

Cadre de compétences de parcours professionnels pour emplois verts

— EU FOOD SECURITY HUB

Faire face à l'insécurité alimentaire en promouvant des écosystèmes agricoles et alimentaires durables et socialement inclusifs



Cofinancé par
l'Union européenne



iasis





Résumé

1) INTRODUCTION - LA PLATE-FORME ALIMENTAIRE DE L'UE EN BREF	2
2) CADRE DE COMPÉTENCES	5
2.1. Identification des compétences à inclure dans le cadre, à partir des expériences des organisations partenaires	6
2.2. Définition des questionnaires adressés aux professionnels de la sécurité et de la souveraineté alimentaire pour l'évaluation des compétences identifiées	8
2.3. Identification des bonnes pratiques et des initiatives réussies en matière de sécurité alimentaire avec lesquelles les partenaires ont des collaborations et des synergies	10
2.4. Distribution des questionnaires aux formateurs professionnels et aux acteurs clés des bonnes pratiques identifiées	13
2.5. Analyses documentaires des réponses aux questionnaires	15
2.6 "Nourrir la réflexion" : Réunion européenne de partage de connaissances et d'expériences	63
3) IDENTIFICATION DES DOMAINES CLÉS DE L'APPRENTISSAGE	65
4) RAPPORT SUR LES ITINÉRAIRES DES EMPLOIS VERTS	66
4.1 Introduction	66
4.2 Emplois verts : Principaux domaines et carrières	69

1) INTRODUCTION - LA PLATE-FORME ALIMENTAIRE DE L'UE EN BREF

La proposition vise à intensifier et à reproduire dans toute l'Europe les meilleures pratiques et les méthodologies innovantes mises en œuvre par les organisations du consortium pour lutter contre l'insécurité alimentaire, tout en promouvant des écosystèmes agricoles et alimentaires durables et socialement inclusifs. La principale motivation du projet EU Food Security Hub est de générer un cadre commun au niveau européen encourageant les organisations d'EFP, les OSC, les institutions et les autorités publiques à relever le défi de l'insécurité alimentaire à partir d'une approche durable et socialement inclusive.

En ce sens, la valeur ajoutée de cette proposition est liée à son potentiel à soutenir la transformation des systèmes alimentaires régionaux, nationaux, européens et mondiaux, en les rendant sûrs, durables, sains, résilients et fiables, tout en augmentant les opportunités sociales pour les groupes vulnérables par le biais de la formation, contribuant ainsi à la dimension socio-écologique de la relance de l'UE.

La proposition prend en compte et renforce également d'importants cadres politiques de l'UE. Prenant comme point de départ le nouveau cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation vers l'Espace européen de l'éducation et au-delà (2021-2030), le Hub de sécurité alimentaire de l'UE aborde d'emblée 2 des 5 priorités de ce nouveau cadre stratégique : 1) Améliorer la qualité, l'équité, l'inclusion et la réussite en faveur d'un accès juste et égal au système éducatif pour tous ; et 2) Soutenir la transformation verte et numérique dans et par (l'éducation et) la formation. Dans un cadre plus large, le projet contribue également au Green Deal de l'UE, ayant un impact direct sur la création d'emplois à l'épreuve du temps et la formation des compétences pour la transition, d'une part, et sur la mise en œuvre de la stratégie "de la ferme à la table", d'autre part. Assurer la sécurité alimentaire et veiller à ce que chacun ait accès à une alimentation suffisante, sûre, nutritive et durable, comme le veut la stratégie, est en toile de fond du projet EU Food Security Hub, de même que réduire l'impact environnemental de la production alimentaire et renforcer les stratégies d'économie circulaire dans le secteur agricole.

ACTIONS PRINCIPALES:

- Élaboration d'un cadre de compétences et d'itinéraires professionnels pour générer des emplois verts dans les écosystèmes de sécurité alimentaire afin de catégoriser par

compétences un cadre commun pour la création d'emplois verts dans les secteurs de la sécurité alimentaire et de l'agriculture, renforçant ainsi la collaboration entre les différentes organisations partenaires et fournissant une opportunité pour le déploiement de futurs itinéraires professionnels verts, soutenant la création d'emplois verts à l'échelle européenne.

- Conception d'un programme de formation intersectoriel, d'un MOOC et d'une boîte à outils ciblant les professionnels de la formation professionnelle, les institutions, les universités, les OSC, l'administration publique et les entreprises sociales qui s'intéressent ou travaillent déjà sur des initiatives de sécurité alimentaire locale, l'agriculture sociale et les personnes à risque d'exclusion sociale. Cela contribuera à soutenir le développement des professionnels et renforcera la capacité des organisations à déployer les itinéraires professionnels verts.
- Test et évaluation du programme de formation intersectoriel, du MOOC et de la boîte à outils par le biais d'échanges européens et d'ateliers d'apprentissage par les pairs dans toute l'Europe, qui amélioreront les aptitudes, les compétences et les connaissances des professionnels de l'EFP participant à leur domaine d'activité, lorsqu'ils ciblent des groupes vulnérables.
- Création de lignes directrices de l'UE pour aider les gouvernements locaux à naviguer dans le processus d'adoption d'une nouvelle approche contre l'insécurité alimentaire. Cela permettra d'accroître la capacité des acteurs publics à reproduire et à développer leur capacité à s'adapter à la transition verte des systèmes alimentaires dans le cadre d'une approche d'inclusion sociale.
- Les activités de diffusion des résultats du projet, y compris une conférence européenne et un événement de mise en réseau, ainsi qu'une campagne de sensibilisation commune, permettront de sensibiliser aux sujets pertinents pour les organisations du consortium, en ciblant les établissements d'enseignement et de formation professionnels, les administrations publiques, les

universités, les organisations de la société civile et d'autres parties prenantes.

2) CADRE DE COMPÉTENCES

Selon le CEDEFOP (2009), un cadre de compétences est une description générique des aptitudes, des connaissances et des compétences plus larges que les enseignants, les formateurs et les dirigeants devraient posséder pour permettre un enseignement et une formation professionnels de haut niveau. Un tel cadre peut être utilisé lorsque des programmes d'études ou de formation sont conçus pour la formation initiale et continue des professionnels de l'enseignement.

L'élaboration d'un cadre de compétences pour les professionnels travaillant dans le domaine de la sécurité alimentaire vise à fournir aux formateurs individuels et aux prestataires de formation, tels que les organisations, les institutions et les ONG, une référence commune lors de l'élaboration de cours de formation destinés aux groupes vulnérables.

