éducation nutritionnelle et l'engagement communautaire dans les initiatives de sécurité alimentaire, en préparant les

participants à mieux gérer ces questions dans leur environnement professionnel.

Durée

2 heures

Matériel nécessaire

- Une salle spacieuse et bien ventilée pouvant accueillir confortablement tous les participants, avec des espaces modulables pour accueillir les petits groupes.
- Un projecteur et un écran pour présenter des contenus multimédias, un système audio avec des microphones pour assurer une communication claire, des ordinateurs ou des tablettes avec accès à Internet et à des ressources en ligne.
- Paperboards, marqueurs et notes autocollantes
- Accès au test d'association implicite (IAT) en ligne pour chaque participant. Une liste de ressources en ligne, d'articles et de lectures complémentaires sur la lutte contre les stéréotypes et pour la promotion de démarches inclusives.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION

Étape 1.1 Récapitulation succincte

Rappel rapide de ce que sont les stéréotypes et les préjugés, en mettant l'accent sur les préjugés liés au poids et leur impact.

Étape 1.2 Objectifs de l'activité

Décrire les objectifs des activités, en expliquant la pertinence de l'exploration des préjugés liés de poids dans le contexte de la souveraineté et de la sécurité alimentaires.

Étape 1.3 Formation des groupes

Répartissez les participants en petits groupes.

Étape 1.4 Définitions

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.

Les préjugés se définissent 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.

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 individuelles ou de leurs mérites. Elle avantage ou désavantage systématiquement un groupe et les membres de ce groupe.

Étape 1.5 Impact sur notre vie

Les stéréotypes, les préjugés et la discrimination peuvent avoir un impact profond sur les individus et les communautés. Ils peuvent perpétuer l'inégalité, la marginalisation et la division sociale. Les personnes soumises à ces attitudes et comportements négatifs peuvent souffrir d'une baisse de l'estime de soi, d'une augmentation du stress et d'un manque d'opportunités dans divers domaines de la vie tels que l'éducation, l'emploi et les soins de santé.

Étape 1.6 Perpétuation dans les contextes de formation et de travail

Dans les contextes de formation, les stéréotypes peuvent affecter les attentes et les jugements des formateurs et des apprenants, ce qui peut influencer les performances, l'interaction et les résultats de l'apprentissage. Les préjugés et la discrimination dans la formation peuvent conduire à un traitement injuste, un accès inégal aux ressources et un manque de diversité et d'inclusion.

Dans le monde du travail, les stéréotypes peuvent conduire à des pratiques d'embauche biaisées, à des inégalités salariales et à des possibilités d'avancement limitées pour les groupes marginalisés. La perpétuation des stéréotypes et de la discrimination sur le lieu de travail peut créer un environnement hostile ou peu accueillant, qui affecte à son tour la productivité, le moral et le succès global de l'organisation.

En reconnaissant les effets néfastes des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination, les programmes de formation peuvent être conçus pour remettre en question et traiter ces questions, en promouvant un environnement plus inclusif, équitable et respectueux à la fois dans les contextes de formation et de travail.

BLOC 2 - DISCUSSIONS DE GROUPE : COMPRENDRE LES PRÉJUGÉS GRÂCE À L'IAT PONDÉRAL

Étape 2.1 Expériences personnelles

Les participants partagent en 5 minutes leurs expériences personnelles en matière de stéréotypes au sein de leur groupe.

Étape 2.2 Test d'association implicite au poids

Les participants remplissent individuellement en ligne, en 15 minutes, le test d'association implicite au poids (IAT) afin de mettre en évidence d'éventuels préjugés inconscients concernant le poids corporel.

Étape 2.3 Discussion en groupe

Les participants partagent en 5 minutes les résultats de leur IAT et leurs réflexions au sein de leurs petits groupes, en discutant des idées ou des surprises issues du test.

ACTIVITÉ 1 - JEUX DE RÔLE

Étape 1.1 Les scénarios

Présentez des scénarios reflétant des situations réelles dans les programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires, où les stéréotypes peuvent entrer en jeu. Cette étape prend 10 minutes.

Étape 1.2 Jeu de rôle

Les groupes jouent les scénarios en s'appuyant sur les stéréotypes présentés. Cette étape prend 20 minutes.

Étape 1.3

Discutez pendant 10 minutes : les scénarios, l'identification des stéréotypes, la manière dont ils ont été traités et ce qui pourrait être fait différemment.

Scénario d'engagement communautaire : "L'équipe d'un projet de sécurité alimentaire s'engage auprès d'une communauté locale pour évaluer ses besoins alimentaires. Cependant, certains membres de l'équipe ont des idées préconçues sur les habitudes et les préférences alimentaires, en raison de l'origine culturelle de la communauté."

Scénario d'allocation des ressources : "Dans un scénario où les ressources sont limitées, les membres de l'équipe doivent décider comment répartir équitablement les ressources entre les différents groupes communautaires. Les stéréotypes peuvent influencer les décisions, ce qui peut conduire à une répartition inéquitable."

Scénario d'embauche : "L'équipe chargée de l'embauche pour un projet de souveraineté alimentaire s'entretient avec des candidats d'origines diverses. Les stéréotypes peuvent entrer en jeu, affectant les décisions d'embauche et potentiellement la réussite du projet."

Scénario de communication publique : "Votre équipe est chargée d'élaborer des campagnes de communication publique visant à promouvoir la sécurité alimentaire. Cependant, certains stéréotypes pourraient influencer la

représentation des différents groupes communautaires dans les campagnes, ce qui pourrait perpétuer des préjugés."

Scénario de réponse à une crise : "En cas de crise alimentaire, votre équipe doit réagir rapidement pour apporter de l'aide aux communautés touchées. Les stéréotypes pourraient avoir un impact sur l'efficacité et l'équité de la réponse, car les préjugés pourraient influencer l'évaluation des besoins et la distribution de l'aide."

BLOC 3 - CRITIQUES CONSTRUCTIVES

ÉTAPE 3.1 - Bonnes pratiques

Partager les bonnes pratiques pour lutter de manière constructive contre les stéréotypes, promouvoir une communication ouverte, le respect et la compréhension. Cette étape prend 20 minutes.

Les bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes et promouvoir des environnements inclusifs dans les programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires :

- La communication ouverte;
- L'écoute active;
- La recherche de la diversité des points de vue;
- La remise en cause des stéréotypes;
- Éviter les hypothèses sans base solide;
- Un engagement respectueux;
- Promouvoir l'égalité et l'équité;
- Le renforcement positif;
- Le retour d'information continu;
- Des mécanismes de résolution des conflits.

ÉTAPE 3.2 - Réflexion en groupe

Les groupes réfléchissent en 5 minutes à la manière dont ces pratiques peuvent être appliquées dans leur environnement de travail.

Étape 3.3 Compte rendu de l'activité

Discutez en 10 minutes des principaux enseignements tirés.

Étape 3.4 Engagement personnel

Encouragez les participants à agir et à combattre les stéréotypes dans le cadre professionnel.

Processus méthodologiques

L'activité de formation a été conçue pour engager les participants dans une exploration complète des stéréotypes, en se concentrant particulièrement sur leur intersection avec la sécurité alimentaire. L'approche méthodologique incorpore divers exercices interactifs et de réflexion pour assurer une compréhension approfondie et le développement de compétences pratiques pour combattre les stéréotypes. L'activité utilise différents processus méthodologiques tels que l'apprentissage par l'expérience, les jeux de rôle, les pratiques réflexives, les discussions de groupe et l'engagement personnel. Ces procédures méthodologiques sont structurées de manière à ce que les stéréotypes et leur impact sur la souveraineté et la sécurité alimentaires soient étudiés en profondeur, ce qui permet d'atteindre les objectifs éducatifs proposés et de développer les compétences nécessaires à la gestion d'une équipe inclusive.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

- **Évaluation par les pairs**

Les participants se rangent par paires afin d'évaluer la compréhension et l'application des concepts clés et des compétences discutées pendant la formation.

Indicateurs : communication efficace, application de pratiques inclusives et retour d'information constructif.

- **Questionnaires**

Des questionnaires avant et après la formation seront administrés pour évaluer la compréhension et l'application du contenu de la formation par les participants.

Indicateurs : amélioration des connaissances sur les stéréotypes, communication inclusive et compréhension des défis de la sécurité alimentaire.

- **Participation et contribution aux activités**

Évaluation de l'engagement et de la contribution des participants aux discussions de groupe, aux jeux de rôle et à d'autres activités interactives.

- Indicateurs : participation active, contributions perspicaces et engagement collaboratif.

Difficultés éventuelles

Cette unité sur les stéréotypes peut présenter des risques si, dans le groupe de participants, il y a des sujets qui peuvent facilement être victimes de stéréotypes. Une attention particulière doit être portée par le formateur pour

éviter les exemples de stéréotypes négatifs qui concernent toutes les personnes présentes.

Solutions possibles

Prévenez-les à l'avance que certains des exemples peuvent être pertinents pour les personnes présentes et qu'ils doivent être considérés comme des études de cas. Vous pouvez également demander aux mêmes élèves de signaler un stéréotype les concernant.

Ressources complémentaires

- [Du discours de haine à la communication non violente](#)

Le manuel, édité par le PNUD, fournit une description des différentes manifestations du discours de haine avec une analyse et des exemples, en mettant l'accent sur les aspects éthiques de l'utilisation des différentes formes de discours de haine dans l'espace médiatique. Des recommandations sont formulées pour transformer le discours de haine en une communication non violente.

- [Le rôle du sarcasme dans les discours de haine - Une perspective multilingue](#)

Un bref article rédigé par la chercheuse Simona Frenda vise à étudier le rôle joué par les dispositifs linguistiques créatifs, en particulier le sarcasme, dans les discours de haine dans un contexte multilingue.

Unité de formation n° 2 - Lutter contre le discours de haine et promouvoir la communication inclusive

Objectif

Cette unité vise à présenter la définition du discours de haine, ses différents types et ses caractéristiques. Comment reconnaître le discours de haine et travailler avec les participants pour trouver une communication inclusive et non violente qui permette de créer un climat constructif et inclusif.

Résultats attendus

1. Fournir aux formateurs les connaissances, les outils et les méthodologies nécessaires pour définir et reconnaître le discours de haine.
2. Expliquer comment éviter/combattre le discours de haine en créant une communication inclusive.
3. Intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage.
4. Favoriser une approche de la sensibilité interculturelle.
5. Améliorer la capacité de réflexion critique (capacité à remettre en question et à argumenter des concepts, des idées et des situations, et à discerner les sophismes, les incohérences et les erreurs logiques).
6. Permettre l'affirmation de soi (capacité à exprimer ses propres besoins ou intérêts en tenant compte de ceux des autres, sans attaquer ou éviter les conflits, et avec gentillesse et respect).
7. Améliorer les compétences en communication interculturelle (comprendre un ensemble de capacités requises pour communiquer ou partager des informations avec des personnes d'autres cultures et groupes sociaux).
8. Améliorer la capacité à gérer la dynamique de groupe (c'est-à-dire à gérer les conflits et les perturbations dans les groupes d'apprentissage).

Durée

2 heures

Matériel

- 1 PC
- 1 Vidéoprojecteur
- Tableau à feuilles mobiles
- Marqueurs
- Post-i

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION

Étape 1.1

Accueillez les participants et choisissez une activité brise-glace pour donner un ton positif et faire connaissance.

Étape 1.2

Brève présentation des buts et objectifs de l'atelier.

Nous sommes entourés par la haine et ses manifestations verbales. La haine contre les personnes qui émigrent, la haine contre les femmes, la haine contre les personnes handicapées, la haine contre tous ceux qui ne pensent pas comme nous. La haine fait désormais partie du récit qui nous entoure, à tel point que le seuil d'alarme et de réaction s'est dangereusement élevé. Nous la tolérons davantage. Nous la remarquons moins. C'est pourquoi il est essentiel et urgent de comprendre comment la prévenir. Du discours extrême au discours dangereux en passant par le discours de peur et le discours nuisible, 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 les effets inévitables ?

Le discours de haine peut être adressé à différents groupes sociaux, notamment :

- Les femmes,
- La communauté LGBTQ,
- Les groupes raciaux et ethniques,
- Les groupes religieux,
- Les personnes en situation de handicap,
- Les personnes âgées ou les enfants (adultisme et âgisme) ; exemples du bizutage (ceux qui souffrent de discrimination perpétuent ensuite ces mécanismes d'intimidation).

Étape 1.

Demandez aux participants s'ils pensent que des discours de haine sont tenus dans leur communauté. Dans l'affirmative, demandez-leur de les décrire. Autres questions à poser : quels sont les lieux où sont tenus les discours de haine ?

BLOC 2 - RECONNAÎTRE LE DISCOURS DE HAINE

Définir le discours de haine et ses différentes formes (racisme, sexisme, homophobie, "invisibilité", etc.), introduire la pyramide de la haine. (Une image imprimable de la pyramide de la haine est disponible dans la boîte à outils). Dans le langage courant, le "discours de haine" désigne un discours offensant 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.

Il existe trois attributs importants.

1. Le discours de haine peut être véhiculé par toute forme d'expression, y compris des images, des caricatures, des mèmes, des objets, des gestes et des symboles, et il peut être diffusé hors ligne et/ou en ligne.
2. Le discours de haine est "discriminatoire" (partial, bigot ou intolérant) ou "péjoratif" (plein de préjugés, méprisant ou dévalorisant) à l'égard d'une personne ou d'un groupe.
3. Le discours de haine fait référence à des facteurs identitaires réels ou perçus d'un individu ou d'un groupe, y compris : "la religion, l'ethnie, la nationalité, la race, la couleur, l'ascendance, le sexe", mais aussi des caractéristiques telles que la langue, l'origine économique ou sociale, le handicap, l'âge, l'état de santé ou l'orientation sexuelle, parmi beaucoup d'autres.

Le discours de haine à l'égard des groupes marginaux est divisé en trois catégories principales :

- Alerte précoce ;
- Déshumanisation et diabolisation² ;
- Violence et incitation à la violence.

ACTIVITÉ 1 - DIRE LES CHOSES PLUS MAL

Répartissez les participants en petits groupes. Chaque groupe reçoit 11 cartes - ou moins, selon le nombre de participants - (les cartes sont disponibles dans la boîte à outils) avec des exemples de discours de haine et doit les classer de "moins mauvais" à "pire". Chaque groupe dispose de 15 minutes pour discuter des cartes et essayer de se mettre d'accord sur la manière de

² Des exemples d'alerte précoce et de déshumanisation/démonisation dans différents contextes sont disponibles dans la boîte à outils. Nous suggérons toutefois de fournir des exemples locaux dans la mesure du possible.

les classer. Ensuite, les participants examinent le "classement" des autres groupes. Et à la fin, le groupe entier se réunit pour un débriefing.

Débriefing : Commencez par demander s'il a été facile ou difficile d'évaluer les différents exemples et s'il y a 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 les discours de haine en ligne ? Comment réagiriez-vous si vous trouviez ce genre d'exemples de discours de haine en ligne ?

ACTIVITÉ 2 - LA HAINE DOUCE

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

Proposer aux participants un brainstorming (10 min max) pour trouver des citations codées comme "compliments". Exemples : "Pour moi, tu es comme un blanc" (Afro); "Ta partenaire est si belle que j'ai même pensé qu'elle n'était pas trans" (LGBTQ+); "Oh comme je te draguerais si tu aimais les hommes !" (LGBTQ+); "Tu parles même très bien pour une personne xxx" (immigrée); "Je n'aurais jamais imaginé que tu arriverais là où tu es" (femme)

BLOC 3 - QU'EST-CE QUE LA COMMUNICATION INCLUSIVE (15 minutes)

Définir la communication inclusive et son importance.

Pour promouvoir la communication inclusive, il est essentiel de reconnaître que les gens ont des préférences et des besoins différents en matière de communication, qui doivent tous être respectés. La communication inclusive n'exclut ni ne discrimine personne, que ce soit intentionnellement ou non. Souvent, nous ne sommes pas conscients des implications négatives potentielles ou des obstacles que notre communication peut présenter.

En faisant un effort conscient pour concevoir votre communication dans un esprit d'inclusion, vous contribuez à garantir que les informations que vous partagez restent accessibles à tous. Ce principe s'applique à toutes les formes de communication, des messages écrits aux conversations en face à face, et englobe à la fois le contenu et la manière dont le message est délivré. La communication inclusive est donc un aspect fondamental de la création d'un environnement d'apprentissage et de travail accueillant et productif pour des adultes d'origines diverses. Il s'agit d'une approche qui vise à garantir que toutes les personnes, quels que soient leur origine, leur âge, leur sexe, leur religion, leur identité ou d'autres caractéristiques, se sentent valorisées, respectées et incluses dans la conversation. L'objectif

principal est de créer un environnement où la diversité est célébrée et où toutes les voix sont entendues et reconnues.

Sur le lieu de travail, par exemple, la communication inclusive entraîne un plus grand engagement des employés et une plus grande satisfaction au travail. Lorsque les employés se sentent respectés et intégrés, ils sont plus motivés et plus engagés dans leur organisation. Cela peut à son tour améliorer la productivité globale et réduire les taux de rotation du personnel. L'inclusivité dans la communication est un outil puissant pour créer des environnements plus équitables et plus respectueux. Elle favorise la compréhension, l'empathie et la coopération entre des individus de tous horizons, ce qui aboutit en fin de compte à une société plus inclusive et plus prospère. Une communication inclusive efficace implique des pratiques qui permettent à tous les individus de se sentir valorisés, respectés et inclus dans les conversations.

Voici quelques exemples de communication inclusive efficace :

- Utiliser un langage non sexiste : au lieu d'utiliser un langage sexué comme "il" ou "elle", utilisez des termes non sexistes comme "iels" ou "les personnes" lorsque vous faites référence à des personnes dont l'identité de genre est inconnue ou non binaire. Par exemple, "Demandez à la personne à l'accueil, elle pourra vous aider". Ceci est valable en français, et vous pouvez vérifier la solution du langage neutre dans votre propre langue. Lorsqu'il est question de langue et de genre, n'oubliez pas de respecter les pronoms que les gens préfèrent.
- Créez une communication inclusive : adaptez votre communication en fonction des personnes auxquelles vous vous adressez. Par exemple, si une personne issue de l'immigration essaie d'apprendre la langue locale, utilisez des mots simples pour vous assurer qu'elle vous comprend.
- Aborder les microagressions : lorsque vous êtes témoin ou victime de microagressions, abordez-les de manière constructive. Par exemple, soulignez calmement le problème et expliquez pourquoi il peut être offensant ou blessant.
- Promouvoir la diversité des voix : dans les discussions de groupe ou les processus de prise de décision, recherchez activement et encouragez la contribution des personnes sous-représentées ou de celles qui sont moins susceptibles de s'exprimer.

Invitez les participants à partager tout autre exemple avant de commencer l'activité pratique.

ACTIVITÉ 3 - BINGO HUMAIN (20 minutes)

Étape 3.1 Préparer les cartes de bingo

Créez des cartes de bingo avec une grille de 3x3 (9 cases). Dans chaque case, écrivez une déclaration ou une description liée à des expériences, des préférences ou des caractéristiques personnelles. Exemples d'incitations :

"Trouvez quelqu'un qui parle plus de deux langues".

"Trouvez quelqu'un qui partage votre mois de naissance".

"Trouvez quelqu'un qui aime la randonnée".

Inclure des déclarations pertinentes pour votre environnement local.

Étape 3.2 Distribuer le matériel

Donnez une carte de bingo et un stylo à chaque participant.

Étape 3.3 Expliquer les instructions

Les participants se déplacent dans la salle et entament des conversations avec leurs pairs.

Ils trouvent quelqu'un qui correspond à une déclaration sur leur carte.

Ils demandent le nom de la personne et l'inscrivent dans la case correspondante.

L'objectif est de remplir le plus grand nombre de cases possible dans un temps donné (15-20 minutes).

Étape 3.4 Mener l'activité

Surveillez le temps et encouragez les participants à s'engager avec autant de personnes différentes que possible.

Étape 3.5 Réflexion et discussion en groupe

Une fois le temps écoulé, invitez les participants à s'asseoir ou à se lever en cercle et à discuter :

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

BLOC 4 - Q&R, DISCUSSION ET CONCLUSION (15/20 minutes)

Nous suggérons de faire un bref récapitulatif de ce qui a été discuté au cours de l'atelier. Donnez aux participants des ressources supplémentaires pour explorer le sujet (lectures/films, etc.).

Processus méthodologiques

Dans cet atelier sur le discours de haine et la communication inclusive, nous adoptons une approche en deux étapes pour nous assurer que les participants comprennent les concepts et peuvent les appliquer dans la vie réelle. Nous abordons les deux concepts de discours de haine et de communication inclusive avec un peu de théorie et des exemples, en partageant des définitions et en nous appuyant sur les expériences des participants. Ensuite, nous commençons par des activités pratiques, comme des discussions de groupe sur la manière d'aborder les scénarios de discours de haine. Après une courte pause, nous répétons le processus avec le deuxième sujet. Idéalement, l'atelier se termine par une réflexion sur les idées personnelles et un appel à l'action, soulignant que chacun peut faire la différence. Ce va-et-vient entre la théorie et les activités pratiques garantit une expérience d'apprentissage équilibrée pour tous.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

L'équipe de formateurs est composée de deux animateurs, idéalement de sexe différent, dont l'un doit avoir une expérience en matière de communication inclusive et de discours de haine. Le rôle des animateurs est de créer un espace où chacun se sent accueilli et de guider les participants vers l'objectif de l'unité de formation. Idéalement, deux formateurs mettent en œuvre l'atelier, avec un ratio d'un formateur pour 10 participants.

Difficultés éventuelles

Veillez à respecter le temps imparti, car il y a deux activités de 40 minutes chacune qui peuvent être prolongées, ce qui rend l'unité très longue.

Solutions possibles

Envisagez de ne pas jouer à l'un des jeux proposés si la discussion au sein du groupe est très active.

Unité de formation n° 3 - Apprendre à prévenir et à gérer les conflits

Objectif

Faisant suite aux unités précédentes consacrées aux stéréotypes et au discours de haine ainsi qu'à la communication inclusive, cette unité propose une approche holistique et constructive des conflits. Elle vise à fournir des connaissances sur :

1. Comment prévenir les conflits en exposant quelques stratégies de prévention des conflits;
2. Comment reconnaître les causes les plus courantes de conflit dans un groupe et quels sont les principaux types de conflits;
3. Comment gérer et désamorcer un conflit : un ensemble de stratégies de résolution des conflits, en mettant l'accent sur la stratégie de médiation.

Résultats de l'apprentissage

1. Permettre de reconnaître les signes et indicateurs précoces de conflits au sein de l'équipe de travail, en leur donnant les moyens d'aborder les problèmes potentiels de manière proactive et de réduire la probabilité d'une escalade des conflits.
2. Fournir les connaissances et les outils nécessaires pour reconnaître les conflits et sous-tendre les causes explicites et implicites des conflits chez les individus et au sein des groupes.
3. Fournir un éventail de stratégies de résolution des conflits, en mettant l'accent sur la médiation en tant que moyen inclusif et collaboratif de gérer et de démanteler les conflits de manière efficace.
4. Se familiariser avec le moment et la manière d'appliquer ces stratégies de résolution pour résoudre efficacement les conflits sur le lieu de travail.
5. Développer de solides compétences en matière de communication et d'empathie en tant que facilitateurs pour favoriser des conversations constructives et gérer les aspects émotionnels des conflits.
6. Permettre aux participants d'appliquer le contenu théorique appris pendant l'unité de formation à des scénarios pratiques. Cela inclut l'utilisation réussie de stratégies de prévention, de reconnaissance et de résolution des conflits dans des situations réelles.

Durée

2 heures

Matériel

- Lieu de réunion : il est essentiel de disposer d'un lieu de réunion spacieux puisqu'il s'agit d'un travail d'équipe. Il doit permettre aux participants de discuter en sous-groupes séparés.
- Imprimantes et papier : si des documents physiques tels que des feuilles de scénario doivent être imprimés, l'accès à des imprimantes et à des articles de papeterie peut s'avérer nécessaire.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION

Comme indiqué dans le programme de formation.

ACTIVITÉ 1 - PRÉVENIR

Étape 1.1 Remue-ménages

Tout d'abord, les formateurs organisent un bref brainstorming pour récapituler le contenu des unités précédentes concernant les stéréotypes, le discours de haine et la communication inclusive - cela ne devrait pas durer plus de 5 minutes.

Étape 1.2 Prévention des conflits Points clés

Ensuite, les formateurs expliquent le contenu suivant "Points clés de la prévention des conflits" de manière exhaustive. Si possible, les formateurs doivent intégrer les résultats du brainstorming dans l'explication du contenu. Cette partie devrait durer 10 minutes au maximum.

Pour prévenir efficacement les conflits futurs, nous devons tenir compte de plusieurs aspects essentiels.

La promotion de la diversité implique le respect de tous les milieux, en mettant l'accent sur le genre et la culture, et la mise en place d'actions adaptées à chacun, en tenant compte des différentes langues, âges et identités culturelles au sein de la communauté. Cette inclusion garantit que l'ensemble de la communauté peut comprendre et s'engager dans les mesures préventives mises en place. L'unité sur les stéréotypes de ce module peut être un bon point de départ pour approfondir cet aspect.

L'implication de la communauté. Les efforts de prévention et de sensibilisation doivent être inclusifs et viser l'ensemble de la population. Personne ne doit être laissé de côté, et la sensibilisation doit se faire auprès

de tous les membres de la communauté en tenant compte de leurs points de vue.

Une communication ouverte. Elle encourage à s'engager dans une communication honnête et respectueuse, permettant d'exprimer les préoccupations, les points de vue et les besoins. Grâce à l'écoute active et à l'échange d'idées, les parties peuvent mieux comprendre les points de vue des autres et travailler ensemble pour trouver un terrain d'entente et des solutions mutuellement acceptables. En encourageant une communication et une collaboration continues, cette stratégie contribue à prévenir l'escalade des conflits et à créer un environnement où les différends peuvent être résolus de manière pacifique

BLOC 2 - RECONNAÎTRE

Étape 2.1 Remue-méninges

Les formateurs introduisent un brainstorming sur les thèmes suivants : les signes avant-coureurs de conflit, les causes et les types de conflit.

Étape 2.2 Définitions

Ensuite, les formateurs développent et expliquent le contenu suivant.

Définition du conflit : 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. Il est nécessaire de déterminer quel est le problème sous-jacent, quelles sont les parties impliquées et, par conséquent, où il serait pertinent d'entamer le processus de résolution. À partir de là, il serait essentiel de proposer un espace de discussion et de voir quand le moment est venu et si un soutien est nécessaire, et de quel type.

Il y a ici quelques signes avant-coureurs de conflit :

- À la moindre interaction ou dialogue, il y a une tension, un malaise ou des réactions qui ne sont pas tout à fait proportionnelles à ce qui est dit.
- Silences, rires nerveux, personnes qui se mettent à parler en même temps, cris, expressions d'émotions intenses.
- Attaque ou critique virulente à l'encontre de quelqu'un, ce qui suscite des réactions.
- Certains sujets sont évités et difficiles à aborder.
- Il est possible d'impliquer les participants en leur demandant de faire part de leurs réflexions et de leurs contributions à la liste des signes avant-coureurs de conflit.

Les causes les plus fréquentes 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 (vivre l'opinion, la perception ou l'expérience de l'autre comme un obstacle à l'affirmation de son point de vue ou de ses besoins).

Lorsque le conflit survient au sein d'un groupe de personnes, il peut y avoir différentes causes profondes :

- Il y a un problème qui n'est pas réglé par le groupe et qui se manifeste sous la forme d'un conflit entre les personnes;
- Il y a un problème lié à la prise de décision : consensus flou, interprétations différentes, ce qui se passe lorsqu'un accord n'est pas respecté n'est pas clair, une décision est bloquée et le groupe est paralysé sans savoir quoi faire, etc.
- Différences entre les visions et présence de sous-groupes aux visions polarisées.

Les participants peuvent être impliqués en leur demandant de réfléchir et de partager s'ils reconnaissent l'un des déclencheurs expliqués sur leur lieu de travail.

Il existe de nombreux types de conflits différents en fonction de leur visibilité (latente, explicite, masquée, etc.), des parties impliquées (inter/intrapersonnelles ou inter/intra-groupes) ou de leur contenu. Cette dernière classification est celle qui nous intéresse le plus, car elle nous aide à mieux comprendre les questions sous-jacentes et à les résoudre avec succès.

BLOC 3 - DÉMANTÈLEMENT (45min)

ÉTAPE 3.1 -

Le formateur développe et explique le contenu. Les participants peuvent être sollicités en leur demandant comment ils ont géré les conflits dans le passé ou comment ils commenceraient à les gérer.

Une fois qu'un conflit a été détecté, il faut trouver une solution. Une analyse du conflit est nécessaire pour trouver la manière la plus appropriée de l'aborder et de le gérer.

Les éléments clés de l'analyse des conflits qui permettent d'évaluer leur complexité sont les suivants :

- Identifier ;
- Indiquer les intérêts divergents de chaque partie et les solutions qu'elle propose;
- Analyser l'attitude des uns et des autres lors de l'apparition du conflit.

Ce dernier point est important car certaines attitudes peuvent faciliter le processus, tandis que d'autres peuvent causer des difficultés lors de la mise en œuvre des stratégies de résolution des conflits.

Une fois cette brève analyse de conflit effectuée, la stratégie la plus appropriée pour résoudre le conflit peut être trouvée et mise en œuvre. Les stratégies les plus utilisées dans la résolution des conflits sont la négociation et l'arbitrage, mais comme nous parions sur la promotion d'un environnement d'équipe inclusif par le biais d'une communication et d'une collaboration inclusives, la résolution de conflit la plus appropriée serait un processus de médiation.

ÉTAPE 3.2 - Remue-méninges : processus de médiation

Les participants peuvent effectuer un bref brainstorming sur la façon dont ils imaginent un processus de médiation. Ensuite, les formateurs poursuivent la présentation du contenu avec la définition de la médiation ; les objectifs principaux d'un processus de médiation ; les étapes qui suivent un processus de médiation ; la procédure de médiation.

Étape 3.3 Le rôle du facilitateur

Vous pouvez faire participer les participants en leur demandant comment ils imaginent le rôle du facilitateur dans cette étape. Poursuivez ensuite.

Au cours de cette étape, le facilitateur doit:

- aider à obtenir une version consensuelle du conflit;
- explorer les intérêts qui sous-tendent les positions et orienter le dialogue en fonction de ces intérêts;
- traiter en premier lieu les problèmes les plus courants et les plus faciles à résoudre permet d'instaurer un climat de confiance et de maintenir l'intérêt;
- s'assurer de l'accord des parties pour aller vers une solution positive ou une transformation du conflit;
- négocier et décider : la solution devrait être celle qui satisfait largement les deux parties. C'est le moment de décider qui doit faire quoi, comment, quand et où. L'objectif est d'évaluer les propositions, les avantages et les difficultés de chacun et de parvenir à un accord;
- rédaction d'un contrat : un résumé de l'ensemble du processus est effectué et un contrat est rédigé avec les accords conclus.

Étape 3.4 Que feriez-vous ?

Vous pouvez faire participer les participants en leur demandant ce qu'ils feraient à ce stade. Poursuivez ensuite.

Enfin, il est important d'établir une stratégie de suivi. Il ne suffit pas de parler pour tout résoudre, il faut aussi parfois du temps pour voir que les choses sont différentes, pour constater des changements. Par exemple : planifier

des réunions périodiques pour vérifier si l'accord est respecté, fixer des étapes pour que les parties restent engagées et respectent l'accord, etc.

Étape 3.5 Récapitulatif

Les participants peuvent être impliqués en revenant sur la récapitulation des unités précédentes et en leur demandant comment ils imaginent le rôle du facilitateur dans un processus de médiation.

Au cours de la conversation, le rôle de l'animateur consiste à:

- créer une atmosphère positive et un échange respectueux des messages : le facilitateur doit soutenir le dialogue entre les parties et promouvoir la reconnaissance des sentiments et le respect des silences;
- susciter une réflexion sur le conflit : objectifs personnels dans le conflit et autres moyens de les atteindre, sentiments personnels et ceux de l'autre partie;
- accorder de l'importance à des aspects du contenu du conflit tels que la relation entre les parties;
- montrer de l'intérêt pour que les parties s'expliquent davantage, se déchargent, en évitant le sentiment d'interrogatoire;
- écouter attentivement les préoccupations et les sentiments de chaque partie, en utilisant des techniques telles que l'écoute active, la paraphrase, les sentiments, le résumé, etc.;
- 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

Cette activité de jeu de rôle³ permet aux participants d'acquérir une compréhension globale de la résolution des conflits dans le contexte des projets de sécurité alimentaire . En incorporant des facilitateurs de médiation, les participants apprennent à aborder efficacement des conflits complexes et l'importance de médiateurs neutres pour favoriser la résolution.

Le débriefing et la discussion offrent aux participants une plateforme de réflexion, de partage d'idées et de discussion sur les approches de résolution de conflits les plus appropriées dans divers scénarios.

Étape 2.1 Mise en place et préparation du scénario

Les participants sont répartis en petits groupes, chaque groupe étant composé de 3 à 5 membres. 2 personnes supplémentaires doivent jouer le rôle de facilitateur.

³ Annexe 3

Chaque groupe recevra une feuille de scénario décrivant une situation conflictuelle courante dans le cadre d'un projet de sécurité alimentaire. Les animateurs ne peuvent ni lire ni entendre l'objet du conflit.

Les participants doivent :

- lire et discuter du scénario et de leurs préoccupations et points de vue spécifiques;
- attribuer des rôles;
- décider du style de confrontation au conflit qu'ils prévoient d'utiliser (collaboration, évasion, accusation, etc.).

Pendant ce temps, les facilitateurs relisent le contenu lié à leur rôle : les étapes du processus de médiation, y compris la collecte d'informations, l'identification des alertes au conflit, la proposition de médiation, la conduite du dialogue et la suggestion d'une stratégie de suivi.

Étape 2.2 Performance

Partie 1 (5 minutes) : le scénario est joué par chaque partie en fonction de son rôle et de son style d'affrontement.

Le groupe A est chargé de poursuivre la conversation jusqu'à ce que les animateurs l'interrompent, tandis que le groupe B réagit aux résultats obtenus par le groupe A. Les deux groupes doivent montrer des attitudes en fonction de leur position dans le conflit (collaboration, évitement, etc.), du type de conflit dans lequel ils sont impliqués (valeurs, relation, rôle, etc.) et de leurs rôles (en fonction du sexe, de l'origine culturelle, de la position professionnelle, etc.)

Les facilitateurs doivent collecter des informations et identifier les problèmes sous-jacents et les alertes au conflit : par exemple, escalade des émotions, rupture de la communication ou intransigeance.

Deuxième partie (10 minutes) : les animateurs interrompent les 3 alertes de conflit identifiées et proposent un processus de médiation en suivant les étapes apprises.

Partie 3 (5 minutes) : les facilitateurs doivent mener le dialogue entre les parties en conflit, en les guidant vers un accord. Lorsqu'un accord est conclu, ils doivent encourager une discussion sur une stratégie de suivi pour assurer la durabilité de la résolution.

Étape 2.3 Discussion (10min)

Les participants doivent réfléchir à l'ensemble de l'expérience, en tenant compte du rôle du facilitateur de la médiation, et partager les idées tirées du jeu de rôle. Encouragez les participants à discuter des approches de résolution des conflits les plus efficaces. Enfin, les participants partagent les

idées qu'ils ont tirées du jeu de rôle, y compris ce qui a bien fonctionné et les points à améliorer.

Processus méthodologiques

La méthodologie a été soigneusement choisie pour cette unité de formation afin d'offrir une approche complète de la gestion des conflits. Elle intègre à la fois des éléments théoriques et pratiques, fournissant un cadre logique pour aborder les conflits de manière méthodique et éviter qu'ils ne s'aggravent.

La partie théorique de l'unité sert de base, offrant aux participants une manière structurée et systématique d'aborder les conflits, étape par étape. Elle couvre les éléments essentiels d'une stratégie solide de gestion des conflits, en mettant l'accent sur l'inclusivité et la collaboration en tant que principes clés. Ce cadre théorique permet non seulement aux participants d'acquérir les connaissances nécessaires à la prévention des conflits, mais il leur sert également de boussole pour naviguer dans les situations de conflit du monde réel.

La force principale de cette unité de formation réside dans sa composante pratique et expérimentale - la section des jeux de rôle. Ici, les apprenants peuvent appliquer les outils et les stratégies qu'ils ont acquis de manière consciente et critique. Cette section est consacrée à l'analyse approfondie et à la déconstruction de scénarios de conflit.

En combinant connaissances théoriques et expérience pratique, cette unité de formation dote les participants d'un ensemble de compétences holistiques pour la prévention et la gestion des conflits, favorisant une approche proactive, collaborative et informée de la gestion des conflits dans divers contextes personnels et professionnels.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

Un formateur expert en gestion des conflits ou en facilitation est nécessaire. Un formateur supplémentaire, qui n'est pas nécessairement un expert, est recommandé pour le soutien et la facilitation des jeux de rôle.



Module de formation 3

Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle

Unité de formation n° 1 - Compétences transversales de base pour une bonne performance professionnelle

Objectif

Ce module sert de base à l'amélioration de nos performances professionnelles. Il s'agit du premier niveau du module, qui sera suivi d'une unité de niveau supérieur. L'accent est mis ici sur la culture des compétences transversales fondamentales qui sont essentielles pour obtenir de bonnes performances professionnelles. Les participants se pencheront sur des sujets clés tels que le concept de soi, l'estime de soi et la confiance, qui jouent tous un rôle essentiel dans le développement personnel et professionnel. En outre, le module explore en profondeur l'importance d'une communication assertive, de l'entretien de relations interpersonnelles positives, de l'adaptation à divers scénarios sur le lieu de travail et de l'acceptation de la responsabilité de ses actes. En maîtrisant ces compétences, les individus peuvent considérablement améliorer leur employabilité et exceller dans leur carrière.

Résultats de l'apprentissage

- Amélioration des compétences personnelles et professionnelles
- Capacité de réflexion critique
- Affirmation de soi
- Capacité à favoriser l'autonomie dans le travail sur le terrain

Durée

2 heures

Matériel

- L'accès à l'Internet est essentiel pour la recherche en ligne afin d'identifier les producteurs potentiels et de recueillir des informations sur leurs produits et leurs pratiques.
- Minuterie ou chronomètre.
- Paperboard et marqueurs pour la prise de notes (facultatif pour l'activité 4).

- Imprimantes et papier : si des documents physiques doivent être imprimés, l'accès à des imprimantes et à du papier peut s'avérer nécessaire.
- Espace de réunion spacieux qui permet la collaboration et les discussions entre les participants.

Matériel pour le bon déroulement des activités pratiques et conseils

- Une liste des compétences (activité 2)
- Scénarios préparés à l'avance ou cartes de situation (activité 4)
- Profils de personnages (activité 6)
- Liste de scénarios sur le lieu de travail (activité 6)
- Formulaire d'évaluation (pour que les participants donnent leur avis)(activité 6)
- Cartes de rôle (activité 8)

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION ET BRISE-GLACE

Les formateurs présentent l'approche du module et un aperçu de la première unité. Pour susciter l'intérêt des participants et briser la glace entre eux, les formateurs peuvent réaliser une activité brise-glace.

BLOC 2 - IMAGE DE SOI, ESTIME DE SOI

Les formateurs introduisent les concepts de conscience de soi et d'estime de soi.

ACTIVITÉ 1 - LISTE DES COMPETENCES

Étape 1.1 Le facilitateur distribue aux participants une liste des compétences⁴.

Étape 1.2 Le facilitateur demande aux participants d'identifier, à leur avis, les cinq caractéristiques qui leur correspondent le plus.

Étape 1.3 Par la suite, les participants réfléchissent à la manière dont ces caractéristiques peuvent être appliquées à la fois pour faire avancer leur plan de carrière et pour trouver un emploi.

⁴ Annexe 1

BLOC 3 - COMMUNICATION AFFIRMATIVE

L'animateur présente le concept de la communication affirmative, les avantages de savoir communiquer de manière affirmative et le modèle de la communication affirmative.

ACTIVITÉ 2 - PRATIQUER NOTRE COMMUNICATION AFFIRMATIVE

Cette dynamique permet aux participants de pratiquer activement la communication affirmative dans un environnement contrôlé, ce qui renforce leur confiance en eux et leurs compétences dans la gestion des situations de la vie réelle où l'assertivité est essentielle.

Étape 2.1 Préparation du scénario

L'animateur présente une série de scénarios quotidiens⁵ qui nécessitent généralement une communication affirmative. Il peut s'agir de situations telles que refuser un travail supplémentaire, demander une augmentation ou faire un retour constructif à un collègue.

Étape 2.2 Formation des groupes et distribution des scénarios

L'animateur divise ensuite le groupe en petits groupes ou en paires et distribue des copies des scénarios à chaque groupe, qui doit faire un jeu de rôle avec une personne jouant le rôle du communicateur affirmatif et l'autre celui de son homologue.

Étape 2.3 Discussion et réflexion

Le facilitateur réunit à nouveau l'ensemble du groupe et demande à chaque groupe de partager ses expériences et de discuter de ce qui a bien fonctionné et de ce qui pourrait être amélioré dans leur approche de la communication affirmative. S'il dispose de suffisamment de temps, l'animateur peut également demander aux participants de réfléchir individuellement à ce qu'ils ont appris au cours de l'exercice et leur demander de réfléchir à la manière dont ils peuvent appliquer la communication affirmative dans leur vie quotidienne et dans les situations professionnelles à venir.

Étape 2.4 Conclusion

Terminez par une synthèse de la session résumant les points clés et renforçant l'importance de la communication affirmative dans diverses situations de la vie.

⁵ Annexe 2

BLOC 4 - RELATIONS INTERPERSONNELLES

Étape 4.1 Que savons-nous des relations interpersonnelles?

Grâce à la technique du "brainstorming", un échantillonnage sera effectué pour découvrir ce que les participants savent du concept clé "Relations interpersonnelles". Ensuite, le groupe de classe sera invité à rechercher des informations (en binôme) à l'aide du moteur de recherche de leur téléphone portable (Google) concernant le concept susmentionné. L'idée est de comprendre le concept et de développer les compétences numériques.

Étape 4.2 Les relations interpersonnelles sont-elles importantes ?

À partir des résultats de la recherche précédente, le facilitateur résume les principales conclusions et idées qui ont été développées lors du brainstorming.

ACTIVITÉ 3 - LE NOUVEAU DÉFI DE L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

L'objectif de ce jeu de rôle est d'aider les participants à appliquer leurs connaissances des relations interpersonnelles dans un contexte professionnel, en particulier lorsqu'ils commencent un nouvel emploi. Elle les 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 leur nouveau rôle.

Étape 3.1 Donner des instructions sur le déroulement de l'activité

Étape 3.2 Préparation

Créez des profils de personnage pour chaque participant, en vous concentrant sur le rôle qu'il jouera dans un cadre professionnel. Indiquez leur poste, leur service et une brève description de leur personnalité et de leur style interpersonnel. L'animateur préparera une liste de scénarios professionnels couramment rencontrés lors d'une prise de fonction, tels que les présentations, les réunions d'équipe et la résolution de conflits⁶. Le facilitateur installe la salle avec des tables et des chaises pour simuler un environnement de travail.

Étape 3.3 Jeu de rôle

Chaque participant se voit attribuer un profil de personnage qui représente son rôle sur le lieu de travail. Ils doivent se familiariser avec les antécédents du personnage et ses traits interpersonnels. Les participants jouent à tour de rôle deux scénarios sur le lieu de travail (10 moyens par scénario).

⁶ Annexe 3

Étape 3.4 Débriefing

Après chaque scénario, l'animateur consacre quelques minutes au retour d'information et à la discussion. Les participants peuvent partager leurs expériences et leurs idées sur la manière dont ils ont appliqué leurs connaissances des relations interpersonnelles sur le lieu de travail. L'animateur utilise les formulaires d'évaluation pour que les participants se fassent mutuellement part de leurs commentaires. Encouragez les critiques constructives et soulignez les points forts de la performance de chaque participant.

Étape 3.5 Rotation

L'animateur alterne les rôles et les scénarios, permettant à chaque participant d'expérimenter différentes situations sur le lieu de travail (10 moyens par scénario).

Étape 3.6 Discussion

Une fois que tous les participants ont terminé les différents scénarios, l'animateur les réunit pour une discussion de groupe de 5 minutes sur les relations interpersonnelles dans un cadre professionnel et sur la manière dont une communication efficace et la gestion des relations peuvent avoir un impact sur la réussite de la carrière.

BLOC 5 - ADAPTABILITÉ ET RESPONSABILITÉ

Dans cette section, les formateurs mènent une activité de remue-méninges pour évaluer la compréhension des participants concernant l'adaptabilité et la responsabilité. Ensuite, si cela est jugé nécessaire, le groupe est chargé de faire des recherches (en binôme) en utilisant le moteur de recherche du téléphone portable (c'est-à-dire Google) pour explorer les concepts. L'objectif est d'améliorer leur compréhension des concepts et de cultiver davantage leurs compétences numériques. Ensuite, les formateurs présentent le contenu théorique.

Étape 5.1 Une meilleure compréhension de l'adaptabilité

L'animateur explique les concepts d'adaptabilité, de gestion du changement, d'agilité d'apprentissage, de résilience, d'innovation et de créativité.

Étape 5.2 Une meilleure compréhension de la responsabilité

L'animateur explique le concept de responsabilité et d'autres concepts associés au sujet.

ACTIVITÉ 4 - JEU RÔLE SUR L'ADAPTABILITÉ ET LA RESPONSABILITÉ

L'objectif est de mettre en pratique les concepts d'adaptabilité et de responsabilité dans un contexte professionnel au cours d'un parcours d'orientation professionnelle.

Participants : 10 participants maximum.

Étape 4.1 Mise en place du scénario

L'animateur récapitule brièvement les concepts clés abordés précédemment et explique que l'activité de jeu de rôle suivante est conçue pour appliquer et renforcer ces concepts.

L'animateur décrit le scénario : les participants sont des employés d'une entreprise fictive, "ProConnect Inc.". L'entreprise travaille sur un projet crucial et est sur le point de faire face à un changement soudain des priorités du projet.

Étape 4.2 Attribution des rôles et des défis

Chaque participant se voit attribuer un rôle au sein de l'entreprise, qu'il s'agisse de responsables, de chefs d'équipe ou de membres de l'équipe. Le facilitateur distribue à chaque participant une fiche de rôle décrivant son titre, son rôle et ses responsabilités au sein de l'entreprise.⁷

Étape 4.3 Le défi

L'animateur distribue la fiche d'information sur le défi. Les participants doivent la lire attentivement avant de commencer. Le défi prend 5 minutes.

Étape 4.4 Jeu de rôle (15 min)

Les participants jouent leur rôle en tenant compte des exigences du nouveau projet.

Étape 4.5 Mise en évidence de la responsabilité

Le facilitateur interrompt le jeu de rôle pour une réflexion de 5 minutes afin de mettre en évidence les exemples de responsabilité observés au cours de l'activité et de souligner l'importance de s'acquitter de ses responsabilités même face à des changements inattendus. Le groupe discute de la manière dont cela renforce la confiance au sein de l'équipe et avec les clients.

Étape 4.6 Mise en évidence de la capacité d'adaptation

Le jeu de rôle se poursuit et un nouveau rebondissement est introduit dans le scénario, par exemple une demande urgente d'un client. Le facilitateur demande aux participants de s'adapter à ce nouveau développement sur le champ, en modifiant leur approche, leur communication et leurs tâches en conséquence. Cette étape prend 5 minutes.

⁷ Annexe 4

Étape 4.7

Après le jeu de rôle, l'animateur réunit à nouveau les participants en cercle pour discuter de l'expérience et souligner les exemples spécifiques d'adaptabilité et de responsabilité démontrés au cours de l'activité.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

L'animateur doit avoir de l'expérience dans l'orientation des travailleurs ainsi que dans la conception et l'animation d'activités de jeux de rôle. Il ou elle guide les participants, prépare le terrain pour chaque scénario et veille au bon déroulement de l'activité. Il ou elle doit avoir d'excellentes compétences en matière de communication et de gestion de groupe et garantir une participation égale à la dynamique du groupe, en identifiant des stratégies pour impliquer chaque participant.

Difficultés éventuelles

La session est censée être très interactive et implique une forte participation du groupe. Cela peut constituer une difficulté si le groupe n'est pas motivé, s'il y a des problèmes de langue ou tout autre type de barrière.

Solutions possibles

Veillez à motiver le groupe avec les activités proposées et développez-les plus longtemps, si nécessaire, pour créer des liens plus forts au sein du groupe.

Assurez-vous, avant la session, qu'il n'y a pas d'obstacles linguistiques ou autres à la communication.

Unité de formation n°2 - Compétences transversales avancées pour une bonne performance professionnelle

Objectif

Cette unité fait suite à l'unité précédente sur les compétences transversales et constitue le niveau suivant dans notre parcours d'amélioration des performances professionnelles.

S'appuyant sur les thèmes introduits dans la première unité, cette deuxième unité explore des compétences avancées plus approfondies, telles que le travail en équipe, la gestion du temps, des émotions et de la frustration, et la gestion des conflits. Ces compétences permettent aux participants d'acquérir de solides connaissances sur la manière de répondre à différentes situations individuelles et interpersonnelles, y compris les conflits et les crises entre les professionnels et/ou les clients du projet. Cette unité comprend le cadre théorique de ces compétences et l'opportunité de les démontrer dans une session dynamique de groupe.

Résultats attendus

1. 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.
2. Souligner l'importance de l'inclusion et de la diversité dans les milieux professionnels, en promouvant un environnement où chacun est respecté et valorisé.
3. 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 dans les situations difficiles.
4. Développer les compétences 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 pour les participants 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.

Durée

2 heures

Matériel

- Lieu de réunion spacieux
- Feuilles de papier et stylos ou crayons
- Matériel d'activité pour "atteindre l'île"⁸

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - GESTION DES ÉMOTIONS ET TOLÉRANCE À LA FRUSTRATION

Étape 1.1 Introduction

Les formateurs introduisent d'abord un bref brainstorming pour recueillir les idées et les connaissances des participants sur les concepts d'intelligence émotionnelle et de gestion des émotions. Ils présentent ensuite ces concepts aux participants.

Étape 1.2 Remue-méninges sur nos émotions

Les formateurs demandent aux participants de noter leurs émotions au cours des deux derniers jours de travail. Ensuite, après 5 minutes au maximum, ils réfléchissent individuellement à ce qui les a fait ressentir ces émotions et les partagent avec un partenaire pendant quelques minutes. Enfin, le formateur demande si des coïncidences ou des similitudes entre les analyses des participants sont apparues.

Les conclusions sont partagées pendant 2 à 3 minutes.

BLOC 2 - GESTION DU TEMPS

Étape 2.1 Tâches urgentes et importantes

Les participants sont interrogés sur la manière dont ils planifient habituellement leur journée, leur semaine, leur mois, etc. Quels outils ou méthodes utilisent-ils, par exemple ? Le formateur explique ensuite les concepts à l'aide d'exemples et incite les participants à fournir d'autres exemples tout au long de l'explication.

Étape 2.2 Mauvaises habitudes

Tout d'abord, les formateurs introduisent rapidement un brainstorming sur les mauvaises habitudes qu'ils ont identifiées dans leur travail passé. Ensuite, il ou elle explique les concepts, en utilisant des exemples et en engageant les participants à fournir d'autres exemples tout au long de l'explication. Le

⁸ Annexe 6

formateur fournit également des recommandations pour surmonter les mauvaises habitudes identifiées.

BLOC 3 - GESTION DES CONFLITS

Les formateurs introduisent maintenant les participants à la compétence de gestion des conflits, l'une des situations les plus compliquées auxquelles ils sont confrontés sur le lieu de travail. Les formateurs peuvent procéder à un rapide brainstorming ou récapituler certaines des compétences transversales de base déjà introduites dans l'unité 1 : la communication affirmative et les relations interpersonnelles.

Étape 3.1 Remue-méninges sur les conflits

Les participants sont invités à se livrer à un rapide brainstorming sur la manière dont eux-mêmes ou d'autres personnes réagissent habituellement au début d'un conflit. Le formateur explique ensuite certaines des attitudes les plus courantes, permettant aux participants de donner des exemples.

Étape 3.2 Compétences individuelles en matière de reconnaissance et de résolution des conflits

Le formateur explique trois compétences individuelles à développer pour contribuer positivement à la reconnaissance et à la résolution des conflits.

BLOC 4 - TRAVAIL D'ÉQUIPE

Le formateur introduit d'abord un bref brainstorming pour recueillir les idées et les connaissances des participants sur le travail d'équipe. Ensuite, le formateur développe le contenu théorique concernant le travail en équipe.

ACTIVITÉ 1 - ATTEINDRE L'ÎLE

Cette activité implique la résolution de conflits, le travail d'équipe et la communication.

Le formateur explique le scénario de l'exercice et fournit une liste d'éléments autour desquels les participants discutent. Le groupe dispose de 40 minutes pour délibérer, pendant lesquelles le formateur peut écouter et intervenir en cas de doute sur l'exercice.

Étape 1.1 Scénario

Étape 1.2 Travail en groupe

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

L'animateur doit avoir de l'expérience dans la gestion de groupe. Il est recommandé d'utiliser des interactions et des questions engageantes avec les participants. Si le groupe est trop grand pour permettre une discussion qui engage tous ses membres, il peut être divisé en deux sous-groupes.

Difficultés éventuelles

Le groupe peut être trop important pour l'activité finale, qui doit permettre à chacun de participer activement à la discussion.

Solutions possibles

Si le groupe est trop grand pour l'activité finale, il peut être divisé en deux sous-groupes.

Unité de formation n°3 - Boucler la boucle : Construire son image professionnelle

Objectif

Cette unité est conçue pour permettre aux individus d'acquérir les compétences et les connaissances essentielles pour démarrer leur parcours vers la réussite personnelle et professionnelle. Elle comprend à la fois un contenu théorique et des activités pratiques.

La partie théorique comprend une introduction au concept de marque personnelle, aidant les participants à comprendre l'importance de définir et de communiquer leur identité unique. Elle est suivie d'un renforcement des compétences pratiques par le biais d'activités interactives, notamment des jeux de rôle sur les discours d'ascenseur et des simulations d'entretiens d'embauche, afin de renforcer la confiance et la compétence dans des scénarios du monde réel.

La deuxième section théorique porte sur l'élaboration de CV basés sur les compétences. Elle fournit aux participants les outils nécessaires pour façonner et communiquer efficacement leur image de marque aux employeurs potentiels. L'unité débouche sur une activité appliquée où les individus découvrent leurs propres compétences, ce qui leur permet d'utiliser leurs propres forces et de poursuivre des opportunités de carrière.

Résultats attendus

1. Améliorer les compétences en matière de communication et d'entretien
2. Développer les compétences nécessaires pour définir et communiquer leur identité, leurs valeurs et leurs points forts dans un contexte professionnel
3. 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.
4. Donner aux participants les connaissances et les outils nécessaires pour naviguer sur le marché du travail.

Durée

2 heures

Matériel

- Espace de formation : Un lieu approprié ou un espace de formation avec des sièges pour les participants, un éclairage et une ventilation adéquats.
- Matériel : Feuilles blanches ou appareils numériques pour la prise de notes, marqueurs, stylos ou crayons.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - CV BASÉ SUR LES COMPÉTENCES

Étape 1.1 Définition

Le formateur présente le concept de CV basé sur les compétences.

Étape 1.2 CV commun et CV axé sur les compétences pour les participants

Le formateur engage une discussion avec les participants en leur demandant quelle est la différence entre un CV ordinaire et un CV basé sur les compétences.

Étape 1.3 Curriculum vitae traditionnel et axé sur les compétences

Le formateur présente les différences entre un CV traditionnel et un CV basé sur les compétences.

ACTIVITÉ 1 - DÉCOUVRIR SES COMPÉTENCES

Étape 1.0 Expliquer

Il est recommandé aux formateurs de partager et d'expliquer les objectifs des activités et le matériel nécessaire. Plus tard, ils présentent le déroulement général de l'activité, étape par étape.

Étape 1.1 Réflexion personnelle

Les formateurs demandent à chaque participant de prendre un moment pour réfléchir à ses aptitudes, ses compétences et ses réalisations personnelles.

Étape 1.2 Discussion en groupe

Les formateurs encouragent les participants à partager certaines des compétences qu'ils ont identifiées au cours de leur réflexion personnelle.

Étape 1.3 Identification des compétences

Les formateurs fournissent aux participants une feuille de travail ou un modèle d'identification des compétences.

Étape 1.4 CV

Les formateurs fournissent aux participants un modèle de CV axé sur les compétences ou un guide et leur demandent de commencer à rédiger leur

CV axé sur les compétences en utilisant les compétences qu'ils ont identifiées. Les participants disposent d'au moins 15 minutes pour travailler individuellement à la rédaction de leur CV basé sur les compétences.

Étape 1.5 Partage

Les formateurs invitent les participants à partager ce qu'ils ont inclus dans leurs projets.

Étape 1.6 Synthèse

Les formateurs résumant l'importance de la reconnaissance des compétences et la manière dont ce processus contribue à la création d'un curriculum vitae efficace basé sur les compétences.

BLOC 2 - MARQUE PERSONNELLE

Étape 2.1 Personal Branding

Les formateurs expliquent le concept de Personal Branding.

Étape 2.2 Objectifs, cible, message, image, actions, résultats.

Les formateurs expliquent les étapes à prendre en compte pour développer la marque personnelle.

Étape 2.3 Pourquoi est-il pertinent de travailler sur sa marque personnelle ?

Les formateurs soulignent l'importance d'une marque personnelle. Les participants peuvent s'impliquer en posant des questions sur les sujets expliqués : objectifs, couleurs, actions, etc.

ACTIVITÉ 2 - JEU DE RÔLE SUR LE PITCH DE L'ASCENSEUR

Il est recommandé aux formateurs de partager et d'expliquer l'objectif de l'activité et le matériel nécessaire. Plus tard, ils présentent le déroulement général de l'activité, étape par étape.

Étape 2.1 Préparation

Les formateurs remettent à chaque participant un document⁹ qui décrit les éléments clés d'un discours d'ascenseur efficace. Ensuite, ils expliquent que, en 5 minutes, chaque participant a l'occasion de présenter son elevator pitch à un petit groupe de collègues.

Étape 2.2 Formation de petits groupes

Les formateurs répartissent les participants en petits groupes de 3 à 4 personnes.

⁹ Annexe 8

Étape 2.3 Création de l'argumentaire

Les formateurs demandent aux participants de se mettre en binôme avec un collègue au sein de leur groupe. Les participants prennent ensuite quelques minutes pour créer un discours d'ascenseur pour leur collègue, en mettant en valeur les compétences, les expériences et les aspirations professionnelles uniques de ce collègue.

Étape 2.4 Jeu de rôle

Chaque participant présente à tour de rôle l'argumentaire qu'il a préparé pour son collègue (5 minutes/participant). Après chaque présentation, la personne à qui le discours a été présenté donne son avis. Ils peuvent faire part des aspects de la présentation qui les ont interpellés et de leurs suggestions d'amélioration.

Étape 2.5 Clôture du jeu de rôle

Les participants passent au participant suivant jusqu'à ce que tous les membres du petit groupe aient eu l'occasion de s'entraîner et de recevoir des commentaires sur leurs présentations respectives en 2 minutes.

Étape 2.6 Discussion en groupe

Les formateurs réunissent à nouveau les participants dans le grand groupe initial et organisent une brève discussion de 3 minutes sur l'expérience, en demandant aux participants de partager les connaissances qu'ils ont acquises en présentant les pitches de leurs collègues et en recevant un retour d'information.

ACTIVITÉ 3 - JEU DE RÔLE POUR UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE

Il est recommandé aux formateurs de partager et d'expliquer l'objectif de l'activité. Plus tard, ils présentent la décomposition générale de l'activité, étape par étape.

Étape 3.1 Clarifier les rôles

Le formateur doit jouer le rôle de facilitateur du jeu de rôle, en expliquant la situation à simuler et son déroulement. Les rôles sont les suivants : 1. Intervieweur ; 2. personne interrogée ; 3. observateurs.

Étape 3.2 La simulation

Le formateur divise ensuite le groupe en paires et distribue les rôles. Chaque paire simule un entretien d'embauche. Il est recommandé que l'entretien ne dure pas plus de 10 minutes.

Étape 3.3 Observation

Ensuite, le groupe effectue un tour de table de 5 minutes au cours duquel les observateurs font part de leurs observations et commentaires. Il doit être clair que ces observations ont pour but d'aider à s'améliorer.

Étape 3.4 Conseils

Les formateurs partagent un document contenant 25 conseils à prendre en compte avant un entretien d'embauche.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

L'animateur doit avoir de l'expérience dans la gestion de groupe. Il est recommandé d'utiliser des interactions et des questions qui impliquent les participants.

Difficultés éventuelles

Les activités peuvent durer plus longtemps que prévu, en fonction du nombre de participants et de leur expérience en matière de CV.

Solutions possibles

Envisagez de planifier la session 30 minutes de plus que la durée estimée, au cas où le groupe serait plus important et aurait peu d'expérience ou de connaissances sur le sujet



Module de formation 4

Sensibilisation et mobilisation citoyenne

Unité de formation n° 1 - Constitution d'un groupe : leadership et autonomisation en vue de la mobilisation citoyenne

Objectif

L'objectif ici est la constitution de groupes et à l'autonomisation personnelle et collective. L'unité vise à donner les compétences nécessaires pour créer un groupe plein de cohésion et solide et pour amener les participants à travailler sur leurs valeurs et sur les valeurs du groupe. Les activités aident à transférer la capacité de leadership pour diriger une communauté de groupe afin de permettre au groupe d'être autonome et responsable.

Résultats de l'apprentissage

L'unité permet aux bénéficiaires d'acquérir des compétences générales telles que la gestion et le développement du travail communautaire et des processus participatifs, ainsi que la capacité à faire face à la démotivation des étudiants. Elle s'efforce également de transmettre des capacités de leadership (capacité à changer le comportement des autres pour atteindre des objectifs communs, à jouer le rôle de leader d'un groupe ou d'une équipe et à susciter l'enthousiasme et l'engagement des membres de ce groupe), ainsi que des compétences en matière de mentorat et d'encadrement. En outre, cette unité permet aux bénéficiaires d'acquérir des compétences spécifiques, telles que la capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité des étudiants dans le cadre de leur travail sur le terrain.

Durée

2 heures

Matériel

- Chaises et tables
- Projecteur, ordinateur et connexion Internet.
- 2 grandes affiches blanches et tableaux de papier
- Matériel pour écrire/dessiner : marqueurs, stylos, pinceaux et peinture
- Cartes colorées
- Feuilles de papier
- Colle UHU Patafix
- Notes autocollantes, autocollants

Il est conseillé que les activités se déroulent dans un endroit spacieux afin que les groupes de travail puissent s'asseoir autour de différentes tables et travailler sans se déranger les uns les autres.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION & BRANCHEMENT

Accueil des participants et choix d'une activité brise-glace ou énergisante pour donner un ton positif et apprendre à se connaître les uns les autres. Brève présentation des buts et objectifs de l'atelier.

Il est important de créer un environnement calme et détendu, de commencer à renforcer la cohésion du groupe et d'utiliser suffisamment de temps pour la construire.

BLOC 2 - CRÉER UN GROUPE

L'activité 4 est celle qui se rapporte à ce bloc. La description de l'activité fournira la raison pour laquelle il s'agit de la dernière activité, qui a trait aux observations, aux points de vue, aux résultats, aux affiches et aux post-it que les participants auront créés ensemble tout au long de cette unité.

BLOC 3 - DIRIGER UN GROUPE

ACTIVITÉ 1 LEADERS ET COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LEADERSHIP (25 MIN)

Étape 3.1 Définir ensemble le leadership (10 min)

Demandez au groupe : *"Qu'est-ce qu'un leader ? Qui sont les leaders des groupes ? Que signifie diriger un groupe ?*

Faciliter la discussion en encourageant les différents points de vue.

Étape 3.2 Clarifier les concepts de leadership (5 min)

Résumez les idées du groupe.

Expliquez les principaux aspects du leadership, en particulier dans les groupes vulnérables

Le leadership peut être dynamique et interchangeable.

Le leadership, c'est la responsabilisation plutôt que le contrôle.

Étape 3.3 Identifier les compétences en matière de leadership - Dessinez-les (10 min)

Poser la question : *Que signifie l'expression "compétences en matière de leadership" ? Quelles sont les compétences importantes pour un dirigeant ?*

Définir les compétences essentielles en matière de leadership sur la base des expériences des participants.

Présenter les trois catégories de compétences en matière de leadership (par exemple, la communication, la prise de décision, le travail d'équipe).

Créer en collaboration une carte des compétences en leadership sur une grande affiche.

Conserver l'affiche de l'activité 2 - Les compétences de leadership dans mon groupe.

ACTIVITÉ 2 COMPÉTENCES DE LEADERSHIP DANS MON GROUPE

Réfléchir avec les membres du groupe sur ce qu'ils pensent nécessaire de Savoir - Savoir faire - Savoir être pour diriger le groupe auquel ils appartiennent.

Étape 2.1 Sous-groupes (5 min)

Répartissez les participants en trois sous-groupes, un pour chaque compétence.

- Discussion (15 min= 5 min/compétences)

Invitez les sous-groupes à raisonner et à discuter sur les connaissances, les capacités et les attitudes que doit avoir le chef du groupe auquel ils appartiennent.

- Connaissances

Réfléchissez avec votre groupe à ce qu'est leur bagage de connaissances en fonction de leur imagination et de l'horizon du groupe auquel ils appartiennent.

- Capacité

Réfléchissez avec votre groupe aux choses qu'un chef de groupe doit savoir faire.

- Attitudes

Réfléchissez avec votre groupe aux attitudes qu'un chef de groupe doit avoir.

- Dessinez-le (10 min)

Invitez les sous-groupes à dessiner et à écrire toutes ces informations sur le grand poster de l'Activité 1 - Leader et compétences de leadership, en reliant les compétences d'"un leader de groupe" aux compétences de "leurs leaders de groupe".

- Retour aux autres (15 min= 5 min/sous-groupe)

Invitez chaque sous-groupe à restituer son travail aux autres participants. Conservez le poster pour l'activité 4 - Un groupe composé de nous.

BLOC 4 - PROCESSUS D'HABILITATION

ACTIVITÉ 3 EMPOWERMENT : LE GROUPE ET MOI (45 MIN)

Raisonner en sous-groupes sur la valeur que chaque membre peut apporter au groupe, sur ses propres connaissances, capacités et attitudes.

Travail en sous-groupes

- Sous-groupes (5 min)

Divisez le groupe en petits sous-groupes de 4 membres.

- La question

Posez-leur une question importante et complexe : que puis-je apporter à ce groupe ? Mes connaissances, mes capacités ou mon attitude peuvent-elles être utiles dans ce groupe ?

Point zéro :

- Quelques règles nécessaires (10 min)

Au début, il y a quelques "règles" et concepts qu'il est important de mettre sur la table. Attirez l'attention du groupe et commencez à expliquer ces concepts :

- Il est fondamental de préciser qu'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 relèvent de l'auto-perception, de l'auto-expression et du point de vue personnel de l'individu. Il est important de stimuler l'écoute active entre les participants.

Il n'y a qu'une seule règle : Chacun s'efforce 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.

- Discussion en sous-groupes (20 min ; 5 min/participant)

Ensuite, les sous-groupes disposent de 20 minutes pour discuter et s'exprimer librement. Il s'agit de l'activité la plus délicate de tous les modules, les règles et le rôle de l'animateur/formateur sont fondamentaux. Le formateur doit observer les sous-groupes et s'assurer que chaque membre dispose du temps et de l'espace nécessaires pour s'exprimer, que les sous-groupes travaillent avec tolérance et que l'espace est sûr et accueillant. Il doit intervenir si ces "règles" ne sont pas respectées.

- Par moi-même : l'exprimer avec créativité

Dissolvez les sous-groupes et invitez chaque participant à dessiner/écrire/exprimer par une forme d'expression créative sa réponse à la question : Que puis-je apporter à ce groupe ? Quelles sont mes connaissances, mes capacités ou mon attitude qui peuvent être précieuses dans ce groupe ?

Chaque participant crée un post-it avec son expression au sein du groupe. Ils doivent créer au moins un post-it pour une compétence (connaissance, capacité, attitude). Ils peuvent créer plus d'un post-it pour la compétence. Il peut s'agir d'une valeur qui ne peut être fortement distinguée dans ces catégories, qu'ils l'expriment de la même manière. Le post-it sera anonyme. Invitez les participants à conserver le post-it pour l'activité 4 "Un groupe composé de nous".

ACTIVITÉ 4 UN GROUPE COMPOSÉ DE NOUS

Nous avons commencé en expliquant que tout commence par la construction d'un groupe. Maintenant, construisons le groupe à travers les observations, les points de vue, les résultats, les affiches et les cartes que nous avons créés ensemble.

Cette activité est menée par l'animateur/le formateur. Son rôle est fondamental.

- Coller le post-it (5 min)

Invitez chaque participant à se lever et à coller son post-it sur une grande feuille blanche.

- Lire le post-it (15 min)

Lisez le post-it anonyme de chaque participant, créé lors de l'activité 2. Expliquez que le groupe est constitué de nos valeurs, connaissances, capacités et attitudes individuelles. Maintenant, tous les bénéficiaires connaissent les valeurs des autres : cela permet au groupe d'être plus soudé et plus solide. Certains d'entre eux peuvent se reconnaître dans les valeurs des autres, d'autres peuvent comprendre à quel point le groupe est différent.

- Sur notre affiche (15 min)

Expliquez que nos valeurs peuvent aussi être nos compétences.

Maintenant, décollez les cartes de l'affiche.

En demandant au groupe, répartissez les cartes dans les trois "catégories" de compétences (connaissances/capacités/attitudes) et collez-les sur le poster des activités 1, 2, 3 en fonction des compétences auxquelles elles appartiennent. Laissez-vous guider par le groupe. Pour les valeurs qui ne peuvent pas être fortement distinguées dans ces catégories de compétences, collez-les entre deux catégories. Les catégories ne sont pas figées.

- Réfléchir ensemble sur nous (10 min)

Réfléchir ensemble sur "notre groupe", notre valeur collective et nos compétences. Les valeurs individuelles font désormais partie d'un collectif. Nous avons créé un groupe capable de valoriser chaque membre, où chaque membre peut se sentir inclus, en sécurité et activement écouté.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

- "Module de gestion d'équipe inclusive": envisagez de mettre en œuvre cette unité après avoir lu le module de gestion d'équipe inclusive, afin de garder à l'esprit ses suggestions et son approche.
- L'unité suivante vise à fournir des outils et des conseils dans le domaine de la sensibilisation et de l'activation de la communauté, mais il est important que les formateurs/facilitateurs adaptent le langage et les activités aux besoins du groupe et à ses caractéristiques.
- Les formateurs doivent impérativement travailler de manière à impliquer tous les participants, en utilisant un langage inclusif.
- Ces unités ont pour but d'amorcer l'activation et la prise de conscience au sein du groupe - qui doit être construit de manière cohésive - et de les porter ensuite à l'extérieur du groupe.
- Les bénéficiaires ne sont pas encore des activistes et ne sont pas constitués en groupe. Ils commenceront leur chemin avec les activités. L'impact de la mobilisation et de la sensibilisation citoyennes partira de l'intérieur pour s'étendre ensuite à l'extérieur.

Difficultés éventuelles

Difficulté éventuelle dans l'activité 3 - L'autonomisation : le groupe et moi : il peut arriver qu'un membre du groupe n'intériorise pas complètement la règle visant à "créer un espace sûr". Pour certaines personnes qui ne sont pas habituées aux activités de groupe, il peut être difficile de créer un espace sans préjugés ni stéréotypes. Quelqu'un peut avoir déjà intériorisé la bonne "posture" pour rester dans un groupe d'espace sûr : être accueillant, empathique et non discriminatoire ; pour d'autres personnes, il peut être plus difficile de déconstruire les stéréotypes ou les préjugés.

Solutions possibles

Solution possible dans l'activité 3 - Responsabilisation : le groupe et moi. Une solution possible consiste à prendre le temps de souligner clairement la règle. Il peut être utile de donner des exemples, de préciser ce qui est approprié et ce qui ne l'est pas . Il peut être utile de se concentrer sur le concept selon lequel nous devrions créer un espace où nous nous engageons à être accueillants, respectueux et non discriminatoires envers les autres, de la même manière que nous aimerions être acceptés, respectés et accueillis par les autres.

Comme indiqué dans la section Procédure et méthodologie, le rôle de l'animateur/formateur est fondamental : il doit observer et vérifier l'espace de sécurité dans les sous-groupes et intervenir s'il n'est pas respecté.

Unité de formation n°2 - Désirs, changement, imagination : auto-activation et activation de la communauté

Objectif

Les principaux objectifs de l'unité sont de permettre aux bénéficiaires de créer une communauté capable de poursuivre ses objectifs et ses souhaits, en raisonnant sur les désirs collectifs, le changement et l'imagination. Cette communauté résulte de la construction d'une équipe ; le groupe devient plus apte à comprendre son imagination du changement dans le monde. En trouvant ensemble des outils de sensibilisation, le groupe peut être acteur du changement.

Résultats de l'apprentissage

Les résultats d'apprentissage de cette unité de formation comprennent quelques objectifs principaux tels que raisonner sur les désirs collectifs, le changement, l'imagination, permettre aux bénéficiaires de créer une communauté qui pourrait poursuivre ses objectifs et ses souhaits, créer un groupe qui est capable de comprendre son imagination du changement dans le monde, et créer un groupe qui peut trouver ensemble des outils pour augmenter la prise de conscience. L'un des objectifs secondaires est de constituer un groupe qui puisse être un acteur du changement.

Durée

3 heures

Matériel

Le cadre est un aspect fondamental pour l'efficacité de la méthodologie. Il est en effet important de recréer une atmosphère intime et chaleureuse, comme celle d'un café. Cela est possible grâce à la disposition de tables adaptées à un petit groupe de personnes, qui peut varier de 4 à 6 personnes. Chaque table doit être équipée d'un grand tableau placé au centre.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION

Souhaitez la bienvenue aux participants et choisissez une activité brise-glace ou un stimulant pour donner un ton positif et faire connaissance. Brève présentation des buts et objectifs de l'atelier.

BLOC 2 - STRUCTURER LE TRAVAIL DE GROUPE PAR LA PLANIFICATION ET LA PARTICIPATION : LA MÉTHODOLOGIE DU WORLD CAFE

ACTIVITÉ 1 WORLD CAFE : DÉSIRS, CHANGEMENTS, IMAGINATION

Étape 1.1 Diviser en sous-groupes

Chaque table dispose d'un grand tableau placé au centre, avec des marqueurs, des post-it et d'autres matériaux utiles pour écrire, dessiner, colorier les idées qui émergent. Il est important que les animateurs et les participants (s'ils le souhaitent) disposent de matériel d'écriture, car c'est par l'écriture que la "pensée collective" prend forme.

Étape 1.2 Poser les questions, faire un remue-méninges et changer de table (45 minutes pour le travail en table : environ 15 minutes par table)

L'activité peut commencer par une ou plusieurs questions ouvertes et génératives, chaque question correspondant à une "table" différente. Après avoir répondu à la question, le groupe change de table pour répondre à la suivante. À chaque table, il y a un ou plusieurs animateurs, qui restent à la même table thématique.

Il est important que les questions soient choisies en fonction de la langue et du sujet du groupe. L'important est que l'ensemble des questions puisse aborder les thèmes suivants : désirs, objectifs, obstacles et solutions, mais aussi libérer les ressources créatives des individus en faisant travailler l'imagination.

- 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 et la société si ce changement se concrétisait ?
- Quels sont les problèmes qui entravent ce changement ? Et quelles solutions proposeriez-vous ? Les participants sont invités à identifier 2 à 3 problèmes : 2 à 3 solutions.
- Pour favoriser l'activation et la motivation du groupe, il est important de structurer un premier moment de brainstorming au cours duquel on part des souhaits et des changements que le groupe aimerait apporter, ce qui permet également de faire travailler l'imagination.

Les animateurs de la table doivent :

- noter tout ce qui émerge sur un tableau, placé au centre de la table.
- préparer une restitution des différents tableaux.
- demander l'intervention de tous les participants.
- si possible, veiller à ce que chacun puisse s'exprimer pendant le même laps de temps.

Étape 1.3 Retour d'information en plénière (5 minutes par table/facilitateur)

Enfin, chaque animateur restitue en plénière ce qui a émergé du groupe à l'aide de feuilles grand format. De cette manière, la méthodologie stimule la participation active de chacun en travaillant en sous-groupes, tout en permettant l'échange d'idées et d'opinions entre de nombreuses personnes.

BLOC 3 - SENSIBILISATION ET MOBILISATION CITOYENNE ORGANISÉE PAR NOTRE GROUPE

ACTIVITÉ 2 COMMENT POUVONS-NOUS MAINTENANT SENSIBILISER LES GENS ENSEMBLE ?

Étape 2.1 Regarder au-delà de nous : coller le poster de l'unité 1

Nous utilisons tout le temps de cette activité pour travailler sur le groupe et ses membres. Maintenant que nous sommes un collectif de valeurs, il est temps de dépasser nos frontières.

Rappelez-vous les activités de l'unité 1 que nous avons réalisées ensemble. Prenez le poster de l'unité 1 comme point de départ et collez-le au mur.

Étape 2.2 Commencez à réfléchir : Comment pouvons-nous sensibiliser les gens ensemble ?

Essayez de répondre ensemble à la question "Comment pouvons-nous sensibiliser les gens ensemble ?" Prenez comme référence l'affiche que nous avons créée dans l'unité 1.

Il s'agit d'un lieu où l'on peut commencer à réfléchir à cette question. Les réponses sont une première étape, mais elles ne doivent pas nécessairement être complètes et atteindre l'objectif. Elles sont nécessaires pour nous aider à comprendre qu'après avoir réfléchi avec notre groupe, nous devons commencer à penser à la communauté. Ouvrons un débat à ce sujet et facilitons la discussion.

BLOC 4 - DE LA STRATÉGIE À LA PRATIQUE : LES OUTILS

ACTIVITÉ 3 COMMENT COMMUNIQUER NOTRE IMAGINATION

Affiche pré-écrite avec question ouverte

Le formateur avait préparé des affiches avec des questions ouvertes pré-écrites.

Les questions sont les suivantes :

- Quels sont les outils dont vous avez besoin pour communiquer vos désirs, vos objectifs et votre vision de la vie, de la communauté et de la société à l'extérieur de 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 ?

Étape 3.1 Expliquer

L'animateur explique l'activité et accroche les affiches, en demandant aux participants de réfléchir à 2 ou 3 réponses par question, chaque réponse devant être écrite sur un post-it différent.

Étape 3.2 Délai de réponse

Invitez les participants à écrire leurs réponses sur des post-it.

Cette méthodologie stimule la contribution active de chaque participant, permettant à chacun d'exprimer ses idées et ses pratiques.

Étape 3.3 Coller le post-it

Les participants sont ensuite invités à coller les post-it sur des affiches.

Étape 3.4 Sous-groupes de post-it

L'animateur regroupe les post-it en sous-groupes, en fonction de la pertinence du post-it, qui peut être similaire ou mener au même raisonnement.

Étape 3.5 Lire et restituer

Ensuite, l'animateur lit et analyse les réponses en plénière et les restitue au groupe.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

- Pour le World café, il est recommandé de créer un espace sûr et inclusif qui favorise la participation réelle des individus. Il est important que les questions soient adaptées à la langue et au sujet du groupe.
- Les formateurs doivent impérativement travailler de manière à impliquer tous les participants, en utilisant un langage inclusif qui ne soit ni agressif, ni sexiste, ni offensant, ni vulgaire.

Unité de formation n°3 - Les récits : se créer et communiquer

Objectif

L'objectif principal de cette unité est de permettre au groupe de créer son propre récit afin de sensibiliser la communauté et de créer un impact au sein de la communauté et en dehors de celle-ci. L'unité se concentre sur les compétences nécessaires pour communiquer collectivement l'objectif du groupe, pour travailler et stimuler l'activisme et pour travailler sur la façon de raconter la cause.

Résultats attendus

L'unité permet aux bénéficiaires d'acquérir des compétences générales et spécifiques. Les compétences générales sont la gestion et le développement du travail communautaire et des processus participatifs, ainsi que la capacité à faire face à la démotivation des étudiants. La compétence spécifique est la capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité des étudiants dans le travail de terrain.

Durée

3 heures et 30 minutes

Matériel

Le cadre est un aspect fondamental de l'efficacité de la méthodologie, il est en effet important de recréer une atmosphère intime et chaleureuse, comme celle d'un café. Cela est possible grâce à la disposition de tables adaptées à l'accueil d'un petit groupe de personnes, qui peut varier de 4 à 6 personnes. Chaque table est équipée d'un grand tableau placé au centre.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION

Souhaitez la bienvenue aux participants et choisissez une activité brise-glace ou un stimulant pour donner un ton positif et faire connaissance. Brève présentation des buts et objectifs de l'atelier.

BLOC 2 - QU'EST-CE QUE LE STORYTELLING ?

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. Nabokov a déclaré : "Si je vous dis que le roi est mort, puis que la reine est morte, ce n'est pas un récit, c'est une intrigue . Mais si je vous dis que le roi est mort, puis que la reine est morte d'un cœur brisé, c'est une mise en récit".

ACTIVITÉ 1 - CRÉER UN RÉCIT "ACTIVISME" (1 heure 10 min)

Étape 1.1 Diviser en sous-groupes

Divisez le groupe en sous-groupes de 7 personnes.

Étape 1.2 Expliquer : les éléments de l'arc narratif

Remettez à chaque sous-groupe un document pré-écrit indiquant les éléments d'un arc narratif. Expliquez-leur que pour créer une histoire, il est nécessaire de disposer de ces éléments.

Éléments d'un arc narratif

- Contexte : temps, environnement → quand et où
- Personnage principal /-s → qui
- Mission : ce que le protagoniste doit faire, l'objectif → ce que l'on attend de lui.
- 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

Étape 1.3 Demander quelques exemples

Le formateur donne aux participants un exemple de récit lié à l'alimentation ou à l'agriculture. Cela peut les aider à rédiger leur propre récit d'activisme à l'étape suivante.

Exemple : [Heifer international](#), Slogan : "Ensemble, nous pouvons mettre fin à la faim et à la pauvreté et prendre soin de la terre", incarne un message d'espoir, de collaboration et de changement durable.

Éléments de leur récit :

- le personnage : "Nous" (les communautés rurales et Heifer International) contre "Eux" (ceux qui pensent que la sécurité alimentaire et la pauvreté sont des problèmes insurmontables).
- le contexte : le défi de la faim, de la pauvreté et de l'insécurité alimentaire dans les pays en développement, et la conviction que

l'autonomisation par l'agriculture durable peut rendre le changement possible.

Structure:

- Moment initial : La conviction qu'il est impossible de vaincre la faim et la pauvreté.
- Un moment de rupture : Heifer International offre la possibilité de changer les choses grâce à l'agriculture durable et à l'autonomisation des communautés.
- Conclusion : La preuve que le changement est possible avec les bonnes ressources, ce qui se traduit par l'autosuffisance et l'amélioration de la sécurité alimentaire.
- Le sens de l'histoire : L'histoire de l'espoir, de l'autonomisation et de la durabilité, démontrant que les bonnes solutions peuvent briser le cycle de la pauvreté et de la faim.

Invitez-les à donner 2 ou 3 exemples d'histoires - contes de fées, films, livres - qu'ils connaissent et à individualiser les éléments de ces histoires.

Étape 1.4 Donner la mission

Le travail se fait sur papier (figure ci-dessus).

Chaque membre du groupe (7 membres) doit écrire sur l'un des éléments (7 éléments). Le premier membre écrit le contexte et pliera la première ligne de papier avec le contexte vers l'arrière, pour la recouvrir. Il passe le papier au deuxième membre, qui - sans regarder ce qui a été écrit auparavant - écrit le personnage principal, et ainsi de suite. Chaque membre écrit sa partie de l'histoire, sans connaître les parties des autres.

Le formateur/facilitateur doit préciser qu'il n'a pas à parler ni à donner des conseils. La mission doit être une cause à défendre, comme une injustice, un problème social, une question communautaire, pour laquelle le protagoniste doit se battre. Cette indication est utile pour leur permettre de réfléchir à la création d'une histoire réelle, qui peut être un événement quotidien, quelque chose qui se produit au cours de leurs expériences ou dont ils ont entendu parler. Assurez-vous que tous les participants ont compris cette "règle".

Étape 1.5 Temps d'écriture et de lecture

Lorsque tous les membres ont écrit l'élément, laissez-leur le temps de lire leur histoire ensemble. Quelle est la morale de l'histoire ? Invitez les sous-groupes à répondre à la question. Donnez-leur des post-it pour écrire.

Étape 1.6 Retour aux autres

Invitez les sous-groupes à choisir un représentant qui devra lire l'histoire et le post-it contenant la morale. Collez le post-it sur une affiche.

Étape 1.7 Expliquer la morale

Expliquez-leur la morale de cette activité :

Nous avons maintenant compris que pour créer une histoire, il est nécessaire d'avoir différents éléments pour qu'elle soit cohérente et fluide. Nous avons appris que chacun d'entre nous peut créer un élément d'une histoire. La mission était quelque chose à activer ou à défendre : nous l'avons reliée à notre vision et à notre imagination du changement que nous souhaitons, dont nous avons parlé dans l'unité 2. La morale de cette activité n'est pas de créer une histoire fantastique, mais de créer une histoire collective où ils peuvent apprendre quels sont les éléments de cette histoire "d'activisme", pour trouver ces éléments dans notre propre histoire.

ACTIVITÉ 2 - CRÉER UNE COMMUNICATION COLLECTIVE : IMAGINER POUR ÊTRE

Étape 2.1 Diviser en sous-groupes

Répartissez les participants en sous-groupes de 5 personnes chacun.

Étape 2.2 Choisir une mission

Chaque sous-groupe choisit une mission de l'activité 1 ou en crée une nouvelle. La mission doit être liée à une question sociale ou communautaire afin de lutter pour le changement.

Étape 2.3 Imaginer pour être

Demandez au sous-groupe de s'imaginer comme un groupe d'activistes pour la mission choisie. Guidez-les pour qu'ils répondent aux questions suivantes :

- 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 ?

Inscrivez brièvement chaque réponse sur trois post-scriptum distincts.

Étape 2.4 Retour aux autres

Chaque sous-groupe choisit un représentant pour présenter ses réponses. Le représentant lit les réponses à haute voix et colle les post-it sur une grande feuille unique.

ACTIVITÉ 3 - CRÉER NOTRE RÉCIT COLLECTIF

Étape 3.1 À propos de nous

Invitez le groupe à réfléchir ensemble et à répondre : Quels sont les éléments de notre récit ? Utilisez l'arc narratif comme référence. Construisez une carte visuelle avec les suggestions du groupe, en incorporant les affiches des unités 1 et 2 pour guider la discussion.

Étape 3.2 Contexte

Réfléchissez à l'époque et à l'environnement actuels. Demandez au groupe : Quel est notre contexte ? Ensemble, décrivez les caractéristiques du temps et de l'espace actuels.

Étape 3.3 Personnages principaux

Posez la question : qui est le personnage principal ? Soulignez : nous sommes le personnage principal de notre récit !

Se référer à l'unité 1 et aux affiches créées à partir des activités suivantes :

Activité 1 - Leaders et compétences en matière de leadership

Activité 2 - Les compétences de leadership dans mon groupe

Activité 3 - L'autonomisation : le groupe et moi

Activité 4 - Un groupe composé de nous

Insistez sur le fait que le groupe est constitué de ses valeurs, de ses compétences, de ses faiblesses et de ses forces.

Étape 3.4 Mission

Posez la question : Quelle est notre mission ? Répondez : notre mission est de communiquer et de faire connaître nos désirs, nos objectifs, notre imagination et le changement que nous voulons apporter.

Se référer à l'unité 2 et aux affiches créées pendant l'unité :

Activité 1 - World Café : Désirs, changement, vision

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

Activité 3 - Comment communiquer notre vision ?

Étape 3.5 Antagonistes

Posez la question : qui sont nos antagonistes ? Animez une discussion de groupe afin d'identifier les obstacles ou oppositions potentiels à leur mission.

Étape 3.6 Personnages secondaires

Posez la question : qui peuvent être nos personnages secondaires ? Expliquez : les personnages secondaires peuvent être des personnes, des organisations ou même des éléments non humains tels que des outils de communication.

Étape 3.7 Sur notre chemin

Réfléchissez à l'arc narratif et discutez-en :

Événements inattendus : quels sont les défis ou les surprises qui pourraient survenir ?

La fin : à quoi pourrait ressembler la conclusion de notre voyage ?

Soulignez : bien que nous ne puissions pas tout prévoir, nous avons construit une base solide et un récit collectif.

Encouragez le groupe à conserver son unité et sa cohésion dans la poursuite de sa mission.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

Il est conseillé de commencer par des activités brise-glace ou énergisantes avant d'entamer les activités. Il est important de créer un environnement calme et détendu, de commencer à renforcer la cohésion du groupe et d'utiliser suffisamment de temps pour la construire.



Module de formation 5

Les solutions de l'économie circulaire

Unité de formation n° 1 - Introduction à l'économie circulaire

Objectif

Dans cette unité de formation, les participants seront initiés aux principes fondamentaux de l'économie circulaire dans le cadre du système alimentaire. Grâce à une approche interactive, ils s'engageront dans une exploration complète des concepts théoriques en analysant des études de cas du monde réel. Des discussions collaboratives permettront aux participants de synthétiser leurs idées et de réfléchir collectivement aux connaissances acquises. Cette unité sert d'élément de base, équipant les apprenants poursuivant des carrières dans le secteur du développement durable avec les connaissances, les compétences et les responsabilités requises, essentielles pour une performance efficace dans le cadre éducatif, établissant ainsi un cadre solide pour atteindre des résultats d'apprentissage spécifiques.

Résultats attendus

Cette unité vise à fournir aux participants une compréhension approfondie des principes de l'économie circulaire dans le contexte de la production alimentaire. À la fin de l'unité, les participants définiront et expliqueront ces principes, reconnaîtront les avantages de la production alimentaire circulaire et développeront la capacité d'analyser les applications dans le monde réel. Cette unité renforce les compétences générales (capacité d'apprentissage, écoute, pensée critique) et transmet des compétences spécifiques sur les principes de l'économie circulaire et la chaîne agroalimentaire.

Durée

2 heures

Matériel

Ressources générales nécessaires : chaises, tables, projecteur, ordinateur, feuilles de papier, stylos, marqueurs, notes autocollantes, autocollants, tableaux de papier, ordinateurs portables/tablettes et connexion Internet. Il est conseillé de mener les activités dans un endroit spacieux afin que les groupes de travail puissent s'asseoir autour de différentes tables et travailler sans se déranger les uns les autres.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION

Étape 1.1 Introduction au cours

Accueil et brise-glace : créez un environnement d'apprentissage positif en cultivant d'abord la cohésion du groupe. Utilisez une activité brise-glace agréable et interactive pour faciliter les présentations et renforcer la familiarité du groupe.