Pour définir le cadre de compétences, le projet a suivi le processus suivant:

- 1) identification des compétences à inclure dans le cadre à partir des expériences des organisations partenaires
- 2) Définition de questionnaires destinés aux professionnels travaillant dans l'écosystème de la sécurité alimentaire durable, pour l'évaluation des compétences identifiées
- 3) Identification des bonnes pratiques et des initiatives en matière de sécurité alimentaire avec lesquelles les partenaires ont des collaborations et des synergies
- 4) Distribution de questionnaires aux formateurs professionnels et aux acteurs clés des bonnes pratiques identifiées
- 5) Analyses documentaires des réponses aux questionnaires
- 6) "Nourrir la réflexion" : Réunion européenne de partage de connaissances et d'expériences. Parmi les activités de la réunion, un travail spécifique a permis de procéder à un examen participatif du cadre de compétences, grâce à l'analyse des réponses aux questionnaires et à la discussion entre les délégués des organisations partenaires, des initiatives de sécurité alimentaire sélectionnées et des professionnels de l'EFP.

Les activités menées, correspondant aux points mentionnés, sont détaillées ci-dessous :

2.1 Identification des compétences à inclure dans le cadre, à partir des expériences des organisations partenaires

Les organisations qui font partie du partenariat du projet ont des expériences différentes et complémentaires dans le domaine de la sécurité alimentaire. Comme première étape dans la construction du cadre de compétences, chaque organisation partenaire a identifié sa propre bonne pratique, parmi les initiatives travaillant avec les personnes à risque d'exclusion sociale dans le secteur de la sécurité alimentaire et de l'agriculture durable.

Les initiatives identifiées sont présentées ci-dessous :

- ABD (Espagne) coordonne le service municipal de distribution alimentaire de La Botiga. L'objectif principal de La Botiga est de garantir le droit fondamental à une alimentation saine dans les foyers vulnérables, grâce à un service complet qui a un impact sur l'amélioration des conditions de vie des personnes, en les responsabilisant individuellement et collectivement, selon les principes de la souveraineté alimentaire, de la durabilité et de l'économie sociale et solidaire.
- IASIS (Grèce) L'expérience acquise par IASIS dans le cadre de projets européens a conduit à la création de la cuisine sociale, qui offre des services aux citoyens vulnérables de la municipalité de New Philadelphia - Chalkidona et s'adresse aux personnes confrontées à des problèmes sociaux. Son objectif principal est de couvrir les besoins de base des personnes en situation de pauvreté ou de sans-abrisme.
- Land Impresa Sociale (Italie) est une entreprise sociale fondée à partir de l'expérience du CESIE. Son objectif est de développer des initiatives innovantes et durables en matière d'agriculture et de mettre en œuvre des projets axés sur la protection de l'environnement et la transition écologique.
- URGENCI (France) est le réseau international de base qui vise à accroître la pertinence des modèles d'APLS pour la justice sociale et l'accès à l'alimentation en soutenant des moyens de subsistance décents pour les producteurs et l'inclusion sociale des consommateurs par le biais de différentes initiatives dans 40 pays.

- EQU (Espagne) est un cabinet de conseil de premier plan dans le domaine de la gouvernance locale et des politiques publiques.
- ACRA (Italie) coordonne le projet d'agriculture sociale Cascina Sant'Alberto. Le projet vise à soutenir la production agricole durable, la formation professionnelle et l'emploi pour les jeunes vulnérables, à promouvoir la commercialisation des produits agricoles, à impliquer la société civile, la communauté locale et à promouvoir la sensibilisation à l'économie sociale et à l'agroécologie.

À partir de ces expériences, un processus de collaboration entre les organisations a permis d'identifier les principales compétences nécessaires au développement d'initiatives travaillant avec des personnes menacées d'exclusion sociale dans le secteur de la sécurité alimentaire et de l'agriculture durables et à la création d'emplois verts tournés vers l'avenir.

Nous définissons la "compétence" comme un système de valeurs, d'attitudes, de croyances, d'aptitudes et de connaissances qui peuvent être appliquées dans votre domaine de travail.

Les compétences ont été divisées en deux groupes principaux : les compétences générales pour les professionnels de l'EFPP travaillant avec des personnes exposées au risque d'exclusion sociale et les compétences spécifiques requises pour les parcours de formation dans le domaine de la sécurité alimentaire - emplois verts.

La liste des compétences que nous proposons doit être considérée comme un cadre flexible à adapter aux différentes circonstances, stratégies et contextes de formation, en vue de discussions ultérieures et de mesures de mise en œuvre.

Par conséquent, l'ensemble de compétences n'est pas censé être une liste de compétences que chaque professionnel doit posséder, mais plutôt un outil qui aide les prestataires d'EFPP, les institutions, les organisations ou les formateurs individuels à mieux concevoir des programmes de formation pour le développement professionnel continu, qui répondent également aux besoins et aux réalités des stagiaires. Enfin, il est important de noter qu'il ne s'agit pas d'un cadre exhaustif ou restreint, mais d'une proposition qui peut être développée, révisée et enrichie tout au long de la mise en œuvre du projet.

2.2 Définition de questionnaires adressés aux professionnels de la sécurité et de la souveraineté alimentaires pour l'évaluation des compétences identifiées

Le questionnaire fait partie de l'analyse de l'action participative visant à définir des itinéraires professionnels spécifiques et orientés vers l'avenir pour les emplois verts qui peuvent être développés au sein du Consortium et des pratiques des parties prenantes, en ciblant les professionnels de l'EFP travaillant avec des personnes à risque d'exclusion sociale dans le cadre d'initiatives de sécurité alimentaire. Cette action définira les facteurs de réussite des meilleures pratiques sélectionnées et analysera les compétences réelles des professionnels de l'EFP dans chaque pratique, dans le but de générer un cadre commun de compétences pour des itinéraires professionnels innovants en matière d'emplois verts.

Dans le cadre du projet, et comme base du programme de formation, l'objectif de ce questionnaire d'auto-évaluation est le suivant :

- Évaluer les performances des professionnels de l'EFP dans l'ensemble des compétences identifiées
- Identifier la pertinence de ces compétences dans le domaine de travail des professionnels de l'EFP
- Détecter le besoin de formation.

Le questionnaire est divisé en 4 sections :

La première partie recueille des informations sur la personne qui répond au questionnaire : Âge, sexe, organisation, expérience professionnelle et profil de l'emploi.

La deuxième partie rassemble des questions sur les compétences générales des professionnels de l'EFP travaillant avec des personnes exposées au risque d'exclusion sociale. L'objectif du questionnaire était d'auto-évaluer le niveau de maîtrise de chaque compétence proposée et de déterminer la pertinence de chaque compétence pour la performance professionnelle. Les répondants ont été invités à indiquer leur niveau et l'importance accordée aux compétences sur une échelle de Likert de 1 à 7. Pour chaque compétence, l'auto-évaluation du niveau de performance/possession et de leur pertinence ou importance dans le domaine du travail est demandée.