Vue d'ensemble de l'unité d'apprentissage : (5-10min) fournir une vue d'ensemble du contenu et des objectifs de la formation. Cela peut se faire par divers moyens tels qu'une présentation, un tableau blanc ou une explication verbale, appuyée par des documents supplémentaires tels que des impressions si nécessaire.

Étape 1.2 Qu'est-ce que l'économie circulaire et quel est son rapport avec la production alimentaire ?

Utilisez les documents fournis pour présenter l'économie circulaire en général et son lien avec les systèmes alimentaires en particulier. Tirez parti des différents supports fournis (vidéo, infographies) pour rendre le contenu plus vivant. Veillez à ce que le contenu soit court mais ciblé afin de maintenir l'intérêt des apprenants.

ACTIVITÉ 1 : AVANTAGES DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE DE L'ALIMENTATION

Divisez les participants en petits groupes de 4 personnes maximum et laissez-les, sur la base de ce qu'ils ont appris sur l'économie circulaire de l'alimentation, écrire sur une grande feuille de papier les avantages et les classer en avantages environnementaux, sociaux et économiques d'un système alimentaire circulaire. Les résultats peuvent être compilés en une liste par le formateur et inscrits sur un tableau ou accrochés dans la salle pour que les apprenants puissent s'y référer pendant la formation.

ACTIVITÉ 2 : L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE EN ACTION (90-110 minutes : études de cas 60 minutes - présentations de chaque groupe 15 minutes)

Chaque groupe recevra une étude de cas. Vous pouvez préparer la vôtre ou trouver une bibliothèque d'études de cas : [Food case studies](#). Cette étude peut être imprimée ou lue sur un ordinateur portable. Demandez aux participants de faire des recherches sur l'entreprise (trouver le site web, en savoir plus sur leur approche, etc.). Au cours de leurs recherches, ils doivent analyser les pratiques de l'entreprise en termes d'avantages (comme indiqué dans l'activité 1) ainsi que la manière dont l'étude de cas aborde les principes

clés de l'économie circulaire (éliminer, circuler, régénérer) et être en mesure d'en rendre compte à l'ensemble du groupe.

Chaque groupe présente ensuite son cas à l'ensemble du groupe et explique son approche circulaire et ses avantages environnementaux, sociaux et économiques. Du temps doit être réservé pour répondre aux questions et laisser place à la discussion. Les groupes doivent être encouragés à présenter leurs études de cas de manière créative (présentations, dessins, vidéos, etc.). (par des présentations, des dessins, des vidéos, etc.)

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

Il n'est pas nécessaire de couvrir tous les sujets dans leur intégralité. Le facilitateur ou le formateur peut sélectionner des sujets spécifiques en fonction du contexte et des besoins des participants. Cette formation offre un ensemble complet de concepts, et certains sujets peuvent être résumés sur ou revus dans d'autres unités. La durée suggérée pour chaque sous-activité est approximative.

En fonction de facteurs tels que le nombre de participants et leurs antécédents, le formateur peut choisir d'allouer plus ou moins de temps à des activités spécifiques. De même, les thèmes proposés peuvent être ajustés en fonction du niveau d'expertise des participants, ce qui permet d'approfondir certains domaines.

Il est fortement recommandé aux formateurs de bien comprendre et préparer le contenu avant de mener l'activité. Le sujet peut être complexe et doit être communiqué de la manière la plus claire et la plus inclusive possible. Il faut éviter de présumer des connaissances préalables des participants et il peut être nécessaire de commencer par des concepts et des explications plus simples.

Difficultés éventuelles

Les défis potentiels liés à la mise en œuvre des activités pourraient inclure des difficultés de coordination des groupes pendant la recherche sur les études de cas, des variations dans les niveaux d'engagement des participants et la nécessité d'une gestion efficace du temps pour garantir une exploration approfondie des concepts de l'économie circulaire dans le délai imparti.

Solutions possibles

- Mettre en place une structure et un calendrier clairs pour la phase de recherche.
- Attribuer des rôles spécifiques au sein de chaque groupe afin de garantir une participation égale.
- Encourager les contrôles réguliers pour suivre les progrès et fournir des conseils.
- Favoriser un environnement positif et inclusif dès le départ.
- Incorporer des éléments divers et interactifs dans les activités pour maintenir l'engagement.
- Fournir des attentes claires et souligner la pertinence de chaque tâche par rapport aux objectifs d'apprentissage globaux.
- Établir un ordre de priorité pour les aspects clés des activités afin de vous assurer que les points essentiels sont couverts.
- Fixer des délais précis pour chaque phase et utiliser des repères visuels pour signaler les transitions.
- Récapituler et synthétiser brièvement les résultats à la fin de chaque activité afin de renforcer les points clés à retenir.

Unité de formation n°2 - Systèmes alimentaires circulaires dans les villes

Objectif

La deuxième unité sur l'économie circulaire dans les villes vise à fournir aux participants une compréhension globale de l'importance et des opportunités associées à l'établissement de systèmes alimentaires circulaires dans les zones urbaines. Les participants s'engageront activement dans l'apprentissage théorique en analysant des études de cas du monde réel, en favorisant les discussions pour réfléchir collectivement sur les connaissances acquises.

Résultats attendus

Les résultats attendus de cette unité sont de donner aux participants une compréhension claire des systèmes alimentaires circulaires en milieu urbain, en les incitant à contribuer activement à des systèmes alimentaires durables et résilients. À l'aide d'exemples concrets, les participants exploreront les composantes clés, les stratégies et les considérations politiques, renforçant ainsi leurs compétences générales en matière de capacité d'apprentissage, d'écoute et d'esprit critique. En outre, des compétences spécifiques seront développées dans les domaines des principes de l'économie circulaire (ressources énergétiques, impact des emballages, innovation technologique) et de la compréhension des phases, des acteurs et des interactions au sein de la chaîne agroalimentaire.

Durée

3 heures

Matériel

Ressources générales nécessaires : chaises, tables, projecteur, ordinateur, feuilles de papier, stylos, marqueurs, notes autocollantes, autocollants, tableaux de papier, ordinateurs portables/tablettes et connexion Internet. Il est conseillé de mener les activités dans un endroit spacieux afin que les groupes de travail puissent s'asseoir autour de différentes tables et travailler sans se déranger les uns les autres.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - BRISE-GLACE ET INTRODUCTION

Commencez par une activité brise-glace pour favoriser la cohésion du groupe. Présentez brièvement les objectifs et la structure de l'unité.

BLOC 2 - PRÉSENTATION SUR LES VILLES ET L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE POUR L'ALIMENTATION

- Présenter un exposé sur l'importance des systèmes alimentaires circulaires dans les zones urbaines.
- Mettre en évidence les concepts clés, les défis et les opportunités associés aux pratiques d'économie circulaire dans les villes.

ACTIVITÉ 1 : ÉTUDE DE CAS SUR LES VILLES (115-120 min) :

Étape 1.1 Introduction aux études de cas

- Présentez les études de cas sur les villes en vous concentrant sur Londres, Milan et Bruxelles.
- Soulignez l'importance du rôle des restaurants dans les systèmes alimentaires urbains circulaires.

Étape 1.2 Division des groupes et distribution des études de cas Répartissez les participants en 4 petits groupes au maximum.

- Attribuez à chaque groupe l'une des études de cas (Londres, Milan, Bruxelles).

Étape 1.3 Recherche et préparation

- Fournissez à chaque groupe un ordinateur portable/une tablette pour la recherche.
- Demandez aux groupes d'effectuer des recherches sur l'étude de cas qui leur a été attribuée, en se concentrant sur le rôle des restaurants, les changements qu'ils cherchent à apporter et les stratégies employées.
- Chaque groupe prépare une présentation de 15 minutes.

Étape 1.4 Présentations des groupes

- Chaque groupe présente son étude de cas à l'ensemble du groupe.
- Les présentations couvrent l'introduction de l'étude de cas, les changements souhaités, les stratégies et les résultats.
- Prévoyez du temps pour les questions et les discussions de groupe après chaque présentation.

Étape 1.5 Discussion et réflexion

- Animer une brève discussion et une réflexion sur les thèmes communs, les défis et les approches innovantes observés dans les études de cas.

- Encouragez les participants à partager leurs points de vue et leurs idées.

Cette méthodologie garantit un engagement actif à travers l'analyse d'études de cas, la collaboration en groupe et les présentations, favorisant une compréhension approfondie des pratiques d'économie circulaire dans les systèmes alimentaires urbains. L'approche structurée permet une exploration et une discussion approfondies d'exemples du monde réel.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

Il n'est pas nécessaire de couvrir tous les sujets dans leur intégralité. L'animateur ou le formateur peut sélectionner des sujets spécifiques en fonction du contexte et des besoins des participants. Cette formation offre un ensemble complet de concepts, et certains sujets peuvent être résumés ou revus dans d'autres unités. La durée suggérée pour chaque sous-activité est approximative. En fonction de facteurs tels que le nombre de participants et leurs antécédents, le formateur peut choisir d'allouer plus ou moins de temps à certaines activités. De même, les thèmes proposés peuvent être ajustés pour tenir compte du niveau d'expertise des participants et permettre une exploration plus approfondie de certains domaines. Il est fortement recommandé aux formateurs de bien comprendre et préparer le contenu avant de mener l'activité. Le sujet peut être complexe et doit être communiqué de la manière la plus claire et la plus inclusive possible. Il faut éviter de présumer des connaissances préalables des participants et il peut être nécessaire de commencer par des concepts et des explications plus simples.

Difficultés éventuelles

L'animation de cette unité peut être confrontée à des défis en matière de gestion du temps, de dynamique de groupe, de questions techniques, de barrières de communication, d'encouragement à la réflexion critique, au retour d'information et à l'évaluation, ainsi qu'au maintien de l'engagement et de la participation.

Solutions possibles

- Prévoyez un temps tampon pour les retards imprévus, divisez les tâches en segments plus petits et imposez des limites de temps pendant les activités.

- Définissez clairement les rôles et les responsabilités, facilitez les exercices de renforcement de l'esprit d'équipe et intervenez en cas de conflit afin de garantir une participation équitable.
- Effectuez des vérifications technologiques au préalable, mettez en place des plans de sauvegarde et offrez une assistance technique si nécessaire.
- Fournissez un soutien linguistique, encouragez l'écoute active et utilisez des aides visuelles pour améliorer la compréhension.
- Offrez des conseils et des incitations à la réflexion, créez une atmosphère propice au partage des idées et fournissez des exemples pour illustrer les concepts.
- Élaborez des critères d'évaluation clairs, fournissez un retour d'information en temps utile et offrez des possibilités d'auto-évaluation et d'évaluation par les pairs.
- Utilisez des méthodes d'enseignement interactives et variées, encouragez la participation active par le biais de discussions et d'activités de groupe, et reliez le contenu aux intérêts et aux expériences des participants.

Autres ressources :

Pour le bloc 1 :

- [Les villes et l'économie circulaire pour l'alimentation - aperçu](#)
- [La transformation de notre système alimentaire peut contribuer à la lutte contre le changement climatique, et les villes ont un rôle de premier plan à jouer.](#)
- [Transformer les systèmes alimentaires urbains pour une économie circulaire](#)

Pour l'activité 1 :

- [Le rôle des restaurants Le rôle des restaurants dans un système alimentaire urbain circulaire](#)
- Londres: [Collaboration transversale pour transformer le système alimentaire : Londres](#)
- Milan: [Collaborer pour changer les systèmes alimentaires locaux : Milan](#)

[Bruxelles](#)

Unité de formation n° 3 - Emplois verts dans l'économie circulaire

Objectif

Dans l'unité de formation sur les emplois verts dans l'économie circulaire, les apprenants comprendront les principes et les diverses possibilités d'emploi dans ce domaine, y compris les avantages environnementaux, économiques et sociaux. Ils reconnaîtront également leur rôle essentiel dans la promotion de la durabilité et de l'innovation dans l'économie circulaire.

Résultats attendus

Les résultats d'apprentissage de l'unité 3 sur les emplois verts dans l'économie circulaire comprennent la compréhension du concept d'emplois verts, l'appréciation des opportunités de carrière dans ce domaine et la possibilité de poursuivre des carrières vertes pour contribuer à la responsabilité environnementale et à la résilience économique. Les apprenants développeront des compétences générales telles que la connaissance des besoins du marché du travail et des compétences spécifiques telles que la capacité à servir le public. Ces résultats visent à doter les apprenants de la compréhension et des compétences nécessaires pour prendre des décisions éclairées sur les carrières vertes et leur contribution à une économie durable.

Durée

2 heures

Matériel

Ressources générales nécessaires : chaises, tables, projecteur, ordinateur, feuilles de papier, stylos, marqueurs, notes autocollantes, autocollants, tableaux de papier, ordinateurs portables/tablettes et connexion Internet. Il est conseillé de mener les activités dans un endroit spacieux afin que les groupes de travail puissent s'asseoir autour de différentes tables et travailler sans se déranger les uns les autres.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - POINT D'ATTENTE ET INTRODUCTION (10 min)

Commencez par une activité brise-glace pour créer une atmosphère d'apprentissage positive. Ensuite, introduisez le thème des emplois durables dans l'économie circulaire et son importance.

BLOC 2 - INTRODUCTION AUX EMPLOIS VERTS (30 min)

- Fournir une vue d'ensemble des emplois verts dans divers secteurs, y compris la conception circulaire, la réduction des déchets, l'agriculture durable, les énergies renouvelables et les transports verts.
- Décrire les différents rôles et opportunités disponibles dans chaque secteur.

ACTIVITÉ 1 : ANALYSE DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE (90-120 min)

- Les participants sont répartis en petits groupes pour rechercher et analyser des études de cas réels d'entreprises appliquant les principes de l'économie circulaire.
- En utilisant des ressources telles que le Circular Startup Index, chaque groupe sélectionne une startup dans le pays ou le secteur d'activité de son choix.
- Les groupes effectuent des recherches sur le modèle d'entreprise, les activités professionnelles et les offres d'emploi potentielles au sein de la startup sélectionnée.
- Des présentations sont faites à l'ensemble du groupe, discutant de la contribution de l'entreprise au développement durable et des types d'emplois disponibles.
- Des discussions et des séances de questions-réponses sont animées pour approfondir la compréhension et encourager la réflexion.

Étape 1.1 Synthèse, outils et ressources pratiques

Concluez l'unité en partageant des références, des guides et des ressources utiles sur les emplois verts et l'économie circulaire. Donnez aux participants la possibilité de poser des questions et d'obtenir des informations supplémentaires.

Tout au long de l'unité, le matériel destiné aux formateurs comprend une introduction aux emplois verts dans l'économie circulaire, des descriptions des différents rôles dans les secteurs de l'économie circulaire et des conseils pour l'activité d'analyse de l'étude de cas.

Cette méthodologie permet aux participants d'explorer des exemples concrets d'emplois verts, de comprendre leur importance dans la transition vers une économie circulaire et d'envisager des carrières potentielles dans des secteurs durables. La combinaison d'activités interactives, de

présentations et de discussions favorise l'engagement et facilite une compréhension plus approfondie du sujet.

Evaluation

L'évaluation de l'unité 3 peut englober plusieurs méthodes pour mesurer l'apprentissage, l'engagement et l'atteinte des résultats des participants.

Évaluation des présentations : évaluer les présentations des groupes en fonction de leur clarté, de la profondeur de l'analyse et de leur pertinence.

Réflexion et participation aux discussions : évaluer l'engagement par des contributions actives.

Rétroaction par les pairs : encouragez un retour d'information constructif entre les participants pour l'auto-évaluation.

Évaluation des résultats de l'apprentissage : Comparer les performances aux résultats escomptés, en se concentrant sur la compréhension et la sensibilisation.

Observation de la dynamique de groupe : Évaluer la collaboration et le travail d'équipe pendant les activités. En employant ces méthodes, les facilitateurs obtiennent des informations sur les progrès de l'apprentissage et les domaines à améliorer, ce qui garantit une évaluation complète de l'efficacité de l'unité. Voir l'auto-évaluation complète dans l'annexe de l'unité.

Conseils pour l'éducateur

Il n'est pas nécessaire de couvrir tous les sujets dans leur intégralité. L'animateur ou le formateur peut sélectionner des sujets spécifiques en fonction du contexte et des besoins des participants. Cette formation offre un ensemble complet de concepts, et certains sujets peuvent être résumés ou revus dans d'autres unités. La durée suggérée pour chaque sous-activité est approximative.

En fonction de facteurs tels que le nombre de participants et leurs antécédents, le formateur peut choisir d'allouer plus ou moins de temps à des activités spécifiques. De même, les thèmes proposés peuvent être ajustés en fonction du niveau d'expertise des participants, ce qui permet d'approfondir certains domaines.

Il est fortement recommandé aux formateurs de bien comprendre et préparer le contenu avant de mener l'activité. Le sujet peut être complexe et doit être communiqué de la manière la plus claire et la plus inclusive possible. Il faut éviter de présumer des connaissances préalables des participants et il peut être nécessaire de commencer par des concepts et des explications plus simples.

Module de formation 6

L'esprit d'entreprise

Unité de formation n° 1 - Introduction à l'entrepreneuriat dans le domaine de la sécurité alimentaire

Objectif

Aider les participants à explorer le lien entre la sécurité alimentaire et l'esprit d'entreprise par le biais d'une simulation pratique qui favorise le travail d'équipe, la pensée critique et la résolution créative de problèmes.

Résultats attendus

- Les participants sont 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 comprennent mieux les défis auxquels sont confrontées les communautés en ce qui concerne l'accès à des aliments nutritifs.
- Les participants reconnaissent le rôle essentiel des entrepreneurs pour relever les défis de la sécurité alimentaire. Ils identifient les compétences entrepreneuriales clés telles que l'innovation, l'adaptabilité et la résolution de problèmes, et comprennent 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 améliorent 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.

Durée

2 heures

Matériel

- Un projecteur ou un grand écran pour afficher les présentations et les vidéos. Des haut-parleurs pour s'assurer que le son des vidéos et des présentations est clair pour tous les participants.
- Paperboards, blocs-notes, bandes autocollantes et stylos pour les séances de brainstorming pendant les activités de groupe.

- Cartes de rôle (représentant différentes parties prenantes telles que les agriculteurs, les consommateurs, les fonctionnaires, les ONG et les entrepreneurs)
- Cartes de scénarios (détaillant les défis spécifiques en matière de sécurité alimentaire)
- Minuterie

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITÉ ET DE LA SOUVERAINETE ALIMENTAIRES

Étape 1.1 Présentation

Commencez par explorer la sécurité alimentaire, discutez de ses dimensions, de son importance et des défis qu'elle pose dans le contexte mondial actuel. Présentez les piliers de la durabilité, en soulignant le chevauchement avec la sécurité alimentaire et l'importance d'atteindre les deux.

Étape 1.2 Questions et réponses interactives

Favoriser un environnement interactif grâce à une séance de questions-réponses engageante. Posez des questions aux participants pour évaluer leur compréhension des concepts présentés et encourager une discussion ouverte.

BLOC 2 - RÔLE DES ENTREPRENEURS DANS LA SECURITE ALIMENTAIRE

Étape 2.1 Présentation

Présentez des exemples concrets d'entrepreneurs ayant un impact positif sur la sécurité alimentaire. Discutez de l'importance de l'esprit d'entreprise pour relever les défis de la sécurité alimentaire. Soulignez les compétences entrepreneuriales clés telles que l'innovation, l'adaptabilité et la résolution de problèmes. Encouragez les participants à discuter de ces exemples en petits groupes, en se concentrant sur les défis spécifiques que chaque initiative aborde et sur les solutions innovantes employées.

ACTIVITÉ 1 - SOLUTIONS COLLABORATIVES POUR LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE (60 minutes)

Les participants s'engagent dans une simulation de jeu de rôle où ils représentent différentes parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement alimentaire. Cette activité met en évidence la façon dont diverses approches entrepreneuriales peuvent répondre aux défis de la sécurité alimentaire.

Étape 1.1 Attribution des rôles

Répartissez les participants en petits groupes de 5 à 6 personnes. Distribuez les cartes de rôle à chaque participant, en veillant à ce qu'il y ait un mélange de parties prenantes dans chaque groupe.

Les rôles sont les suivants : petit agriculteur, entrepreneur local, fonctionnaire, représentant d'une ONG, consommateur.

Étape 1.2 Présentation du scénario

Chaque groupe reçoit une carte de scénario décrivant un défi spécifique en matière de sécurité alimentaire qu'il doit relever.

Les scénarios proposés sont les suivants.

- Une sécheresse qui affecte les rendements agricoles¹⁰
- Hausse des prix des denrées alimentaires due aux perturbations de la chaîne d'approvisionnement ¹¹
- Accès limité aux aliments nutritifs dans les zones urbaines¹²

Étape 1.3 Discussion en petits groupes et élaboration d'une stratégie

Les groupes discutent de leur rôle et réfléchissent à des stratégies de collaboration pour relever le défi qui leur a été assigné. Encouragez-les à réfléchir à la manière dont les solutions entrepreneuriales peuvent être intégrées dans leurs stratégies (par exemple, l'utilisation de la technologie pour améliorer la distribution ou la création de jardins communautaires).

Étape 1.4 Présentation du groupe

Chaque groupe présente la stratégie qu'il propose à l'ensemble du groupe. Prévoyez 3 à 4 minutes pour chaque présentation, suivies de questions et d'un retour d'information.

Concluez en soulignant l'interconnexion de la sécurité alimentaire et de l'esprit d'entreprise. Soulignez comment des solutions innovantes peuvent émerger de la collaboration entre diverses parties prenantes, en renforçant l'importance des approches inclusives pour parvenir à des systèmes alimentaires durables.

Evaluation

Facilitez l'évaluation à l'aide de l'annexe¹³

Conseils pour l'éducateur

- Lorsque vous présentez des exemples d'entrepreneurs ayant un impact sur la sécurité alimentaire, mettez l'accent sur la manière dont ces études de cas peuvent inspirer les participants. Encouragez-les à

¹⁰Annexe : Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire

¹¹Annexe : Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire 2

¹²Annexe : Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire 3

¹³ Annexe : Questionnaire d'évaluation Entrepreneuriat TU1

réfléchir de manière critique à la façon dont des approches entrepreneuriales similaires peuvent être adaptées à leur contexte local. Mettre en évidence les résultats spécifiques de ces exemples peut aider les participants à visualiser les applications pratiques des concepts discutés.

- Au cours des discussions de groupe et de l'activité de simulation, mettez en œuvre des lignes directrices structurées qui encouragent toutes les voix à se faire entendre. Attribuez des rôles au sein des groupes (par exemple, animateur, preneur de notes) afin d'assurer une participation équilibrée. Cela aidera les participants à s'engager plus profondément dans la matière.

Difficultés éventuelles

- Les participants peuvent avoir des niveaux de connaissances différents en matière de sécurité alimentaire et d'entrepreneuriat, ce qui peut entraîner un engagement inégal au cours des discussions.
- Certains participants peuvent dominer les discussions tandis que d'autres restent silencieux, ce qui entraîne une participation inégale et risque d'étouffer la diversité des points de vue.

Solutions possibles

- Envisagez de fournir des documents d'appui comprenant des définitions de termes et de concepts potentiellement peu familiers liés à la sécurité alimentaire et à l'esprit d'entreprise. Rappelez aux participants qu'ils peuvent toujours demander des éclaircissements à leurs pairs ou utiliser des ressources en ligne pour approfondir leurs connaissances.
- Mettez en place des lignes directrices structurées pour les discussions de groupe, telles que l'attribution de rôles spécifiques (par exemple, animateur, preneur de notes) au sein de chaque groupe.

Ressources complémentaires

- Helland, J., et Sörbö, G. M. (2014). Sécurité alimentaire et conflits sociaux. Rapport CMI 2014:1. Bergen : Christian Michelssen Institute. <https://open.cmi.no/cmi-xmlui/bitstream/handle/11250/2475174/Food%20Osecurities%20and%20social%20conflict?sequence=1>
- Zumaeroh, Zumaeroh & Prabawa, Agus & Muntahanah, Siti & Adhitya, Bagus & Purnomo, Sodik. (2023). Le modèle entrepreneurial recherché pour améliorer la sécurité alimentaire. Eduvest - Journal of Universal Studies. 3. 191-200. 10.36418/eduvest.v3i1.726. https://www.researchgate.net/publication/367509013_The_Entrepreneurial_Pattern_Sought_To_Improve_Food_Security
- Une relation délicate : le lien entre la sécurité alimentaire, les entreprises et le changement collaboratif :

<https://www.iss.nl/en/news/tricky-relationship-nexus-between-food-security-business-and-collaborative-change>

- Vågsholm, I., Arzoomand, N. S. et Boqvist, S. (2020). Food Security, Safety, and Sustainability-Getting the Trade-Offs Right. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 4, 487217. <https://doi.org/10.3389/fsufs.2020.00016>

Unité de formation n° 2 - Élaboration d'un business plan pour la sécurité alimentaire

Objectif

L'objectif principal de cette unité est de permettre aux participants de comprendre les principes fondamentaux des pratiques commerciales durables, de s'engager dans des solutions collaboratives pour améliorer la sécurité alimentaire et de tirer parti de leurs connaissances entrepreneuriales pour créer un plan d'affaires complet pour une entreprise de sécurité alimentaire qui mette l'accent sur la durabilité et l'impact social.

Résultats attendus

1. 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.
2. 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.
3. L'unité mettra l'accent sur l'importance d'une gouvernance efficace et de l'engagement des parties prenantes dans les systèmes alimentaires, en dotant les apprenants de stratégies pour impliquer divers acteurs dans les processus de prise de décision afin de promouvoir la collaboration et de répondre aux besoins locaux.
4. L'unité explorera divers modèles d'entreprise durables, tels que les modèles d'économie circulaire et l'agriculture soutenue par les citoyens, tout en développant des stratégies pour l'évaluation de la durabilité, l'engagement des parties prenantes et des solutions innovantes pour améliorer la sécurité alimentaire.
5. 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.

Durée

3 heures

Matériel

La formation se déroulera dans une salle de formation qui, pendant la première partie, sera disposée de manière circulaire avec des chaises afin de favoriser la communication et la discussion entre les participants. Les groupes recevront également un modèle de plan d'affaires ainsi qu'un modèle d'analyse SWOT pour le suivi de leur plan d'affaires.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - SYSTÈMES ALIMENTAIRES ET ENTREPRISES DURABLES

Pour les formateurs qui présentent les concepts de systèmes alimentaires durables et de modèles d'entreprise, il est essentiel de guider les participants à travers une discussion structurée mais dynamique, en passant des principes fondamentaux aux applications pratiques. Commencez par définir un système alimentaire durable, en soulignant sa nature multipartite et en abordant les défis posés par l'évolution de ses méthodologies. Introduisez ensuite le concept de modèle d'entreprise, en commençant par le modèle Canvas traditionnel avant d'expliquer les adaptations durables telles que le cadre à trois niveaux de Joyce et Paquin, qui incorpore les dimensions environnementales, sociales et économiques. En établissant un lien avec le triple bilan, concentrez-vous sur des exemples réels, comme Patagonia ou Salesforce, pour illustrer les pratiques commerciales éthiques en matière de responsabilité sociale et environnementale. Passez aux types de modèles d'entreprise durables au sein des systèmes alimentaires, en utilisant le tableau pour explorer des exemples de modèles circulaires et alternatifs, et en mettant l'accent sur leur résilience et leur alignement avec les principes de l'économie circulaire. Enfin, concluez avec des cadres tels que la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les rapports intégrés pour souligner les impacts plus larges des pratiques commerciales durables.

Pour favoriser une discussion plus interactive, les formateurs peuvent impliquer les participants par le biais d'études de cas et d'activités de groupe directement liées aux systèmes alimentaires durables. Commencez par diviser les participants en petits groupes, attribuez à chaque groupe un type de modèle d'entreprise différent (circulaire, alternatif basé sur le lieu ou inclusif) et demandez-leur de discuter d'exemples réels ou hypothétiques qui pourraient fonctionner au sein de leurs communautés. Encouragez-les à identifier des indicateurs de durabilité spécifiques (par exemple, des pratiques environnementales ou des avantages sociaux) que chaque modèle

pourrait atteindre, en s'inspirant des exemples de la table. Ensuite, réunissez tous les participants pour une discussion collective au cours de laquelle chaque groupe partagera ses idées.

BLOC 2 - EXPLORER LA GESTION DURABLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT (SSCM)

Pour guider efficacement les participants à travers les concepts théoriques de la gestion de la chaîne d'approvisionnement durable, les formateurs doivent aborder les sujets progressivement, en fournissant des exemples concrets et en reliant les concepts clés aux expériences quotidiennes des participants. Commencez par les principes fondamentaux, en définissant l'importance de la chaîne d'approvisionnement durable et en discutant de la manière dont elle intègre les aspects environnementaux, sociaux et économiques dans les chaînes d'approvisionnement. Introduisez les trois piliers de la durabilité - environnemental, social et économique - en utilisant des études de cas tangibles pour illustrer la façon dont ces principes s'appliquent dans la pratique. Expliquez ensuite le processus d'adoption de modèles d'entreprise durables, en mettant l'accent sur les stratégies de collaboration et l'engagement des parties prenantes, les valeurs de l'entreprise et le soutien politique. Lors de la discussion sur la responsabilité sociale et l'approvisionnement éthique, les formateurs devraient impliquer les participants dans l'analyse de diverses pratiques de travail et d'éthique qui soutiennent le traitement équitable et l'inclusion. Pour les sujets relatifs à la réduction des déchets et à la gestion de l'environnement, encouragez la participation active en impliquant le groupe dans l'identification de techniques potentielles de réduction des déchets ou de stratégies d'approvisionnement écologique qu'ils pourraient appliquer dans leur secteur. En rythmant chaque concept et en encourageant les participants à partager leurs idées, les formateurs peuvent approfondir la compréhension et permettre aux participants d'envisager des mesures pratiques pour intégrer les principes de la gestion durable des chaînes d'approvisionnement dans leurs propres chaînes d'approvisionnement.

BLOC 3 - Composants essentiels du plan d'entreprise pour une sécurité alimentaire durable

Pour le segment théorique sur les "Composantes essentielles d'un business plan de sécurité alimentaire durable", les formateurs doivent guider les participants à travers chaque sujet avec une approche structurée et interactive, en assurant un lien clair entre les concepts et les applications pratiques. Commencez par présenter l'analyse de la chaîne de valeur, en expliquant comment elle permet d'identifier des stratégies pour améliorer l'avantage concurrentiel d'une chaîne de valeur tout en répondant aux objectifs de développement durable. Encouragez les participants à réfléchir

à des exemples concrets de goulets d'étranglement dans leur secteur d'activité, puis animez une discussion de groupe sur les améliorations possibles à l'échelle du système. Ensuite, dans le cadre de l'analyse fonctionnelle, les formateurs doivent inciter les participants à identifier les acteurs et les activités au sein de leur chaîne de valeur, en se concentrant sur leur comportement et leur prise de décision. Encouragez les participants à partager leurs idées sur les raisons pour lesquelles certaines pratiques peuvent être choisies ou évitées dans la chaîne, en soulignant toute réticence à adopter des méthodes plus durables.

Pour l'évaluation de la durabilité, demandez aux participants d'évaluer les impacts de chaque étape de la chaîne de valeur, en identifiant les domaines à améliorer. Passez à la stratégie d'amélioration, où les formateurs peuvent inciter les participants à réfléchir à des solutions potentielles, telles que des techniques de réduction des déchets ou d'amélioration de la qualité des produits, tout en tenant compte de la collaboration des parties prenantes. Au fur et à mesure que la session progresse, introduisez la typologie des modèles d'entreprise, en présentant des exemples tels que les modèles d'économie circulaire et l'agriculture soutenue par les citoyens, et inviter les participants à discuter des modèles qui pourraient le mieux s'adapter à leurs contextes locaux.

Passez à la gouvernance et à l'engagement des parties prenantes, en illustrant comment les plateformes multipartites peuvent favoriser des partenariats efficaces. Pour l'étude de marché et l'évaluation des besoins des clients, faites participer les participants à l'identification des principales tendances de consommation et discutez des méthodes permettant d'aligner les produits sur ces besoins de manière durable. Dans la section "Planification financière", il faut discuter de la gestion des revenus et des coûts, en mettant l'accent sur les sources de financement novatrices pour les efforts de durabilité. Enfin, dans le cadre du suivi et de l'évaluation, présentez l'analyse SWOT comme un outil stratégique permettant d'identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces au sein de la chaîne de valeur. Concluez en guidant les participants dans la création d'une déclaration de vision et la définition d'objectifs SMART, en utilisant des exemples pratiques pour illustrer la manière dont ces éléments peuvent conduire à un changement durable.

ACTIVITÉ 1 – BUSINESS PLAN POUR LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE (Durée approximative : 1 heure et 30 minutes)

Étape 1.1 Introduction

Commencez la session en présentant aux participants le concept de sécurité alimentaire et son importance, en particulier dans le cadre des systèmes alimentaires durables et des chaînes de valeur. Utilisez une brève

présentation pour exposer les principaux défis et concepts, puis engagez les participants en leur demandant de partager leur compréhension de la sécurité alimentaire et des défis qu'elle pose. Cette discussion vous aidera à évaluer leurs perspectives initiales et à définir le contexte de l'étude de cas.

Étape 1.2 Présentation de l'étude de cas

Utilisez les cas "Solutions collaboratives pour la sécurité alimentaire" des sessions précédentes, que les participants connaissent déjà, pour développer les solutions déjà identifiées. Vous pouvez également présenter une nouvelle étude de cas européenne qui met en évidence des défis spécifiques en matière de sécurité alimentaire afin d'apporter un éclairage supplémentaire. Animez une discussion autour des études de cas, en soulignant les stratégies efficaces et les obstacles. Encouragez les participants à faire preuve d'esprit critique alors qu'ils se préparent à élaborer des solutions.

Étape 1.3 Formation de l'équipe et business plan

Répartissez les participants en trois équipes, chacune se voyant attribuer l'un des cas sélectionnés. Animez une première séance de brainstorming au cours de laquelle chaque équipe identifie les questions clés et les solutions potentielles liées au cas qui lui a été attribué, en les encourageant à se concentrer sur des aspects tels que l'engagement des parties prenantes, l'analyse de la chaîne de valeur et l'évaluation de la durabilité. Guidez chaque équipe dans l'élaboration d'un business plan complet comprenant les éléments suivants : une déclaration de vision définissant ce qu'est la réussite ; des objectifs spécifiques et mesurables ; une analyse SWOT identifiant les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces ; et un modèle d'entreprise décrivant la fourniture de valeur. Passez d'une équipe à l'autre, en donnant des conseils sur la manière dont chaque élément construit une stratégie solide pour aborder la sécurité alimentaire.

Étape 1.4 Présentation des plans d'entreprise (30 minutes)

Une fois que les équipes ont élaboré leur business plan, demandez à chaque groupe de le présenter à l'ensemble des participants, en utilisant des tableaux à feuilles mobiles ou le projecteur comme support visuel. Animez une session interactive, en encourageant les participants à poser des questions et à faire des commentaires constructifs après chaque présentation. Guidez la discussion pour vous assurer que les commentaires sont respectueux, constructifs et axés sur le renforcement du plan de chaque équipe.

Étape 1.5 Réflexion et conclusion (10 minutes)

Concluez l'exercice par une discussion de groupe sur les principaux enseignements. Encouragez les participants à partager leurs idées et les enseignements tirés de l'expérience, en soulignant l'importance de la

collaboration pour relever les défis de la sécurité alimentaire et aligner les stratégies sur les objectifs de durabilité. Concluez en demandant aux participants de réfléchir à la manière dont ils peuvent appliquer ces concepts dans leur propre contexte professionnel, en soulignant l'impact plus large de la planification de la sécurité alimentaire durable.

Evaluation

Faciliter l'évaluation à l'aide de l'annexe¹⁴

Conseils pour l'éducateur

- Commencez chaque section par des exemples concrets d'entreprises alimentaires durables (agriculture soutenue par les citoyens, entreprises de l'économie circulaire, etc.). Utilisez des entreprises comme Patagonia ou des coopératives agricoles locales pour présenter des pratiques durables en action.
- Encouragez les participants à partager leurs expériences ou leurs connaissances sur des pratiques similaires dans leurs communautés afin de favoriser la discussion.
- Lorsque vous expliquez le triple bilan, les objectifs de développement durable (ODD) et l'analyse de la chaîne de valeur, utilisez des supports visuels clairs (graphiques, diagrammes ou diapositives). Cela aidera les participants à saisir les aspects multidimensionnels de la durabilité.
- Fournir des copies imprimées ou numériques de cadres tels que le Business Model Canvas à trois niveaux afin de permettre aux participants de suivre et d'appliquer plus facilement ces structures dans le cadre de leur activité de business plan.
- Après la présentation des business plans, créez un espace de confiance pour un retour d'information constructif en établissant des règles de base pour des commentaires respectueux et axés sur la recherche de solutions.
- Terminez par une séance de réflexion au cours de laquelle les participants peuvent faire part de ce qu'ils ont retenu et de la manière dont ils prévoient d'appliquer ces nouvelles compétences. Cela permettra de renforcer les applications pratiques du contenu de l'unité.

Difficultés éventuelles

- Les participants peuvent éprouver des difficultés avec des concepts avancés tels que l'analyse de la chaîne de valeur, les modèles d'entreprise durables et la planification financière pour les pratiques durables, en particulier s'ils n'ont pas d'expérience préalable en matière d'entreprise ou de développement durable.
- Certains participants peuvent se sentir intimidés ou réticents à s'engager dans des discussions ou des activités de groupe, en

¹⁴ Annexe : Questionnaire d'évaluation Entrepreneuriat TU2

particulier s'ils ont moins d'expérience avec le sujet ou s'ils manquent de confiance en eux.

- Les groupes peuvent rencontrer des difficultés à travailler ensemble en raison de différences de points de vue, de styles de communication ou de niveaux de connaissance différents.
- L'unité comprend de nombreux sujets complexes, il y a donc un risque de manquer de temps, surtout si les participants ont besoin d'explications ou de soutien supplémentaires.
- Certains participants peuvent trouver difficile de faire le lien entre les concepts théoriques et les applications pratiques dans le monde réel, en particulier lors de l'élaboration de leurs plans d'entreprise et de leurs stratégies de développement durable.

Solutions possibles

- Décomposer les idées complexes en parties plus petites et digestes. Utiliser des analogies familières ou des exemples de la vie réelle pour rendre les concepts abstraits plus accessibles (par exemple, comparer le triple bilan à un repas équilibré comprenant différents nutriments).
- Fournir des documents ou des aides visuelles qui résument les concepts clés en termes plus simples, afin qu'il soit plus facile de s'y référer pendant les activités.
- Commencer par briser la glace ou par une brève séance d'introduction pour aider les participants à se sentir à l'aise. Encourager chacun à partager ses idées sans craindre d'être jugé.
- Utiliser des questions ouvertes et des incitations douces pour impliquer les participants les plus silencieux et valider leurs contributions afin de créer un environnement favorable.
- Si le temps est limité, se concentrer sur les sujets les plus importants, tels que l'évaluation de la durabilité et l'engagement des parties prenantes. Veiller à ce que chaque bloc ou activité reste sur la bonne voie en fixant des limites de temps et en rappelant gentiment de conclure.
- Prévoir du temps supplémentaire à la fin pour répondre aux questions ou apporter des éclaircissements afin de renforcer les points essentiels à retenir.

Unité de formation n° 3 - Lancer et développer des entreprises de sécurité alimentaire

Objectif

L'unité de formation vise à doter les participants des connaissances et des compétences essentielles pour relever les défis de la sécurité alimentaire grâce à des pratiques entrepreneuriales durables. Elle se concentre sur plusieurs éléments interconnectés, notamment l'analyse des besoins du marché, la compréhension du cadre juridique, le développement d'un modèle opérationnel durable et la garantie de la viabilité financière. La formation favorise l'application pratique grâce à des activités de groupe interactives au cours desquelles les participants identifient les lacunes en matière de sécurité alimentaire locale, définissent les étapes de conformité pour le lancement d'une entreprise, réfléchissent aux pratiques durables et évaluent les stratégies de financement.

L'unité met l'accent sur la réalisation d'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, ainsi que sur la compréhension des réglementations en matière de sécurité alimentaire et des structures organisationnelles. Les participants apprennent à adopter les principes de l'agroécologie pour favoriser la biodiversité et la santé des sols tout en promouvant les ventes directes sur les marchés de producteurs ou les plateformes en ligne pour soutenir les économies locales. En outre, la formation couvre l'intégration de la technologie dans les chaînes d'approvisionnement pour la transparence et l'efficacité, y compris l'utilisation de la blockchain pour la traçabilité.

Résultats attendus

1. Réaliser une étude de marché approfondie pour identifier les lacunes en matière de sécurité alimentaire et la dynamique de l'offre et de la demande, en se concentrant sur des indicateurs clés tels que les fluctuations de prix et les conditions du marché du travail.
2. Comprendre les réglementations en matière de sécurité alimentaire (par exemple, les principes HACCP) et les structures organisationnelles (par exemple, les entreprises sociales), afin de garantir le respect des normes juridiques et de sécurité.
3. Adopter les principes de l'agroécologie pour la biodiversité et la santé des sols, en minimisant les intrants synthétiques et en mettant l'accent sur les pratiques durables.

4. Promouvoir les ventes directes sur les marchés de producteurs ou les plateformes en ligne, afin de favoriser les relations entre producteurs et consommateurs et de soutenir les économies locales.
5. Utiliser la technologie blockchain pour des chaînes d'approvisionnement transparentes, permettant un accès aux données en temps réel pour les consommateurs et garantissant la provenance des aliments.
6. Aligner les modèles d'entreprise sur les objectifs sociaux et démontrer les impacts mesurables afin d'attirer les investisseurs qui recherchent un rendement à la fois social et financier.
7. Anticiper les défis futurs tels que les fluctuations du marché et les effets du changement climatique en explorant des scénarios et en créant des stratégies d'adaptation.

Durée

2 heures

Matériel

- Salle principale : places assises pour tous, projecteur, système audio, tableau blanc.
- Espaces de travail en petits groupes : 4 espaces plus petits avec tables, chaises, tableaux à feuilles mobiles et papeterie.
- Projecteur, ordinateur portable, internet, tableaux blancs.
- Documents, feuilles de travail, articles de papeterie (stylos, marqueurs, notes autocollantes).

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - LANCEMENT D'UNE ENTREPRISE DE SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

Étape 1.1 - Introduction

Commencez par la préparation : assurez-vous que toutes les ressources nécessaires sont en place, y compris les chaises pour les participants, un projecteur, un système de sonorisation et des tableaux blancs dans la salle principale. Installez des espaces de travail en petits groupes équipés de tables, de chaises, de tableaux à feuilles mobiles et d'articles de papeterie. Préparez des documents et des feuilles de travail pour faciliter l'apprentissage. Ensuite, présentez la vue d'ensemble de la session : exposez clairement les objectifs de la session de formation, qui comprennent la réalisation d'une étude de marché pour identifier les lacunes en matière de sécurité alimentaire, la compréhension des réglementations relatives à la sécurité alimentaire, l'adoption de pratiques agricoles durables et

l'exploration de stratégies de financement. Soulignez l'importance d'équilibrer la viabilité économique et l'impact social.

Étape 1.2 - Analyse des besoins du marché et cadre juridique

Passez à l'analyse des besoins du marché : incitez les participants à mener une étude de marché approfondie par le biais d'enquêtes et d'entretiens avec les parties prenantes. Aidez-les à analyser la dynamique de l'offre et de la demande, les déficits ou les excédents alimentaires potentiels et l'influence des conditions du marché du travail sur l'accès à la nourriture. Encouragez les discussions sur le suivi des indicateurs de marché pour détecter les signes précurseurs d'une détérioration de la sécurité alimentaire. Ensuite, animez une discussion sur les aspects juridiques des entreprises du secteur alimentaire. Expliquez l'importance du respect des lois, telles que les règles HACCP, et aidez les participants à comprendre comment choisir la bonne structure organisationnelle (par exemple, une entreprise sociale ou un organisme à but non lucratif).

Étape 1.3 - Lancement et durabilité

Passez à l'élaboration d'un modèle opérationnel durable : introduisez les concepts de gestion des ressources et les pratiques durables telles que l'agroécologie. Discutez de l'organisation de la chaîne d'approvisionnement, en mettant l'accent sur les chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes qui favorisent les liens directs entre les producteurs et les consommateurs. Soulignez le rôle de la technologie dans l'amélioration de l'accès au marché et de la transparence. Enfin, couvrez la question de la durabilité financière en présentant les différentes sources de financement disponibles pour les entreprises de sécurité alimentaire, y compris les prêts bancaires, la microfinance, les subventions gouvernementales, l'investissement d'impact et le crowdfunding. Discutez de la manière d'attirer les investisseurs en alignant les modèles d'entreprise sur les objectifs sociaux et en mesurant l'impact au moyen de cadres tels que le retour social sur investissement.

ACTIVITÉ 1 - ATELIER COLLABORATIF SUR LES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ ALIMENTAIRE (1h)

Étape 1.1 - Introduction et brise-glace

Cette activité permet aux apprenants d'expérimenter les différentes étapes du lancement d'une entreprise de sécurité alimentaire telle que le Harvest Hub imaginaire. En passant par chaque étape, ils analyseront les défis, les opportunités et les stratégies de réussite de l'entreprise en matière d'insécurité alimentaire, de cadres juridiques, de gestion des ressources et de durabilité financière. Chaque étape fournit des informations précieuses sur le fonctionnement des entreprises de sécurité alimentaire dans le monde réel et sur la manière dont les apprenants peuvent appliquer ces

principes dans leurs propres projets d'entreprise. Sélectionnez un brise-glace dans la liste proposée.

Étape 1.2 Analyse des besoins du marché

Au poste d'analyse des besoins du marché, les apprenants discutent et analysent les défis en matière de sécurité alimentaire que "Harvest Hub" vise à relever. Le formateur répartit les participants en petits groupes de 4 à 5 personnes. Chaque groupe discute 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 ?

Étape 1.3 - Cadre juridique

À l'étape "Cadre juridique", les apprenants explorent les considérations juridiques que Harvest Hub doit prendre en compte pour fonctionner de manière efficace et éthique.

Chaque groupe discute des questions suivantes :

- Quelles sont les considérations juridiques essentielles qu'une entreprise de sécurité alimentaire doit prendre en compte ?
- Points de discussion : Choisir la bonne structure organisationnelle (par exemple, entreprise sociale ou association à but non lucratif).

Étape 1.4 - Gestion des ressources

À l'étape sur la gestion des ressources, les apprenants discutent de la manière dont Harvest Hub utilise efficacement les ressources et intègre des pratiques durables dans ses activités.

Les groupes explorent des pratiques efficaces de gestion des ressources en discutant de la manière dont les principes de l'agroécologie peuvent améliorer l'efficacité des ressources dans votre entreprise. Quelles pratiques d'économie circulaire peuvent être intégrées dans les opérations ?

Étape 1.5 - Durabilité financière

A l'étape de la viabilité financière, les apprenants explorent les sources de financement et les stratégies de viabilité financière du Harvest Hub.

Les groupes analysent les différentes sources de financement disponibles pour les entreprises de sécurité alimentaire en discutant :

- 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 ?

Evaluation

Faciliter l'évaluation à l'aide de l'annexe¹⁵

Conseils pour l'éducateur

- Veiller à ce que le matériel des stations thématiques soit clair, attrayant et pratique. Se familiariser avec les concepts de base de la sécurité alimentaire, du droit et de la finance.
- Promouvoir l'inclusion lors de la formation des groupes ; encourager la diversité des points de vue. Gérer rigoureusement le temps pour permettre une rotation fluide des étapes
- Encourager la participation active à chaque station en posant des questions d'approfondissement et en soutenant les groupes qui rencontrent des difficultés.
- Encourager les résultats clairs et exploitables de chaque étape et faciliter les présentations de groupe pour maximiser l'apprentissage partagé.
- Guider les groupes pour créer des plans réalistes et réalisables, en se concentrant sur l'application pratique des connaissances acquises lors de l'atelier.
- Conclure par une discussion constructive pour renforcer l'apprentissage et encourager les participants à envisager une mise en œuvre dans le monde réel.

Difficultés éventuelles

- Certains participants peuvent être démotivés ou hésiter à participer activement aux discussions et aux activités.
- Les participants peuvent avoir des niveaux variables de connaissances préalables en matière de sécurité alimentaire, d'analyse de marché et de cadres juridiques, ce qui rend difficile la prise en compte des besoins de chacun.
- Le recours à la technologie pour les présentations ou les activités interactives peut entraîner des difficultés techniques, telles que des dysfonctionnements de l'équipement ou des problèmes de connectivité.

¹⁵ Questionnaire d'évaluation Entrepreneuriat TU3

- L'unité se compose de plusieurs éléments qui requièrent un timing précis ; les formateurs peuvent avoir du mal à couvrir tous les sujets dans le temps imparti.
- Les participants peuvent être réticents à l'adoption de nouvelles pratiques ou technologies, en particulier s'ils sont habitués aux méthodes traditionnelles.

Solutions possibles

- Utilisez des brise-glace et des activités de groupe pour favoriser l'engagement et créer un environnement confortable pour le partage d'idées et d'expériences.
- Évaluer le niveau de connaissances des participants au début de la session et adapter le contenu en conséquence, en offrant des ressources supplémentaires à ceux qui en ont besoin.
- Préparez-vous à faire face à des problèmes techniques en disposant de matériel de secours (comme des photocopiés imprimés) et d'autres méthodes de diffusion du contenu (par exemple, des tableaux à feuilles mobiles).
- Élaborez un ordre du jour clair avec une répartition du temps pour chaque segment, ce qui permet une certaine flexibilité tout en garantissant que les sujets clés sont couverts de manière efficace.
- Présentez des études de cas ou des exemples d'entreprises de sécurité alimentaire ayant réussi à adopter des pratiques innovantes, en illustrant les avantages et en encourageant les participants à s'engager dans le changement.

Ressources complémentaires

- Tyson Foods vise l'absence totale d'émissions d'ici 2050 : [Tyson Foods](#)
- Rapport sur le développement durable 2019 de Tyson Foods : [presse de Tyson Foods](#)
- Aperçu des initiatives de Tyson Foods en matière de développement durable : [durable de Tyson Foods](#)
- Programme Climate Smart Beef : [Tyson Foods Climate Smart](#)
- Une histoire d'innovation de Tyson Foods : [Tyson Foods Media](#)



Module de formation 7

Les systèmes alimentaires durables

Unité de formation n° 1 - Introduction aux systèmes alimentaires durables

Objectif

L'objectif du module est de former les étudiants aux principes de durabilité dans la production et la consommation alimentaires, en abordant l'impact du changement climatique sur les systèmes alimentaires, en permettant aux formateurs d'identifier les défis et de fixer des objectifs, d'analyser des questions complexes dans le cadre de systèmes alimentaires durables, de s'engager dans un dialogue constructif et de comprendre les différents points de vue.

Résultats attendus

Cette unité de formation vise à améliorer la capacité de réflexion critique, la capacité d'apprentissage, la connaissance et l'utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte, et la compréhension de la nutrition, de la santé et des modes de vie, y compris les caractéristiques nutritionnelles des produits agricoles/alimentaires.

Durée

3 heures

Matériel

Ressources nécessaires : chaises, tables, projecteur, ordinateur et connexion Internet, feuilles de papier, stylos, marqueurs, notes adhésives, autocollants, tableaux de conférence.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 : BRISE-GLACE

Accueillez les participants et choisissez une activité brise-glace ou énergisante pour donner un ton positif et faciliter l'interaction entre les participants.

BLOC 2 : COMPRENDRE LES SYSTÈMES ALIMENTAIRES DURABLES

Étape 2.1 - Définir le concept de systèmes alimentaires durables

-Les participants définissent collectivement ce qu'est un système alimentaire durable. Les points clés sont notés sur un paperboard.

Étape 2.2 : Expliquer l'importance de la durabilité dans le contexte de la production et de la consommation alimentaires

Les participants identifient et discutent des dimensions de la durabilité dans les systèmes alimentaires. Trois cercles sont dessinés sur des feuilles grand format pour que les participants y inscrivent les dimensions de la durabilité.

ACTIVITÉ 1 : DÉFIS - IDENTIFIER LES PRINCIPAUX DÉFIS DES SYSTÈMES ALIMENTAIRES ACTUELS (1 heure 15 minutes)

Étape 1.1 Sécurité alimentaire

Les participants travaillent en sous-groupes pour identifier les composantes de la sécurité alimentaire. Quels sont, selon vous, les "ingrédients" de la "recette" de la sécurité alimentaire ?

- Les élèves sont divisés en sous-groupes de 4 personnes.
- Question et cartes : les élèves travaillent en sous-groupes pour répondre à la question "selon vous, quels sont les ingrédients de la sécurité alimentaire ?". Ils reçoivent des cartes représentant les "ingrédients de la sécurité alimentaire" possibles, dont certaines sont correctes et d'autres fausses. C'est comme s'ils devaient construire la "recette" de la sécurité alimentaire.
- Lorsque tous les participants ont terminé, demandez à l'un des responsables d'expliquer la solution des sous-groupes à tous les autres.
- Expliquez ensuite la définition à l'aide des cartes et des réponses des participants.

Étape 1.2 Droit à l'alimentation

Les participants définissent collectivement le droit à l'alimentation avant qu'une explication ne soit fournie. Le droit à l'alimentation, c'est le droit à une alimentation adéquate, qui est réalisé lorsque chaque homme, chaque femme et chaque enfant, seul ou en communauté avec d'autres, a toujours un accès physique et économique à une nourriture adéquate ou aux moyens de se la procurer.

Étape 1.3 Et la souveraineté alimentaire ?

Les participants définissent collectivement la souveraineté alimentaire avant qu'une explication ne soit donnée. La souveraineté alimentaire est un système alimentaire dans lequel les personnes qui produisent, distribuent et consomment la nourriture contrôlent également les mécanismes et les politiques de production et de distribution alimentaire. Elle s'oppose au

régime alimentaire actuel, dans lequel les entreprises et les institutions du marché contrôlent le système alimentaire mondial. La souveraineté alimentaire met l'accent sur les systèmes alimentaires locaux et la disponibilité durable des aliments. Elle se concentre sur les aliments et les pratiques culturellement appropriés.

Étape 1.4 Justice climatique

Les participants définissent collectivement la justice climatique avant qu'une explication ne soit fournie. La justice climatique reconnaît les impacts disproportionnés du changement climatique sur les communautés à faibles revenus et les communautés de couleur du monde entier, les personnes et les lieux qui sont par ailleurs les moins responsables du changement climatique. En d'autres termes, la justice climatique est un concept qui traite de la division juste, du partage équitable et de la distribution équitable des charges du changement climatique et de son atténuation, ainsi que des responsabilités pour faire face au changement climatique.

ACTIVITÉ 2 : OBJECTIFS, CONTEXTE MONDIAL ET EUROPÉEN

Étape 2.1 Objectifs de développement durable

Méthodologie de l'activité de groupe : Les participants discutent des ODD liés aux systèmes alimentaires durables avant qu'une explication ne leur soit fournie. Demandez aux participants s'ils connaissent les ODD et lesquels sont liés au système alimentaire durable, avant de leur expliquer. Écrivez quelques mots-clés sur un tableau. Conservez le poster pour la dernière activité.

ACTIVITÉ 3 : LES POLITIQUES DE L'UNION EUROPÉENNE ET LES INITIATIVES MONDIALES LIÉES AUX SYSTÈMES ALIMENTAIRES DURABLES

Étape 3.1 Niveau urbain : Pacte de Milan sur la politique alimentaire urbaine

Méthodologie de l'activité de groupe. Les participants discutent de ce que le Pacte de Milan pour une politique alimentaire urbaine pourrait impliquer avant qu'une explication ne soit donnée. Inscrivez quelques mots-clés sur un tableau de papier. Conservez le poster pour la dernière activité.

Étape 3.2 Retour : ce que nous avons appris

Méthodologie de l'activité en sous-groupes: les participants réfléchissent en sous-groupes à ce qu'ils ont appris. Des questions directrices sont fournies pour la discussion. Demandez-leur notamment de répondre ensemble à ces questions :

- Comment pouvons-nous à présent définir ensemble le système alimentaire durable ?

- Quels sont les défis du système alimentaire durable ?
- Quelles sont les politiques ou initiatives qui vous ont le plus intéressé ?

Des affiches reprenant les points clés des activités précédentes sont disponibles à titre de référence. Les animateurs veillent à ce que la discussion se déroule dans un environnement sûr et positif. Chaque sous-groupe partage ses réflexions avec l'ensemble du groupe. Avant d'expliquer chaque définition officielle, le formateur demande aux participants de construire ensemble cette définition.

Processus méthodologiques

Explication non frontale, pensée critique, apprentissage coopératif en groupe, processus de questions-réponses, discussion en groupe, discussion en sous-groupes, discussion en classe, construction du contenu ensemble, recherche des bons "ingrédients" d'une définition, restitution du travail des sous-groupes aux autres.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

1. Expertise en matière de systèmes alimentaires durables : les formateurs doivent posséder une expérience et des connaissances préalables en matière de systèmes alimentaires durables afin d'animer efficacement la session.
2. Familiarité avec les méthodologies d'apprentissage non formel : les formateurs doivent bien connaître les méthodologies d'apprentissage non formel telles que la pensée critique, l'apprentissage coopératif en groupe, les processus de questions-réponses, les discussions de groupe et les discussions en sous-groupes.
3. Rôle de facilitation active : Les animateurs doivent s'engager activement en posant des questions, en fournissant des explications, en organisant des activités en sous-groupes et en facilitant le travail des sous-groupes.
4. Ratio idéal formateur-participants : visez un ratio de 2 formateurs pour 20 participants (ratio de 1/10). Cet équilibre permet de diversifier les compétences, de répartir la charge de travail et de s'adapter à différents styles d'enseignement, ce qui favorise l'engagement et la compréhension.
5. Avantages de la présence de deux formateurs : le fait d'avoir deux formateurs offre un soutien supplémentaire, favorise une interaction dynamique et améliore la gestion du temps. Il répond aux différentes préférences d'apprentissage et renforce l'engagement grâce à des activités en petits groupes.
6. Expérience complète et engageante : la présence de deux formateurs permet aux participants de bénéficier d'une expérience d'apprentissage plus

complète et plus engageante, ce qui favorise un environnement propice à l'apprentissage.

Difficultés éventuelles

1. Les participants peuvent ne pas s'engager activement dans les discussions ou les activités, ce qui crée un environnement d'apprentissage passif.
2. Les participants peuvent mal interpréter ou mal comprendre les concepts présentés, ce qui se traduit par des résultats d'apprentissage incomplets.
3. La difficulté à gérer le temps pour chaque activité pourrait conduire à des discussions précipitées ou à une couverture incomplète des sujets essentiels.
4. Certains participants peuvent dominer les discussions ou les activités, tandis que d'autres peuvent se sentir marginalisés ou réticents à contribuer.
5. Des problèmes techniques tels que des pannes d'équipement audiovisuel ou des problèmes de connectivité à l'Internet pourraient perturber le bon déroulement des activités, affectant ainsi la participation et l'apprentissage.
6. La résistance des participants qui sont sceptiques à l'égard des principes de durabilité ou qui ne sont pas familiers des méthodologies d'apprentissage non formel pourrait nuire à l'efficacité de la session.
7. Des conflits ou des désaccords au sein des sous-groupes pourraient survenir, affectant la collaboration et entravant la réalisation des objectifs d'apprentissage.
8. Le volume d'informations présentées peut submerger les participants, ce qui les empêche de saisir efficacement les concepts clés.
9. Les participants dont la maîtrise de la langue d'enseignement est limitée peuvent avoir du mal à comprendre le contenu, ce qui les empêche de participer pleinement aux activités.
10. Les animateurs inexpérimentés peuvent avoir du mal à gérer efficacement la dynamique de groupe, ce qui entraîne une perte de concentration ou de direction pendant les activités.

Solutions possibles

Pour garantir la réussite des activités, les animateurs doivent:

1. disposer d'une expertise en matière de systèmes alimentaires durables et de méthodologies d'apprentissage non formel;
2. créer un environnement propice à l'apprentissage en organisant des activités brise-glace et des activités de dynamisation;
3. fournir des explications claires à l'aide de supports visuels et d'exemples concrets;
4. gérer efficacement son temps et adapter l'ordre du jour si nécessaire;
5. encourager une participation égale par le biais de diverses stratégies d'engagement;
6. se préparer aux problèmes techniques et offrir une assistance technique;
7. aborder les résistances et les conflits par un dialogue ouvert et des techniques de résolution;

8. décomposer des informations complexes en plus petits morceaux pour une meilleure compréhension;
9. soutenir les participants confrontés à des barrières linguistiques par le biais de traductions et d'une collaboration entre pairs;
10. investir dans la formation des animateurs afin d'améliorer les compétences en matière de gestion de groupe et de communication.

Ressources complémentaires

1. Ressources de la FAO : l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) propose plusieurs publications, rapports et matériels pédagogiques sur les systèmes alimentaires durables, la sécurité alimentaire et d'autres sujets connexes. Ces ressources offrent des informations et des données précieuses pour soutenir les activités de formation. Site web de la FAO : <http://www.fao.org/>.
2. Objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU : le site officiel des Nations Unies fournit des informations complètes sur les objectifs de développement durable, y compris le contexte, les cibles, les indicateurs et les rapports d'avancement. Cette ressource peut aider les formateurs à contextualiser leurs discussions sur les efforts mondiaux en matière de développement durable. Site web des objectifs de développement durable des Nations unies: <https://sdgs.un.org/>.
3. Pacte de politique alimentaire urbaine de Milan (MUFPP) : les formateurs peuvent explorer le site officiel du Pacte de politique alimentaire urbaine de Milan pour accéder à des documents pertinents, des études de cas et des ressources liées aux politiques et initiatives alimentaires urbaines. Cela peut fournir des exemples pratiques et de l'inspiration pour l'action locale. Site web du MUFPP: <https://www.milanurbanfoodpolicypact.org/>.
4. La Via Campesina : l'organisation internationale d'agriculteurs, La Via Campesina, offre un aperçu de la souveraineté alimentaire et des efforts de plaidoyer liés à l'agriculture à petite échelle et aux communautés rurales. Les formateurs peuvent utiliser leurs ressources pour approfondir les discussions sur les principes et les pratiques de la souveraineté alimentaire. Site web de La Via Campesina: <https://viacampesina.org/en/>.
5. Alliance pour la justice climatique fournit des ressources, des outils et du matériel pédagogique axés sur la justice climatique, l'équité environnementale et la résilience des communautés. Les formateurs peuvent s'appuyer sur ces ressources pour explorer l'intersection du changement climatique et des systèmes alimentaires. Site web : <https://climatejusticealliance.org/>.

6. Ressources sur la pensée critique : diverses plateformes en ligne proposent des ressources et des guides sur le développement de la pensée critique. Les formateurs peuvent explorer les documents d'organisations telles que la Foundation for Critical Thinking et la Global Digital Citizen Foundation afin d'améliorer les activités de réflexion critique lors de leurs sessions. Foundation for Critical Thinking: <https://www.criticalthinking.org/>; et Global Digital Citizen Foundation: <https://globaldigitalcitizen.org/>.

7. Urgenci est un réseau mondial qui se consacre à l'avancement des initiatives d'agriculture soutenue par la communauté (ASC) dans le monde entier, en défendant les systèmes alimentaires locaux et les pratiques agricoles durables. La plateforme Urgenci Hub offre un large éventail de ressources gratuites couvrant divers aspects de l'ASC, de l'agroécologie et des politiques foncières et alimentaires. Ces ressources sont facilement accessibles grâce à une base de données consultable, fournissant des informations précieuses aux personnes et aux organisations intéressées par la production et la distribution d'aliments durables. www.hub.urgenci.net

Unité de formation n°2 - Changement climatique et systèmes alimentaires

Objectif

L'objectif de cette unité de formation sur le changement climatique et les systèmes alimentaires est de pratiquer l'utilisation de la pensée holistique pour réfléchir aux principaux facteurs qui relient la crise climatique à l'industrie alimentaire et aux habitudes des consommateurs. Elle présentera également certains cadres d'analyse, tels que l'effet en cascade.

Résultats attendus

Les acquis de l'apprentissage pour l'unité sur le changement climatique et les systèmes alimentaires comprennent à la fois des compétences générales et des compétences spécifiques.

1. Les participants développeront leur capacité à questionner et à analyser des concepts, des idées et des situations liés au changement climatique et aux systèmes alimentaires.
2. Les participants comprendront comment la chaîne agroalimentaire contribue au changement climatique.
3. Les participants pourront acquérir des connaissances sur les différentes phases, les acteurs et les interactions impliqués dans la chaîne agroalimentaire.

Durée

3 heures

Matériel

Les activités prévues nécessitent le matériel suivant : chaises, tables, projecteur, ordinateur, feuilles de papier, stylos, marqueurs, notes autocollantes, autocollants, tableaux de papier et connexion Internet. Bien que l'espace de travail ne nécessite aucun aménagement particulier, il est conseillé de mener les activités dans un endroit spacieux afin de permettre aux groupes de travail d'accomplir leurs tâches confortablement.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - CERCLE D'ÉTUDE : COMPRENDRE LES EFFETS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LES SYSTÈMES ALIMENTAIRES. (1,5 heures)

Comprendre les corrélations entre le changement climatique et les systèmes alimentaires, analyser les effets en cascade et explorer les politiques de l'UE en la matière.

Étape 1.1 Scénarios de changement climatique pour les régions de l'UE

Introduction (environ 20 minutes) : le formateur introduit le sujet en montrant une carte illustrant les effets du changement climatique dans différentes régions d'Europe. Les participants sont encouragés à partager des exemples liés aux effets du changement climatique dans leur contexte local. Le formateur peut fournir des exemples préparés si les participants n'en ont pas.

Discussion et résumé (environ 20 minutes) : les participants discutent des effets et partagent leurs points de vue. Chaque participant inscrit sur une note autocollante l'effet le plus important du changement climatique sur le système alimentaire. Les notes autocollantes sont placées sur un tableau de conférence ou un mur, et les arguments similaires sont identifiés.

Étape 1.2 L'effet de cascade

Introduction : le formateur présente le concept de l'effet en cascade, ce qui stimule le débat. Les informations sont tirées du rapport n° 4/2019 de l'AEE et appuyées par des supports visuels.

Des questions orientent le débat : exemples d'effets du changement climatique sur les systèmes alimentaires; identification de l'étape la plus efficace pour l'action des décideurs politiques et des consommateurs. Les participants placent des autocollants sur le graphique pour indiquer leurs réponses, suivies de justifications.

Exemples de questions directrices :

- *Y a-t-il des exemples qui vous viennent à l'esprit de cas et/ou de lieux où vous avez remarqué des effets sur le système alimentaire déclenchés par les effets du changement climatique ?* Le formateur peut enrichir la discussion avec un exemple spécifique de l'effet du changement climatique sur les systèmes alimentaires si les participants n'en connaissent pas. Par exemple, le crabe bleu sur la côte méditerranéenne, qui est arrivé d'Amérique du Nord, qui prolifère grâce aux températures de plus en plus élevées dues au réchauffement climatique, qui n'a pas de prédateurs naturels ici et altère donc l'écosystème marin, épuise le marché du poisson et par

conséquent les travailleurs de l'industrie de la pêche. Mais ça peut aussi être la disparition des abeilles et les difficultés des agriculteurs en raison d'une pollinisation insuffisante.

- *À quel stade de la cascade les décideurs politiques et/ou les consommateurs peuvent-ils agir le plus efficacement ?* Pour répondre à cette question, les participants devront choisir un autocollant et le placer sur la partie du graphique projeté/imprimé qui répond à la question. Une fois que tous les participants auront répondu, les formateurs souligneront les similitudes/différences entre les réponses et leur demanderont de les justifier.

Étape 1.3 Dernières stratégies développées par l'UE

Le formateur présente les politiques de l'UE en matière de changement climatique et de systèmes alimentaires :

- rapport de l'AEE n° 4/2019;
- Green Deal européen;
- stratégie de la fourche à la fourchette;
- stratégie pour la biodiversité à l'horizon 2030.

Des documents complémentaires peuvent être fournis ou discutés en fonction de l'intérêt des participants et de leur pertinence par rapport à leur domaine d'activité.

Méthodologie

- Introduction de type cours magistral : introduction au sujet à l'aide de graphiques et de cartes.
- Discussion participative facilitée pour impliquer les participants et encourager le partage d'exemples et de points de vue.
- Exercice de notes autocollantes : réflexion individuelle et contribution à la discussion de groupe.
- Débat guidé : débat stimulé par des questions qui incitent à la réflexion.
- Activité graphique interactive : l'engagement par l'apprentissage visuel et tactile.
- Discussion politique interactive animée par le formateur, axée sur les intérêts des participants et leur pertinence dans leur domaine de travail.

ACTIVITÉ 1 : TRAVAIL DE GROUPE COOPÉRATIF : MESURES D'ADAPTATION ET D'ATTENUATION (Durée approximative : 1,5 heure)

Dans cette deuxième partie de l'unité, les participants s'engagent dans la résolution de problèmes pratiques et le brainstorming pour aborder les questions liées au changement climatique.

Étape 1.1 Identification des problèmes de sécurité alimentaire

- Formation du groupe : Les participants sont répartis en groupes de 3 à 5 personnes. Chaque groupe choisit une zone de la carte précédente sur le changement climatique (ressource 1) sur laquelle il va se concentrer.
- Identification des problèmes de sécurité alimentaire : les groupes identifient les problèmes de sécurité alimentaire liés aux effets du climat dans la région choisie. Les formateurs peuvent suggérer de se concentrer sur le pays ou la région des participants par souci de familiarité. Les groupes dressent une liste des problèmes identifiés. (Environ 20 minutes).
- Mise en commun et discussion au sein du groupe : chaque groupe partage sa liste avec le reste des participants. Les formateurs et les participants donnent leur avis et peuvent ajouter des problèmes supplémentaires non mentionnés par les groupes. (Environ 20 minutes).

Étape 1.2 Idée de stratégies d'adaptation et/ou d'atténuation

- Remue-méninges sur les mesures d'adaptation et d'atténuation : Dans les mêmes groupes, les participants réfléchissent à au moins deux mesures d'adaptation ou d'atténuation pour les problèmes identifiés. Chaque groupe s'assure de couvrir au moins 2 domaines d'action différents. (Environ 20 minutes).
- Présentation et retour d'information : les groupes choisissent un porte-parole pour présenter leurs stratégies au reste des participants. Les formateurs fournissent un retour d'information et invitent les autres participants à apporter leur contribution. Chaque présentation et discussion dure environ 5 minutes (environ 20 minutes).
- Récapitulation et réflexion : le formateur résume les concepts, compétences et aptitudes clés abordés au cours de l'activité. Les participants réfléchissent à leur apprentissage et aux résultats du travail de groupe coopératif. (Environ 10 minutes).

Méthodologie

- Travail en groupe : résolution collaborative de problèmes et remue-méninges au sein de petits groupes.

- Leçon frontale : utilisation de cartes et de graphiques pour transmettre des informations, même si c'est dans une moindre mesure.
- Discussion : facilitation du partage des idées et du retour d'information entre les participants et les formateurs.
- Remue-méninges : génération créative de stratégies d'adaptation et d'atténuation.
- Présentation : développement des compétences en communication orale par le biais de présentations en groupe.
- Réflexion : résumé et réflexion sur les acquis de l'apprentissage et les compétences développées au cours de l'activité.

Evaluation

Voir les annexes

Conseils pour l'éducateur

1. Soyez flexible quant à la durée de chaque sous-activité. En fonction de l'engagement et de la compréhension des participants, adaptez le temps alloué en conséquence. Certains sujets peuvent nécessiter plus de discussions ou d'explications que d'autres.
2. Évaluez le profil et l'expérience des participants afin d'adapter les activités en conséquence. Si les participants ont une compréhension plus approfondie de certains sujets, vous pouvez approfondir les discussions. Inversement, si le groupe est moins familier avec le sujet, simplifiez les explications et apportez des connaissances plus fondamentales.
3. Préparez soigneusement le contenu avant de mener l'activité. Familiarisez-vous avec les arguments et les concepts à discuter, car ils peuvent être complexes. Une communication claire et inclusive est essentielle pour assurer la compréhension des participants.
4. Évitez de supposer que les participants ont une connaissance préalable du sujet. Commencez par des concepts moins techniques et introduisez progressivement des idées plus complexes. Cette approche garantit que tous les participants peuvent suivre et participer activement aux discussions.
5. Créez un environnement favorable qui encourage la participation active de tous les participants. Encouragez les questions, les commentaires et les contributions de diverses perspectives afin d'enrichir les discussions et les expériences d'apprentissage.
6. Veillez à ce que tous les participants se sentent inclus et valorisés pendant les activités. Tenez compte des différents styles et préférences

d'apprentissage et adaptez votre approche de l'animation en conséquence pour répondre aux divers besoins.

7. Soyez prêt à fournir des clarifications et des explications supplémentaires si nécessaire. Contrôlez la compréhension des participants tout au long des activités et répondez rapidement à toute confusion ou question afin de maintenir la participation et la compréhension.

8. Les formateurs doivent avoir une expérience et des connaissances préalables dans les domaines du changement climatique et des systèmes alimentaires. Il est essentiel qu'ils soient familiarisés avec les méthodologies d'apprentissage informel telles que la pensée critique, la résolution de problèmes et l'apprentissage coopératif en groupe. En outre, les formateurs doivent être capables de s'exprimer en public et de transmettre clairement un contenu complexe.

9. Le nombre idéal de formateurs est de deux pour 20 participants (ratio de 1 à 10). Le fait d'avoir deux formateurs offre une expertise diversifiée, une charge de travail équilibrée et des styles d'enseignement variés, ce qui rend l'expérience d'apprentissage plus complète et plus engageante. Cela permet également d'apporter un soutien supplémentaire, de favoriser une interaction dynamique et d'améliorer la gestion du temps.

10. Évaluez en permanence l'efficacité des activités et soyez ouvert au retour des participants. Utilisez leurs commentaires pour ajuster et améliorer les sessions futures, afin de garantir une expérience d'apprentissage mieux adaptée et plus efficace.

Difficultés éventuelles

Au cours de la mise en œuvre des activités axées sur le changement climatique et les systèmes alimentaires, plusieurs risques et défis potentiels peuvent survenir.

1. L'engagement des participants peut varier, ce qui affecte l'efficacité globale des activités.
2. Les formateurs peuvent avoir du mal à tenir compte des différents niveaux de connaissances préalables des participants.
3. La complexité des sujets peut poser des problèmes de clarté dans la transmission des informations.
4. Il peut être difficile d'équilibrer le temps consacré à chaque activité et d'assurer une couverture adéquate des sujets.
5. La dynamique de groupe, y compris les conflits ou le manque de cohésion, peut entraver la collaboration.

6. Des problèmes techniques tels que des dysfonctionnements de l'équipement ou des problèmes de connectivité à l'Internet peuvent perturber les activités.
7. La résistance au changement ou le scepticisme des participants peuvent entraver l'apprentissage.
8. Les barrières linguistiques peuvent entraver la communication et la compréhension.
9. Un contenu écrasant peut entraîner une surcharge cognitive pour les participants.
10. Les problèmes logistiques tels que les conflits d'horaires ou l'insuffisance des ressources peuvent nécessiter une résolution rapide.

Les formateurs doivent être préparés à relever ces défis par une facilitation efficace, une adaptation des activités et un dépannage proactif afin de garantir une expérience d'apprentissage réussie.

Solutions possibles

Pour garantir la réussite des activités sur le changement climatique et les systèmes alimentaires, les animateurs doivent faire participer activement les participants, adapter le contenu aux différents niveaux de connaissances, veiller à la clarté de la communication, gérer efficacement le temps, favoriser une dynamique de groupe positive, traiter rapidement les questions techniques, faire preuve de sensibilité face aux résistances ou au scepticisme, surmonter les barrières linguistiques, prévenir la surcharge cognitive et gérer les défis logistiques de manière proactive.

Ressources complémentaires

1. [Rapport spécial du GIEC sur le changement climatique et les terres](#) : fournit des informations détaillées sur les interactions entre le changement climatique, l'utilisation des terres et la sécurité alimentaire. Disponible en ligne sur le site du GIEC.
2. [L'état de la sécurité alimentaire et de la nutrition dans le monde de la FAO](#) : offre une analyse fondée sur des données et des recommandations politiques sur les questions de sécurité alimentaire mondiale, y compris celles liées au changement climatique. Accessible sur le site de l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO).
3. Coursera Course : [Changement climatique et sécurité alimentaire](#) : un cours en ligne gratuit proposé par des universités de premier plan, couvrant les concepts clés, les défis et les solutions liés aux impacts du changement climatique sur les systèmes alimentaires.

4. Centre d'apprentissage en ligne de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) : Offre une gamme de cours et de ressources en ligne sur l'agriculture durable, les pratiques intelligentes face au climat et la sécurité alimentaire. Disponible sur la [plateforme d'apprentissage en ligne de la FAO](#).

5. Hub URGENCI : [ressources pour les enseignants : le changement climatique et les chaînes de valeur alimentaires](#)

6. Livres

- "L'anxiété de l'avocat" par Yves Louise Gray.
- "Not too Late" de Rebecca Solnit et Thelma Young Lutunatabua.
- "Regenesis : Nourrir le monde sans dévorer la planète" de George Monbiot.
- "Diet for a Hot Planet : The Climate Crisis at the End of Your Fork and What You Can Do about It (2010)" par Anna Lappé.

7. TED Talks

- ["Comment le changement climatique pourrait rendre nos aliments moins nutritifs"](#) par Kristie Ebi.

- ["Une solution au changement climatique sous nos pieds"](#) par Asmeret Asefaw Berhe.

- ["Pouvons-nous nous nourrir sans dévorer la planète ?"](#) par George Monbiot.

8. Cinéma

- Nous mangeons jusqu'à l'extinction (2021)

- [Terrain d'entente \(2023\)](#)

- [Histoires climatiques de Cornouailles : Matière à réflexion](#)

- [Food Inc. 2 \(2023\)](#)

- [Embrasser le sol \(2020\)](#)

Unité de formation n° 3 - Chaîne d'approvisionnement et consommation alimentaires durables

Objectif

L'objectif de l'unité 3 est de doter les formateurs des connaissances et des compétences nécessaires pour guider les apprenants dans l'évaluation de la durabilité des chaînes d'approvisionnement alimentaire et dans la mise en place d'activités de sensibilisation auprès des consommateurs. Grâce à une combinaison de présentations et d'activités d'apprentissage basées sur des jeux, les formateurs se pencheront sur des objectifs spécifiques. Tout d'abord, dans l'activité 1, le but est de permettre aux apprenants d'analyser de manière critique la façon dont les objectifs de développement durable (ODD) sont interconnectés avec la chaîne d'approvisionnement alimentaire mondiale, en favorisant une compréhension du contexte plus large de la durabilité. L'activité 2 vise à approfondir la compréhension du rôle des parties prenantes tout au long de la chaîne d'approvisionnement et à analyser les défis et les opportunités associés à la durabilité. Enfin, l'activité 3 vise à améliorer la compréhension par les apprenants de l'impact des chaînes de production alimentaire sur le changement climatique, en particulier à travers les émissions de carbone, tout en examinant les rôles des consommateurs et des gouvernements dans la durabilité de la production alimentaire. Grâce à ces activités, les formateurs seront en mesure de faciliter des discussions et des expériences d'apprentissage significatives qui favorisent la durabilité au sein du système alimentaire.

Résultats attendus

Les résultats d'apprentissage de l'unité englobent trois domaines clés. Premièrement, les participants développeront leur esprit critique, ce qui leur permettra de remettre en question des concepts, des idées et des situations et de s'y intéresser d'un œil critique. Cela inclut la capacité à identifier les faux raisonnements, les incohérences et les erreurs logiques dans les discussions liées à la chaîne agroalimentaire et à la durabilité. Deuxièmement, les participants pourront faire l'acquisition de connaissances sur les phases, les acteurs et les interactions au sein de la chaîne agroalimentaire, améliorant ainsi leur compréhension des complexités et des dynamiques qu'impliquent la production, la distribution et la consommation de denrées alimentaires. Enfin, les participants feront l'acquisition de connaissances de base concernant l'impact de la chaîne agroalimentaire sur le changement climatique, y compris une

compréhension de la manière dont les diverses pratiques et processus agricoles contribuent aux changements environnementaux. Ces résultats préparent collectivement les participants à s'engager dans des discussions informées, à prendre des décisions fondées sur des preuves et à plaider en faveur de pratiques durables au sein du système alimentaire.

Durée

3 heures

Matériel

Ressources générales nécessaires : des chaises, des tables, un projecteur, un ordinateur, des feuilles de papier, des stylos, des marqueurs, des notes autocollantes, des autocollants, des tableaux de papier et une connexion Internet. Il est conseillé de mener les activités dans un endroit spacieux afin que les groupes de travail puissent s'asseoir autour de différentes tables et travailler sans se déranger les uns les autres.

Chaque activité fera également appel à des ressources spécifiques :

Activité 1 : Impression de tous les ODD

Pour les activités 2 et 3 : grandes feuilles de papier pour que les participants puissent dessiner leurs cycles de vie et disposer de suffisamment d'espace pour les commentaires.

Procédure et méthodologie

ACTIVITÉ 1 : LES ODD ET LEUR LIEN AVEC LE SYSTÈME ALIMENTAIRE MONDIAL

Étape 1.1 Brise-glace

Organisez une activité pour briser la glace afin d'impliquer les participants et de créer une atmosphère d'apprentissage positive.

Étape 1.2 Présentation des ODD

Commencez par une brève introduction aux objectifs de l'unité et à l'importance de comprendre la durabilité des chaînes d'approvisionnement alimentaire.

Étape 1.3 Relier les ODD à la chaîne d'approvisionnement alimentaire mondiale

Présentez une vue d'ensemble des objectifs de développement durable (ODD) pertinents pour la chaîne d'approvisionnement alimentaire. Répartissez les participants en petits groupes et remettez à chacun d'entre eux des feuilles imprimées sur les ODD. Demandez aux groupes de réfléchir

et de discuter de la manière dont chaque ODD est lié au système alimentaire mondial, en utilisant des exemples de produits commercialisés à l'échelle mondiale tels que le cacao, le café, etc.

Étape 1.4 Regroupement selon les connexions entre les ODD

Après le brainstorming, demandez aux groupes de partager leurs résultats et de classer les ODD en fonction du niveau de connexion qu'ils ont trouvé. Animez une discussion sur les connexions identifiées, en permettant aux participants de développer leurs idées.

ACTIVITÉ 2 : CYCLES DE VIE DES PRODUITS

Dans cette unité, nous introduisons le concept de cycle de vie des produits afin d'aider les apprenants à comprendre la complexité des acteurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement alimentaire lorsqu'il s'agit d'envisager sa durabilité. Différents concepts de cycles de vie sont présentés.

Étape 2.1 Présentation du cycle de vie

Les 5 étapes du cycle de vie d'un produit (du berceau à la tombe)

- 1) Extraction des matières premières
- 2) Fabrication et transformation
- 3) Transport
- 4) Utilisation et vente au détail
- 5) Élimination des déchets

Présentez brièvement d'autres modèles de cycle de vie

Du berceau à la tombe

L'analyse de l'impact d'un produit tout au long des cinq étapes de son cycle de vie est appelée "du berceau à la tombe". Le berceau est la création du produit avec l'approvisionnement en matières premières, la tombe est l'élimination du produit. Le transport est mentionné à l'étape 3, mais il peut se produire entre toutes les étapes.

Du berceau à la porte

La méthode "du berceau à la porte" n'évalue un produit que jusqu'à ce qu'il quitte les portes de l'usine, avant qu'il ne soit transporté jusqu'au consommateur.

Cela signifie qu'il faut supprimer la phase d'utilisation et d'élimination. L'analyse du berceau à la porte peut réduire de manière significative la complexité d'une ACV et donc fournir des informations plus rapidement, en

particulier sur les processus internes. Les évaluations du berceau à la porte sont souvent utilisées pour les déclarations environnementales de produits.

Du berceau au berceau

Le concept "du berceau au berceau" est souvent évoqué dans le cadre de l'économie circulaire. Il s'agit d'une variante du concept "du berceau à la tombe", qui remplace l'étape des déchets par un processus de recyclage qui les rend réutilisables pour un autre produit, ce qui revient à "boucler la boucle". C'est pourquoi on parle aussi de recyclage en boucle fermée.

De porte à porte

Le terme "Gate-to-gate" est parfois utilisé dans les cycles de vie des produits comportant de nombreux processus à valeur ajoutée au milieu.

Pour réduire la complexité de l'évaluation, un seul processus à valeur ajoutée de la chaîne de production est évalué. Ces évaluations peuvent ensuite être reliées entre elles pour compléter une évaluation du cycle de vie à plus grande échelle.

Voir l'exemple d'un yaourt à la fraise¹⁶.

Étape 2.3 Division en groupes (15 minutes)

Les participants sont divisés en petits groupes de 3 à 4 personnes et sont invités à imaginer qu'ils sont des producteurs qui supervisent la conception d'un nouveau produit alimentaire et élaborent leur propre cycle de vie du berceau au berceau et, pour chaque étape, définissent des critères de durabilité pour les trois piliers. Exemple : matières premières : achat de produits biologiques, locaux; transport : utilisation de véhicules électriques, salaires équitables pour les chauffeurs, etc.

Étape 2.4 Présentations (20 minutes)

Présentez les différentes étapes et les différents acteurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement alimentaire et les défis en matière de durabilité. Répartissez les participants en groupes et attribuez à chaque groupe un rôle (par exemple: agriculteurs, transformateurs, détaillants). Demandez aux groupes de discuter des défis en matière de durabilité auxquels est confrontée la partie prenante qui leur a été attribuée dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire. Après les discussions, chaque groupe présente ses conclusions, en soulignant les défis et les opportunités en

¹⁶ Annexe 3

matière de durabilité. Animez une discussion de groupe afin d'analyser les idées collectives et d'identifier les thèmes dominants.

ACTIVITÉ 3 : ANALYSE DE L'EMPREINTE CARBONE POUR UNE CONSOMMATION DURABLE (40 minutes) :

Étape 3.1 Introduction

Introduisez le concept d'empreinte carbone dans les chaînes de production alimentaire et son impact sur le changement climatique. Guidez les participants pour qu'ils analysent les émissions de carbone associées aux différentes étapes du cycle de vie d'un produit.

Étape 3.2 Discussion

Animez des discussions sur la manière dont les consommateurs et les gouvernements peuvent contribuer à la durabilité de la production alimentaire, en tenant compte des émissions de carbone. Encouragez les participants à réfléchir à ce qu'ils ont appris et à partager leurs idées sur les solutions et stratégies potentielles. Réfléchissez au cycle de vie de l'activité 2 pour déterminer à quel stade se situent les émissions les plus importantes, d'où elles proviennent et comment elles pourraient être réduites.

Étape 3.3 Conclusion et réflexion

Résumez les principaux enseignements tirés des activités. Donnez aux participants l'occasion de réfléchir à ce qu'ils ont personnellement appris et à ce qu'ils ont compris. Invitez les participants à donner leur avis sur l'efficacité des activités et les points à améliorer. Affichez les idées clés sur des post-it et distribuez-les dans la salle.

Étape 3.4 Fermeture

Concluez la session en renforçant l'importance des pratiques durables dans la chaîne d'approvisionnement alimentaire. Fournissez des ressources ou des lectures complémentaires aux participants désireux d'approfondir les sujets abordés. Tout au long de la procédure, assurez une participation active, encouragez un dialogue ouvert et adaptez les activités si nécessaire en fonction de la dynamique du groupe et des contraintes de temps.

Processus méthodologiques

Cette unité suit une approche en classe, où chaque partie commence par une présentation des concepts théoriques clés nécessaires à la compréhension du sujet. Après les présentations, les participants s'engagent dans des activités en petits groupes visant à appliquer les concepts appris. Chaque petit groupe désigne un scribe pour enregistrer les discussions et un ou deux présentateurs pour partager les résultats avec l'ensemble du

groupe. Cette structure garantit la participation active de tous les membres du groupe et favorise le travail d'équipe. Après les activités en petits groupes, une discussion en grand groupe est animée par le formateur, qui encourage la réflexion critique, le dialogue ouvert et la communication respectueuse. L'accent est mis sur l'écoute active, en créant un espace sûr où les participants peuvent poser des questions et exprimer leurs points de vue. Dans l'ensemble, le processus méthodologique vise à favoriser l'apprentissage collaboratif et à développer des compétences pour un travail d'équipe efficace.

L'équipe de formateurs devrait idéalement être composée de 2 formateurs pour un maximum de 12 participants ayant une connaissance pratique des sujets abordés. Leur rôle est de fournir des informations aux participants et de les guider dans leur processus d'analyse. Ils peuvent fournir des informations supplémentaires lorsque les choses ne sont pas claires ou que des questions se posent. Ils sont également en mesure d'adapter les activités aux besoins et aux profils des participants. Ils ont l'expérience de l'animation de groupes et peuvent créer un cadre sûr pour un examen créatif des sujets.

Evaluation

Annexes

Conseils pour l'éducateur

1. Comprenez qu'il n'est peut-être pas possible de couvrir tous les sujets dans le temps imparti. Donnez la priorité aux concepts les plus pertinents et ayant le plus d'impact en fonction du contexte et des besoins des participants.
2. Faites preuve d'adaptabilité en allouant du temps à chaque sous-activité. En fonction du nombre et du profil des participants, certaines activités peuvent nécessiter plus ou moins de temps que prévu. Ajustez le temps en conséquence afin d'assurer un engagement complet avec le matériel.
3. Familiarisez-vous avec le contenu à l'avance afin de transmettre efficacement des concepts complexes aux participants. Veillez à la clarté et à l'exhaustivité de vos explications, en particulier lorsque vous abordez des sujets techniques. Évitez de faire des suppositions sur les connaissances préalables des participants et partez des concepts fondamentaux.
4. Adaptez les activités au profil et à l'expérience des participants. Si le groupe souhaite approfondir certains sujets, soyez prêt à modifier le contenu pour permettre une compréhension plus complète.

5. Facilitez un environnement d'apprentissage collaboratif où tous les participants sont encouragés à contribuer. Désignez des rôles au sein des petits groupes, tels que le scribe et le présentateur, afin de garantir un engagement actif et une bonne animation des discussions.

6. Créez un espace sûr pour que les participants puissent réfléchir de manière critique aux concepts abordés et discutez ouvertement de leurs pensées et de leurs perspectives. Encouragez un dialogue respectueux et une écoute active afin de promouvoir le partage des connaissances et une meilleure compréhension entre les participants.

7. Gardez l'accent sur les résultats d'apprentissage escomptés de l'unité. Guider les participants pour qu'ils fassent la synthèse de leur apprentissage et réfléchissent à la manière dont il s'applique à leur contexte personnel et professionnel.

Difficultés éventuelles

1. L'une des difficultés pourrait être de gérer le temps alloué à chaque activité, en particulier si les discussions se prolongent au-delà de la durée prévue. Les formateurs doivent être attentifs au temps et s'assurer que chaque activité reste sur la bonne voie pour couvrir tout le contenu essentiel.

2. Il peut être difficile de maintenir l'engagement des participants tout au long de la session, en particulier si le sujet est complexe ou si les connaissances préalables et les intérêts des participants varient considérablement. Les animateurs doivent utiliser des techniques interactives et participatives pour maintenir l'engagement.