La troisième partie, qui suit la même méthodologie, recueille le niveau de compétence et la pertinence des compétences spécifiques requises pour les parcours de formation dans le domaine de la sécurité alimentaire - emplois verts.

La dernière section du questionnaire présente des questions ouvertes visant à :

- Identifier les besoins de formation des professionnels de l'EFP afin d'améliorer leurs performances professionnelles dans le domaine de l'inclusion sociale des groupes vulnérables dans les secteurs de l'agriculture et de la sécurité alimentaire.
- Identifier les principaux obstacles ou défis rencontrés pour atteindre ce groupe cible.

Une première version du questionnaire a été soumise à un groupe restreint de formateurs pour révision et intégration des questions.

2.3 Identification des bonnes pratiques et des initiatives réussies en matière de sécurité alimentaire avec lesquelles les partenaires ont des collaborations et des synergies

En plus de celles déjà mentionnées, au cours de la phase initiale de définition du cadre de compétences, les partenaires du projet ont identifié d'autres bonnes pratiques et impliqué le personnel qui y travaille, afin de définir les compétences qui feront partie du cadre et de promouvoir l'échange de connaissances au niveau européen et l'apprentissage par les pairs.

À cette fin, des lignes directrices ont été définies en commun pour l'identification des meilleures pratiques. Les meilleures pratiques identifiées sont les suivantes:

Nom de l'initiative	Mis en œuvre par	Localisation
ABD		
Espigoladors	Fundació Espigoladors and El Es-Imperfect	El Prat de Llobregat, Spain
Keras Buti Cooperative	Keras Buti Association	Hospitalet de Llobregat, Spain
La Botiga	ABD, Espigoladors and El Prat de Llobregat Council	El Prat de Llobregat, Spain
Som Esqueix	Som Esqueix Association	El Prat de Llobregat, Spain
URGENCI		
Ferme de Terre de Milpa	Terre de Milpa	Saint-Didier-au-Mont-d'Or near Lyon, France
MANOS VERDES	ASDECOBA	Salamanca, Spain

Farmářská škola	AMPI	Czechia
ACRA		
Bee My Job	Associazione di Promozione Sociale "Cambalache"	Alessandria, Italy
Orto di Dadide - Orto solidale	Cosmonauti APS	Piacenza, Italy
C.S'A - Cascina Sant'Alberto - Nuovi modelli di economia solidale a sostegno dell'agricoltura sociale	ACRA	Milano, Italy
IASIS		
The Other Man	Konstantinos Polychronopoulos	Athens, Greece
Agricultural Cooperatives for Sustainable Development	Agricultural Cooperatives, in collaboration with the Ministry of Rural Development and Food	Various regions of Greece
Food Aid and Promotion of Social Solidarity Structures	Municipality of Athens, Department of Social Solidarity and Welfare	Athens, Greece
Boroume - Saving food, saving lives	Xenia Papastavrou	Athens, Greece
LAND		

Terr@ Terra	Associazione Solidarietà ODV, Associazione AIPlurale APS & Cooperativa Sociale a.r.l. "Padre Pio"	Sicani Region in Prizzi, Palermo, Sicily, Italy
Progetto AMAS Ambiente e Agricoltura Sociale Misura 16.9 PSR Sicilia	Rete Fattorie Sociali Sicilia	Different regions of Sicily (Palermo, Catania, Enna, Ragusa, Italy.
InnovaAgroWoMed	CESIE	Rural areas of Italy, Spain, Tunisia and Palestine
SuperGreenLabelFoods	CSC Danilo Dolci (Italy)	Palermo, Sicily, Italy
Moltivolti	Moltivolti	Palermo, Sicily, Italy

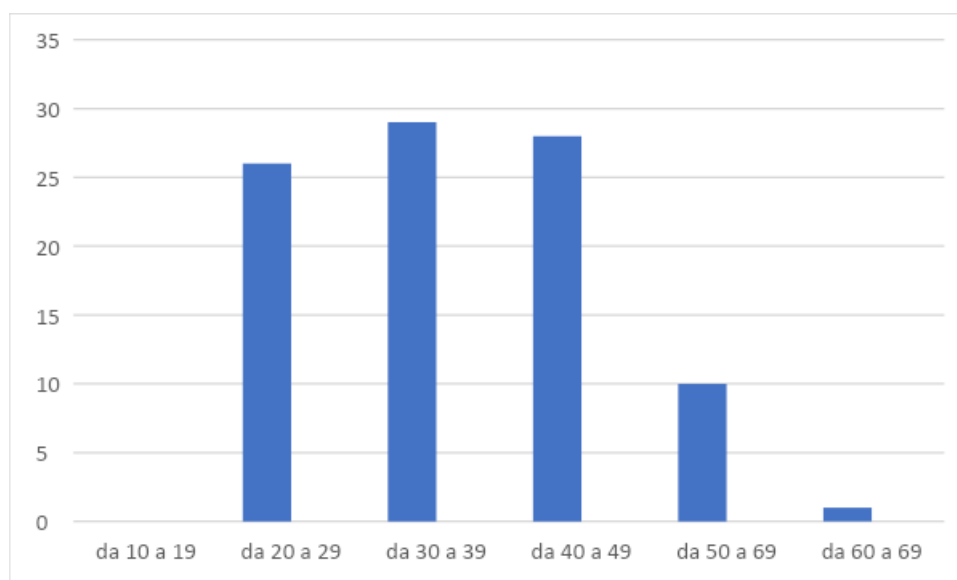
2.4 Distribution de questionnaires aux formateurs professionnels et aux acteurs clés des bonnes pratiques identifiées

Pour l'élaboration et la validation du cadre, les partenaires ont diffusé un questionnaire auprès de leurs formateurs en formation professionnelle, des formateurs d'autres organisations, des acteurs clés impliqués dans des projets, des initiatives et des pratiques liés à la sécurité alimentaire et à l'agriculture sociale. Ces acteurs clés peuvent être des participants à des cours de formation, des employés impliqués dans des initiatives de sécurité alimentaire, et des organisations ou institutions "employeurs" dans le domaine de l'agriculture durable et de la sécurité alimentaire.

Chaque partenaire a décidé de manière autonome comment administrer les questionnaires à son public cible respectif. Dans la plupart des cas, la collecte des données a été réalisée à l'aide de Google Forms, tandis que dans d'autres cas, les entretiens ont été menés directement (en personne ou en ligne).