3. Les conflits ou le manque de collaboration au sein des petits groupes peuvent nuire à l'efficacité des activités de groupe. Les animateurs doivent être prêts à résoudre les problèmes interpersonnels qui surviennent et à favoriser un environnement favorable et inclusif pour tous les participants.

4. Des problèmes techniques tels qu'un mauvais fonctionnement de l'équipement ou une mauvaise connectivité Internet lors des sessions en ligne peuvent perturber le déroulement des activités. Les formateurs doivent mettre en place des plans d'urgence pour résoudre rapidement ces problèmes et minimiser les perturbations du processus d'apprentissage.

5. Certains participants peuvent avoir du mal à saisir des concepts ou une terminologie complexes, en particulier s'ils n'ont qu'une connaissance limitée du sujet. Les animateurs doivent être prêts à fournir des explications, des exemples ou des ressources supplémentaires pour aider les participants à comprendre.

6. Les participants peuvent se montrer réticents à adopter de nouvelles perspectives ou à remettre en question des croyances existantes, en particulier si le contenu remet en cause leurs idées préconçues. Les animateurs doivent créer un environnement favorable qui encourage l'ouverture d'esprit et le dialogue constructif.

7. Un accès insuffisant au matériel ou aux ressources nécessaires à la réalisation des activités peut constituer un obstacle à une mise en œuvre efficace. Les animateurs doivent s'assurer que tout le matériel nécessaire est préparé à l'avance et que toutes les exigences technologiques ou logistiques sont satisfaites.

Solutions possibles

1. Fixez des limites de temps claires pour chaque activité et suivez de près les progrès réalisés. Encouragez les participants à rester concentrés et à ne pas s'écarter du sujet, et soyez prêts à ramener gentiment les discussions sur la bonne voie. Il peut être nécessaire de faire preuve de souplesse pour adapter le rythme en fonction des besoins.

2. Utilisez une variété de techniques interactives telles que les discussions de groupe, les sessions de brainstorming, les jeux de rôle et les exercices pratiques pour maintenir l'engagement des participants. Divisez les activités plus longues en segments plus petits et plus faciles à gérer afin de maintenir l'intérêt et le niveau d'énergie.

3. Favorisez une atmosphère positive et collaborative au sein des petits groupes en établissant des règles de base pour la communication et le travail d'équipe. Encouragez la participation active de tous les membres et intervenez rapidement en cas de conflit ou de perturbation.

4. Effectuez des vérifications approfondies de l'équipement avant le début de la session et prévoyez des plans de secours en cas de problèmes techniques. Fournissez des instructions claires pour l'accès aux ressources en ligne et offrir une assistance technique aux participants si nécessaire.

5. Pensez à adapter les explications et les exemples aux divers besoins et styles d'apprentissage des participants. Décomposez les concepts complexes en éléments plus petits et plus digests et fournissez des ressources supplémentaires ou un soutien individuel à ceux qui en ont besoin.

6. Créez un environnement favorable et sans jugement où les participants se sentent à l'aise pour exprimer leurs opinions et remettre en question les

hypothèses. Encouragez l'ouverture d'esprit et la pensée critique en présentant de multiples perspectives et en favorisant un débat respectueux.

7. Planifiez et veillez à ce que tout le matériel et toutes les ressources nécessaires soient disponibles avant le début de la session. Utilisez des solutions peu coûteuses ou gratuites, telles que des outils en ligne et des documents imprimables, pour pallier les contraintes liées aux ressources.

Ressources complémentaires

1. Enseignez le changement climatique : lessons from the Earth. Ce livre, écrit par Richard A. Diem et Rachelle D. Yankelevitz, fournit aux éducateurs des stratégies pratiques et des plans de cours pour enseigner le changement climatique dans différentes disciplines. Il comprend des activités interactives, des études de cas et des conseils pédagogiques pour inciter les apprenants à la réflexion critique et à la résolution de problèmes liés au changement climatique.

2. [Boîte à outils de l'UNESCO sur l'éducation au développement durable \(EDD\)](#) : L'UNESCO propose un ensemble de ressources pour les éducateurs désireux d'intégrer l'éducation au développement durable (EDD) dans leurs pratiques d'enseignement. Ce dossier comprend des lignes directrices, des études de cas et du matériel pédagogique couvrant des sujets tels que la biodiversité, la consommation durable et l'éthique environnementale. Les formateurs peuvent utiliser ces ressources pour concevoir des sessions de formation interactives et attrayantes sur la durabilité.

3. [Boîte à outils pour les éducateurs sur les objectifs mondiaux](#) : le Global Goals Educator Toolkit, développé par le World's Largest Lesson, fournit aux éducateurs des plans de cours, des activités et des ressources multimédias pour enseigner les Objectifs de développement durable (ODD).



Module de formation 8

Les systèmes agricoles durables

Unité de formation #Unité 1 : Introduction aux exploitations agricoles durables

Objectif

Dans cette unité, nous explorerons les bases de l'agriculture durable, en commençant par la vue d'ensemble et en zoomant ensuite sur les détails. L'unité examinera une triple approche de la durabilité liée à l'agriculture, qui comprend intrinsèquement la durabilité environnementale, économique et sociale. L'objectif est d'encourager les apprenants à cultiver une pensée holistique et des compétences en matière de résolution de problèmes en collaboration, en favorisant une compréhension globale de l'agriculture durable en tant que système de production à multiples facettes influencé par divers facteurs, promouvant ainsi une plus grande prise de conscience et une meilleure appréciation de son importance.

Résultats attendus

1. Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs : les participants démontrent leur capacité à s'engager dans le travail communautaire et les processus participatifs en s'impliquant activement dans les discussions de groupe, les exercices de prise de décision en collaboration et les applications pratiques des stratégies de développement communautaire. Cet aspect est principalement abordé dans la première activité.
2. Capacité d'apprentissage : les participants font preuve d'une meilleure capacité d'apprentissage en acquérant et en appliquant activement de nouvelles connaissances et techniques liées à l'agriculture durable tout au long de l'unité. Ils démontrent leur capacité à saisir et à appliquer de nouvelles informations et méthodes de travail. Cette capacité est cultivée à travers les deux activités, encourageant les participants à explorer divers concepts, méthodes et pratiques associés à l'agriculture durable.
3. Acquisition d'une compréhension fondamentale des effets des pesticides de synthèse sur l'agriculture et la santé humaine, ainsi qu'une connaissance des méthodes et traitements alternatifs.
4. Acquisition d'une connaissance fondamentale des principes agricoles, y compris la biologie végétale, les cycles de production, les pratiques agricoles de base et l'utilisation d'outils courants.

5. Sensibilisation aux questions de justice sociale et aux droits du travail dans le cadre des initiatives agricoles et alimentaires, en soulignant l'importance d'un traitement équitable et de l'équité pour toutes les personnes concernées.
6. Apprentissage des critères de sélection des producteurs qui adhèrent aux normes de durabilité, englobant les principes de l'économie sociale, de l'agroécologie et du traitement éthique des animaux, entre autres considérations.

Durée

Cette unité est divisée en deux activités.

1. Activité 1 : les 5 principes de la FAO pour une production agricole durable. (Durée approximative : 1,5 heure).
2. Activité 2 : une vision holistique de la durabilité dans le secteur agricole du point de vue des exploitations. (Durée approximative : 1,5 heure).

Durée totale de l'unité : 3 heures.

Matériel

Les activités prévues nécessitent les éléments suivants : chaises, tables, projecteur, ordinateur (pour le formateur), connexion Internet, feuilles, stylos, marqueurs et tableaux de papier. Certains documents imprimés seront également nécessaires (fournis dans les ressources complémentaires et dans le MOOC). L'espace de travail ne nécessite pas d'aménagement particulier ; cependant, il est recommandé que les activités se déroulent dans un grand espace pour permettre aux groupes de travail d'effectuer leurs tâches en toute sérénité.

Procédure et méthodologie

L'unité est divisée en deux groupes d'activités : le premier se concentrera sur les 5 principes de la FAO pour une production agricole durable ; le second traitera des activités de production agricole.

ACTIVITÉ 1 : LES 5 PRINCIPES DE LA FAO POUR UNE PRODUCTION AGRICOLE DURABLE

Étape 1.1 Le formateur présentera au groupe une introduction de base aux 5 principes de la FAO, en utilisant le matériel fourni dans le MOOC. Chaque principe sera brièvement présenté, car les participants pourront approfondir leurs connaissances sur un principe spécifique au cours du groupe de travail, et ils recevront également une copie imprimée des concepts théoriques.

Étape 1.2 Après avoir présenté chaque principe, les participants auront la possibilité de poser des questions sur l'explication (durée approximative : 10 minutes).

Étape 1.3 Après que le formateur a présenté les 5 principes de la FAO, les participants sont divisés en groupes (5 participants maximum).

Étape 1.4 Chaque groupe se verra attribuer un principe de la FAO et recevra une copie imprimée des exemples et des politiques et pratiques clés pour ce principe.

Chaque groupe devra rédiger sur un paperboard une proposition pratique conforme au principe de la FAO, pour au moins une politique ou une stratégie pour les secteurs des cultures, de l'élevage et de la sylviculture (les secteurs de l'aquaculture et de la pêche inclus dans le modèle de chaque principe ne doivent pas être pris en compte) (durée approximative : 30 minutes).

- Par exemple, pour le premier principe, "L'amélioration de l'efficacité dans l'utilisation des ressources est cruciale pour la durabilité de l'agriculture", concernant le secteur des cultures, nous choisissons la politique clé 1.
- Pour la politique clé 1 "Portefeuille de variétés génétiquement diversifiées", une proposition pourrait être "un système de détaxation directement lié aux différentes variétés de plantes cultivées par une exploitation : plus vous cultivez de variétés, plus l'allègement fiscal est élevé", ce qui inciterait les exploitations à ne pas pratiquer la monoculture.
- Pour la politique clé 2 "Agriculture de conservation", une proposition pourrait être "Cours de professionnalisation gratuits avec les universités et les professionnels locaux pour les chefs d'exploitation où les pratiques modernes d'agriculture de conservation sont apprises".

Au total, chaque groupe élaborera 3 propositions : 1 pour le secteur des cultures, 1 pour le secteur de l'élevage et 1 pour le secteur forestier. Les propositions devront être formulées du point de vue du décideur politique et non du point de vue du consommateur final. Par décideur politique, nous entendons la personne qui a un rôle décisionnel, politique et économique à plusieurs niveaux : il peut s'agir du gouvernement régional, du conseiller municipal, du ministre de l'agriculture, de la Commission européenne, mais aussi d'un consortium organisé de producteurs qui peut exercer un poids politique. Les participants peuvent utiliser n'importe quel outil de recherche pendant la phase d'idéation et doivent s'efforcer d'être réalistes.

Étape 1.5 Enfin, chaque groupe choisira un orateur qui disposera de 5 minutes pour présenter ses propositions aux autres participants et le formateur guidera la discussion en essayant de les faire réfléchir sur les forces et les faiblesses de chaque proposition, sur sa pertinence par rapport au principe donné et sur les liens avec d'autres principes et d'autres propositions émanant des autres groupes (durée approximative : 40 minutes).

Étape 1.6 Pour conclure, le formateur fera une récapitulation finale des concepts, des compétences et des aptitudes sur lesquels les participants ont travaillé au cours de l'activité (durée approximative : 10 minutes).

ACTIVITÉ 2 : UN REGARD HOLISTIQUE SUR LA DURABILITÉ DANS LE SECTEUR AGRICOLE DU POINT DE VUE DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

Pour la deuxième activité, les participants réaliseront une activité de groupe au cours de laquelle ils aborderont la question de la durabilité dans ses dimensions environnementales, sociales et économiques du point de vue d'une exploitation ou d'une initiative durable.

Étape 2.1 Tout d'abord, le formateur présentera le concept holistique de durabilité avec ses 3 dimensions (voir le programme de formation et le matériel dans le MOOC) et débatera avec les participants, en utilisant les questions suivantes (durée approximative : 20 min) :

- Une dimension est-elle plus importante que l'autre ?
- Quelle est la dimension de la durabilité la plus difficile/la plus facile à atteindre ?

Étape 2.2 Les participants seront également divisés en groupes de 5. Les formateurs peuvent décider de conserver les groupes constitués pour l'activité précédente.

Étape 2.3 Les participants devront créer une proposition originale pour une ferme/initiative durable, à partir du scénario suivant : "Imaginez que vous deveniez les gérants de la pire ferme du monde, sur le plan environnemental, économique et social. Votre tâche est de la transformer en une ferme durable."

- Vous devrez nommer l'entreprise, déterminer où elle est située, ce qu'elle produit.
- Ensuite, vous devrez réfléchir aux thèmes suivants et en choisir trois (3). Pour chaque thème choisi, vous devez décrire un (1) problème concret (quelques exemples sont donnés entre parenthèses) que

l'entreprise avait avant votre arrivée et une (1) solution concrète que vous avez apportée pour le résoudre. Les thèmes sont les suivants :

- écosystème/biodiversité (par exemple, disparition des insectes pollinisateurs);
- production (par exemple, monoculture intensive de maïs OGM);
- main-d'œuvre/travailleurs (par exemple, travailleurs masculins, travailleurs sous-payés);
- consommation (par exemple, système obsolète de machines fonctionnant au mazout);
- chaîne d'approvisionnement/distribution (par exemple, produits envoyés pour être transformés sur un autre continent);
- gouvernance/relations avec la communauté locale (par exemple, collectif de citoyens locaux manifestant contre vous).

Les participants peuvent utiliser n'importe quel outil de recherche pendant la phase d'idéation et doivent s'efforcer d'être réalistes (durée approximative : 40 min).

Étape 2.4 Pour guider les participants, les formateurs peuvent leur suggérer de penser à des initiatives, des exploitations ou des entreprises de leur contexte local/national, ou s'ils appartiennent ou travaillent dans une organisation agricole ou alimentaire, de penser à leur organisation pour rechercher les domaines dans lesquels ils peuvent améliorer leur durabilité. S'ils ont des difficultés à identifier les problèmes, les formateurs peuvent leur faire des suggestions.

Étape 2.5 À la fin du temps imparti, une ou deux personnes de chaque groupe disposent de 5 minutes pour présenter leur travail aux autres participants (durée approximative : 20 min).

Étape 2.6 Après chaque présentation, le formateur peut demander aux autres participants de commenter les initiatives proposées et faire lui-même des commentaires.

Étape 2.7 Pour conclure, le formateur fera une synthèse finale des concepts, des compétences et des aptitudes sur lesquels les participants ont travaillé au cours de l'activité (durée approximative : 10 minutes).

Méthodologie

Les activités de cette unité sont conçues selon la méthode de l'apprentissage coopératif, qui met l'accent sur les capacités d'écoute, la responsabilité individuelle et collective, l'interdépendance positive, les compétences interpersonnelles et la réflexion transversale. Différents processus méthodologiques sont utilisés pour s'assurer que chaque

participant comprend et enrichit les sujets discutés avec ses connaissances personnelles, favorisant une compréhension holistique et encourageant l'échange de perspectives diverses. La pensée créative est encouragée dans l'activité initiale, où les participants formulent des propositions pour les 5 principes de la FAO, tandis que la pensée critique et les compétences en matière de résolution de problèmes sont mises en avant dans l'activité suivante, qui se concentre sur l'identification et la résolution de problèmes dans les trois sphères de la durabilité.

Pour la version en ligne, les participants utiliseront des téléphones portables pour accéder à un sondage/questionnaire en ligne via des outils tels que Mentimeter.com ou Jamboard.google.com, tandis que pour la version hors ligne, les formateurs distribueront des notes autocollantes pour que les participants répondent aux questions, en organisant les réponses sur des colonnes désignées pour la discussion. La durée de l'évaluation est recommandée entre 15 et 30 minutes en fonction du nombre de participants et des réflexions souhaitées par le formateur. Pour l'évaluation, voir les annexes.

Conseils

Les formateurs doivent noter que la durée de chaque sous-activité est approximative et peut varier en fonction du nombre et du profil des participants. En fonction de ces facteurs, les formateurs ont la possibilité d'allouer plus de temps à certains sujets qu'à d'autres. De même, les thèmes proposés peuvent être adaptés en fonction de l'expertise des participants, avec la possibilité d'approfondir certains domaines si nécessaire. Bien que ces sujets soient interconnectés, les formateurs ont la possibilité de se concentrer sur des sujets individuels sans compromettre la cohérence de l'activité. Il est fortement conseillé aux formateurs de se familiariser avec le contenu avant d'animer l'activité, car les discussions peuvent porter sur des sujets complexes qui doivent être communiqués de manière claire et inclusive. En outre, les formateurs doivent éviter de présumer des connaissances préalables des participants et être prêts à partir de concepts et d'explications plus simples et moins techniques si nécessaire. Lors de la réalisation des activités, les participants peuvent être démotivés ou dépassés par la profondeur et la complexité des sujets. Dans ce cas, nous suggérons aux formateurs d'intégrer autant de moments de pause qu'ils le jugent nécessaire, et d'utiliser des brise-glace ou des activités physiques qui permettent aux participants de bouger et de se reposer l'esprit.

Difficultés éventuelles

Pour la première activité :

Plusieurs difficultés pourraient survenir dans la mise en œuvre de cette activité.

- Tout d'abord, il peut être difficile de s'assurer que les participants saisissent la complexité des cinq principes de la FAO au cours de la brève période d'introduction, en particulier si les concepts sont nouveaux ou abstraits.
- Deuxièmement, la répartition des participants en groupes efficaces, la garantie d'une représentation équilibrée et la gestion de la dynamique de groupe pendant la phase d'exécution des tâches peuvent s'avérer difficiles, en particulier si les niveaux d'engagement ou de compréhension sont différents.
- En outre, la formulation de propositions pratiques alignées sur les principes de la FAO requiert à la fois de la créativité et des connaissances pratiques, ce qui peut poser problème à certains participants, en particulier s'ils ne sont pas familiarisés avec les processus d'élaboration des politiques ou les secteurs agricoles.
- En outre, la coordination de la présentation des propositions dans le temps imparti et la facilitation de discussions constructives encourageant la réflexion sur les forces et les faiblesses des propositions peuvent nécessiter une bonne gestion du temps et des compétences en matière de facilitation.
- Enfin, s'assurer que la synthèse finale renforce efficacement les concepts clés et les compétences acquises tout au long de l'activité tout en maintenant l'engagement peut constituer un défi, en particulier si les participants sont fatigués ou s'il reste peu de temps.

Pour la deuxième activité :

- Dynamique de groupe : former des groupes efficaces de cinq participants peut s'avérer difficile en raison des différents niveaux d'engagement, d'expertise ou de styles de communication au sein des groupes, ce qui peut nuire à la concentration et à la productivité.
- Générer des propositions originales : les participants peuvent avoir du mal à élaborer des propositions originales et réalisables pour transformer des exploitations agricoles non durables en exploitations durables, et éprouver des difficultés à trouver des idées novatrices et à identifier des solutions pratiques.
- Identifier les problèmes et les solutions : les participants peuvent trouver difficile d'identifier des problèmes concrets dans le cadre des thèmes de durabilité et de concevoir des solutions réalistes, en particulier s'ils manquent d'expérience ou de connaissances en matière de pratiques agricoles durables.
- Faciliter les présentations et les discussions : une modération habile peut être nécessaire pour faciliter des présentations et des discussions efficaces, en encourageant une participation active, un retour d'information constructif et une réflexion critique parmi les participants.

- Assurer le réalisme : les participants peuvent éprouver des difficultés à concilier créativité et réalisme lors de l'élaboration des propositions, ce qui nécessite des conseils de la part des formateurs pour générer des idées réalisables dans le contexte de l'agriculture durable.

Solutions possibles

Pour la première activité :

- Préparation minutieuse : Veillez à ce que les formateurs soient bien préparés pour présenter une introduction concise mais complète aux principes de la FAO, en utilisant un langage clair et des supports appropriés pour faciliter la compréhension des participants.
- Formation des groupes : répartissez les participants en groupes de manière réfléchie, en tenant compte de leurs antécédents, de leurs compétences et de leurs intérêts, afin de favoriser une collaboration efficace. Encouragez la diversité au sein de chaque groupe afin de renforcer la créativité et les perspectives.
- Exécution guidée des tâches : fournissez des instructions et des exemples clairs pour guider les participants dans la formulation de propositions pratiques alignées sur le principe de la FAO. Offrez un soutien et des ressources pour la recherche et encouragez le réalisme dans l'élaboration des propositions.
- Présentation et discussion facilitées : facilitez les présentations des groupes de manière efficace, en veillant à ce que chaque groupe ait une chance égale de présenter sa proposition dans le temps imparti. Guidez les discussions en posant des questions approfondies qui encouragent la pensée critique et la réflexion sur les forces et les faiblesses des propositions.
- Gestion du temps : gérez soigneusement le temps tout au long de l'activité, en allouant suffisamment de temps à chaque phase tout en restant flexible pour l'ajuster si nécessaire en fonction de la dynamique du groupe et des progrès réalisés.
- Synthèse efficace : concluez l'activité par une synthèse concise des concepts clés, des compétences et des aptitudes acquises, en renforçant leur pertinence et en clôturant la session. Encouragez les participants à réagir pour évaluer leur compréhension et répondre à toute question ou préoccupation restante.

Pour la deuxième activité

- Dynamique de groupe : encouragez la cohésion de l'équipe par le biais d'activités, attribuez des rôles et définissez des normes de communication claires.

- Générez des propositions originales : guidez les participants à travers un brainstorming structuré, proposez des exemples et apportez un soutien au développement d'idées.
- Identifiez les problèmes et les solutions : décomposez des sujets complexes, proposez des exemples de la vie réelle et facilitez la recherche et la discussion pour découvrir les défis et les solutions.
- Facilitez les présentations et les discussions : fournissez une formation sur la communication efficace, établissez des lignes directrices pour un dialogue respectueux et encouragez la pensée critique afin de garantir des discussions engageantes et constructives.
- Assurez le réalisme : mettez l'accent sur l'aspect pratique des propositions, prenez en compte les différents impacts et offrez des conseils pour affiner les idées en fonction de leur faisabilité dans le contexte de l'agriculture durable, en fournissant des exemples de projets réussis afin d'inspirer des objectifs réalistes et réalisables.

Ressources complémentaires

Activité 1 (FAO 5 Principes et politiques clés de l'agriculture durable)

- Liverur (2019, 9 octobre). Les 5 principes de l'agriculture durable, selon la FAO. <https://liverur>.
- FAO, Construire une vision commune pour une alimentation et une agriculture durables. Principes et approches ; FAO. 2014. <https://www.fao.org/3/i3940e/i3940e.pdf>. Le contenu sur lequel les participants doivent travailler se trouve aux pages 21, 25, 27, 29, 31, dans l'annexe 1 et dans les liens du MOOC dans les diapositives correspondantes.

Activité 2

- Bathaei, A. ; Štreimikienė, D. Examen systématique des indicateurs de durabilité agricole. Agriculture 2023, 13, 241. <https://doi.org/10.3390/agriculture13020241>
- CESAP des Nations unies. Intégrer les trois dimensions du développement durable. Un cadre et des outils. [Lien](#)
- Les trois dimensions de la durabilité, Argos. [Lien](#) (EN, vidéo YouTube)

Unité de formation n° 2 - Systèmes de certification et production agricole

Objectif

L'objectif de cette unité est d'améliorer la compréhension des systèmes de certification de la production Agricole par les participants, en encourageant l'analyse critique des systèmes de certification en explorant leurs différences, leurs avantages et leurs inconvénients pour les différents acteurs de la chaîne de production et de consommation, ainsi que leurs interactions.

Résultats attendus

1. Faire preuve d'esprit critique : les participants développeront la capacité de questionner, d'argumenter et de discerner les contresens et les incohérences dans les concepts, les idées et les situations.
2. Comprendre les systèmes de certification de la production agricole : les participants acquerront des connaissances sur les différents systèmes de certification, en mettant l'accent sur la certification biologique par un tiers et le système participatif de garantie (SPG).
3. Évaluer les avantages et les inconvénients des processus de certification : les participants évalueront les avantages et les inconvénients des processus de certification des exploitations agricoles, en comparant notamment les systèmes traditionnels, en tenant compte des points de vue des producteurs et des consommateurs.

Durée

3 heures

Matériel

Les activités prévues nécessiteront les équipements suivants : chaises, tables, projecteur, ordinateur (pour le formateur), connexion Internet, feuilles, stylos, marqueurs et tableaux de papier. Du matériel spécifique sera également nécessaire (fourni dans les ressources complémentaires et dans le MOOC), en particulier pour l'activité 2⁽ⁿ⁾ ^(d), tel que : un tableau avec une carte d'une ferme, des cartes préparées avec des éléments d'observation, des jetons pour le groupe de visiteurs et un dé indiquant les zones de mouvement ¹⁷

¹⁷ consulter le MOOC et les annexes pour trouver ces matériels

L'espace de travail ne nécessite pas d'aménagement particulier ; toutefois, pour la troisième activité, si elle est réalisée par simulation, l'espace doit être suffisamment grand et disposer d'un grand bureau pour que la simulation puisse être réalisée ; sinon, si elle est réalisée dans une exploitation agricole, certains éléments doivent être spécialement aménagés à l'avance pour la simulation, comme des situations mises en scène qui représentent la conformité/non-conformité avec le protocole pour l'octroi d'une certification par une tierce partie.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 - INTRODUCTION THÉORIQUE À LA CERTIFICATION

Étape 1.1 Identification des acronymes

Le formateur prépare un poster divisé verticalement en différentes colonnes. Chaque colonne a pour titre un acronyme utilisé dans la certification de la qualité des produits alimentaires (le matériel d'appui se trouve dans le MOOC). Les participants sont invités à développer les acronymes sur les post-it dont ils disposent (un acronyme/post-it) et à les coller dans les colonnes correspondantes (durée approximative : 20 minutes)

Étape 1.2 Explication des acronymes

Le formateur explique la signification des acronymes présentés. Pour les acronymes les mieux identifiés par les participants, il peut également leur demander de les décrire. Pour chaque certification, il montre le logo correspondant et des images de certains produits qui la possèdent (images disponibles dans le MOOC) (durée approximative : 15 minutes)

Étape 1.3 Types de systèmes de certification

Après avoir expliqué les caractéristiques des certifications, le formateur peut interroger les participants sur les différences entre AOP et IGP, ou toute autre certification nationale. Ensuite, en fonction des réponses, il clarifie les doutes des participants et approfondit la question.

Étape 1.4 Certification biologique

Le formateur explique la classification des systèmes de certification en fonction de l'entité déclarante et illustre les définitions de chaque type : certification de première partie, certification de deuxième partie, certification par une tierce partie, certification de quatrième partie (matériel d'appui sur le MOOC et le TP). Lorsqu'ils établissent la nécessité d'une "tierce partie" pour la certification biologique, les formateurs peuvent présenter les logos des principaux organismes de certification, en encourageant les participants à identifier ceux qu'ils reconnaissent (fournis dans le MOOC) (durée approximative : 10 minutes).

Étape 1.5 Questions relatives à la certification biologique

Les formateurs poursuivent l'activité en donnant un bref aperçu du contexte historique et du cadre législatif de la certification biologique (à l'aide des documents fournis dans le MOOC et dans la boîte à outils) en détaillant ses origines, son contexte et ses forces motrices (durée approximative : 15 minutes).

Étape 1.6 Discussion

Après avoir présenté les concepts aux participants, les formateurs animent une discussion de groupe sur les principales questions relatives à la certification biologique. Les thèmes suivants peuvent servir de fil conducteur à la discussion :

- Quels sont les avantages de la certification biologique par un tiers ? Par exemple : reconnaissance par les consommateurs, marché, visibilité, législation européenne, accès aux fonds, etc.
- Quels sont les principaux problèmes ? Par exemple : coût, bureaucratie, opportunités commerciales, dépendance à l'égard des subventions, difficultés techniques, inspections, etc. (Durée approximative : 20 minutes).

Étape 1.7 Résumé

Après la discussion, le formateur résume les principaux avantages et inconvénients identifiés par les participants et peut ajouter quelques informations supplémentaires si elles sont jugées pertinentes.

ACTIVITÉ 1 : SPG- LE SYSTÈME PARTICIPATIF DE GARANTIE

Étape 1.1 Théorie du SPG

Les formateurs commencent l'activité par une brève introduction théorique aux SPG abordant le concept, l'histoire, les caractéristiques clés et les principales différences entre la certification par un tiers et les systèmes participatifs de garantie (inclus dans le programme de formation et dans le MOOC) (durée approximative : 20 minutes).

Étape 1.2 Après l'introduction, les formateurs encouragent la discussion entre les participants sur les avantages et les inconvénients de la certification PGS par rapport à la certification biologique traditionnelle.

Étape 1.3 Simulation d'une visite de terrain par le comité de garantie

Les participants seront invités à former un "groupe de visiteurs", en se répartissant en groupes de 5 participants maximum, correspondant à ces catégories :

- les consommateurs (par exemple, les délégués d'une AMAP);
- les producteurs (déjà certifiés BIO ou PGS);
- un technicien agronome (le formateur lui-même ainsi que d'autres agronomes s'ils sont présents dans le groupe);
- les producteurs demandant la certification et sollicitant une visite.

L'activité consiste en un jeu de rôle (dans la vie réelle ou par le biais d'une boîte de jeu incluse dans le MOOC) simulant une visite par le Comité de garantie (Groupe de visite) pour l'octroi d'une certification par un tiers.

Si l'activité se déroule sur le terrain, dans une ferme par exemple, des situations peuvent être mises en scène et/ou du matériel peut être préparé pour représenter la conformité/non-conformité du protocole, au lieu d'utiliser les cartes et le plateau de jeu.

Étape 1.4 Les participants doivent recevoir un court scénario (annexe 4), contenant les principes clés qui doivent guider l'activité. Les formateurs doivent vérifier ce scénario à l'avance, ainsi que tout le matériel nécessaire à la conduite de l'activité, qui se trouve à l'annexe 4 (durée approximative : 45 minutes).

Étape 1.5 Le processus SPG

Une fois le jeu terminé (7 ou 8 éléments observés, conformes ou non au protocole de certification), le formateur résume l'explication du processus de certification du PGS en abordant les points suivants :

- Quelle est la procédure d'octroi du certificat SPG ?
- Quels sont les acteurs impliqués ?
- Quelles sont les instances créées (comités, groupes) et à quoi servent-elles ?

(Durée approximative : 20 minutes).

ACTIVITÉ 2 - ÉTUDE DE CAS

Étape 2.1 Présentation de l'étude de cas

Chaque formateur présente un exemple réel de mise en œuvre du système participatif de garantie sur son territoire, afin d'impliquer les participants autour d'un exemple proche et éventuellement familier. S'il n'existe pas d'initiatives de ce type sur leur territoire, ils peuvent utiliser les cas présentés dans le MOOC et dans l'annexe 6. Si possible, un représentant de l'initiative présente l'étude de cas aux participants. La présentation doit inclure une vue d'ensemble de l'initiative, ainsi qu'une description de ses principales

composantes et de ses caractéristiques innovantes, en ce qui concerne la durabilité en termes d'environnement, mais aussi de facteurs sociaux et économiques (durée approximative : 40 minutes).

Méthodologie

Les activités de cette unité utilisent une approche basée sur les compétences, alternant des moments théoriques, des activités d'apprentissage par la pratique et des jeux (y compris des jeux de rôle), et des débats participatifs, dans le but de favoriser l'implication et la participation active du groupe.

L'utilisation d'un jeu de société et de méthodologies de jeu de rôle consiste en du matériel créé sur mesure, tel qu'une carte dessinée d'une ferme fictive appartenant à des producteurs candidats à la certification et quelques cartes représentant des problèmes qui peuvent être observés lors d'une visite sur le terrain et qui correspondent à la conformité/non-conformité du protocole de certification.

Evaluation

Les formateurs peuvent utiliser cette activité comme outil d'évaluation.

Les formateurs peuvent préparer à l'avance un quiz sur la plateforme Kahoot. Au début de l'activité, ils connecteront les participants au quiz via un QR code. Un accès individuel aux téléphones portables et une connexion Internet sont nécessaires pour mener à bien cette activité.

Le quiz comprendra une dizaine de questions fermées sur des sujets abordés au cours de la formation, par exemple :

1. Associer des logos à des types de certification;
2. Définition de la certification par une tierce partie ;
3. Éléments de base et caractéristiques principales du PGS;
4. Principales différences entre la certification par un tiers et les systèmes participatifs de garantie;
5. Une ou deux questions sur l'étude de cas (par exemple, qu'est-ce qu'une AMAP ?);
6. Qui se conforme au groupe de visiteurs ?
7. Quelles sont vos responsabilités ?

Si les participants ne peuvent pas remplir le questionnaire sur place, le lien peut leur être communiqué pour qu'ils le remplissent après l'activité .¹⁸

¹⁸Consultez le modèle fourni à l'annexe 7.

Conseils pour l'éducateur

Les formateurs doivent structurer les activités en fonction des caractéristiques des participants et des besoins de formation, en décidant des domaines à approfondir et de ceux qui peuvent être accélérés ou omis. Les activités facultatives doivent être envisagées en fonction du temps disponible et de leur adéquation avec le contexte de la formation. Si le budget le permet, il est recommandé d'acheter des aliments ayant fait l'objet d'une analyse de certification afin de pouvoir les observer en situation réelle pendant les pauses. Une préparation minutieuse est essentielle, avec une communication claire et l'utilisation de matériel audiovisuel pour renforcer l'engagement. Les formateurs doivent encourager la participation active par le biais de discussions interactives et de simulations de jeux de rôle, en guidant les discussions par des questions qui incitent à la réflexion. Résumer les points clés et encourager la réflexion renforcera la compréhension et l'application des nouvelles connaissances. Il est essentiel que les formateurs restent flexibles et s'adaptent à la dynamique du groupe, afin de garantir des résultats d'apprentissage efficaces sans adopter une approche trop axée sur l'inspection au cours de l'activité de simulation. Pour l'activité 1, la simulation d'une visite par le Comité de garantie, les formateurs doivent s'assurer que la dynamique n'est pas animée par un esprit d'inspection ou d'inquisition, en soulignant aux participants que les visites de groupes servent à sensibiliser les producteurs concernés à d'éventuelles erreurs, même involontaires, à proposer des solutions et à échanger des conseils et des bonnes pratiques.

Difficultés éventuelles

Pour la première partie théorique (bloc) :

- Engagement des participants : il peut être difficile de maintenir l'engagement des participants tout au long des explications théoriques et des discussions, en particulier si le matériel devient trop complexe ou abstrait.
- Animation d'une discussion de groupe : l'animation d'une discussion de groupe productive nécessite une modération habile pour s'assurer que tous les participants peuvent contribuer et que les points clés sont abordés sans s'écarter du sujet.

Pour la première activité :

- Simulation de jeu de rôle : la conduite efficace d'une simulation de jeu de rôle peut nécessiter une préparation et une coordination approfondies afin de s'assurer que les participants comprennent leur rôle et les objectifs de l'activité.

- Préparation du matériel : la préparation du matériel nécessaire à la simulation, comme le protocole de base et les éléments du jeu, nécessite une attention particulière aux détails et à l'organisation afin de garantir une expérience sans faille.

Pour la deuxième activité :

- Identifier des études de cas appropriées : il peut être difficile de trouver des études de cas pertinentes et attrayantes, en particulier si les exemples disponibles dans les territoires des participants ou dans le matériel du MOOC sont limités.
- Participation des participants : l'implication des participants dans la présentation d'études de cas réels peut nécessiter une coordination avec les parties prenantes externes et la garantie de leur disponibilité et de leur volonté de participer.

Solutions possibles

Pour ce premier bloc :

- Engagement des participants : décomposer des concepts complexes en morceaux digestes et incorporer des éléments interactifs tels que des quiz ou des discussions de groupe pour maintenir la participation active.
- Facilitation : former les animateurs à gérer efficacement les discussions de groupe, en veillant à ce que toutes les voix soient entendues et en ramenant les conversations aux points clés si nécessaire.

Pour la première activité :

- Simulation par jeu de rôle : fournir des instructions écrites et s'assurer que les participants comprennent bien le scénario et clarifier les rôles et les objectifs.
- Préparation du matériel : préparer le matériel bien à l'avance et faire un essai pour identifier les problèmes logistiques. Fournir des instructions claires sur la manière d'utiliser les éléments du jeu et veiller à ce que toutes les ressources nécessaires soient disponibles.

Pour la deuxième activité :

- Identifier les études de cas : collaborer avec des organisations ou des experts compétents pour identifier des études de cas convaincantes. Envisagez d'utiliser un mélange d'exemples locaux et d'exemples disponibles dans le MOOC afin de garantir la pertinence et la diversité.

- Implication des participants : planifiez et coordonnez avec les parties prenantes externes afin d'assurer leur participation à la présentation des études de cas. Proposez des incitations ou une reconnaissance pour leur participation afin de renforcer l'engagement.

Ressources complémentaires

Certifications UE :

- Organics at a Glance, Commission européenne (EN);
- Les indications géographiques et les systèmes de qualité expliqués, Commission européenne, [Lien](#) (EN);
- Glossaire raisonné de la politique agricole et du développement rural - Certificats de qualité, ruralité, [lien](#) (IT);
- Les systèmes de certification des produits agroalimentaires, [Link](#) (IT);
- [fao.org](#) (EN) ;
- [www.rivistadiagraria.org/](#) (IT)

SPG - Systèmes participatifs de garantie (activité 1) :

- La certification participative en agriculture biologique, [Link](#) (IT)
- L'agriculture biologique : problèmes et perspectives, [Link](#) (IT)
- Systèmes participatifs de garantie (SPG), IFOAM, [Link](#) (EN)
- Lignes directrices pour les SGP : Comment développer et gérer des systèmes de garantie participatifs pour l'agriculture biologique, IFOAM, 2019. [Link](#) (EN)
- Un système participative de garantie pour un café bon, propre et équitable, SlowFood, [Link](#) (EN)
- Le nuove frontiere della certificazione per l'agricoltura biologica, AIAB, 2009. [Link](#) (IT)
- Pour une pédagogie de la terre, AltraComo. [Link](#) (IT)
- Pourquoi participer et soutenir le SPG ? 5 minutes pour vous convaincre, Le réseau des GASAP, [Link](#) (FR, sous-titres en EN)

Études de cas pour les systèmes de garantie participatifs (activité 2) :

- Cascina San Alberto, [Link](#) (Italie)
- Som Ebre : L'enlaç de l'Ebre, [Link](#) (Espagne)
- Réseau de semences Peliti, [Link](#) (Grèce)
- The GASAP network / Le Réseau des Gasap, [Link](#), (France)
- Études de cas compilées à l'annexe 6.

Unité de formation n° 3 - Relations entre les producteurs agricoles et les consommateurs

Objectif

L'objectif de cette unité est de fournir aux participants une compréhension globale des différents modèles alternatifs de relations entre producteurs et consommateurs (CSA, LSPA). Il s'agit également de promouvoir la citoyenneté alimentaire au sein des communautés, en leur donnant les moyens de s'engager efficacement dans les systèmes alimentaires durables et de soutenir activement les pratiques alimentaires durables qui favorisent la résilience de la communauté.

Résultats attendus

1. Gérer et faciliter efficacement le travail communautaire et les processus participatifs, en faisant preuve de leadership dans la promotion de relations durables entre les producteurs et les consommateurs.
2. Démontrer des compétences avancées en matière de planification et d'organisation, y compris la capacité de définir des priorités, d'établir des plans d'action, de gérer des budgets, d'allouer des ressources et de mettre en œuvre des mesures de contrôle et de suivi spécifiquement adaptées à d'autres modèles de relations entre producteurs et mangeurs (par exemple, AMAP, CSA, LSPA).
3. Appliquer des compétences en matière de pensée critique et améliorer les capacités d'écoute pour questionner et analyser les concepts liés aux relations entre producteurs et mangeurs, dans le contexte de partenariats locaux fondés sur la solidarité et d'initiatives d'agriculture soutenue par la communauté (ASC).
4. Identifier et différencier les divers modèles de relations entre producteurs et consommateurs (tels que AMAP, CSA, LSPA), en démontrant une compréhension de leurs caractéristiques, implications et rôles respectifs au sein de la chaîne agroalimentaire.
5. Acquérir une connaissance approfondie des phases, des acteurs et des interactions au sein de la chaîne agroalimentaire, en mettant l'accent sur la compréhension des concepts fondamentaux et des types et conséquences des différentes dynamiques de la chaîne d'approvisionnement.

Durée

3 heures

Matériel

Les activités prévues nécessitent les éléments suivants : chaises, tables, projecteur, ordinateur (pour le formateur), connexion Internet, feuilles, stylos, marqueurs et tableaux de papier. Du matériel spécifique sera également nécessaire (fourni dans les ressources complémentaires et dans le MOOC). L'espace de travail ne nécessite pas d'aménagement particulier ; cependant, il est recommandé que les activités se déroulent dans un grand espace pour permettre aux groupes de travail d'effectuer leurs tâches en toute sérénité.

Procédure et méthodologie

BLOC 1 : Introduction aux partenariats locaux solidaires pour l'agroécologie (LSPA)

Étape 1.1 Les formateurs introduisent certains concepts tels que les "chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes et longues", en relation avec la durabilité et l'alimentation saisonnière, ainsi que les avantages des PLSA (Partenariats locaux et solidaires pour l'agroécologie). Les documents du Mooc peuvent être utilisés pour cette partie, ainsi qu'une stimulation de la réflexion des participants sur leurs expériences personnelles en matière d'achat sur les marchés de producteurs (durée approximative : 10 minutes).

Étape 1.2 La discussion peut se poursuivre sur les thèmes des coopératives alimentaires et des jardins communautaires, où les formateurs peuvent demander aux participants s'ils savent de quoi il s'agit et quels sont leurs avantages. Des termes tels que CSA et AMAP doivent être introduits ici, en utilisant le matériel du MOOC comme support (durée approximative : 10 minutes).

Étape 1.3 Enfin, les formateurs présentent au groupe le concept des partenariats locaux solidaires (PLSA), y compris leurs avantages. Des supports audiovisuels sont également inclus dans le MOOC (durée approximative : 10 minutes).

ACTIVITÉ 1 : CRÉONS UN CSA ! JEU DE RÔLE

Étape 1.1 Les formateurs introduisent les caractéristiques spécifiques de chaque type de CSA (dirigé par un agriculteur/un consommateur) et

présentent le modèle¹⁹ à utiliser au cours de l'activité pour la mise en place d'un partenariat de CSA (durée approximative : 5 minutes).

Étape 1.2 Les participants forment des groupes de 6 personnes maximum. Un ou deux groupes mettront en place un CSA dirigé par les consommateurs et l'autre un ou deux groupes un CSA dirigé par les agriculteurs. Les deux groupes suivront le même schéma de mise en place et disposeront de 50 minutes pour le faire (durée approximative : 50 minutes).

Étape 1.3 Une fois que tous les groupes ont terminé, ils présentent leur CSA à l'autre groupe. Chaque groupe dispose de 10 minutes pour présenter son résultat final (durée approximative : 10 minutes/ groupe).

Étape 1.4 À la fin des présentations, les participants réfléchissent au processus, aux différences entre les deux modèles et identifient les éventuelles étapes à franchir (durée approximative : 25 minutes). Les formateurs peuvent trouver du matériel pédagogique spécifique, pour faciliter la discussion, dans la section des ressources et dans le MOOC.

BLOC 2 : FAVORISER LA CITOYENNETÉ ALIMENTAIRE ET L'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

Étape 2.1 Les formateurs présentent les concepts fondamentaux de la citoyenneté alimentaire, en suivant les supports (MOOC et TP) (durée approximative : 20 minutes).

Étape 2.2 Après l'introduction, les participants sont invités à se livrer à un exercice de réflexion. Ils écrivent leurs objectifs personnels pour pratiquer la citoyenneté alimentaire, tels que faire des choix alimentaires durables, soutenir les producteurs locaux ou s'engager dans des projets associatifs liés à l'alimentation (durée approximative : 20 minutes).

Étape 2.3 Après l'activité, les participants s'engagent dans une discussion de groupe sur la manière dont les activités précédentes de l'unité ont influencé leurs perspectives et leur compréhension. Les formateurs peuvent guider la réflexion en posant des questions sur leur rôle en tant que citoyens de l'alimentation et leur demander de partager des idées sur les mesures pratiques qu'ils peuvent prendre dans leurs communautés (durée approximative : 20 minutes).

¹⁹ inclus dans le MOOC et l'annexe 8.

Méthodologie

Les activités de cette unité combinent des sessions d'information pour acquérir une compréhension fondamentale des modèles alternatifs de relations entre producteurs et mangeurs, un engagement actif, une réflexion créative, des compétences pratiques de planification et un travail d'équipe dans la simulation de la mise en place d'un PLSA, et une réflexion et une discussion collectives sur l'ensemble du processus. Cette combinaison de méthodologies allie la théorie à la pratique, renforçant la pertinence des concepts appris dans des scénarios du monde réel et encourageant la participation active des participants.

Evaluation

À la fin de l'unité, les participants mènent un processus d'auto-évaluation afin de réfléchir aux connaissances qu'ils ont acquises et d'examiner comment cette nouvelle compréhension a pu transformer leur perception d'eux-mêmes, passant du statut de simple consommateur à celui de citoyen alimentaire proactif. Consultez l'annexe 9 pour voir le formulaire d'auto-évaluation.

Conseils pour l'éducateur

Les formateurs doivent noter que la durée de chaque sous-activité est approximative et peut varier en fonction du nombre et du profil des participants. En fonction de ces facteurs, les formateurs ont la possibilité d'allouer plus de temps à certains sujets qu'à d'autres. De même, les thèmes proposés peuvent être adaptés en fonction de l'expertise des participants, avec la possibilité d'approfondir certains domaines si nécessaire. Bien que ces sujets soient interconnectés, les formateurs ont la possibilité de se concentrer sur des sujets spécifiques sans compromettre la cohérence de l'activité. Il est fortement conseillé aux formateurs de se familiariser avec le contenu avant d'animer l'activité, car les discussions peuvent porter sur des sujets complexes qui doivent être communiqués de manière claire et inclusive. En outre, les formateurs doivent éviter de présumer des connaissances préalables des participants et être prêts à partir de concepts et d'explications plus simples et moins techniques, le cas échéant.

Si possible, il serait intéressant d'organiser l'activité sur un site où l'une de ces initiatives est mise en œuvre, comme une coopérative alimentaire, un jardin Communautaire ou un partenariat CSA. Cela permettrait aux participants de voir ces concepts en action, de dialoguer directement avec les représentants de ces initiatives et d'obtenir des informations pratiques.

Difficultés éventuelles

Pour le premier bloc : les participants peuvent être plus ou moins familiarisés avec des concepts tels que les chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes et longues, les coopératives alimentaires, les jardins communautaires, les CSA et les AMAP. Il peut être difficile d'aborder cette diversité de niveaux de connaissances tout en s'assurant que tous les participants saisissent les concepts fondamentaux.

Pour la première activité : former et gérer des groupes de manière efficace, en particulier dans le cadre de l'activité 1 où les participants sont divisés en petits groupes pour le jeu de rôle, peut présenter des défis. Assurer une participation égale, gérer des opinions et des personnalités différentes et faciliter des discussions productives au sein de chaque groupe peut nécessiter une navigation habile.

Pour le deuxième bloc : les participants peuvent provenir de milieux culturels différents, chacun ayant ses propres perspectives sur les systèmes alimentaires et la citoyenneté. Veiller à ce que le contenu et les activités de la formation tiennent compte des spécificités culturelles et soient inclusifs peut s'avérer difficile et nécessiter une réflexion approfondie et une adaptation pour répondre aux besoins de tous les participants.

Certains participants peuvent être réfractaires aux nouvelles idées ou aux modèles alternatifs de production et de consommation alimentaires. Faire face au scepticisme ou à la résistance tout en maintenant un dialogue ouvert et respectueux peut s'avérer difficile mais crucial pour favoriser un engagement et un apprentissage significatifs.

Solutions possibles

Pour le premier bloc : en cas de connaissances préalables limitées des participants, effectuez une évaluation préalable à la formation pour mesurer les connaissances existantes des participants et leur familiarité avec les concepts. Utilisez les résultats pour adapter le contenu de la formation en conséquence, en vous concentrant davantage sur les concepts fondamentaux ou en offrant des informations plus avancées, en fonction des caractéristiques du groupe.

Pour la première activité : formez les animateurs à gérer efficacement la dynamique de groupe, à encourager la participation et à faciliter des discussions productives. Établissez des règles de base pour une communication respectueuse et une écoute active au sein des groupes. Assurez la rotation des animateurs ou attribuez les rôles au sein des groupes afin de répartir les responsabilités et d'assurer une participation équitable.

Pour le deuxième bloc : incorporez dans le contenu de la formation des perspectives et des exemples divers issus de contextes culturels variés. Encouragez le dialogue ouvert et le respect mutuel entre les participants, en favorisant un environnement d'apprentissage inclusif où les différents points de vue sont valorisés et respectés.

Reconnaissez et validez les préoccupations et le scepticisme des participants à l'égard des systèmes alimentaires alternatifs. Fournissez des informations fondées sur des preuves, des études de cas et des exemples de réussite pour démontrer les avantages et la faisabilité des modèles alternatifs. Encouragez l'ouverture d'esprit et la pensée critique tout en respectant les opinions divergentes.

Ressources complémentaires

PLSA Partenariats locaux solidaires (bloc 1) :

- CSAct ! LSPA, Urgenci TV, [Link](#)

CSA / ASC - Agriculture soutenue par les citoyens (activité 1) :

- Livret CSA de paysan à paysan contenant des informations sur la mise en place d'un CSA en tant qu'agriculteur : [Lien vers la brochure](#)
- Be Part of a CSA : [Link](#)
- Plaidoyer pour la CSA dans différentes langues : [Archives de Voices for CSA - Urgenci Hub](#)

Citoyenneté alimentaire (bloc 2) :

- [Citoyens de l'alimentation : Des consommateurs qui changent le](#)
- [Citoyenneté alimentaire - Urgenci Hub](#) Rapport du Conseil d'éthique alimentaire du Royaume-Uni
- [Citoyenneté alimentaire - Une boîte à outils de communication - Urgenci Hub](#)
- [Citoyenneté](#) alimentaire , Initiative Citoyenneté alimentaire UK
- [Guide du formateur Food & More - Urgenci Hub](#), programme de formation à la citoyenneté alimentaire pour les communautés
- [Archives Food & More - Urgenci Hub](#) Documents en différentes langues : Tchèque, Hongrois, Polonais, etc.

Annexes

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

Annexe 1 : Tableau de recouplement

	Respect des critères par les producteurs			
ID du producteur	Zone géographique	Type de producteur	Type de production	Type de relations avec les producteurs



Annexe 2 : Unité d'évaluation 1

Sélection des producteurs conformément aux exigences de durabilité pour l'approvisionnement des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires
Veuillez répondre aux questions suivantes :

1. CONCEPTS INITIAUX

Reliez les phrases suivantes :

1. Des initiatives fortes et responsables en faveur de la souveraineté et de la sécurité alimentaires...
 2. Les aliments de saison...
 3. Deuxièmement, nous devons entretenir de bonnes relations avec les personnes et les organisations qui nous entourent et qui nous aident dans notre travail, nos fournisseurs...
 4. Pour atteindre nos objectifs, nous avons besoin de deux choses importantes. Premièrement, nous avons besoin d'un plan clair qui relie toutes nos actions...
 5. L'économie sociale et solidaire...
- a. sont achetés et consommés au moment où ils sont récoltés ou correspondent aux saisons de pêche qui contribuent au maintien des stocks marins à long terme et ne sont donc disponibles sur le marché que pendant une période limitée à un moment donné de l'année.
 - a. ...Cela signifie que tout ce que nous faisons, comme la manière dont nous partageons la nourriture, gérons les déchets, collectons les aliments, travaillons avec les gens, et bien d'autres choses encore, doit être bien coordonné.
 - a. 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.
 - a. ...visent à soutenir des systèmes agricoles et alimentaires durables et inclusifs.
 - a. Ainsi, lorsque nous choisissons nos fournisseurs, nous devons nous assurer qu'ils répondent à certains critères pour nous aider à être durables et responsables.

Réponses : 1d ; 2a ; 3b ; 4e ; 5c

COMPRENDRE LES EXIGENCES DE VOTRE PROJET ET LES BESOINS DE VOS CLIENTS

Veuillez fournir trois exemples de questions que vous pourriez vous poser et poser à votre équipe pour créer votre propre projet.

1. _____
2. _____
3. _____



CARTOGRAPHIE DES PRODUCTEURS

La cartographie des producteurs implique la prise en compte de 6 facteurs : zones géographiques, types de producteurs ; types de production ; type de relations avec les producteurs ; recommandations ; recoupements. Expliquez très brièvement 3 de ces 6 facteurs :

1. _____
2. _____
3. _____

1. EXERCICE PRATIQUE FINAL

Quelles sont les leçons les plus importantes que vous avez tirées de l'exercice pratique ?



Annexe 3 : Unité d'évaluation 2

Planification efficace et compétences organisationnelles des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires

Veuillez répondre aux questions suivantes :

COMPRENDRE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Définissez la souveraineté alimentaire avec vos propres mots, telle que vous l'avez comprise pendant la session.

ÉVALUATION DES BESOINS ET ÉTABLISSEMENT DE PRIORITÉS - ÉLABORATION DE PLANS D'ACTION

Veuillez décrire deux idées principales que vous avez apprises au cours de l'activité 2

MESURES DE CONTRÔLE ET DE SURVEILLANCE

Pourquoi le suivi est-il important dans la gestion de projet ?

BUDGÉTISATION

Vous avez appris 7 principes de budgétisation. Veuillez décrire brièvement 3 d'entre eux :

ÉTUDE DE CAS

Veuillez identifier les conclusions les plus importantes pour vous de l'activité d'étude de cas.



Annexe 4 : Unité d'évaluation 3

Collaboration avec les partenaires éducatifs et sociaux dans les programmes de sécurité alimentaire

Veuillez répondre aux questions suivantes :

LA COORDINATION ET LA COOPÉRATION AVEC LES ORGANISATIONS EXTÉRIEURES

Qu'avez-vous trouvé de plus utile dans la discussion sur la coordination et la coopération avec les organisations extérieures ?

OBJECTIFS CLÉS

Quels sont les aspects des objectifs clés qui vous ont semblé les plus difficiles ou les moins clairs, et pourquoi ?

NOUVELLES CONNAISSANCES

Quelles sont les nouvelles connaissances que vous avez acquises au cours de cette session et qui vous semblent les plus importantes ?

ÉVALUATION DES BESOINS

Lors de l'évaluation des besoins des organisations partenaires potentielles, quel est l'objectif principal ?

Définir des buts et des objectifs spécifiques;

Évaluer les points forts de votre organization;

Déterminer les domaines nécessitant un soutien ou une collaboration;

Identifier les principales parties prenantes..

ÉVALUATION DES BESOINS

Quel est le but de la définition du champ d'application et des objectifs lors de l'évaluation des besoins des élèves ?



Module 2 : Gestion d'équipe inclusive

Annexe 1 : Unité d'évaluation 1

Stéréotypes

Veuillez répondre aux questions suivantes :

Comprendre les préjugés inconscients

De 1 à 5, dans quelle mesure pensez-vous avoir compris vos préjugés inconscients ?

--

Trois exemples de perpétuation de stéréotypes dans un contexte de formation ou de travail

1. _____
2. _____
3. _____

Trois bonnes pratiques pour lutter de manière constructive contre les stéréotypes

1. _____
2. _____
3. _____



Annexe 2 : Unité d'évaluation 2

Lutter contre le discours de haine et promouvoir la communication inclusive
Veuillez répondre aux questions suivantes :

Acquérir des connaissances, des outils et des méthodologies pour définir et reconnaître le discours de haine

De 1 à 5, dans quelle mesure estimez-vous avoir acquis des connaissances, des outils et des méthodologies pour définir et reconnaître le discours de haine ?

Pyramide de la haine

Veuillez écrire ici au moins trois étapes de la pyramide de la haine

1. _____
2. _____
3. _____

La douce haine

Veuillez écrire ici ce que vous entendez par "sweet hate" (haine douce)

Trois bonnes pratiques pour lutter de manière constructive contre les stéréotypes

1. _____
2. _____
3. _____



Annexe 3 : Scénarios suggérés pour le jeu de rôle :

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.

Scénario proposé a)

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.

Points clés du conflit :

Le groupe A estime que l'accent mis par le groupe B sur les pratiques de développement durable ralentit les tâches d'approvisionnement et de transport.

Le groupe B estime que l'approche du groupe A peut compromettre les objectifs environnementaux du projet.

Les deux groupes s'efforcent de trouver un équilibre entre efficacité et durabilité.

Scénario proposé b)

Groupe A : responsable de la collecte et de la distribution des denrées alimentaires, l'accent étant mis sur la récupération des excédents alimentaires des marchés locaux.

Groupe B : également responsable de la collecte et de la distribution des denrées alimentaires, mais en mettant l'accent sur les aspects suivants : travailler directement avec les agriculteurs locaux pour promouvoir des pratiques agricoles durables.

Points clés du conflit :

Le groupe A estime que l'accent mis par le groupe B sur la collaboration avec les agriculteurs rend leur processus de collecte de denrées alimentaires moins efficace.

Le groupe B craint que l'accent mis par le groupe A sur la collecte des excédents alimentaires ne s'attaque pas aux causes profondes du gaspillage alimentaire et de la durabilité.

Les deux groupes s'efforcent de trouver un équilibre entre efficacité et pratiques durables.

Scénario proposé c)

Groupe A : ce groupe se compose principalement de résidents locaux de longue date ayant déjà travaillé sur des projets similaires.

Groupe B : ce groupe est composé de migrants récents originaires de différents pays et présentant des caractéristiques diverses.

Points clés du conflit :

Le groupe A a l'habitude d'utiliser des pratiques agricoles européennes traditionnelles et dispose d'un flux de travail bien établi pour le projet. Ils estiment que leurs méthodes agricoles traditionnelles ont fait leurs preuves et sont réticents



aux changements qui, selon eux, ralentiraient l'avancement du projet. Le groupe B apporte des approches opérationnelles différentes, influencées par leurs origines culturelles, y compris des techniques et des outils agricoles innovants. Ils estiment que la diversité de leurs expériences peut améliorer l'efficacité et la durabilité de l'exploitation, et ils sont frustrés par la résistance du groupe A au changement.



Annexe 4 : Unité d'évaluation 3

Apprendre à prévenir et à gérer les conflits.

Permettre de reconnaître les signes et indicateurs précoces de conflits au sein de l'équipe de travail.

De 1 à 5, dans quelle mesure vous sentez-vous capable de reconnaître les signes précurseurs et les indicateurs de conflits au sein de l'équipe de travail ?

Fournir un éventail de stratégies de résolution des conflits, en mettant l'accent sur la médiation en tant que moyen inclusif et collaboratif de gérer et de démanteler les conflits de manière efficace.

Veuillez indiquer ici au moins trois stratégies de résolution des conflits.

1. _____
2. _____
3. _____

Le rôle du facilitateur.

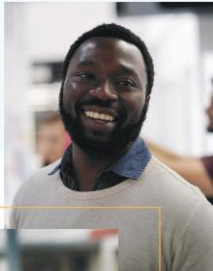
Trois bonnes pratiques pour un bon facilitateur.

1. _____
2. _____
3. _____



Module 3 : Formation et insertion professionnelle Orientation

Annexe 1 : Compétences de l'EVI

		The VIA Classification of 24 Character Strengths				
Wisdom	CREATIVITY • Clever • Original & Adaptive • Problem Solver	CURIOSITY • Interested • Explores new things • Open to new ideas	JUDGMENT • Critical thinker • Thinks things through • Open-minded	LOVE OF LEARNING • Masters new skills & topics • Systematically adds to knowledge	PERSPECTIVE • Wise • Provides wise counsel • Takes the big picture view	
Courage	BRAVERY • Shows valor • Doesn't shrink from fear • Speaks up for what's right	PERSEVERANCE • Persistent • Industrious • Finishes what one starts	HONESTY • Authentic • Trustworthy • Sincere	ZEST • Enthusiastic • Energetic • Doesn't do things half-heartedly.		
Humanity	LOVE • Warm and genuine • Values close relationships	KINDNESS • Generous • Nurturing • Caring • Compassionate • Altruistic	SOCIAL INTELLIGENCE • Aware of the motives and feelings of self/others • Knows what makes others tick			
Justice	TEAMWORK • Team player • Socially responsible • Loyal	FAIRNESS • Just • Doesn't let feelings bias decisions about others	LEADERSHIP • Organizes group activities • Encourages a group to get things done			
Temperance	FORGIVENESS • Merciful • Accepts others' shortcomings • Gives people a second chance	HUMILITY • Modest • Lets one's accomplishments speak for themselves	PRUDENCE • Careful • Cautious • Doesn't take undue risks	SELF-REGULATION • Self-controlled • Disciplined • Manages impulses and emotions		
Transcendence	APPRECIATION OF BEAUTY & EXCELLENCE • Feels awe and wonder in beauty • Inspired by goodness of others	GRATITUDE • Thankful for the good • Expresses thanks • Feels blessed	HOPE • Optimistic • Future-minded • Future Orientated	HUMOR • Playful • Brings smiles to others • Lighthearted	SPIRITUALITY • Searches for meaning • Feels a sense of purpose • Senses a relationship with the sacred	



Annexe 2 : Fiches de situation



Carte de situation 1 pour pratiquer la communication assertive

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 la solliciter. Comment aborder Sarah avec assurance et comment lui demander son aide sans culpabiliser ?







Carte de situation 2 pour pratiquer la communication assertive

Gérer un collègue perturbateur

Lors d'une réunion d'équipe, un collègue, John, interrompt constamment la discussion et la fait dérailler avec des commentaires hors sujet. Vous avez du mal à vous concentrer et à maintenir une réunion productive. Comment pouvez-vous réagir avec assurance au comportement de John pendant la réunion ?







Carte de situation 3 pour pratiquer la communication assertive

Réservation de restaurant

Vous et votre partenaire avez réservé une table au restaurant pour une occasion spéciale. Cependant, vous devez modifier l'heure de réservation en raison de circonstances imprévues. Comment appelleriez-vous le restaurant avec assurance pour demander une modification de réservation sans angoisse ?



Carte de situation 4 pour pratiquer la communication assertive

Gérer le bruit des voisins

Vos voisins organisent souvent des fêtes bruyantes tard dans la nuit, ce qui perturbe votre sommeil. Vous souhaitez aborder le problème sans créer de conflit. Comment pouvez-vous aborder le problème de bruit avec assurance ?



Annexe 3 : Profils de personnages et scénarios sur le lieu de travail



Profil du personnage 1

Nom : Jane
Département : Communication
Poste : Stagiaire
Personnalité et compétences interpersonnelles :

- Indépendante
- Optimiste
- Stratégique
- Aime résoudre des problèmes
- Créative
- Proactive
- Empathique
- Écoute active





Profil du personnage 2

Nom : Wanda

Département : Ressources humaines

Poste : Technicienne

Personnalité et compétences interpersonnelles :

- Faible résistance à la frustration
- Évitante
- Calme
- Distraite
- Absente
- Patiente
- Conservatrice



Profil du personnage 3

Nom : Chris

Département : Département commercial

Poste : Chef de département

Personnalité et compétences interpersonnelles :

- Faible résistance à la frustration
- Faible gestion des impulsions
- Précaire
- Irritable
- Compétences en leadership
- Froid
- Impatient





Profil du personnage 4

Nom : Jeff

Département : Département de comptabilité

Poste : Comptable

Personnalité et compétences interpersonnelles :

- Empathique
- Spirituel
- Difficulté à articuler les pensées
- Communication indirecte
- Aime régler les problèmes
- Narcissique
- Faibles compétences en matière de rétroaction
- Fournit des conseils



Profil du personnage 5

Nom : Luisa

Département : Gestion

Poste : Administratif

Personnalité et compétences interpersonnelles :

- Faible estime de soi
- Sceptique
- Difficulté avec les responsabilités
- Stratégie d'évitement
- Faibles compétences en matière de rétroaction
- Elle finit ce qu'elle commence
- Travail fiable





Scénarios de travail



Scénario de travail 1 Se présenter à une nouvelle équipe

Vous venez d'arriver dans l'entreprise et c'est votre premier jour ! Un entretien est prévu pour vous accueillir et faire connaissance. Vous êtes censé parler un peu de vous, de vos expériences passées et de vos motivations pour travailler dans cette entreprise.

Que dites-vous et comment le dites-vous ?





Scénario de travail 2

Résoudre un conflit avec une collègue

Une collègue vous demande de l'aider dans une tâche qui lui a été confiée. Vous pensez que c'est sa tâche et que vous avez déjà suffisamment de tâches à accomplir. Vous lui dites que vous ne l'aiderez pas. À partir de ce jour, votre collègue vous évite et vous traite froidement. Elle communique également moins sur les questions professionnelles, ce qui a des répercussions sur votre travail à tous les deux.

Que faites-vous ?



Scénario de travail 3

Participer à une réunion d'équipe

Une réunion d'équipe est prévue avec l'ensemble du service et le responsable principal de l'entreprise pour expliquer le poste que vous avez occupé tout au long de l'année. Vous devez parler de vos activités et de votre ressenti. Vous ne connaissez pas le responsable principal et vous n'y travaillez pas depuis longtemps.

Que faites-vous ?





Scénario de travail 4

Demander de l'aide ou des conseils à un collègue

Vous avez une nouvelle tâche que vous n'avez jamais effectuée auparavant. Cette tâche vous a été confiée avec une brève explication de son contenu, et vous rencontrez des difficultés pour la réaliser. Vous décidez de demander de l'aide à un collègue qui a déjà réalisé cette tâche.

Comment procédez-vous ?



Scénario de travail 5

Donner et recevoir du feedback d'un superviseur

Votre superviseur souhaite procéder à une évaluation de vos performances, ce qui implique également que vous lui fournissiez un retour sur son style de supervision. Lors de cet entretien, il vous fait part de sa déception quant au temps que vous mettez à réaliser vos tâches, pourtant bien développées.

Comment réagissez-vous ?



Annexe 4 : Jeu de rôle sur l'adaptabilité et la responsabilité



Module 8
Unité 1
Activité 8

Jeu de rôle d'adaptabilité et de
responsabilité



Scenario 1
La boulangerie





Boulangerie Sweet Delights

Scenario 1

La boulangerie

Imaginez que vous travaillez pour une petite boulangerie appelée « Délices sucrés ». La boulangerie est en train de préparer une grosse commande pour un mariage, qui comprend différents types de gâteaux, de pâtisseries et de desserts. Tout est prêt pour le jour du mariage, mais une semaine avant l'événement, les mariés demandent une modification importante du menu des desserts.

Le couple souhaite désormais une table de desserts avec un thème complètement différent et un nouvel ensemble de pâtisseries et de gâteaux qui n'étaient pas prévus à l'origine. Ce changement est dû à des restrictions alimentaires imprévues parmi les invités du mariage.

Cette modification inattendue de la commande exige que le personnel de la boulangerie, y compris les boulangers, les décorateurs et le directeur, s'adapte rapidement aux nouvelles exigences tout en veillant à ce que toutes les responsabilités liées à la cuisson, à la décoration et à la livraison dans les délais soient respectées. Le défi consiste à s'adapter à la nouvelle demande tout en conservant la responsabilité de livrer un dessert magnifique et délicieux pour le mariage.



ABD



ACRA



EQU
Centres de Qualité Urbaine



land



Logo of a stylized tree

iasis



Rôle à la Boulangerie Sweet Delights

Scenario 1

La boulangerie

Directeur de boulangerie



Vous êtes responsable de :

1. superviser l'ensemble des opérations ;
2. planifier les changements et l'adaptation ;
3. gérer les ressources ;
4. gérer le personnel
5. de veiller à ce que tout se passe bien.



ABD



ACRA



EQU
Centres de Qualité Urbaine



land



Logo of a stylized tree

iasis





Rôle à la Boulangerie Sweet Delights

Chef boulanger

Vous êtes responsable de :

1. cuire les produits principaux et les plus importants
2. guider et superviser les autres boulangers, en veillant à la qualité et à l'homogénéité des desserts.
3. rendre compte au directeur de la boulangerie



Scenario 1
La boulangerie



ABD

ACRA

EQU
Estratégias de Qualidade Urbana

land

URBESCA

iasis



Rôle à la Boulangerie Sweet Delights

Chef pâtissier

Vous êtes responsable de : créer les nouvelles pâtisseries et les nouveaux desserts selon le menu actualisé; décorer les gâteaux et les pâtisseries en respectant le thème demandé par les mariés.



Scenario 1
La boulangerie



ABD

ACRA

EQU
Estratégias de Qualidade Urbana

land

URBESCA

iasis





Rôle à la Boulangerie Sweet Delights

Scenario 1

La boulangerie



Décorateur



Vous êtes chargé(e) de décorer les gâteaux et les pâtisseries en respectant le thème demandé par les mariés.



ABD



ACRA



EQU
Estratégias de Qualidade Urbana



land



URBEM

iasis



Rôle à la Boulangerie Sweet Delights

Scenario 1

La boulangerie



Représentant des relations avec la clientèle

Vous êtes chargé(e) de :

- Assurer la liaison entre la boulangerie et les clients (les mariés), en relayant leurs demandes et en veillant à la satisfaction des clients
- Transmettre les informations des clients au responsable de la boulangerie
- Informer quotidiennement les clients de l'évolution des tâches



ABD



ACRA



EQU
Estratégias de Qualidade Urbana



land



URBEM

iasis





Scenario 2

Animalerie HappyPaws



ABD



ACRA



EQU
Centres de Qualité Urbaine



land



iasis



Animalerie HappyPaws

Scenario 2
Animalerie



L'animalerie HappyPaws est réputée pour la qualité de ses produits et de ses services de toilettage pour animaux de compagnie.

L'équipe marketing a travaillé avec diligence sur une campagne visant à mettre en valeur leurs services de toilettage pour animaux en magasin. La campagne comprend des affiches accrocheuses, des promotions sur les médias sociaux et des publicités à la radio locale.

Demande du client : un refuge animalier local, Paws of Love, qui est un partenaire essentiel de HappyPaws, approche le magasin avec une demande unique. En raison de l'augmentation des besoins en matière d'adoption d'animaux dans la région et de l'importance croissante du bien-être des animaux, Paws of Love suggère à HappyPaws de réorienter sa campagne de marketing afin de promouvoir les événements d'adoption d'animaux et de sensibiliser le public à la mission du refuge.

Dans ce scénario, le défi réside dans la responsabilité première de l'équipe de garantir le succès des événements d'adoption d'animaux de compagnie et de la campagne globale, tout en continuant à remplir leurs rôles et tâches spécifiques de manière efficace. Le défi consiste à s'adapter à la nouvelle orientation et à conserver la responsabilité de transmettre l'importance de l'adoption d'animaux de compagnie et du bien-être des animaux, tout en coordonnant l'exécution des événements d'adoption d'animaux de compagnie dans un délai serré et en mettant à jour le matériel de marketing pour atteindre un public plus large.



ABD



ACRA



EQU
Centres de Qualité Urbaine



land



iasis





Rôle à l'animalerie HappyPaws

Scenario 2
Animalerie



Magasinier

Vous êtes responsable de :



- Superviser toutes les opérations de HappyPaws
- Prendre les décisions finales concernant l'équipe de campagne
- Assurer la coordination avec le reste de l'équipe
- Fournir un retour d'information



ABD



ACRA



EQU
Estrategias de Qualidade Urbana



land



URAGORA

iasis



Rôle à l'animalerie HappyPaws

Scenario 2
Animalerie



Coordinateur marketing

Vous êtes responsable de :



- La création et l'adaptation de la campagne pour se concentrer sur les événements d'adoption d'animaux domestiques
- La révision du matériel et des contacts avec les médias
- La coordination avec le directeur du magasin



ABD



ACRA



EQU
Estrategias de Qualidade Urbana



land



URAGORA

iasis





Rôle à l'animalerie HappyPaws

Scenario 2
Animalerie



Organisateur d'événements

Rôle nouvellement ajouté, responsable de :



- La planification et l'organisation des événements d'adoption d'animaux de compagnie;
- La logistique et la promotion en collaboration avec Paws of Love;
- La coordination avec le directeur du magasin.



Rôle à l'animalerie HappyPaws

Scenario 2
Animalerie



Graphiste

Vous êtes responsable de :



- Refondre le matériel visuel pour refléter la nouvelle orientation vers l'adoption d'animaux de compagnie sur les affiches, les brochures et les graphiques des médias sociaux;
- Vous coordonner avec le directeur du magasin.





Rôle à l'animalerie HappyPaws

Scénario 2

Animalerie



Liaison avec les refuges pour animaux
Vous êtes chargé(e) de :



- Faciliter la communication entre HappyPaws et Paws of Love, afin d'assurer le succès des événements d'adoption d'animaux et de la campagne générale;
- Vous coordonner avec le directeur du magasin.



ABD



ACRA



EQU
Estratégies de Qualité Urbaine



land



URAC

iasis



Annexe 5 : Unité d'évaluation 1

Compétences transversales de base pour une bonne performance professionnelle

Veuillez répondre aux questions suivantes.

L'IMAGE DE SOI, L'ESTIME DE SOI ET LA CONFIANCE EN SOI

De 1 à 6, dans quelle mesure diriez-vous que vous connaissez la différence entre le concept de soi, l'estime de soi et la confiance en soi ? Expliquez.

ATOUTS PERSONNELS

Veuillez identifier 3 de vos points forts personnels que vous avez découverts au cours de cette unité :

1. _____
2. _____
3. _____

LA COMMUNICATION AFFIRMATIVE

Comment définiriez-vous la communication affirmative ?

LES RELATIONS INTERPERSONNELLES

Quels types de relations interpersonnelles avez-vous appris dans ce module ?



INTÉGRATION D'UN NOUVEL EMPLOI

Qu'avez-vous appris sur vos compétences en matière de communication personnelle au cours de l'activité *nouvelle intégration professionnelle* ?

ADAPTABILITÉ ET RESPONSABILITÉ

Veuillez définir l'adaptabilité et la responsabilité liées aux attitudes sur le lieu de travail.

Qu'avez-vous appris sur vous-même au cours de l'activité "Jeu de rôle sur l'adaptabilité et la responsabilité" ?



Annexe 6 : Atteindre l'île

Scénario

Le groupe se trouve à bord d'un navire. Le bateau navigue dans de l'eau salée imbuvable et se trouve à sept unités de distance d'une île inhabitée et inconnue. Ces unités de distance ne sont pas mesurées en mètres, en kilomètres, en heures ou en minutes ; il s'agit d'unités uniques qui peuvent être parcourues 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. Comme nous l'avons mentionné, 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, au terme desquels une équipe de secours reviendra pour les ramener chez eux. Mais c'est là que le bât blesse : 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.

Éléments que le groupe possède sur le bateau

1. Un conteneur avec des jerrycans remplis de soixante litres d'eau potable.
2. 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.
3. Un conteneur de soixante boîtes d'un kilo chacune ; vingt boîtes de fruits, vingt boîtes de légumes et vingt boîtes de viande, saucisses, etc.
4. Un pistolet automatique avec soixante chargeurs de vingt-quatre balles chacun.
5. Une mallette contenant cent cinquante millions de dollars en espèces et le ticket gagnant d'une tombola pour une voiture dernier cri, un appartement dans la ville de son choix et une villa.
6. 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.
7. Une boîte contenant les livres préférés du membre de l'équipage du navire, des cahiers vierges, des crayons et des stylos.



8. Une boîte contenant divers objets sacrés, appartenant à une église, devait être envoyée 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.
9. Un set de survie comprenant un couteau, une pince, un tournevis, un marteau, des clés, une boussole, des allumettes, un briquet, un marteau, des clés, une boussole, une aiguille, des hameçons, du fil de pêche, des ciseaux, etc.
10. 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.



Annexe 7 : Unité d'évaluation 2

Compétences transversales avancées pour une bonne performance professionnelle
Veuillez répondre aux questions suivantes :

LA GESTION DES ÉMOTIONS ET LA TOLÉRANCE À LA FRUSTRATION

Qu'avez-vous appris sur l'intelligence émotionnelle et la gestion des émotions ?

GESTION DU TEMPS

D'après ce que vous avez appris, quelles seraient les différences entre les tâches urgentes et les tâches importantes ?

MAUVAISES HABITUDES

Identifiez trois mauvaises habitudes que vous avez prises :

GESTION DES CONFLITS

Veuillez identifier les 3 attitudes les plus courantes chez les personnes confrontées à des conflits :



LES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES EN MATIÈRE DE RECONNAISSANCE ET DE RÉOLUTION DES CONFLITS

Veuillez identifier une compétence individuelle que vous possédez et qui est utile pour contribuer positivement à la reconnaissance et à la résolution des conflits.

SYNTHÈSE

Qu'avez-vous appris sur vous-même en tant que membre d'une équipe dans le cadre de l'activité "Atteindre l'île" ?



Annexe 8 : activité "Elevator Pitch"

Un discours d'ascenseur est un résumé concis et convaincant de qui vous êtes, de ce que vous faites et de la valeur que vous apportez, présenté dans le temps qu'il faut pour prendre l'ascenseur - généralement entre 30 secondes et 2 minutes. La maîtrise de cette compétence est cruciale pour le réseautage, les entretiens d'embauche, les présentations de start-ups et toute autre situation où vous devez faire une impression rapide et percutante. Ce document fournit des conseils sur la manière de rédiger et de présenter un discours d'ascenseur efficace.

1. Structure

Un elevator pitch efficace suit généralement une structure simple.

- **Introduction** : attirez l'attention de l'auditeur par une introduction percutante
- **Développement** : mettez en évidence vos arguments de vente uniques, vos compétences, vos réalisations ou votre proposition de valeur.
- **Conclusion** : terminez par un appel à l'action ou une déclaration finale mémorable.

2. Contenu

Pensez à inclure les éléments suivants dans votre présentation.

- **Qui êtes-vous ?** Présentez-vous brièvement, en indiquant votre nom et votre rôle ou votre expertise.
- **Proposition de valeur** : expliquez clairement ce que vous faites et ce qui vous distingue des autres.
- **Réalisations ou compétences** : mettez en évidence les réalisations ou les compétences pertinentes qui démontrent vos capacités.
- **Public ou marché cible** : précisez qui est votre public ou marché cible.
- **Appel à l'action** : terminez par un appel à l'action clair, par exemple en demandant une réunion ou en échangeant des informations de contact.

3. Présentation

La façon dont vous partagez votre message est essentielle pour que votre présentation soit percutante. Prenez en compte les conseils suivants.

- **Entraînez-vous** : répétez votre discours jusqu'à ce qu'il se déroule naturellement et avec assurance.



- **Soyez concis** : soyez bref et direct, en évitant le jargon et les détails inutiles.
- **Parlez clairement** : énoncez vos mots et maintenez une bonne cadence et un bon rythme.
- **Maintenez le contact visuel** : engagez-vous auprès de votre interlocuteur en le regardant dans les yeux et en faisant preuve d'enthousiasme.
- **S'adapter à l'auditoire** : adaptez votre discours en fonction du contexte et des intérêts de votre interlocuteur.
- **Faites preuve de passion** : laissez transparaître votre enthousiasme pour votre travail ou votre idée dans votre discours.



Annexe 9 : Unité d'évaluation 3

Boucler la boucle : Construire son image professionnelle.
Veuillez répondre aux questions suivantes.

CV BASÉ SUR LES COMPÉTENCES

Quelles sont, selon vous, les principales différences entre un CV basé sur les compétences et un CV traditionnel ?

DÉCOUVRIR SES COMPÉTENCES

Citez une aptitude, une compétence et une réalisation que vous avez découvertes au cours de ce module.

Aptitude _____

Compétence _____

Réalisation _____

STRATÉGIE DE MARQUE PERSONNELLE

Qu'est-ce qui est nécessaire pour développer votre image de marque personnelle ?

PITCH DE L'ASCENSEUR

Qu'avez-vous identifié comme devant être amélioré dans votre "elevator pitch" ?

ENTRETIEN D'EMBAUCHE

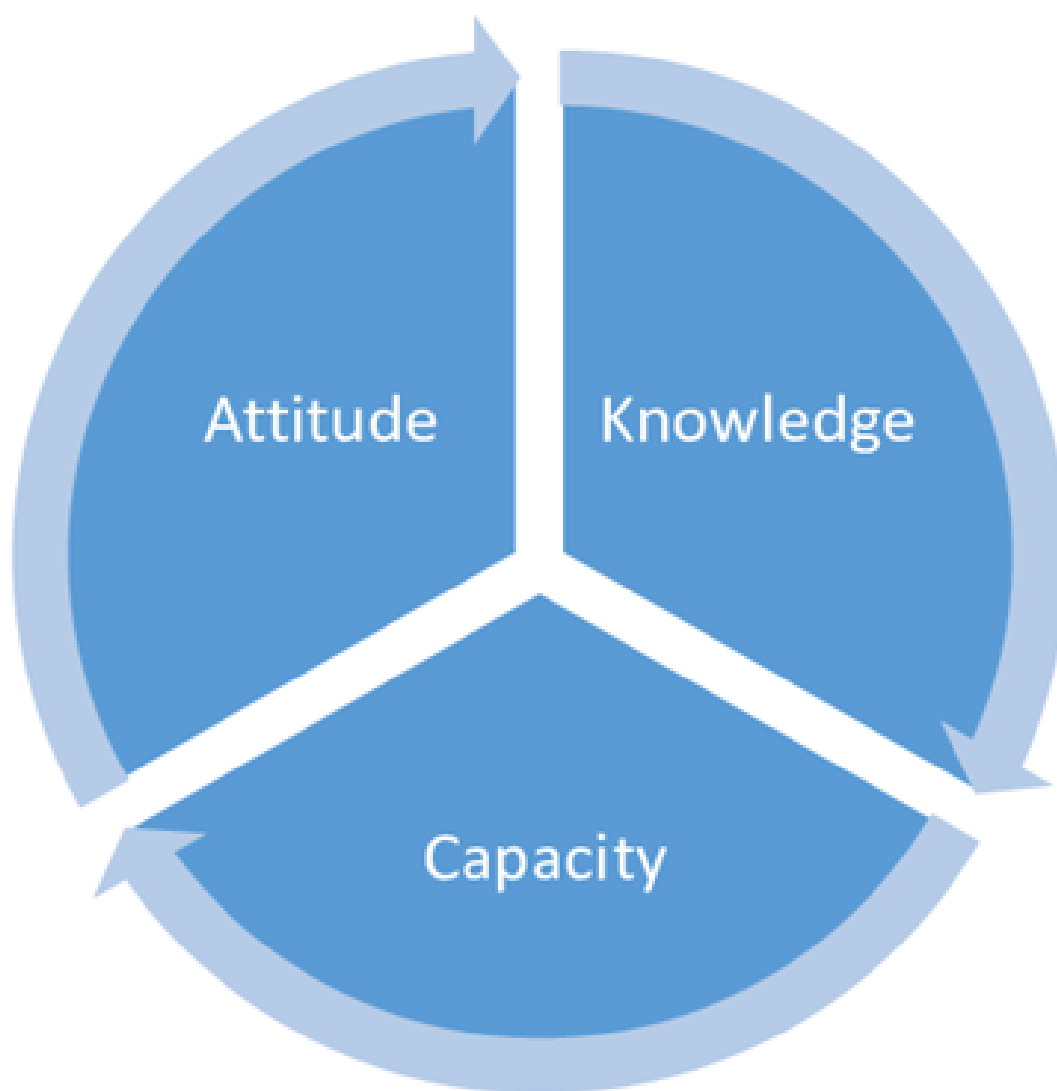
Comment le jeu de rôle concernant l'entretien d'embauche a-t-il amélioré votre confiance en vous lors des entretiens ?



Module 4 : Sensibilisation et activation de la communauté

Annexe 1 : Compétences en matière de leadership

Affiche pour toutes les activités :



Compétences en matière de leadership



Annexe 2 : Unité d'évaluation 1

Constitution des groupes : leadership et autonomisation en vue de l'activation de la communauté

Veuillez répondre aux questions suivantes.

Constitution d'un groupe : un groupe cohésif.

De 1 à 5, dans quelle mesure pensez-vous avoir créé un groupe cohésif ?

De 1 à 5, dans quelle mesure pensez-vous que votre groupe peut être autonome et responsable ?

Capacité de leadership.

Veuillez indiquer quelles sont les trois capacités de leadership que vous avez apprises.

1. _____
2. _____
3. _____

Être un leader

Définissez en quelques mots ce que vous avez compris de ce qu'est un leader.

Processus d'autonomisation : travailler sur nos valeurs

Dans quelle mesure vous sentez-vous responsabilisé(e), de 1 à 5 ?



Module 5 : Économie circulaire

Annexe 1 : Unité d'évaluation 1

Évaluation de la session de formation sur l'économie circulaire

Veuillez répondre aux questions suivantes pour nous aider à améliorer la formation.

- **Question 1 :** Dans quelle mesure avez-vous compris les concepts et principes clés de l'économie circulaire ?
Choisissez une réponse : Pas du tout / Un peu / Un peu / Beaucoup / Beaucoup
- **Question 2 :** Dans quelle mesure êtes-vous convaincu des avantages de l'économie circulaire dans votre communauté ?
Choisissez une réponse : Pas du tout confiant / Légèrement confiant / Moyennement confiant / Très confiant
- **Question 3 :** Les objectifs de la formation ont-ils été clairement définis et atteints ?
Choisissez une réponse : Oui / Partiellement / Non
- **Question 4 :** Le contenu était-il adapté aux objectifs d'apprentissage en termes de profondeur et de compréhensibilité ?
Choisissez une réponse : Pas du tout adéquat / Légèrement adéquat / Moyennement adéquat / Très adéquat
- **Question 5 :** Le contenu était-il adapté à des personnes issues de milieux culturels et éducatifs différents ?
Choisissez une réponse : Pas du tout adéquat / Légèrement adéquat / Moyennement adéquat / Très adéquat
- **Question 6 :** Le contenu était-il suffisant (longueur, exemples, explications...) pour transmettre l'information ?
Choisissez une réponse : Pas du tout adéquat / Légèrement adéquat / Moyennement adéquat / Très adéquat
- **Question 7 :** La combinaison de la théorie et des activités était-elle adéquate pour cette formation ?
Choisissez une réponse : Pas du tout adéquate / Légèrement adéquate / Moyennement adéquate / Très adéquate
- **Question 8 :** Dans quelle mesure les activités de formation étaient-elles engageantes ?



Choisissez une réponse : Pas du tout engageantes / Légèrement engageantes / Modérément engageantes / Très engageantes

- **Question 9 :** Les activités ont-elles permis de renforcer le contenu de la formation ?

Choisissez une réponse : Pas du tout / Un peu / Un peu / Beaucoup / Beaucoup

- **Question 10 :** Quelle est la chose que vous avez apprise au cours de cette formation ? (Ouvrir une zone de texte pour une réponse courte)



Annexe 2 : Unité d'évaluation 2

1. Choix multiples : Comprendre les systèmes alimentaires circulaires

Question :

Lequel des principes suivants est un principe clé d'un système alimentaire circulaire dans les zones urbaines ?

- a) Augmenter la production de déchets pour stimuler la croissance économique
- b) Se concentrer uniquement sur la production agricole en dehors des zones urbaines
- c) Minimiser les déchets alimentaires, promouvoir le recyclage et la réutilisation des ressources à l'intérieur des villes
- d) Encourager la production alimentaire locale sans tenir compte de l'utilisation des ressources

Réponse :

c) Minimiser les déchets alimentaires, promouvoir le recyclage et la réutilisation des ressources dans les villes

2. Réponse libre : stratégies clés et innovation

Question :

À partir de vos recherches sur les études de cas (Londres, Milan ou Bruxelles), décrivez une stratégie innovante que les restaurants de la ville qui vous a été attribuée utilisent pour contribuer au système alimentaire circulaire. Comment cette stratégie s'aligne-t-elle sur les principes de l'économie circulaire ?

Conseils :

Fournir un bref résumé de la stratégie, en expliquant comment elle minimise les déchets, améliore l'efficacité des ressources ou soutient les pratiques alimentaires durables.

3. Vrai ou faux : concepts clés de l'économie circulaire

Question :

Vrai ou faux : dans une économie circulaire pour les systèmes alimentaires, les restaurants jouent un rôle essentiel dans la réduction des déchets alimentaires, la réutilisation des ingrédients et la collaboration avec les producteurs et les consommateurs locaux.

Réponse :

Vrai.

4. Question de réflexion : comprendre les défis

Question :

Quels sont les défis communs que vous avez identifiés dans les études de cas (par exemple, Londres, Milan ou Bruxelles) lorsque vous essayez de mettre en œuvre des



pratiques alimentaires circulaires en milieu urbain ? Réfléchissez à la manière dont ces défis pourraient être relevés dans votre propre ville ou communauté.

Conseils :

Réfléchissez aux défis logistiques et sociétaux (par exemple, infrastructure, politiques, sensibilisation du public) et proposez des solutions possibles.

5. Application basée sur un scénario : considérations politiques

Question :

Imaginez que vous êtes un décideur politique dans une ville qui cherche à établir un système alimentaire circulaire. Sur la base des connaissances acquises dans cette unité, quelles sont les deux politiques clés que vous mettriez en œuvre pour aider les restaurants à réduire les déchets alimentaires et à promouvoir la durabilité ?

Conseils :

Envisager des politiques liées à la gestion des déchets, des incitations aux pratiques durables ou des partenariats avec les agriculteurs et les organisations locales.

6. Rappel des connaissances : Phases et acteurs de la chaîne agroalimentaire

Question :

Quelles sont les principales phases de la chaîne agroalimentaire les plus touchées par les pratiques d'économie circulaire dans les villes ? Décrivez brièvement le rôle de chaque phase (de la production à la consommation).

Réponse :

Production, transformation, distribution, consommation et gestion des déchets. Les pratiques de l'économie circulaire affectent chaque phase en se concentrant sur la réduction des déchets, la promotion de l'efficacité des ressources et la fermeture de la boucle au sein du système.

7. Auto-évaluation : apprentissage et pensée critique

Question :

Dans quelle mesure vous sentez-vous capable d'appliquer les principes de l'économie circulaire aux systèmes alimentaires urbains après avoir terminé cette unité ? Dans quels domaines pensez-vous avoir besoin de plus de compréhension ou de développement ?

Échelle de réponse

Très confiant

Plutôt confiant

Pas confiant

J'ai besoin d'une meilleure compréhension dans les domaines de [sujets spécifiques].



Annexe 3 : Unité d'évaluation 3

Évaluation de la session de formation sur les emplois verts

Veuillez répondre aux questions suivantes pour nous aider à améliorer la formation.