Au total, nous avons reçu 99 réponses, qui se répartissent comme suit :

La majorité des personnes interrogées ont entre 20 et 49 ans, selon la répartition des groupes d'âge :



En ce qui concerne le sexe, 66% des personnes interrogées sont des femmes, tandis que 34% sont des hommes. Environ 70 % des personnes interrogées ont une expérience professionnelle de plus de trois ans.



2.5 Analyse des réponses aux questionnaires

Grâce à l'analyse des réponses reçues :

- Nous déterminons les compétences les plus pertinentes, ainsi que l'écart entre les connaissances possédées et les compétences pertinentes, et cette indication permet de comprendre où les programmes de formation devraient être orientés ou renforcés.
- Nous analysons les réponses aux questions ouvertes afin d'établir les besoins les plus récurrents en matière de formation et les obstacles détectés.

Nous présentons les résultats du questionnaire dans les pages suivantes. Pour chaque compétence, la moyenne du niveau de compétence et la moyenne de la pertinence de la compétence sont également indiquées.

Concernant les graphiques suivants, voici la légende:



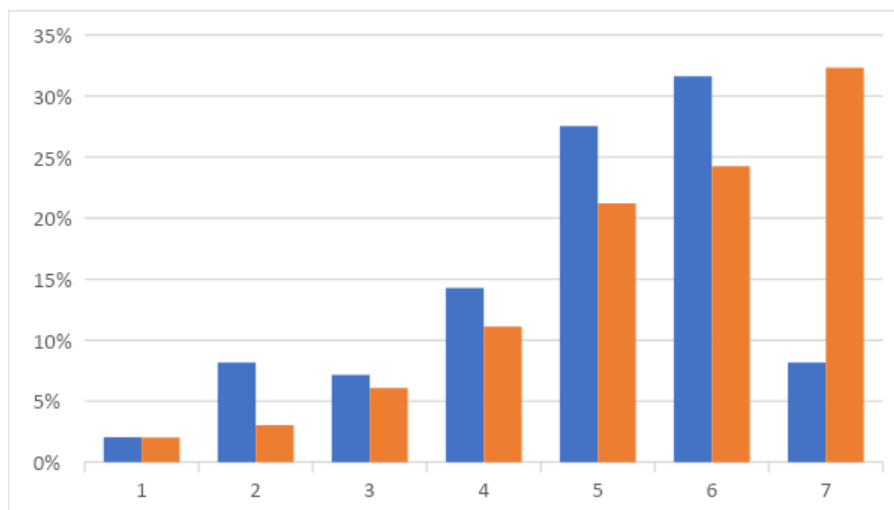
: évaluation



: pertinence

COMPÉTENCE GÉNÉRALE

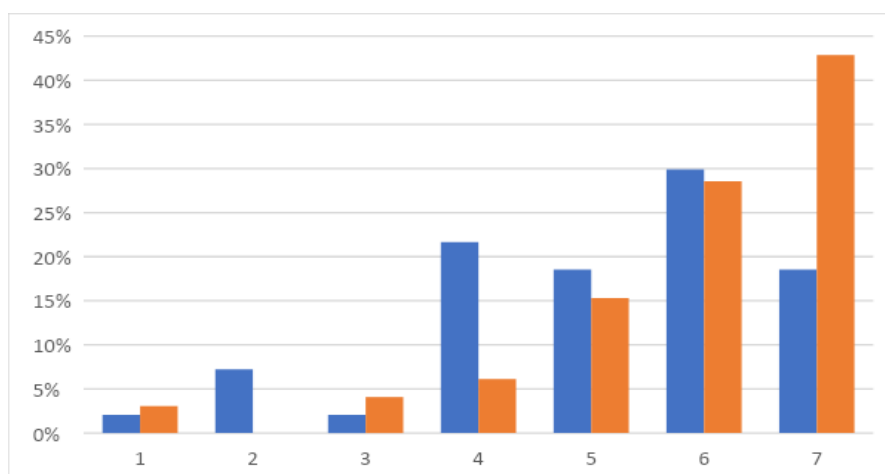
Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte (celles qui combinent l'utilisation des TIC avec des pédagogies en face-à-face).



Niveau de compétence Moyenne : 4,89

Pertinence Compétence Moyenne : 5,48

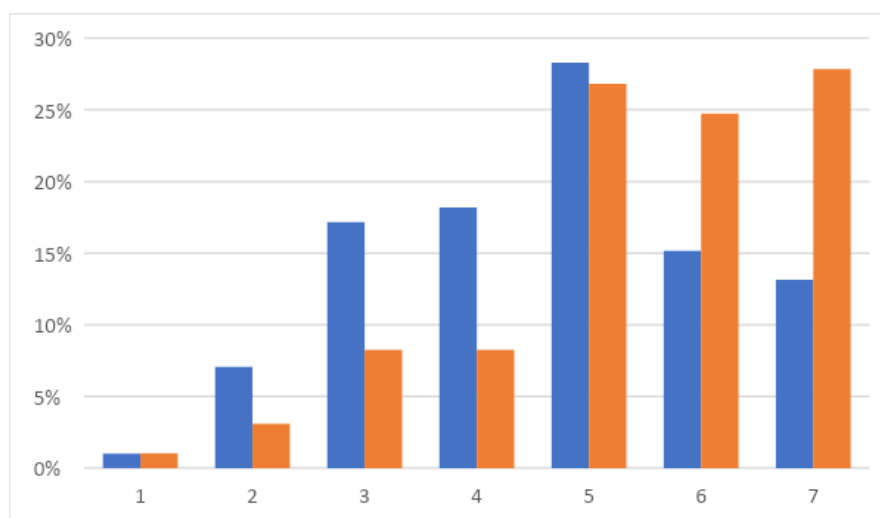
Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage sur le lieu de travail (celles qui recréent un environnement de travail réel)



Niveau de compétence Moyenne : 5,11

Pertinence Compétence Moyenne : 5,88

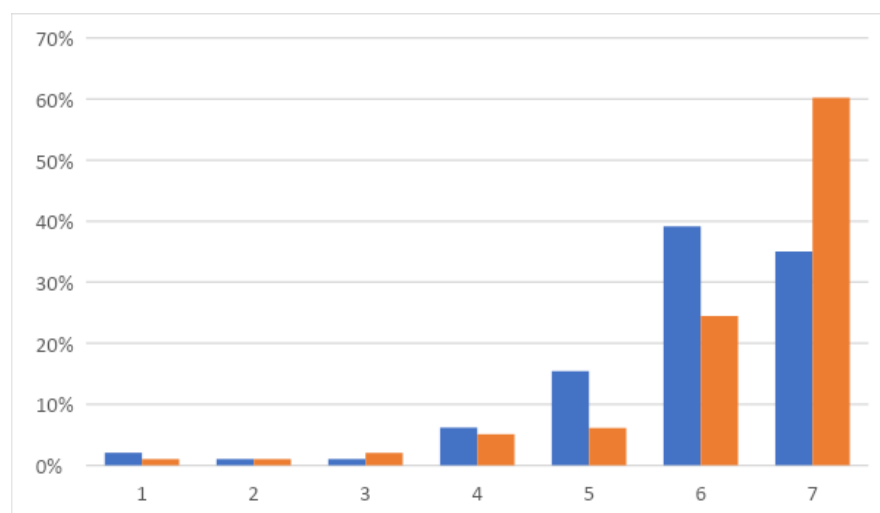
Connaissance des besoins du marché du travail et des canaux d'accès à l'emploi



Niveau de compétence Moyenne : 4,64

Pertinence Compétence Moyenne 5,42

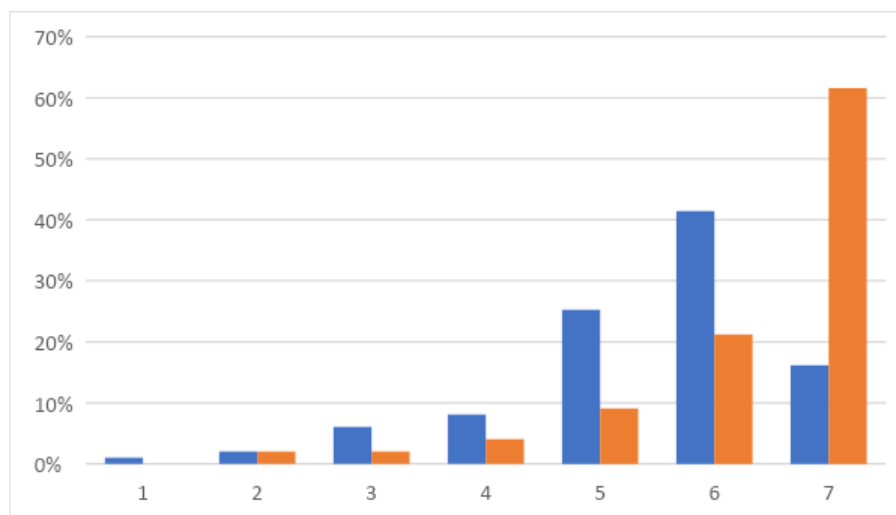
Approche de la sensibilité interculturelle (se réfère à la conscience qu'a une personne de sa propre culture et des autres cultures, à sa capacité à faire preuve d'empathie à l'égard des personnes d'autres cultures et à considérer un événement ou un comportement d'un ou de plusieurs points de vue culturels).



Niveau de compétence Moyenne : 5,90

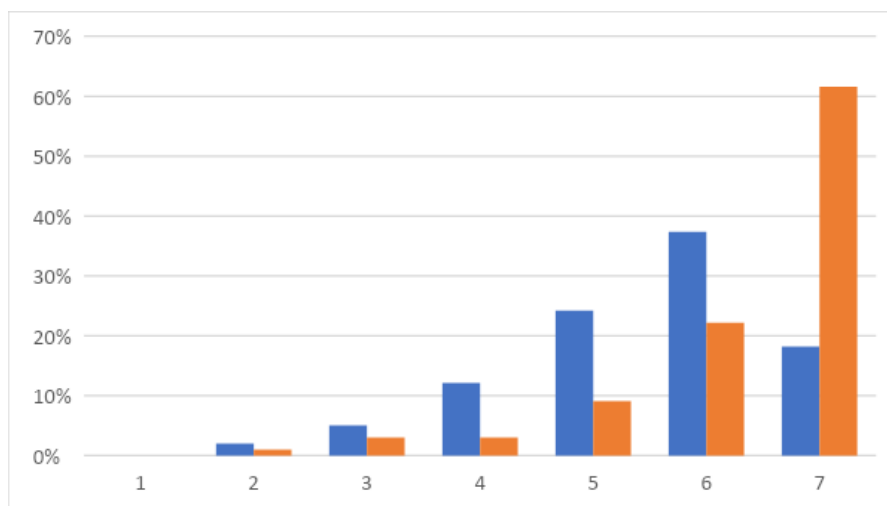
Pertinence Compétence Moyenne : 6,29

Compétences en communication interculturelle (comprendre un ensemble de capacités requises pour communiquer ou partager des informations avec des personnes issues d'autres cultures et groupes sociaux)



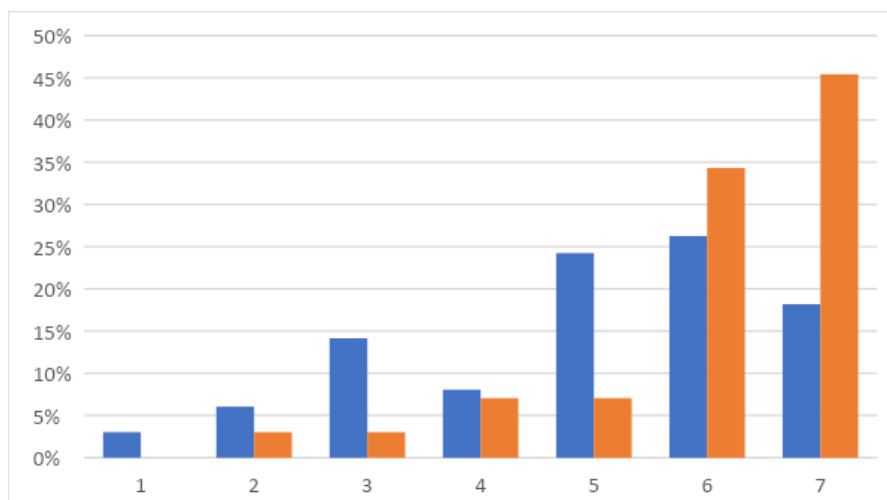
Niveau de compétence Moyenne : 5,43
 Pertinence Compétence Moyenne : 6,30

Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage.