- **Question 1 :** Dans quelle mesure avez-vous compris ce qu'est un emploi vert et son rôle dans l'économie circulaire ?
Choisissez une réponse : Pas du tout / Un peu / Un peu / Beaucoup / Beaucoup
- **Question 2 :** Dans quelle mesure êtes-vous convaincu des avantages des emplois verts dans votre communauté locale ?
Choisissez une réponse : Pas du tout confiant / Légèrement confiant / Moyennement confiant / Très confiant
- **Question 3 :** Les objectifs de la formation ont-ils été clairement définis et atteints ?
Choisissez une réponse : Oui / Partiellement / Non
- **Question 4 :** Le contenu était-il adapté aux objectifs d'apprentissage en termes de profondeur et de compréhensibilité ?
Choisissez une réponse : Pas du tout adapté / Légèrement adapté / Moyennement adapté / Très adapté
- **Question 5 :** La combinaison de la théorie et des activités était-elle adéquate pour cette formation ?
Choisissez une réponse : Pas du tout adéquate / Légèrement adéquate / Moyennement adéquate / Très adéquate
- **Question 6 :** Dans quelle mesure les activités de formation étaient-elles engageantes ?
Choisissez une réponse : Pas du tout engageantes / Légèrement engageantes / Modérément engageantes / Très engageantes
- **Question 7 :** Quelle est la chose que vous avez apprise au cours de cette formation ? (Ouvrir une zone de texte pour une réponse courte)



Module 6 : L'esprit d'entreprise

Annexe 1 : Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire

Scénario

La sécheresse affecte les rendements des cultures

Contexte :

La région a récemment connu une longue période de sécheresse, qui a eu un impact considérable sur la production agricole. Les agriculteurs doivent faire face à des rendements agricoles réduits, ce qui entraîne des pénuries alimentaires et une augmentation des prix. L'économie locale est affectée car de nombreuses familles dépendent de l'agriculture pour leur subsistance, et la communauté est confrontée à une insécurité alimentaire croissante.

Défi :

Les participants jouent le rôle de différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement alimentaire qui doivent relever les défis posés par la sécheresse. Chaque groupe doit développer des solutions pour faire face aux impacts immédiats de la réduction des rendements agricoles tout en envisageant des solutions à long terme pour la résilience et la durabilité.

Questions spécifiques à traiter :

Petits exploitants agricoles : comment peuvent-ils adapter leurs pratiques agricoles pour faire face à des ressources en eau limitées ? De quel soutien ont-ils besoin de la part des autres parties prenantes ?

Entrepreneurs locaux : quelles solutions innovantes peuvent être développées pour aider les agriculteurs en cas de sécheresse ? Comment peuvent-ils créer des modèles d'entreprise qui favorisent la durabilité ?

Responsables gouvernementaux : quelles politiques peuvent être mises en œuvre pour soutenir les agriculteurs pendant cette crise ? Comment les ressources peuvent-elles être allouées efficacement ?

Représentants d'ONG : quels programmes peuvent être lancés pour informer les agriculteurs sur les cultures résistantes à la sécheresse et les pratiques durables ? Comment peuvent-ils faciliter la collaboration entre les parties prenantes ?

Consommateurs : comment les consommateurs peuvent-ils défendre l'agriculture locale et soutenir les pratiques durables en cette période de pénurie alimentaire ?

Rôles

1. Petit exploitant agricole

En tant que petit exploitant agricole touché par la sécheresse, votre principale préoccupation est la réduction significative des rendements des cultures. Vous êtes confronté à des défis tels que la pénurie d'eau, l'augmentation des coûts d'irrigation et la nécessité d'avoir des cultures résistantes à la sécheresse. Votre objectif est d'obtenir le soutien du gouvernement et des ONG pour accéder aux ressources, à la formation et aux techniques agricoles innovantes susceptibles d'atténuer l'impact de la sécheresse sur vos moyens de subsistance.



2. Entrepreneur local

En tant qu'entrepreneur local, vous vous concentrez sur le développement de solutions pour aider les agriculteurs à faire face aux conditions de sécheresse. Il peut s'agir de créer une entreprise qui fournit des semences résistantes à la sécheresse, une technologie d'irrigation efficace ou des services de conseil pour améliorer les pratiques agricoles. Votre objectif est de collaborer avec les agriculteurs et les autres parties prenantes afin de garantir la disponibilité des denrées alimentaires et de promouvoir des pratiques agricoles durables.

3. Fonctionnaire

En tant que fonctionnaire, vous êtes chargé de mettre en œuvre des politiques de soutien aux agriculteurs en cas de sécheresse. Vous devez réfléchir à la manière d'allouer efficacement les ressources, de fournir une aide financière et de promouvoir la recherche sur les cultures résistantes à la sécheresse. Votre objectif est de faciliter les partenariats entre les différentes parties prenantes et de veiller à ce que les agriculteurs reçoivent le soutien nécessaire pour maintenir la sécurité alimentaire dans votre région.

4. Représentant d'une ONG

En tant que représentant d'une ONG, vous soutenez les communautés touchées par la sécheresse par le biais de programmes d'éducation, de ressources et de sensibilisation. Vous vous efforcez d'aider les agriculteurs à s'adapter à l'évolution des conditions en promouvant des pratiques durables et en leur donnant accès à des aides financières ou à des programmes de formation. Votre objectif est de collaborer avec d'autres parties prenantes pour mettre en œuvre des initiatives qui renforcent la résilience face aux futures sécheresses.

5. Consommateur

En tant que consommateur, vous êtes préoccupé par l'augmentation des prix des denrées alimentaires et la disponibilité réduite des produits en raison de l'impact de la sécheresse sur l'agriculture locale. Votre rôle consiste à plaider en faveur de politiques qui soutiennent les agriculteurs locaux et à chercher des moyens de réduire le gaspillage alimentaire dans votre foyer. Votre objectif est de sensibiliser à l'importance de soutenir les pratiques durables qui peuvent contribuer à atténuer les effets du changement climatique sur la sécurité alimentaire. Ces rôles sur mesure aideront les participants à relever les défis spécifiques posés par les conditions de sécheresse tout en encourageant la résolution collaborative de problèmes au cours de l'activité de simulation.



Annexe 2 : Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire

Scénario: hausse des prix des denrées alimentaires due aux perturbations de la chaîne d'approvisionnement.

Contexte :

Les récentes perturbations de la chaîne d'approvisionnement alimentaire ont entraîné des augmentations significatives des prix des denrées alimentaires, affectant à la fois les consommateurs et les producteurs. Des facteurs tels que les problèmes de transport, les pénuries de main-d'œuvre et les fluctuations des marchés mondiaux ont contribué à cette crise. En conséquence, de nombreuses familles ont du mal à se procurer les produits de première nécessité, tandis que les agriculteurs locaux ont du mal à accéder aux marchés et à maintenir leurs moyens de subsistance.

Défi

Les participants jouent le rôle de différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement alimentaire qui doivent relever les défis posés par la hausse des prix des denrées alimentaires. Chaque groupe est chargé d'élaborer des solutions de collaboration pour faire face aux impacts immédiats sur leurs rôles respectifs, tout en envisageant des solutions à long terme pour stabiliser les prix des denrées alimentaires et améliorer la sécurité alimentaire.

Questions spécifiques à traiter :

- **Petits exploitants agricoles** : comment peuvent-ils s'adapter à la hausse des coûts et faire en sorte que leurs produits restent accessibles aux consommateurs ? De quel soutien ont-ils besoin de la part des autres parties prenantes ?
- **Entrepreneurs locaux** : quelles solutions innovantes peuvent être développées pour atténuer l'impact des perturbations de la chaîne d'approvisionnement sur les prix des denrées alimentaires ? Comment peuvent-ils créer des modèles d'entreprise qui améliorent l'efficacité et réduisent les coûts ?
- **Les responsables gouvernementaux** : quelles politiques peuvent être mises en œuvre pour stabiliser les prix des denrées alimentaires et soutenir à la fois les consommateurs et les producteurs ? Comment les ressources gouvernementales peuvent-elles être allouées efficacement pendant cette crise ?
- **Représentants d'ONG** : quels programmes peuvent être mis en place pour aider les populations vulnérables touchées par la hausse des prix des denrées alimentaires ? Comment peuvent-ils faciliter la collaboration entre les parties prenantes afin d'améliorer l'accès à une alimentation abordable ?
- **Consommateurs** : comment les consommateurs peuvent-ils plaider en faveur de prix équitables et soutenir l'agriculture locale en cette période



d'augmentation des coûts ? Quelles actions peuvent-ils entreprendre pour réduire leurs déchets alimentaires et contribuer à la durabilité globale ?

Les participants collaborent dans le cadre de leurs fonctions pour proposer des stratégies réalisables qui répondent à la fois aux besoins immédiats et à la résilience à long terme contre les perturbations futures de la chaîne d'approvisionnement.

Cartes de rôle pour les participants

1. Petit exploitant agricole

En tant que petit agriculteur confronté à la hausse des prix des denrées alimentaires, votre principale préoccupation est de maintenir votre rentabilité tout en veillant à ce que vos produits restent accessibles. Vous êtes confronté à des défis tels que l'augmentation du coût des intrants et les problèmes d'accès au marché. Votre objectif est d'obtenir le soutien du gouvernement et des ONG pour accéder aux ressources, à la formation et aux stratégies de marketing coopératif.

2. Entrepreneur local

En tant qu'entrepreneur local, vous vous concentrez sur la création de solutions innovantes qui permettent d'atténuer l'impact de la hausse des prix des denrées alimentaires. Il peut s'agir de développer une entreprise qui rationalise la distribution, réduit les déchets ou met en relation directe les agriculteurs et les consommateurs. Votre objectif est de collaborer avec les agriculteurs et les autres parties prenantes pour améliorer l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement.

3. Fonctionnaire du gouvernement

En tant que fonctionnaire, vous êtes responsable de la mise en œuvre de politiques visant à stabiliser les prix des denrées alimentaires et à soutenir les producteurs et les consommateurs. Vous devez réfléchir à la manière d'allouer efficacement les ressources, d'apporter une aide financière et de promouvoir les initiatives qui renforcent les systèmes alimentaires locaux. Votre objectif est de faciliter les partenariats entre les parties prenantes afin de garantir la sécurité alimentaire.

4. Représentant d'une ONG

En tant que représentant d'une ONG, vous vous efforcez de soutenir les communautés touchées par la hausse des prix des denrées alimentaires par le biais de programmes d'éducation, de ressources et de sensibilisation. Vous vous efforcez d'aider les populations vulnérables à accéder à des options alimentaires abordables tout en promouvant des pratiques durables. Votre objectif est de collaborer avec d'autres parties prenantes pour mettre en œuvre des initiatives qui améliorent l'accessibilité financière.

5. Consommateur

En tant que consommateur, vous êtes préoccupé par l'impact de la hausse des prix des denrées alimentaires sur le budget de votre ménage. Votre rôle consiste à plaider en faveur de pratiques de prix équitables et à soutenir les agriculteurs locaux par le biais d'initiatives communautaires. Vous souhaitez sensibiliser à l'importance de réduire les déchets alimentaires dans votre foyer et d'explorer des options d'achat



alternatives comme l'agriculture soutenue par les citoyens (CSA / ASC). Ces rôles sur mesure aideront les participants à s'engager dans les défis spécifiques posés par l'augmentation des prix des denrées alimentaires due aux perturbations de la chaîne d'approvisionnement, tout en favorisant la résolution collaborative des problèmes au cours de l'activité de simulation.



Annexe 3 : Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire

Scénario :

Accès limité aux aliments nutritifs dans les zones urbaines

Contexte

De nombreuses zones urbaines, souvent appelées "déserts alimentaires", sont confrontées à un accès limité à des aliments nutritifs. Des facteurs tels que le prix élevé des denrées alimentaires, le manque de moyens de transport et la rareté des épiceries proposant des produits frais contribuent à ce problème. Les habitants des quartiers à faibles revenus ont du mal à se procurer des aliments sains, ce qui se traduit par des choix alimentaires et des résultats sanitaires médiocres.

Défi

Les participants jouent le rôle de divers acteurs de la chaîne d'approvisionnement alimentaire qui doivent relever les défis posés par l'accès limité à des aliments nutritifs. Chaque groupe est chargé d'élaborer des stratégies visant à améliorer l'accès et l'accessibilité financière tout en envisageant des solutions à long terme pour renforcer la sécurité alimentaire en milieu urbain.

Questions spécifiques à traiter

- **Petits exploitants agricoles** : comment pouvez-vous vous connecter aux marchés urbains pour fournir des produits frais ? Quels sont les obstacles que vous rencontrez pour atteindre les consommateurs ?
- **Entrepreneurs locaux** : quels modèles commerciaux innovants peuvent être développés pour améliorer l'accès à des aliments nutritifs dans les zones urbaines ? Comment pouvez-vous tirer parti de la technologie ou des partenariats communautaires ?
- **Les responsables gouvernementaux** : quelles politiques peuvent être mises en œuvre pour soutenir les initiatives en matière d'accès à l'alimentation ? Comment les autorités locales peuvent-elles encourager les épiceries ou les marchés de producteurs dans les zones mal desservies ?
- **Représentants d'ONG** : quels programmes peuvent être mis en place pour éduquer les communautés à la nutrition et à une alimentation saine ? Comment faciliter les partenariats entre les producteurs locaux et les consommateurs urbains ?
- **Consommateurs** : comment pouvez-vous plaider en faveur d'un meilleur accès à des aliments nutritifs dans votre communauté ? Quelles actions pouvez-vous entreprendre pour soutenir les agriculteurs et les entreprises locales ?

Les participants collaborent dans le cadre de leurs fonctions pour proposer des stratégies réalisables qui répondent aux besoins immédiats et améliorent à long terme l'accès à l'alimentation et la sécurité alimentaire.



Cartes de rôle pour les participants

1. Petit exploitant agricole

En tant que petit agriculteur, votre objectif est de fournir des produits frais, mais vous avez du mal à atteindre les marchés urbains en raison des coûts de transport et des canaux de distribution limités. Vous avez besoin du soutien des autorités locales et des ONG pour entrer directement en contact avec les consommateurs et renforcer votre présence sur le marché.

2. Entrepreneur local

En tant qu'entrepreneur local, vous vous concentrez sur la création de solutions innovantes qui améliorent l'accès à des aliments nutritifs. Il peut s'agir de lancer un service de livraison de produits frais, de mettre en place un programme d'agriculture soutenue par la communauté (ASC) ou de développer, à l'adresse, une application mobile qui mette en relation les consommateurs et les agriculteurs locaux. Votre objectif est de collaborer avec d'autres parties prenantes pour garantir un accès abordable à des options saines.

3. Fonctionnaire

En tant que fonctionnaire, vous êtes responsable de la mise en œuvre de politiques visant à améliorer l'accès à la nourriture dans les zones urbaines. Vous devez réfléchir à la manière d'inciter les épiceries et les marchés de producteurs à opérer dans les quartiers mal desservis. Votre objectif est de faciliter les partenariats entre les parties prenantes et de promouvoir des initiatives qui améliorent la santé publique grâce à une meilleure nutrition.

4. Représentant d'une ONG

En tant que représentant d'une ONG, vous travaillez sur des programmes qui sensibilisent les communautés à la nutrition et aux habitudes alimentaires saines. Vous vous concentrez sur la mise en relation des producteurs locaux avec les consommateurs urbains par le biais d'initiatives telles que les marchés de producteurs ou les jardins communautaires. Votre objectif est de plaider en faveur de politiques qui soutiennent l'accès à la nourriture et encouragent les pratiques durables.

5. Consommateur

En tant que consommateur, vous êtes préoccupé par le manque d'accès à des aliments nutritifs dans votre quartier. Votre rôle consiste à plaider en faveur de meilleures politiques alimentaires et à soutenir les agriculteurs locaux par le biais d'initiatives communautaires. Vous souhaitez sensibiliser à l'importance d'une alimentation saine et explorer les moyens de réduire le gaspillage alimentaire au sein de votre foyer. Ces rôles sur mesure aident les participants à s'engager dans les défis spécifiques posés par l'accès limité à des aliments nutritifs dans les zones urbaines, tout en favorisant la résolution de problèmes en collaboration pendant l'activité de simulation.



Annexe 4 : Unité d'évaluation 1

Animez une discussion sur les questions suivantes :

- 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 ?

Encouragez les participants à réfléchir aux applications concrètes de leurs stratégies. Discuter de la manière dont les entrepreneurs peuvent avoir un impact positif sur le secteur de la sécurité alimentaire. Discuter de la faim et de la malnutrition en tant qu'objectifs sociétaux primaires de l'entrepreneuriat en matière de sécurité alimentaire.

Envisagez d'utiliser le questionnaire suivant pour obtenir des résultats plus précis.

Question 1 : Quelles sont les principales dimensions de la sécurité alimentaire ?

- A) Accessibilité, durabilité et esprit d'entreprise
- B) Disponibilité, accessibilité, utilisation et stabilité **(correct)**
- C) Consommation, nutrition et logistique
- D) Production, innovation et prix

Question 2 : Lequel des énoncés suivants représente le mieux le chevauchement entre la sécurité alimentaire et la durabilité ?

- A) La durabilité se concentre sur l'économie, tandis que la sécurité alimentaire se concentre uniquement sur la disponibilité.
- B) Les deux visent à relever les défis environnementaux, sociaux et économiques à long terme **(correct)**
- C) La sécurité alimentaire ne prend en compte que la nutrition, alors que la durabilité inclut l'impact sur l'environnement.
- D) La durabilité et la sécurité alimentaire ne sont pas des concepts liés.

Question 3 : Quelle est l'une des compétences entrepreneuriales essentielles pour relever les défis de la sécurité alimentaire ?

- A) Les compétences en matière de négociation
- B) L'innovation **(correct)**
- C) L'aversion au risque
- D) La gestion des tâches routinières

Question 4 : Au cours de la simulation de jeu de rôle, quelle partie prenante doit veiller à ce que les politiques soutiennent les stratégies de sécurité alimentaire ?

- A) Le petit agriculteur
- B) Le représentant d'une ONG
- C) Le fonctionnaire **(correct)**
- D) L'entrepreneur local

Question 5 : quel est l'objectif principal de la simulation de jeu de rôle dans cette activité ?

- A) Concourir pour la meilleure présentation de stratégie



- B) Mettre en évidence l'interconnexion de la sécurité alimentaire et de l'esprit d'entreprise **(correct)**
- C) Enseigner aux participants des techniques de culture spécifiques
- D) Évaluer la viabilité économique des différentes parties prenantes



Annexe 5 : modèle de plan d'activités pour la sécurité alimentaire

	Description
Nom du plan d'entreprise :	[Insérer le nom du plan d'entreprise]
Déclaration de vision	Définir ce qu'est la réussite pour l'amélioration de la sécurité alimentaire dans la communauté.
Objectifs	Fixer des objectifs spécifiques et mesurables alignés sur les objectifs de sécurité alimentaire et de durabilité.
Analyse SWOT	Identifier et analyser • Forces : attributs internes qui confèrent un avantage en matière de sécurité alimentaire. • Faiblesses : les défis internes qui doivent être relevés pour améliorer l'accès à la nourriture. • Opportunités : facteurs externes qui peuvent être exploités pour améliorer la sécurité alimentaire. • Menaces : défis externes qui pourraient constituer des risques pour la disponibilité alimentaire.
Type de modèle d'entreprise	Préciser le modèle d'entreprise à suivre • Type de BM : par exemple, circulaire, agriculture soutenue par les citoyens, inclusive... • Caractéristiques principales : décrire comment le modèle favorise la sécurité alimentaire et la durabilité. • Exemples : fournir des exemples pertinents de ce modèle dans la pratique au sein des systèmes alimentaires.
Modèle d'entreprise (Business Model Canvas)	Décrire la manière dont l'initiative apportera une valeur ajoutée, y compris : • les partenaires clés : identifier les principaux partenaires et fournisseurs impliqués dans le renforcement de la sécurité alimentaire. Quelles sont leurs activités essentielles ? • les propositions de valeur : quels ensembles de produits et de services offrons-nous à chaque segment de clientèle ? Quelle valeur offrons-nous en matière de sécurité alimentaire ? • les segments de clientèle : qui sont nos clients les plus importants bénéficiant d'un meilleur accès à la nourriture ? • les canaux : par quels canaux nos principaux segments de clientèle souhaitent-ils être atteints ? Comment les atteignons-nous actuellement ?



	• les ressources clés : quelles sont les ressources importantes dont nos propositions de valeur ont besoin pour garantir la sécurité alimentaire ? • les relations avec les clients : quel type de relations nos principaux segments de clientèle attendent-ils que nous établissions avec eux en ce qui concerne l'accès à la nourriture ? • les activités clés : quelles sont les activités significatives nécessaires pour mettre en œuvre nos propositions de valeur liées à la sécurité alimentaire ? • la structure des coûts : quels sont les coûts essentiels à la structure de notre entreprise pour soutenir les initiatives en matière de sécurité alimentaire ? • les sources de revenus : pour quelles valeurs liées à la sécurité alimentaire nos clients sont-ils prêts à payer ? Quelle est la contribution de chaque source de revenus aux revenus globaux ?
Analyse de la chaîne de valeur	Évaluer la chaîne de valeur afin d'identifier les acteurs clés et d'évaluer leur rôle dans l'amélioration de la sécurité alimentaire.
Évaluation de la durabilité	Évaluer les impacts environnementaux, sociaux et économiques de chaque étape de la chaîne de valeur sur la sécurité alimentaire.
Étude de marché	Réaliser des études de marché approfondies pour comprendre les préférences des consommateurs et les tendances en matière de sécurité alimentaire. Adapter les produits et les services en conséquence.
Planification financière	Élaborer un plan financier solide décrivant les sources de revenus, les structures de coûts et les sources de financement nécessaires à la mise en œuvre de pratiques durables qui renforcent la sécurité alimentaire.
Suivi et évaluation	Établir des paramètres pour évaluer l'impact des activités des entreprises sur les résultats en matière de sécurité alimentaire. Évaluer régulièrement les performances par rapport à ces paramètres afin d'adapter les stratégies si nécessaire. Utiliser des approches fondées sur les données pour prendre des décisions éclairées.



Annexe 6 : Modèle d'analyse SWOT



Annexe 7 : unité d'évaluation 2

Envisagez d'utiliser les questions directrices suivantes pour extraire les idées, l'expérience collective et les principaux enseignements des participants.

- Dans quelle mesure vous sentez-vous capable d'identifier et d'analyser les éléments clés d'une chaîne de valeur alimentaire, en particulier en ce qui concerne la compétitivité et le développement durable ?
- Dans quelle mesure la formation vous a-t-elle aidé à comprendre et à appliquer différents modèles d'entreprise durable, tels que l'économie circulaire et l'agriculture soutenue par les citoyens, dans le contexte des systèmes alimentaires ?
- Dans quelle mesure les activités et les discussions ont-elles amélioré votre capacité à impliquer les parties prenantes et à concevoir des structures de gouvernance qui soutiennent la collaboration au sein des systèmes alimentaires ?
- Quelles difficultés avez-vous rencontrées, le cas échéant, lors de l'élaboration du plan d'entreprise durable et comment la formation pourrait-elle mieux vous aider à surmonter ces difficultés ?

Envisagez d'utiliser le questionnaire suivant pour obtenir des résultats plus précis :

Question 1 : Quel est l'objectif principal d'un système alimentaire durable ?

- A) Maximiser les profits avant tout
- B) Assurer la durabilité environnementale, sociale et économique à long terme **(correct)**
- C) Se concentrer uniquement sur l'augmentation de la production alimentaire
- D) Limiter l'implication des parties prenantes

Question 2 : Quel cadre intègre les dimensions environnementales, sociales et économiques dans les modèles d'entreprise durables ?

- A) Le Canvas Business Model
- B) Le cadre à trois niveaux **(correct)**
- C) L'analyse SWOT
- D) Le cadre TBL

Question 3 : Quel est l'objectif principal du modèle d'entreprise circulaire dans les systèmes alimentaires ?

- A) Augmenter le gaspillage alimentaire
- B) La linéarité de la production et de la consommation
- C) Maximiser l'utilisation des ressources et la réduction des déchets **(correct)**
- D) Réduire les réglementations environnementales

Question 4 : Que signifie la RSE dans le contexte des pratiques commerciales durables ?

- A) L'examen de la durabilité de l'entreprise
- B) La responsabilité sociale des entreprises **(correct)**
- C) Le réinvestissement des ventes de l'entreprise
- D) Les risques d'approvisionnement critiques

Question 5 : Lequel des éléments suivants est un élément clé d'un plan d'entreprise durable en matière de sécurité alimentaire ?

- A) Se concentrer uniquement sur les marges bénéficiaires
- B) Ignorer l'impact sur l'environnement
- C) Une analyse SWOT pour évaluer les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces **(correct)**
- D) Ne pas tenir compte des besoins des clients



Annexe 8 : Unité d'évaluation 3

1) Quel est l'objectif principal de l'analyse des besoins du marché dans le cadre du lancement d'une entreprise de sécurité alimentaire ?

- A) Identifier les réglementations légales
 - B) Réaliser une étude de marché pour identifier les lacunes en matière de sécurité alimentaire
 - C) Développer une stratégie de marketing
 - D) Créer un plan financier
- (Réponse correcte : B)

2) Quel est le cadre juridique indispensable aux entreprises du secteur alimentaire pour garantir le respect des règles de sécurité ?

- A) La loi sur la modernisation de la sécurité alimentaire
 - B) L'administration de la sécurité et de la santé au travail
 - C) La loi sur les normes du travail
 - D) Les lignes directrices de l'Agence pour la protection de l'environnement (EPA)
- (Réponse correcte : A)

3) Que promeut le concept d'agroécologie dans les pratiques agricoles durables ?

- A) L'utilisation accrue d'engrais synthétiques
 - B) La biodiversité et santé des sols
 - C) La production de masse de monocultures
 - D) La dépendance à l'égard des ressources importées
- (Réponse correcte : B)

4) Parmi les sources de financement suivantes, laquelle est spécifiquement adaptée aux petits exploitants agricoles et aux jeunes entreprises ?

- A) La capital-risque
 - B) La microfinance
 - C) Les obligations d'État
 - D) Le financement par fonds propres
- (Réponse correcte : B)

5) Quel est l'objectif de la planification de scénarios dans les entreprises de sécurité alimentaire ?

- A) Créer un modèle d'entreprise fixe
 - B) Anticiper et se préparer à d'éventuels événements ou changements futurs
 - C) Réduire les coûts opérationnels exclusivement
 - D) Se concentrer uniquement sur la maximisation des profits
- (Réponse correcte : B)



Module 7

Annexe 1 : unité d'évaluation 1

1. Auto-évaluation des compétences acquises

- Les participants évaluent individuellement leurs compétences acquises en réfléchissant à la dernière activité et en répondant à la question : "qu'avons-nous appris ?"
- Échelle : réponse ouverte

2. Évaluation du groupe sur la définition du système alimentaire durable

- Les participants travaillent en sous-groupes pour définir collectivement le système alimentaire durable sur la base de ce qu'ils ont appris au cours de l'unité.
- Critères : clarté, profondeur, alignement sur les concepts clés
- Échelle : 1-5 (1 : imprécis, 5 : clair et complet)
- Section des commentaires pour des informations supplémentaires

3. Évaluation de groupe sur l'identification des défis

- Les sous-groupes discutent et identifient les principaux défis liés aux systèmes alimentaires durables
- Critères : pertinence, profondeur de l'analyse, nouveauté
- Échelle : 1-5 (1 : compréhension limitée, 5 : compréhension globale)
- Section des commentaires



Annexe 2 : unité d'évaluation 2

Après avoir réalisé la deuxième activité, prenez quelques instants pour réfléchir à votre expérience d'apprentissage et donnez votre avis en toute honnêteté en répondant aux questions suivantes.

1. Êtes-vous plus conscient du lien entre le changement climatique et la sécurité alimentaire ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Un peu

2. Connaissez-vous mieux les mesures d'atténuation/d'adaptation permettant de contrer ces effets ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Un peu

3. Avez-vous acquis de nouvelles connaissances au cours des activités ? Considérez-vous qu'elles sont utiles pour votre vie personnelle et/ou professionnelle ?

- ☐ Oui, les connaissances acquises sont très utiles.
- ☐ Oui, dans une certaine mesure.
- ☐ Non, les connaissances acquises ne me concernent pas.

4. Comment décririez-vous la première/deuxième activité en un mot ?

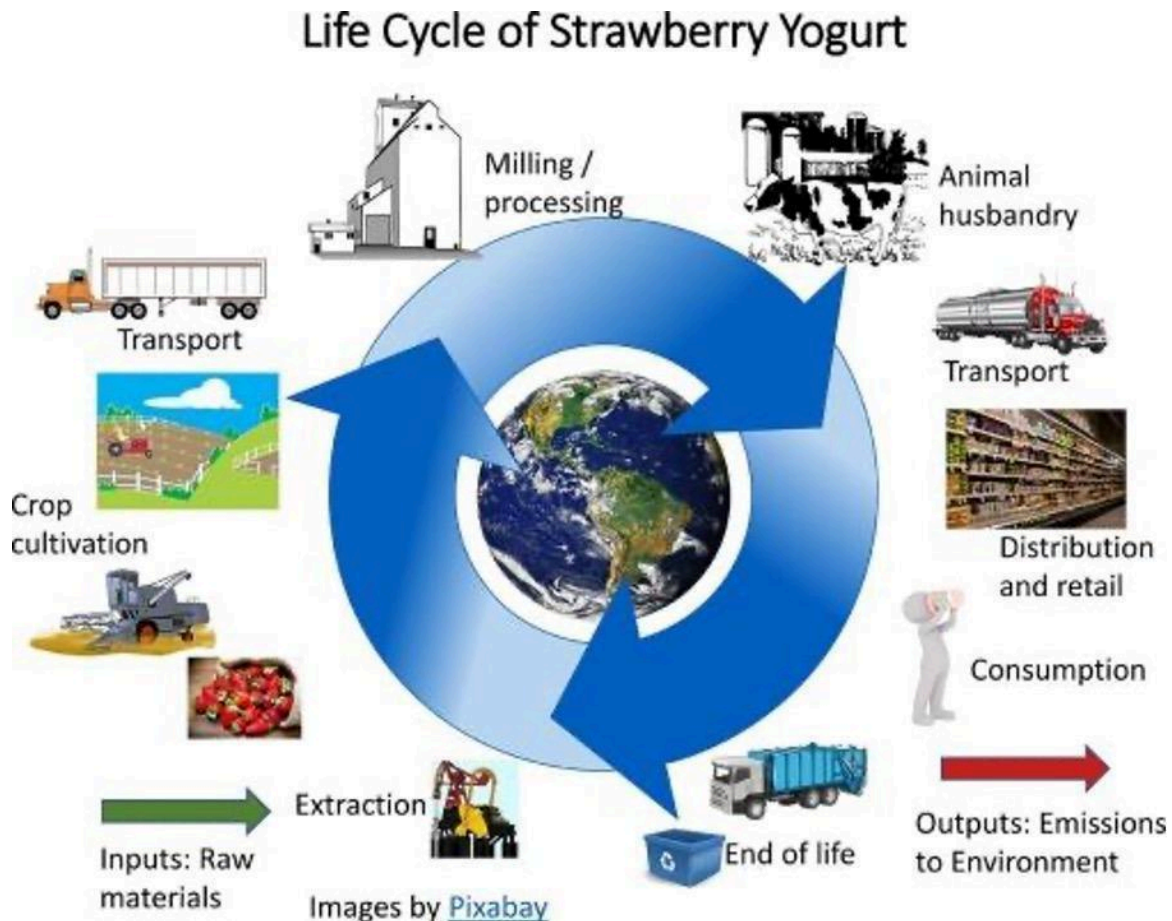
5. Qu'est-ce qui peut être amélioré au cours de la première/de la deuxième activité ?



Annexe 3 : Cycle de vie du yaourt à la fraise

Ces étapes peuvent être expliquées par l'exemple du yaourt à la fraise.

Images de Pixabay



FIGURE

À chaque étape, des mesures de durabilité peuvent être introduites pour améliorer la durabilité globale de la chaîne d'approvisionnement, qui repose sur les trois piliers de la durabilité. Cela se fait par le biais d'évaluations du cycle de vie (ACV). L'analyse du cycle de vie (ACV) est un moyen d'étudier et de comprendre les incidences environnementales d'un produit ou d'un processus tout au long de sa vie, depuis sa fabrication jusqu'à son élimination. Elle nous aide à voir comment nos choix affectent la planète et à trouver des moyens de rendre les choses plus durables. Traditionnellement, l'ACV se concentrait uniquement sur les impacts d'un produit sur l'environnement et la santé humaine, mais avec l'évolution des concepts de durabilité, l'ACV s'intéresse désormais de manière plus holistique aux trois piliers de la durabilité.

Source :

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780128221129000047>



Analyse de durabilité



Environnement & Santé

- Consommation de ressources
- Émissions (air, eau et sol)
- Impacts écologiques
- Impacts sur la santé

Économie

- Coûts de production
- Coûts de transport
- Coût des biens pour le consommateur
- Coûts de dépollution environnementale pour la société
- Coûts de santé communautaires
- Valeur de la marque

Social

- Création / stabilité de l'emploi
- Disponibilité des biens
- Accidents du travail
- Salaires des employés
- Âge des employés
- Conditions de travail
- Équité & opportunités

[Formation sur l'ACV \(analyse du cycle de vie\)](#)



Annexe 4 : Impacts du changement climatique : régions

Carte 1.2 : Principaux impacts du changement climatique sur le secteur agricole pour les principales régions biogéographiques d'Europe. Rapport de l'AEE n° 4/2019, p. 18,

<https://www.eea.europa.eu/publications/cc-adaptation-agriculture>

Tableau récapitulatif créé à partir du rapport de l'AEE n° 23/2019.

<https://www.eea.europa.eu/publications/sustainability-transition-in-europe>

Figure 1.8 : représentation schématique de l'effet en cascade, rapport de l'AEE n° 4/2019, p. 20.

<https://www.eea.europa.eu/publications/cc-adaptation-agriculture>

Régions	Effets	Explications
Zones côtières	L'élévation du niveau de la mer	Le réchauffement climatique entraîne une augmentation du niveau moyen de la mer à l'échelle mondiale, et ce de deux manières. Premièrement, les glaciers et les nappes glaciaires du monde entier fondent et ajoutent de l'eau à l'océan. Deuxièmement, le volume de l'océan augmente à mesure que l'eau se réchauffe. Troisièmement, la diminution de la quantité d'eau liquide sur terre - aquifères, lacs et réservoirs, rivières et humidité du sol - contribue dans une bien moindre mesure à l'élévation du niveau de la mer. Dans le monde naturel, l'élévation du niveau de la mer exerce une pression sur les écosystèmes côtiers qui offrent des loisirs, une protection contre les tempêtes et un habitat pour les poissons et les animaux sauvages, y compris les pêcheries à valeur commerciale.²⁰
	Intrusion d'eau salée	L'intrusion d'eau salée est définie comme l'incursion d'eau saline dans l'aquifère d'eau douce. L'intrusion d'eau salée entraîne une

²⁰

<https://www.climate.gov/news-features/understanding-climate/climate-change-global-sea-level>



		diminution des ressources en eau douce disponibles et entrave la croissance industrielle et la productivité agricole dans les régions côtières. La teneur excessive en sel des eaux côtières constitue une grave menace pour les écosystèmes marins. ²¹
Région méditerranéenne	Forte augmentation des extrêmes de chaleur	Les journées exceptionnellement chaudes et les vagues de chaleur font naturellement partie des variations météorologiques quotidiennes. Toutefois, avec le réchauffement climatique, les journées et les nuits plus chaudes que d'habitude sont de plus en plus fréquentes et les vagues de chaleur devraient devenir plus fréquentes et plus intenses. L'augmentation de ces épisodes de chaleur extrême peut entraîner davantage de maladies et de décès liés à la chaleur, en particulier si les personnes et les communautés ne prennent pas de mesures pour s'adapter. Même une faible augmentation de la chaleur extrême peut entraîner une augmentation des décès et des maladies. ²²
	Diminution des précipitations	Les modèles climatiques actuels indiquent que la hausse des températures intensifiera le cycle de l'eau de la Terre, en augmentant l'évaporation. L'augmentation de l'évaporation entraînera des tempêtes plus fréquentes et plus intenses, mais contribuera également à l'assèchement de certaines zones terrestres ²³
	Risque accru de sécheresse	En ce qui concerne les périodes de sécheresse prolongées, il existe un risque d'aridité irréversible, en particulier en cas de réchauffement climatique plus important. ²⁴

²¹ <https://www.sciencedirect.com/topics/earth-and-planetary-sciences/saline-intrusion>

²² <https://www.epa.gov/climate-indicators/climate-change-indicators-heat-waves>

²³ <https://gpm.nasa.gov/resources/faq/how-does-climate-change-affect-precipitation>

²⁴ <https://www.climateforesight.eu/articles/the-ipcc-focus-on-drought/#:~:text=An%20increase%20in%20drought%2Drelated,significant%20socioeconomic%20and%20environmental%20risks>



	Risque accru de perte de biodiversité	La perte de biodiversité fait référence au déclin ou à la disparition de la diversité biologique, entendue comme la variété des êtres vivants qui peuplent la planète, ses différents niveaux d'organisation biologique et leur variabilité génétique respective, ainsi que les modèles naturels présents dans les écosystèmes. ²⁵
	Augmentation de la demande en eau pour l'agriculture	La production agricole dépend fortement de l'eau et est de plus en plus exposée aux risques liés à l'eau. C'est également le secteur qui utilise le plus d'eau et qui pollue le plus l'eau. Il est donc essentiel d'améliorer la gestion de l'eau dans l'agriculture pour que le secteur agroalimentaire soit durable et productif. ²⁶
	Diminution du rendement des cultures	Les chercheurs ont montré que la chaleur et la sécheresse ont réduit les rendements de blé d'environ 4 % dans l'ensemble, bien que certaines régions aient connu des réductions beaucoup plus importantes. ²⁷
	Risques croissants pour la production animale	Sous l'effet de la croissance de la population et des revenus, ainsi que de l'urbanisation, la demande de produits d'élevage augmente rapidement. Simultanément, la production animale est confrontée à une pression croissante due aux effets du changement climatique, tels que l'augmentation des températures, des régimes de précipitations plus variables, des événements extrêmes plus fréquents et l'augmentation des concentrations de dioxyde de carbone. ²⁸
	L'agriculture subit les effets négatifs des	L'effet de débordement fait référence à l'impact que des événements apparemment

²⁵ <https://www.iberdrola.com/sustainability/biodiversity-loss>

²⁶ <https://www.oecd.org/agriculture/topics/water-and-agriculture/>

²⁷ <https://www.nature.com/articles/s41598-023-29378-2>

²⁸ <https://www.mdpi.com/2073-4433/13/1/140#>



	retombées du changement climatique à partir de hors d'Europe	sans rapport dans un pays peuvent avoir sur les économies d'autres pays. Les retombées sont un type d'effet de réseau qui a augmenté depuis que la mondialisation du commerce et des marchés boursiers a approfondi les liens financiers entre les économies. ²⁹
Région boréale	Augmentation des fortes précipitations	Ces événements sont définis comme des cas où la quantité de pluie ou de neige observée à un endroit donné dépasse considérablement la normale. Les scientifiques s'attendent à ce que ces tendances se poursuivent à mesure que la planète se réchauffe. Pour chaque degré Celsius de réchauffement, la capacité de l'air à contenir de la vapeur d'eau augmente d'environ 7 %. Une atmosphère plus humide peut produire des précipitations plus intenses, ce qui est exactement ce qui a été observé. ³⁰
	Augmentation des précipitations	Idem ci-dessus.
	Augmentation des risques de dommages causés par les tempêtes hivernales	L'Arctique se réchauffe environ deux fois plus vite que le reste du monde, un phénomène connu sous le nom d'amplification arctique. Ce phénomène influence les conditions météorologiques dans d'autres parties du monde. Le réchauffement de l'Arctique pourrait accroître la probabilité de conditions météorologiques hivernales extrêmes dans certaines parties de l'Europe. ³¹
	Augmentation des rendements agricoles	L'augmentation des températures mondiales est également liée à des changements dans le régime des précipitations, ainsi qu'à la fréquence et à la durée des vagues de chaleur et des

²⁹<https://www.investopedia.com/terms/s/spillover-effect.asp#:~:text=Key%20Takeaways,the%20Fukushima%20disaster%20in%202011.>

³⁰ <https://www.c2es.org/content/extreme-precipitation-and-climate-change/>

³¹ <https://education.nationalgeographic.org/resource/maybe-its-cold-outside/>



		sécheresses, qui peuvent affecter la santé et la productivité des cultures. Les températures plus élevées affectent également la durée des saisons de croissance et accélèrent la maturité des cultures. ³²
Région atlantique	Augmentation des fortes précipitations	Idem ci-dessus.
	Risque accru d'inondations fluviales et côtières	Il existe de nombreuses causes possibles d'inondation sur ou près de la côte. Les principaux facteurs sont : la hauteur de la terre au-dessus du niveau de la mer, le degré d'érosion et de subsidence, l'élimination de la végétation, les ondes de tempête. ³³
	Augmentation des risques de dommages causés par les tempêtes hivernales	Idem ci-dessus.
Région continentale	Augmentation des extrêmes de chaleur	La chaleur extrême peut augmenter le risque d'autres types de catastrophes. La chaleur peut exacerber la sécheresse, et des conditions chaudes et sèches peuvent à leur tour créer des conditions propices aux incendies de forêt. Les bâtiments, les routes et les infrastructures absorbent la chaleur, ce qui entraîne des températures de 1 à 7 degrés plus élevées dans les zones urbaines que dans les zones périphériques - un phénomène connu sous le nom d'effet d'îlot de chaleur urbain. ³⁴

³²<https://climate.nasa.gov/news/3124/global-climate-change-impact-on-crops-expected-within-10-years-nasa-study-finds/#:~:text=Higher%20levels%20of%20carbon%20dioxide,the%20current%20generation%20of%20models.>

³³

<https://www.studysmarter.co.uk/explanations/geography/coasts-geography/coastal-flooding/>

³⁴ <https://www.c2es.org/content/heat-waves-and-climate-change/>



	Diminution des précipitations estivales	Idem ci-dessus.
	Risque accru d'inondations fluviales	Une inondation se produit lorsqu'une rivière sort de son lit et déborde sur les terres environnantes. De nombreux facteurs peuvent être à l'origine d'une inondation : pluies prolongées, pluies abondantes, déforestation et mauvaise utilisation des sols urbains.
Régions de montagne	Hausse des températures supérieure à la moyenne européenne	Les températures de l'air dans les zones montagneuses augmentent plus rapidement que la moyenne mondiale, et l'on s'attend donc à des effets de réchauffement sur les écosystèmes fluviaux froids. ³⁵
	La remontée des espèces végétales et animales	La redistribution des espèces dans l'espace en réponse au changement climatique peut influencer de manière significative les structures et les fonctions des écosystèmes, y compris l'inadéquation entre les pollinisateurs et les plantes hôtes, les invasions biologiques et la perte de biodiversité locale. ³⁶
	Risque de grêle	La grêle est une forme de précipitation constituée de glace solide qui se forme à l'intérieur des courants ascendants des orages. La grêle peut endommager les avions, les maisons et les voitures, et peut être mortelle pour le bétail et les personnes. ³⁷
	Risque de gel	Les risques de dommages causés par le gel aux arbres et aux forêts sont susceptibles d'augmenter dans le cadre du changement climatique, même si les températures sont susceptibles d'augmenter et que l'on

³⁵ <https://link.springer.com/article/10.1007/s10113-023-02037-y>

³⁶ <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048969721019665>

³⁷ <https://www.nssl.noaa.gov/education/svrwx101/hail/>



		s'attend à une diminution des froids hivernaux extrêmes. En effet, un hiver plus doux peut retarder ou empêcher la dormance et l'endurcissement de certaines espèces d'arbres, ce qui les rend plus vulnérables aux dommages causés par le gel et les périodes de froid hivernal extrême. Un printemps plus doux entraînera une poussée plus précoce, ce qui augmentera le risque de dégâts causés par le gel. ³⁸
	Augmentation des risques de chutes de pierres et de glissements de terrain	Le changement climatique réduit la stabilité des pentes dans les zones de haute altitude en montagne, ce qui augmente les risques pour les personnes qui visitent ces zones. Les changements de température et les précipitations extrêmes sont les principaux facteurs d'impact du changement climatique sur la déstabilisation des pentes. ³⁹

³⁸<https://www.forestresearch.gov.uk/climate-change/risks/frost/#:~:text=The%20risks%20of%20frost%20damage,extreme%20winter%20cold%20is%20expected.>

³⁹

<https://www.climatechangepost.com/news/2021/7/19/climate-change-already-increases-number-rockfalls/>



Annexe 5 : Unité d'évaluation 3

1. Sur une échelle de 1 à 5, quel est votre degré de confiance dans votre capacité à relier les objectifs de développement durable (ODD) à la chaîne d'approvisionnement alimentaire mondiale après avoir suivi cette formation ?

(1 = Pas du tout confiant, 5 = Très confiant)

2. Dans quelle mesure pensez-vous avoir compris les rôles et les défis auxquels sont confrontés les différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement alimentaire ?

- Très bien
- Assez bien
- Neutre
- Pas très bien
- Pas du tout

3. Décrivez avec vos propres mots une idée clé que vous avez tirée de l'activité "Cycles de vie des produits" et comment elle a changé votre compréhension de la durabilité alimentaire.

(Question ouverte)

4. Dans quelle mesure vous sentez-vous prêt à aider les consommateurs à comprendre leur rôle dans la réduction de l'empreinte carbone de la production alimentaire ?

- Très bien équipé
- Assez bien équipé
- Neutre
- Peu équipé
- Pas du tout équipé

5. Dans quelle mesure pensez-vous que les ODD sont pertinents lorsqu'il s'agit de discuter de pratiques alimentaires durables avec les apprenants ?