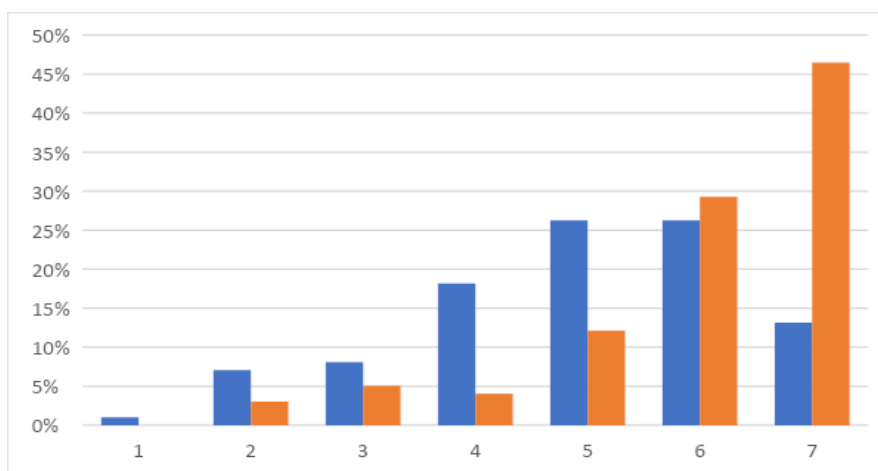
Niveau de compétence Moyenne : 5,46
 Pertinence Compétence Moyenne : 6,33

Savoir comment intégrer la dimension de genre dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage



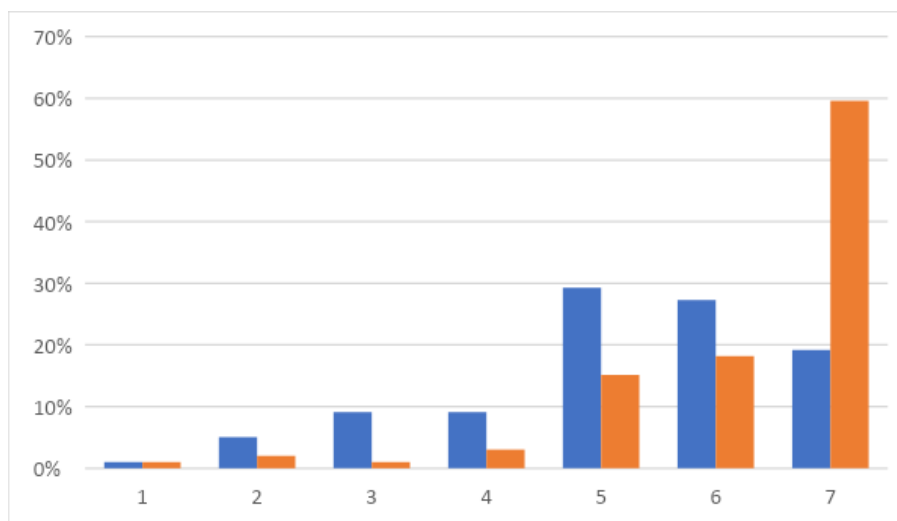
Niveau de compétence Moyenne : 4,96
Pertinence Compétence Moyenne : 6,03

Capacité à faire face à la démotivation des étudiants



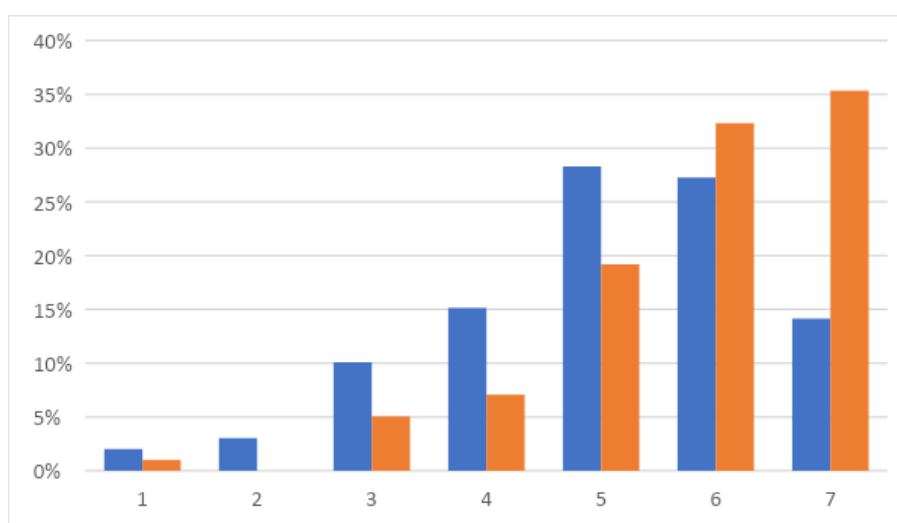
Niveau de compétence Moyenne 4,93
Pertinence Compétence Moyenne : 5,99

Capacité à gérer la dynamique de groupe (c'est-à-dire à gérer les conflits et les perturbations dans les groupes d'apprentissage).



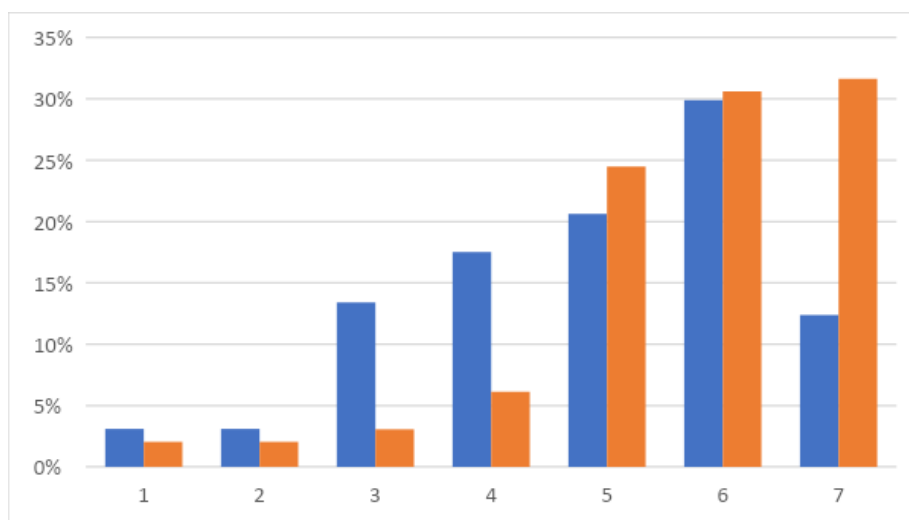
Niveau de compétence Moyenne : 5,19
 Pertinence Compétence Moyenne : 6,22