- Extrêmement pertinents
- Tout à fait pertinents
- Moyennement pertinents
- Légèrement pertinents
- Pas du tout pertinents

6. Parmi les sujets suivants, lequel vous a semblé le plus intéressant pendant la formation ? (Sélectionnez un sujet)

- Le lien entre les ODD et les chaînes d'approvisionnement alimentaire
- L'analyse des défis et des opportunités des parties prenantes
- L'analyse de l'empreinte carbone pour une consommation durable
- Comprendre les cycles de vie des produits alimentaires
- Autre (veuillez préciser) : _____

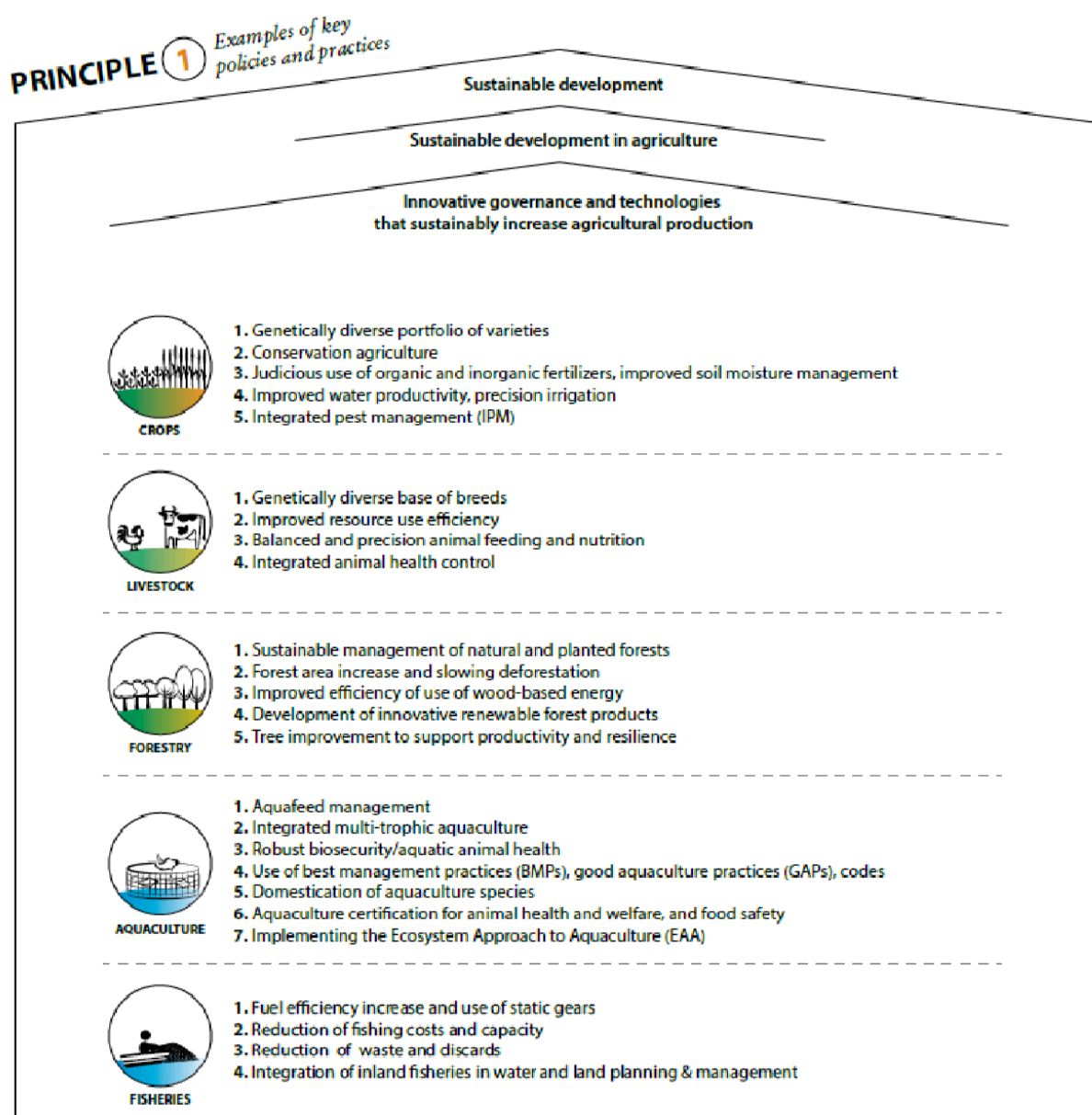
7. Quelles sont vos suggestions pour améliorer ce module de formation ou les domaines dans lesquels vous pensez que le contenu pourrait être amélioré ?

(questions ouvertes)

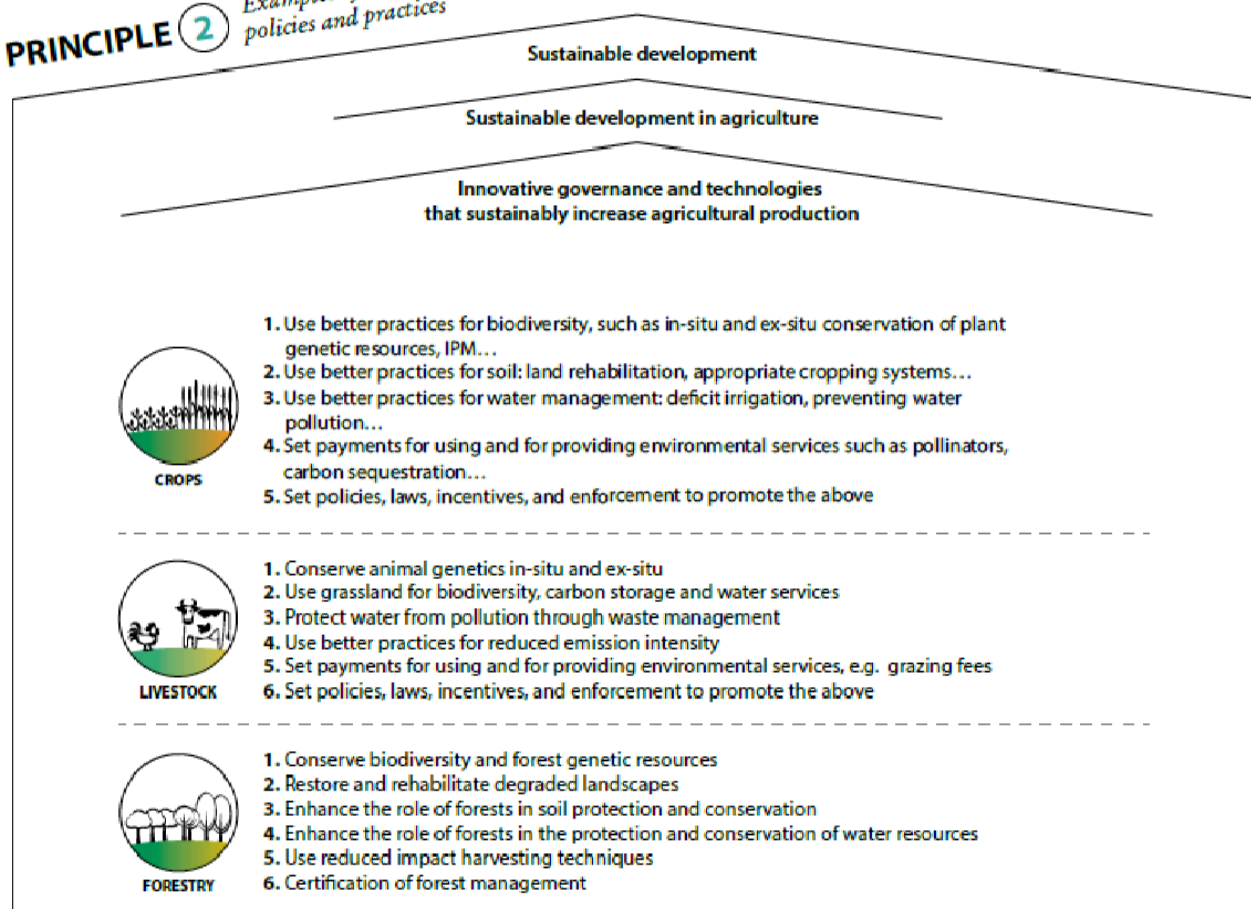


Module 8

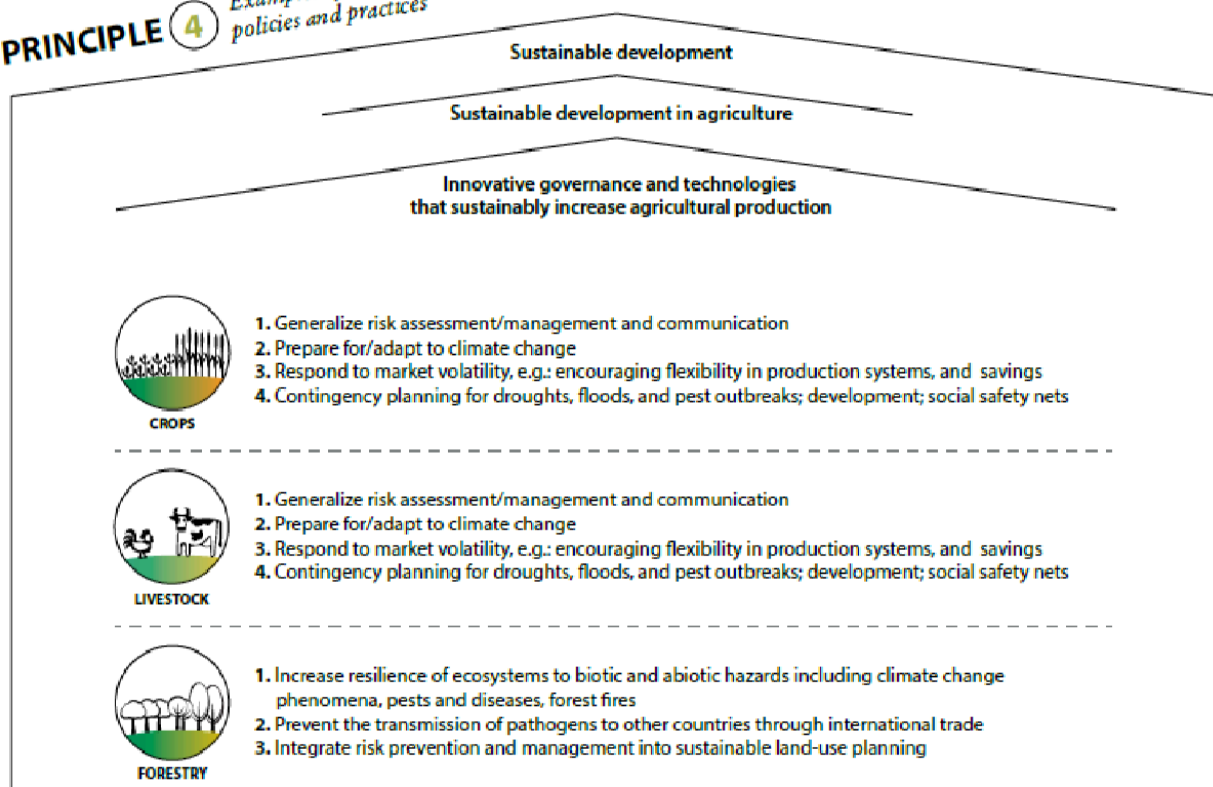
Annexe 1. 5 Principes de la FAO pour une production agricole durable et politiques et stratégies clés



PRINCIPLE 2 *Examples of key policies and practices*



PRINCIPLE 4 *Examples of key policies and practices*

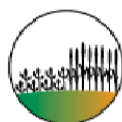


PRINCIPLE 5 *Examples of key policies and practices*

Sustainable development

Sustainable development in agriculture

Innovative governance and technologies
that sustainably increase agricultural production



CROPS

1. Increase effective participation
2. Encourage formation of associations
3. Increase frequency and content of consultations among stakeholders
4. Develop decentralized capacity



LIVESTOCK

1. Increase effective participation
2. Encourage formation of associations
3. Increase frequency and content of consultations among stakeholders
4. Develop decentralized capacity



FORESTRY

1. Develop personnel and institutional capacity
2. Support good governance of rural areas
3. Decentralize decision-making and empower local communities to promote participatory forestry
4. Develop financial incentive packages to support private investment and enable equitable distribution of benefits
5. Apply mediation and other conflict resolution mechanisms in resource governance
6. Enhance communication to better articulate the benefits of forests



Annexe 2 : unité d'évaluation 1

- Vous sentez-vous plus confiant dans le développement de votre propre initiative de sécurité alimentaire après l'activité ? (Répondez par un mot).
- Comment décririez-vous la première/deuxième activité en un mot ?
- Avez-vous acquis de nouvelles connaissances au cours des activités ? Les considérez-vous comme utiles pour votre vie personnelle et/ou professionnelle ?
- Êtes-vous conscient des différentes réalités de la durabilité dans le secteur agricole et de la manière dont elles peuvent affecter votre sphère de travail ?
- Pouvez-vous évaluer l'impact social / environnemental / économique des initiatives agricoles et alimentaires sur leur concours ?
- Qu'est-ce qui peut être amélioré au cours de la première et de la deuxième activité ?



Annexe 3: certifications spécifiques en Espagne, en Grèce, en France et en Italie.

A. Certifications spécifiques en Espagne

1. Conseil catalan de la production agricole écologique (CCPAE) / (Consell Català de la Producció Agrària Ecològica)

Le CCPAE est un organisme placé sous la tutelle du département de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche, de l'alimentation et de l'environnement naturel de Catalogne. Il certifie que les produits végétaux biologiques sont des produits cultivés sans engrais ni pesticides de synthèse (fongicides, insecticides ou herbicides). Dans le cas des produits animaux, il est certifié qu'ils ont été nourris avec des produits biologiques et élevés dans des conditions réglementées.

La plupart des produits certifiés par le CCPAE conformément au règlement européen sur la production agricole biologique sont équivalents à la certification NOP, conformément à un accord conclu entre l'Union européenne et le gouvernement des États-Unis. Cette équivalence permet à la plupart des produits certifiés par le CCPAE d'être commercialisés sur les marchés américain et canadien.

Plus d'informations :

<https://www.ccpae.org/>



2. Société hispanique de certification (Societat Hispana de Certificació S.A.)

La Societat Hispana de Certificació S.A. est un organisme privé de contrôle et de certification agroalimentaire qui propose une certification aux entreprises qui en ont besoin. Elle délivre également les certificats d'origine et d'équivalence de la Communauté européenne et la certification NOP des États-Unis.

Plus d'informations : <http://sohiscert.com/>



B. Certifications spécifiques en Italie

1. Appellation d'origine contrôlée / Denominazione di Origine Protetta - DOP

L'AOP est liée à une zone géographique spécifique utilisée pour désigner un produit (principalement du vin) dont la qualité et les caractéristiques spécifiques sont essentiellement ou exclusivement dues à cette zone, d'où proviennent les raisins et où a lieu la production. La marque AOP est une désignation enregistrée auprès de la Communauté européenne pour indiquer un produit italien typique de haute qualité, dont la zone d'origine et les traditions encore utilisées pour l'élaborer le rendent si distinctif qu'il doit être protégé contre l'imitation/la falsification.



Plus d'informations :

<https://dopigp.politicheagricole.gov.it/vino>

2. Appellation d'origine contrôlée et garantie / Denominazione di Origine Controllata e Garantita -DOCG

La DOCG a été créée pour garantir au consommateur la qualité et l'origine des vins italiens, en particulier ceux de grande valeur et provenant de territoires très spécifiques, où les viticulteurs doivent suivre un cahier des charges précis pour obtenir un vin digne de l'appellation d'origine. À l'heure actuelle, 74 vins italiens bénéficient de la marque DOCG.

Cette marque, désormais remplacée par la marque DOP conformément au règlement 479/08 de la Communauté européenne, certifie le lien entre les caractéristiques et les qualités du produit et le territoire de production. Bien qu'elle ait été remplacée par ce nouvel acronyme, la marque DOCG peut toujours être apposée sur les étiquettes des produits vitivinicoles.



Plus d'informations :

<https://dopigp.politicheagricole.gov.it/vino;>
www.assolatte.it



3. Produits alimentaires traditionnels / Prodotti Agroalimentari Tradizionali Italiani- PAT

Les produits PAT sont des produits typiquement italiens enracinés dans le territoire de production, mais ils se distinguent des produits AOP par le fait que l'ensemble de la chaîne alimentaire qui les produit n'est pas nécessairement limitée à un lieu restreint.

Les PAT sont beaucoup moins répandus et nichés que les produits AOP et IGP, ils s'apparentent davantage à des De.Co (produits d'appellation communale) et représentent de toutes petites réalités, celles d'une Italie à découvrir. Ils ont une ancienneté : ils doivent être présents dans le lieu auquel ils appartiennent depuis au moins 25 ans.

Plus d'informations : www.informacibo.it



C. Certifications spécifiques en France

1. AB - agriculture biologique /BIO

En France, la certification biologique a été introduite en 1985 et répond à la réglementation de l'UE en matière d'aliments biologiques. Les acheteurs et les détaillants français demandent souvent aux opérateurs d'étiqueter leurs produits avec la marque AB, qui fait référence aux produits biologiques français et est bien connue des consommateurs français.



Plus d'informations : www.bioagricert.org/en/

2. Haute Environnementale Valeur / HEV CERTIFICATION



Elle correspond au niveau le plus élevé d'un système plus général de certification environnementale des exploitations agricoles. La certification environnementale des exploitations agricoles est une démarche volontaire qui vise à identifier et à promouvoir les pratiques particulièrement respectueuses de l'environnement mises en œuvre par les agriculteurs.

HEV couvre quatre domaines clés : la conservation de la biodiversité, la stratégie de protection des plantes, la gestion de l'utilisation des engrais et la gestion de l'eau. Afin d'engager l'ensemble du secteur agricole dans une démarche de progrès environnemental, il est conçu sur la base d'une certification de l'ensemble de l'exploitation à trois niveaux.



Plus d'informations : <https://agriculture.gouv.fr/>

Si vous souhaitez en savoir plus sur les organismes de certification en France, consultez cette ressource : <https://www.agencebio.org/decouvrir-le-bio/ses-acteurs/les-organismes-certificateurs-en-france/>

D. Certifications spécifiques en Grèce

1. BIO HELLAS

En Grèce, il existe des certifications spécifiques pour les produits biologiques et durables. L'une des principales certifications pour les produits biologiques en Grèce est la certification "BIO Hellas", qui est accréditée par le ministère grec du développement rural et de l'alimentation.

Cette certification garantit que les produits répondent aux normes fixées par l'Union européenne en matière d'agriculture biologique.



Pour les produits durables, il n'existe pas forcément de certifications nationales spécifiques, mais des organisations telles que le Global Organic Textile Standard (GOTS) ou les certifications du commerce équitable peuvent être applicables en fonction du type de produit et de ses processus de production.

Vous pouvez trouver plus d'informations sur la certification BIO Hellas sur leur site officiel : [BIO Hellas](https://www.biohellas.gr/)



Annexe 4. Protocole de base hypothétique pour le jeu de rôle : visite de ferme par la commission de garantie

Clause de non-responsabilité : *il s'agit d'un protocole hypothétique incluant certaines des conditions nécessaires pour postuler à une hypothétique certification par un tiers durable d'un point de vue environnemental et social. Les formateurs sont fortement encouragés à modifier ce protocole en fonction des critères spécifiques des produits et des certifications tierces avec lesquels ils travaillent. Pour ce faire, vous pouvez utiliser [ce modèle](#).*

1. Qualité et gestion des sols

- Indicateurs positifs
 - Utilisation de compost organique, de fumier, d'engrais verts ou rotation des cultures pour améliorer la fertilité des sols.
 - Analyse et documentation régulières de la qualité du sol.
 - Pas d'utilisation d'engrais synthétiques ou d'amendements nocifs pour le sol.
- Indicateurs négatifs
 - Présence d'engrais synthétiques ou de produits chimiques interdits dans le sol.
 - Manque de matière organique ou d'efforts clairs pour reconstituer les nutriments du sol.
 - Érosion ou compactage importants du sol, indiquant une mauvaise gestion.

2. Santé des plantes et gestion des cultures

- Indicateurs positifs
 - Des cultures saines avec un minimum de parasites ou de maladies, gérées par des méthodes biologiques.
 - Utilisation de variétés de plantes résistantes aux maladies, rotation des cultures et cultures intercalaires.
 - Des registres clairs attestant de l'approvisionnement en semences biologiques et de la gestion durable des cultures.
- Indicateurs négatifs
 - Signes visibles de parasites ou de maladies indiquant l'utilisation de pesticides de synthèse.
 - Pratiques de monoculture sans diversité dans les cycles de plantation.
 - Manque de documentation ou de traçabilité des semences, en particulier pour les semences d'origine non biologique.

3. Lutte contre les parasites et les mauvaises herbes

- Indicateurs positifs
 - Utilisation de moyens de lutte biologique, de pièges, d'insectes auxiliaires ou de pesticides naturels approuvés.



- Une surveillance régulière des parasites et une approche documentée de la lutte intégrée contre les parasites (IPM).
- Lutte contre les mauvaises herbes par des méthodes manuelles, mécaniques ou par paillage.
- Indicateurs négatifs
 - Utilisation de pesticides, d'herbicides ou de fongicides synthétiques.
 - Croissance incontrôlée des mauvaises herbes, indiquant une gestion inadéquate.
 - Absence de registres ou de mesures proactives pour la lutte contre les parasites et les mauvaises herbes.
 - Stockage dangereux de pesticides dans des emballages inadaptés

4. Utilisation et gestion de l'eau

- Indicateurs positifs
 - Pratiques d'utilisation efficace de l'eau, telles que l'irrigation au goutte-à-goutte, la collecte des eaux de pluie ou le paillage.
 - Source d'eau claire sans contamination par des substances nocives.
 - Pratiques qui empêchent le gaspillage de l'eau ou le ruissellement.
- Indicateurs négatifs
 - Utilisation d'eau contaminée ou non traitée pour l'irrigation.
 - Absence de pratiques de conservation de l'eau, entraînant une utilisation excessive de l'eau.
 - Pollution des sources d'eau avoisinantes par les eaux de ruissellement des exploitations agricoles.

5. Traitement des déchets et recyclage

- Indicateurs positifs
 - Gestion adéquate des déchets organiques par le compostage ou le paillage.
 - Un minimum de déchets plastiques ou inorganiques, avec recyclage et réutilisation dans la mesure du possible.
 - Méthodes sûres d'élimination des matières dangereuses, le cas échéant.
- Indicateurs négatifs
 - Élimination incontrôlée des déchets, tels que le plastique, les contenants de produits chimiques ou d'autres matériaux non biodégradables.
 - Brûlage ou mauvaise manipulation des déchets, entraînant une pollution.
 - Absence d'efforts pour recycler ou réutiliser les matériaux sur place.

6. Biodiversité et préservation de l'habitat

- Indicateurs positifs



- Préservation des habitats naturels, des espèces végétales indigènes et des pratiques respectueuses de la faune et de la flore.
- Intégration de plantes à fleurs ou de bordures pour favoriser les pollinisateurs et les insectes utiles.
- Pratiques telles que l'agroforesterie, les cultures de couverture ou les bordures de champs.
- Indicateurs négatifs :
 - Défricher ou endommager la végétation et les habitats indigènes en vue de l'expansion de l'exploitation.
 - Utilisation de pratiques qui nuisent aux pollinisateurs ou à d'autres espèces utiles.
 - Pas de mesures pour encourager la biodiversité, comme le maintien de plantes à fleurs ou de haies.

7. Documentation et archivage

- Indicateurs positifs
 - Registres complets des intrants agricoles, de la rotation des cultures, de la lutte contre les parasites et du rendement.
 - Une documentation à jour, avec des enregistrements conservés pendant au moins un an.
 - Étiquetage clair des intrants biologiques, avec des reçus pour les semences, les engrais et les matériaux approuvés.
 - Traçabilité complète des produits avec des informations sur les étiquettes.
- Indicateurs négatifs
 - Absence de documentation ou tenue inadéquate des registres, ce qui rend difficile la vérification de la conformité.
 - Utilisation de sources non documentées ou suspectes pour les intrants.
 - Dossiers incomplets ou incohérents, notamment en ce qui concerne l'utilisation de substances interdites.

8. Bien-être des travailleurs et relations sociales

- Indicateurs positifs
 - Traitement équitable et communication claire des normes de sécurité aux travailleurs.
 - Des conditions de travail sûres, sans exposition à des produits chimiques nocifs.
 - Relations positives avec les exploitations voisines et la communauté locale.
- Indicateurs négatifs
 - Des preuves de mauvaises conditions de travail, telles que des mesures de sécurité inadéquates.
 - Utilisation de substances toxiques pouvant nuire à la santé des travailleurs.



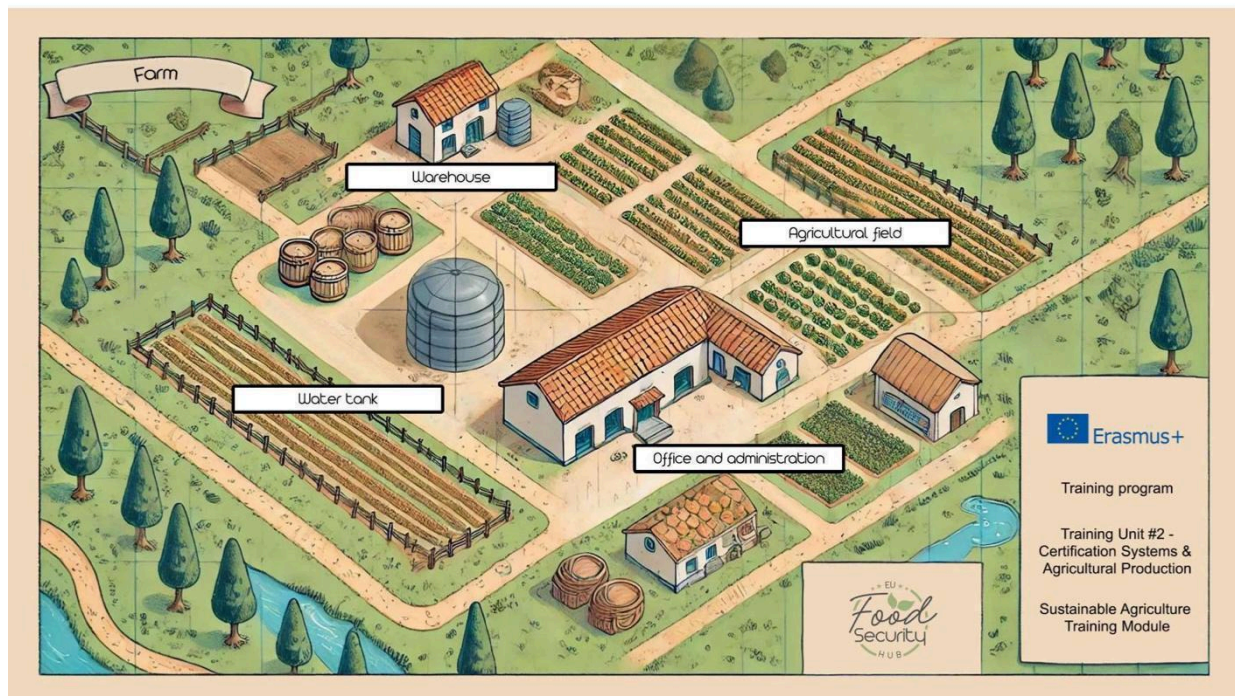
- Plaintes de la communauté concernant les pratiques agricoles ou la pollution.

Détermination des résultats de l'inspection

- **Certification accordée** : tous ou presque tous les indicateurs positifs sont satisfaits, des problèmes mineurs ayant été relevés en vue d'un suivi.
- **Certification conditionnelle** : plusieurs indicateurs positifs sont satisfaits, mais quelques indicateurs négatifs critiques sont présents, et des actions correctives sont nécessaires.
- **Certification refusée** : nombreux indicateurs négatifs, notamment en ce qui concerne les sols, la lutte contre les parasites et la tenue des registres, montrant une non-conformité avec les normes biologiques.



Annexe 5. Matériel de jeu de rôle Visite de ferme par le comité de garantie



Participatory Guarantee Systems (PGS)

This is a role-playing game inspired by the participatory guarantee system in agriculture.

The players will have to put themselves in the shoes of a visiting commission that will evaluate the adoption of good agricultural practices in a farm.

The commission is made up of people selected by the local PGS committee, they are representatives of different roles within the supply chain:

CUSTOMERS
AGRONOMISTS
PRODUCERS (with ORGANIC or PGS certification)
PRODUCERS (candidates to obtain certification)

Each of these roles can be played individually or in groups.

The goal of the game is to identify good and bad agricultural practices within the company, proposing alternative solutions if possible.

Instructions

Each person or group participating will get the card that describes their role.

Who conducts the game will play as the owner of the candidate farm for certification. They will introduce themselves and the various areas to be inspected:

AGRICULTURAL FIELD
WAREHOUSE
OFFICE AND ADMINISTRATION
WATER TANK

At the end of the inspection, the teams making up the commission shall gather to give an assessment (COMPLIANT, BEING IMPROVED, NOT COMPLIANT) and propose solutions for practices that do not meet the required standards.



Customers



DESCRIPTION

Group of people selected by a committee of local actors in agriculture. Most likely they are being parts of a Solidarity Purchasing Groups, so they should be already attentive and prepared about issues they will have to evaluate.

MAIN FOCUS

- Ethics on which the products are made (how is it cultivated? by whom? ...)
- Quality of the final product
- Sale to the public



Agronomists



DESCRIPTION

Specialist in procedures and techniques for the design of agricultural, agri-food and zootechnical systems, in improvement of crops and relative growth and defense conditions. Also in detection and control of plant diseases and conservation of crop biodiversity.

MAIN FOCUS

- Cultivation techniques
- Resource management



Producers

(candidates)



DESCRIPTION

Representatives of other companies who in turn will be subject to inspection and evaluation to obtain certification.

MAIN FOCUS

- Study and observation about good practices
- Comparison (exchange of good practice)



Producers

(with certification)



DESCRIPTION

They are representatives of other farms that have already received the certification, therefore with experience and skills necessary to meet the required standards.

MAIN FOCUS

- Identifying imperfections or mistakes
- Comparison between companies (exchange good practice)



Agricultural field

- The agricultural field under cultivation has an area of 5 hectares -
- It is cultivated in rotation mostly with cereals, vegetables and small fruits -
 - This year, due to difficulties, some permitted fertilizers were used -
 - Mulch is applied -
- Permitted pesticides are systematically used to protect themselves -

Warehouse (materials and products)

- Si applica lo stoccaggio sicuro di pesticidi e fertilizzanti -
 - I prodotti sono conservati in confezioni di plastica -
- Le etichette dei prodotti non hanno la completa tracciabilità -
 - Corretta gestione dei rifiuti -



Office and administration

- Due to the time constraints on agriculture, no documentation on agricultural practices was drawn up;
- Correctly completed production and sales register -
- Regulations and safety training completed -
- Lack of hygiene regulations -

Water tank

- In very good condition and certified -
- Flow irrigation (run water throughout the system) -
- Very high costs -



Annexe 6. Études de cas sur les systèmes de garantie participatifs

1. Espagne

Som Ebre : L'enllaç de l'Ebre

Une coopérative agro-écologique de production et de consommation sociale qui sert de pont entre les producteurs et les consommateurs du territoire, grâce à un réseau de distribution alimentaire participatif et durable.



Valeurs clés :

- donner de la dignité à l'agriculture et aux producteurs ;
- faciliter l'accès de la population à une consommation responsable;
- une plus grande résilience du territoire et la souveraineté alimentaire.

L'Enllaç de l'Ebre travaille sur son propre label de qualité, sous le nom de Som Ebre, basé sur le système participatif de garantie (SPG).

Les SPG sont compris comme des processus pédagogiques et organisationnels qui donnent le pouvoir d'action et de décision aux producteurs et aux consommateurs concernant la manière dont ils produisent, commercialisent et distribuent les aliments, sur la base de relations étroites et égales, générant une garantie et une confiance quant à la qualité écologique et sociale de ces aliments.

2. Italie

Cascina di San Alberto

Le projet comprend trois volets principaux :

- la promotion de l'agroécologie ;
- la mobilisation des citoyens dans des activités sociales et environnementales;
- l'intégration et insertion des jeunes d'origine étrangère.

Elle préconise un modèle d'économie solidaire soutenant l'agriculture sociale et collaborant avec la coopérative agricole "Madre Terra" qui



aide les jeunes réfugiés et les anciens mineurs étrangers non accompagnés à s'instruire et à s'insérer dans le monde du travail.

S'appuyant sur une initiative pilote impliquant quarante familles des groupes d'achats solidaires (GAS), elle s'engage à acheter des caisses de fruits et légumes directement à la coopérative.

Ficos :

Créé en juin 2020, Ficos est un réseau d'entreprises qui organise un système de distribution régional en Sicile basé sur la décentralisation et l'utilisation efficace et durable des ressources du réseau de producteurs et de consommateurs d'aliments sains.

Les principes sur lesquels elle repose sont les suivants :

- collaboration/coproduction,
- chaîne d'approvisionnement courte,
- l'agriculture biologique et paysanne,
- garantie participative,
- la durabilité environnementale,
- une tarification équitable et transparente,
- une gouvernance participative et responsable.



3. Belgique

Le Réseau des Gasap

Les GASAP (Groupements d'Achats Solidaires pour l'Agriculture Paysanne) proposent un modèle de vente directe, sans intermédiaire, qui permettent un lien direct et solidaire avec les fermes locales qui œuvrent pour une agriculture "agroécologique", pourvoyeuse d'emplois dans nos régions. C'est bien plus qu'un panier de légumes bio, c'est une véritable alternative alimentaire.



Frères des AMAP françaises, les GASAP sont une initiative citoyenne et visent à soutenir l'agriculture paysanne. Il en résulte un partenariat entre mangeurs et producteurs qui s'engagent mutuellement et sur le long terme.

Au niveau du réseau GASAP, l'objectif se concentre spécifiquement sur le renforcement des liens entre les consommateurs et les producteurs, ET entre les autres producteurs, par le biais de visites participatives.

Les différents acteurs du SPG se réunissent au sein de la plate-forme inter-associative, qui fédère les initiatives du SPG et assure un processus commun.



4. Grèce

Réseau de semences Peliti

Un exemple grec de système d'assurance participatif, une organisation citoyenne dédiée à la préservation des variétés de semences traditionnelles et à la promotion des pratiques agroécologiques.

Leur système d'assurance participatif implique un réseau d'agriculteurs, de jardiniers et de conservateurs de semences qui collaborent à la préservation et à l'échange de semences traditionnelles.

Les participants suivent des pratiques d'agriculture biologique et adhèrent aux lignes directrices établies par Peliti pour garantir la qualité et l'intégrité des semences.

Ce système favorise :

- l'engagement communautaire,
- le partage des connaissances,
- et la conservation de la biodiversité



Annexe 7 : unité d'évaluation 2

Voici 10 questions fermées qui couvrent les principaux sujets pouvant être utilisés pour créer un formulaire d'évaluation Kahoot. Ces questions sont conçues pour renforcer les concepts clés tels que les types de certification, les systèmes participatifs de garantie (SPG), la certification par un tiers et les études de cas.

Questions du quiz Kahoot : comprendre la certification et les systèmes participatifs de garantie

1. **Que signifie l'acronyme "SPG" dans le contexte de la certification biologique ?**
 - A. Systèmes participatifs de garantie
 - B. Normes de garantie primaire
 - C. Système de garantie publique
 - D. Normes de qualité des produits
 - (Réponse correcte : A)
2. **Lequel des éléments suivants est une caractéristique essentielle des systèmes participatifs de garantie (SPG) ?**
 - A. Ils ne concernent que les fonctionnaires
 - B. L'accent est mis sur les inspections par des tiers
 - C. Ils impliquent les membres de la communauté locale dans le processus de certification
 - D. Ils nécessitent une approbation internationale
 - (Réponse correcte : C)
3. **Quel symbole est généralement associé à la certification biologique par un tiers ?**
 - A. Une feuille avec une coche
 - B. Une étoile avec un globe
 - C. Une fourchette et une cuillère
 - D. Un arbre dans un cercle
 - (Réponse correcte : A, ou adapter en fonction des symboles de certification spécifiques utilisés dans le MOOC)
4. **Dans le processus de certification, quel est le rôle principal d'un "groupe de visite" ?**
 - A. Il s'agit d'auditeurs gouvernementaux
 - B. Il sert d'organisme de certification
 - C. Il évalue le respect des normes biologiques lors des visites de sites
 - D. Ils gèrent les finances pour la certification
 - (Réponse correcte : C)
5. **Quelle est la principale différence entre la certification par un tiers et le SPG ?**
 - A. La certification par un tiers est davantage basée sur la communauté
 - B. Le SPG n'est reconnu par aucune norme officielle
 - C. Le SPG est plus collaboratif et implique les parties prenantes locales



- D. La certification par un tiers ne s'applique qu'aux grandes exploitations.
- (Réponse correcte : C)
- 6. Quel est l'objectif d'un système de certification par un tiers dans l'agriculture biologique ?**
- A. Augmenter la vitesse de production
B. Garantir le respect des normes biologiques de manière indépendante
C. Réduire le coût des produits biologiques
D. Faire de la publicité pour les fermes locales
- (Réponse correcte : B)
- 7. Dans le contexte de cette unité, que représente l'acronyme "AMAP" ?**
- A. Association méditerranéenne pour l'agriculture de projet
B. Association pour le maintien de l'agriculture paysanne
C. Agroecology Management And Policy
D. Advanced Markets for Agroecology Partnerships
- (Réponse correcte : B)
- 8. Qui est généralement impliqué dans un groupe de visite SPG ?**
- A. Les consommateurs, les producteurs certifiés, agronomes techniques et candidats à la certification
B. Seulement les fonctionnaires
C. Les responsables des achats et experts en marketing
D. Des inspecteurs internationaux
- (Réponse correcte : A)
- 9. Dans le jeu de rôle, lequel des éléments suivants relève de la responsabilité des participants du groupe de visiteurs ?**
- A. Approuver toutes les demandes indépendamment de leur conformité
B. Documenter les observations sur la base d'un protocole de certification
C. Superviser les organismes nationaux de certification
D. Contrôler la commercialisation des produits biologiques
- (Réponse correcte : B)
- 10. Quel est l'un des avantages de la certification biologique par un tiers mentionnés dans l'unité pédagogique ?**
- A. Des coûts moins élevés pour la petite agriculture familiale
B. Reconnaissance et confiance accrues des consommateurs
C. Élimination de la concurrence sur le marché
D. Diminution des normes de production
- (Réponse correcte : B)



Annexe 8. Mettons en place un modèle CSA



CSA TEMPLATE



1. Define Your Vision and Goals:

- Determine the purpose and mission of your CSA.
- What are your goals in terms of supporting local agriculture, promoting sustainability, and building community?

Resources: [CSAct! STARTING A CSA, Everyday Operation: How does a CSA Work? - Urgenci Hub](#)

2. Identify Your Core Team:

- Assemble a dedicated team of individuals who share your passion and vision for the CSA. This team will handle tasks such as administration, marketing, and logistics.

Resources: [CSact! DUTIES](#)

3. Find a Farmer or Partner with Local Producers:

- Establish relationships with local farmers or producers interested in participating in your CSA.
- Ensure they align with your values and can meet the needs of your community.

Resources: [CSact! Farming For Communities](#)





CSA TEMPLATE



4. Choose Your CSA Model:

- Decide on the type of CSA model you want to implement.
- Common models include weekly or bi-weekly subscriptions, seasonal shares, and various pricing options.

5. Determine Share Sizes and Prices:

- Define the size of your shares and the pricing structure.
- Consider the needs and preferences of your potential members, as well as the financial requirements of your CSA program.

Resources: [CSAct! FINANCES](#), Financial Sustainability for CSA in various languages: Hungarian, Czech, German, French [Solid Base Archives - Urgenci Hub](#)

6. Set Pickup or Delivery Locations:

- Establish convenient pickup or delivery locations and schedules for your CSA members. Consider multiple options to accommodate various preferences.

Resources: [CSAct! DISTRIBUTION](#)





CSA TEMPLATE



7. Develop a Membership Agreement:

- Create a clear and comprehensive membership agreement that outlines share details, expectations, payment terms, pickup/delivery schedules, and any policies related to issues like missed pickups or substitutions.

8. Promote Your CSA:

- Use a combination of online and offline marketing strategies to reach potential members. These may include social media, websites, local events, flyers, and partnerships with local businesses.

Resources: [CSAct! CONSUMERS' PERSPECTIVE](#)

9. Manage Subscriptions:

- Implement a system for managing subscriptions, tracking payments, and communicating with members. Many CSA programs use software or apps to streamline these processes.





CSA TEMPLATE



10. Provide Education and Resources:

- Offer educational resources to your members, such as newsletters, cooking tips, and information about seasonal produce.
- Encourage members to understand and appreciate the value of locally sourced, seasonal food.

Resources: [CSAct! CONSUMERS' PERSPECTIVE](#)

11. Plan for Surpluses and Shortages:

- Prepare for fluctuations in crop yields due to weather and other factors.
- Develop a plan to handle surpluses and shortages to minimise food waste and maintain member satisfaction.

12. Foster Community Engagement:

- Organise events, farm visits, or social gatherings to build a sense of community among your members and strengthen their connection to the farm

Resources: [CSAct! FARM VISIT](#)





CSA TEMPLATE



13. Seek Feedback, adapt:

- Regularly gather feedback from your members and be open to making improvements based on their suggestions. This helps build a strong and loyal membership base.

14. Legal and Administrative Considerations:

- Ensure that you have the necessary permits, insurance, and legal structures in place to run your CSA program compliantly.
- Consult with local authorities or legal professionals if needed.

Resources: [CSAct! LEGAL MATTERS](#)

15. Evaluate and Reflect:

- After a season or cycle, take time to evaluate your CSA's performance and identify areas for improvement. Reflect on what worked well and what can be enhanced.





CSA TEMPLATE



16. Problem solving:

- Communities often encounter different issues and there's a risk that a group dissolves if problems are not addressed in a good way.

Resources: [CSAct! Non violent communication](#)

Remember that creating a successful CSA takes time, commitment, and ongoing effort. By following these foundational steps and remaining adaptable, you can build a thriving community-supported agriculture program that benefits both local farmers and your community.



Annexe 9. Unité d'évaluation 3

1. Compréhension des concepts clés

Dans quelle mesure pensez-vous avoir compris les concepts suivants à la fin de cette unité ?

- Partenariats locaux solidaires pour l'agroécologie (PLSA)
- Agriculture soutenue par les citoyens (ASC / CSA)
- Citoyenneté alimentaire
- Chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes et longues

Attribuez une note de 1 (pas du tout) à 5 (très bien) à chacune d'entre elles.

2. Compétences en matière d'engagement communautaire

Réfléchissez à votre capacité à **gérer et à faciliter le travail communautaire** et à **vous engager dans des processus participatifs**. Comment évaluez-vous votre confiance en ces compétences après avoir terminé l'unité ?

- De 1 (faible confiance) à 5 (forte confiance)

3. Pensée critique et analyse

Avec quelle efficacité avez-vous appliqué la pensée critique et le questionnement aux concepts des relations producteurs-mangeurs au cours de cette unité ?

- De 1 (Pas du tout efficace) à 5 (Très efficace)

4. Application des connaissances

Évaluez votre compréhension de la différenciation des divers modèles de production et de consommation (ASC / CSA, PLSA, AMAP) et de leur rôle dans le système alimentaire.

- De 1 (pas du tout clair) à 5 (très clair)

5. Connaissances pratiques

Dans quelle mesure vous sentez-vous prêt à mettre en place ou à soutenir un modèle ASC / CSA après cette unité ?

- De 1 (Pas du tout préparé) à 5 (Très préparé)



Partie 2 : Retour d'information spécifique à l'activité

1. Activité 1 : "Mettons en place une ASC / CSA !" Jeu de rôle

Dans quelle mesure cette activité vous a-t-elle intéressé ?

- 1 (peu intéressé) à 5 (très intéressé)

Qu'avez-vous retenu de cette activité ?

Y a-t-il eu des difficultés ou des domaines dans lesquels vous avez eu besoin de plus de soutien ?

2. Exercice de réflexion

Cet exercice vous a-t-il aidé à clarifier vos objectifs personnels en matière de citoyenneté alimentaire ?

- Oui / Non

Quel nouvel objectif ou quel nouveau point de vue avez-vous acquis grâce à cette réflexion ?

3. Discussion de groupe sur la citoyenneté alimentaire

La discussion vous a-t-elle permis de mieux comprendre votre rôle en tant que citoyen de l'alimentation ?

- Oui / Non

Quelles idées ou mesures pratiques avez-vous retirées de cette discussion pour les appliquer dans votre communauté ?

Partie 3 : Réflexions générales sur la citoyenneté alimentaire

1. Croissance personnelle

Avez-vous le sentiment que votre perception a évolué, passant du statut de simple consommateur à celui de citoyen de l'alimentation ?

- De 1 (pas de changement) à 5 (fort changement)

Veuillez décrire les connaissances ou les perspectives que vous avez acquises en matière de citoyenneté alimentaire.

2. Application des connaissances

Quelle est la probabilité que vous mettiez en œuvre ce que vous avez appris dans votre communauté ou dans votre vie personnelle ?

- De 1 (peu probable) à 5 (très probable)

Quelle est l'action concrète que vous comptez entreprendre pour soutenir les systèmes alimentaires durables ?

3. Réflexion finale

Quelle a été la partie de cette unité qui vous a le plus marqué, et pourquoi ?





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

Partenaires du consortium

- Asociación Bienestar y Desarrollo - ABD (Barcelone, Espagne) - Coordinateur de projet
- 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 d'ACRA

Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi, Nela Pacani d'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

Mise en page graphique par Elli Nikolakopoulou

Auteur correspondant : ONG IASIS

Cette publication a été cofinancée par le programme de financement Erasmus+ KA220-VET Partenariats de coopération dans l'enseignement et la formation professionnels. 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.

Le Hub de la sécurité alimentaire de l'UE

Une boîte à outils
intersectorielle pour
l'Enseignement et la
formation professionnels



iasis