Compétences en matière de mentorat



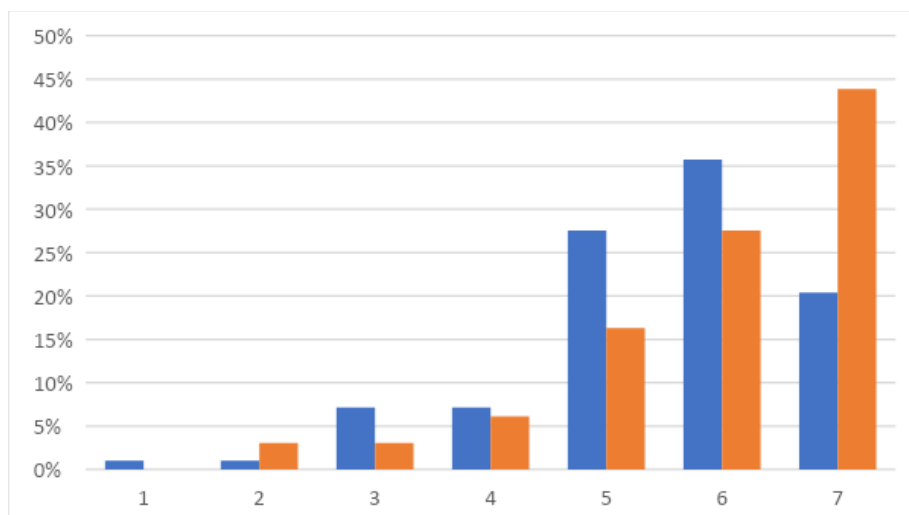
Niveau de compétence Moyenne : 5,03
 Pertinence Compétence Moyenne : 5,82

Compétences en matière d'encadrement



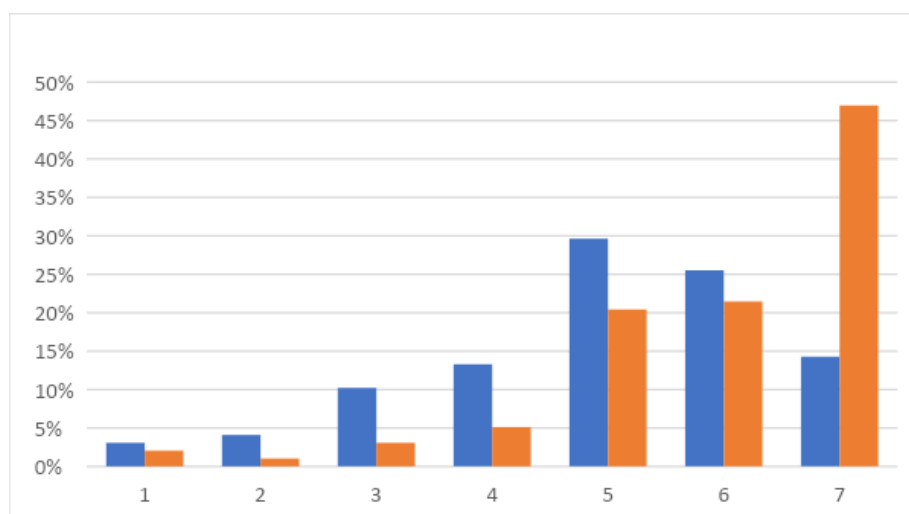
Niveau de compétence Moyenne : 4,89
Pertinence Compétence Moyenne : 5,67

Capacité à identifier les compétences : qui est le plus fort dans les activités manuelles (productives) et qui est le plus compétent en matière de gestion, de relations avec les gens, de coordination, de planification



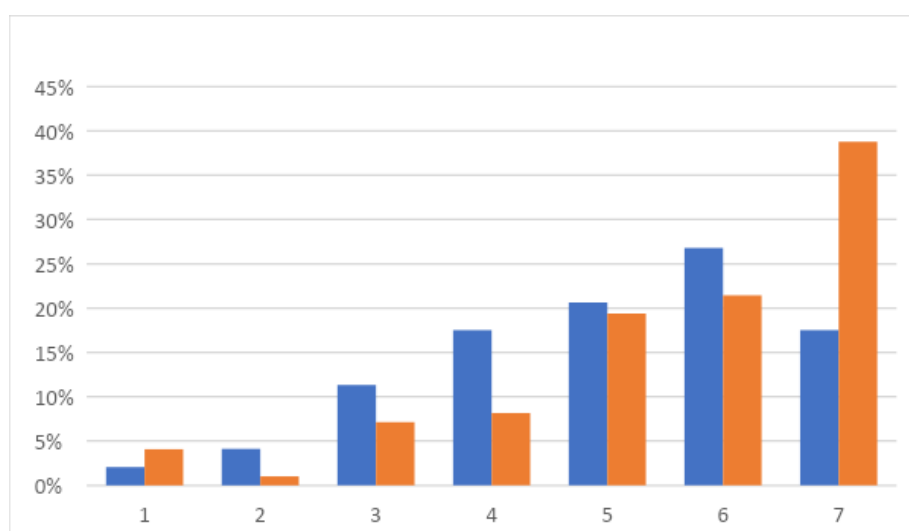
Niveau de compétence Moyenne : 5,48
Pertinence Compétence Moyenne : 5,94

Proposer des actions de formation pour améliorer les compétences personnelles et professionnelles



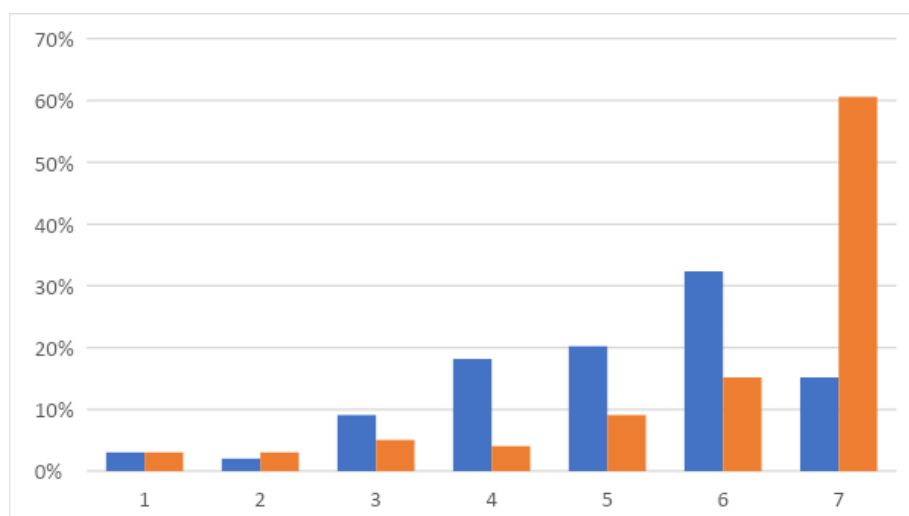
Niveau de compétence Moyenne : 4,96
Pertinence Compétence Moyenne : 5,93

Gestion et traitement des volontaires



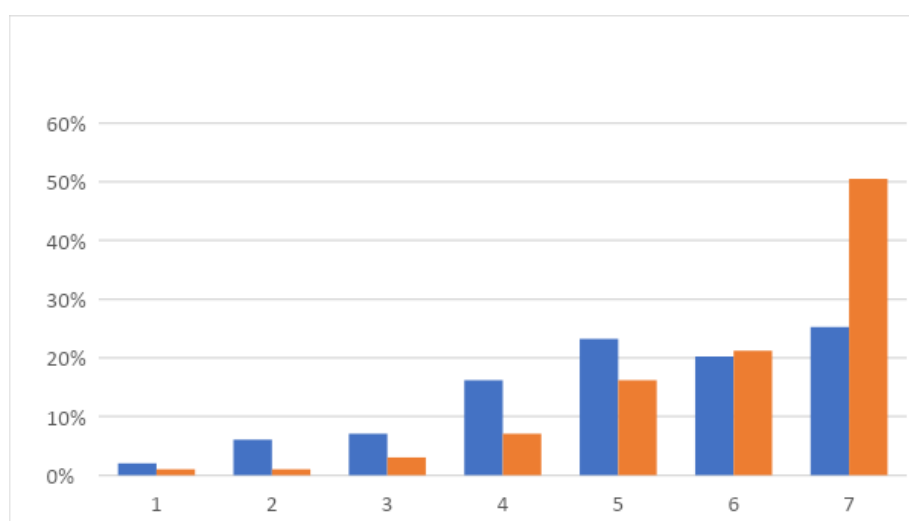
Niveau de compétence Moyenne : 5,01
Pertinence Compétence Moyenne : 5,57

Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs



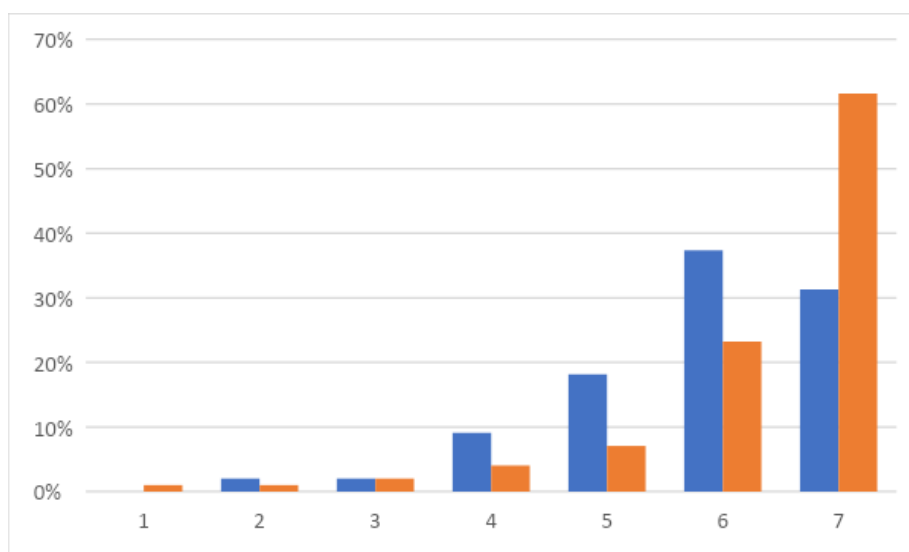
Niveau de compétence Moyenne : 5,08
 Pertinence Compétence Moyenne : 6,01

Promotion des principes d'égalité et de féminisme dans la transversalité des actions



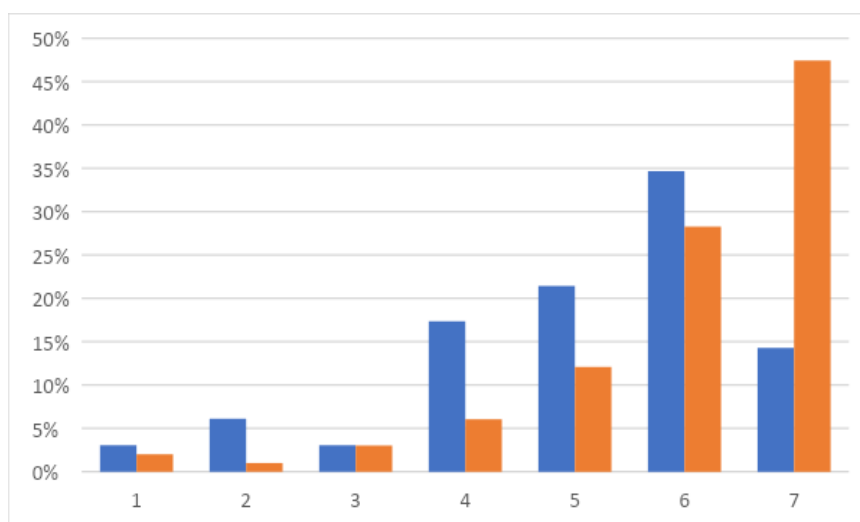
Niveau de compétence Moyenne : 5,14
 Pertinence Compétence Moyenne : 6,02

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).



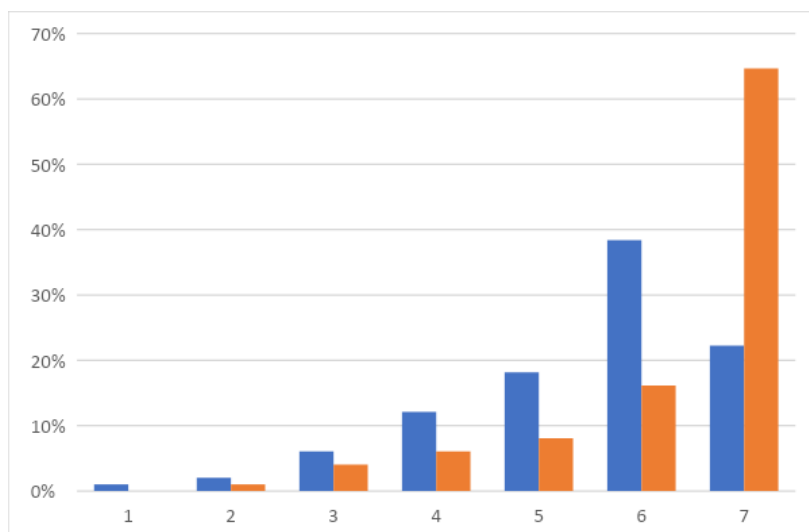
Niveau de compétence Moyenne : 5,81
 Pertinence Compétence Moyenne : 6,31

Capacité d'encadrement (capacité à changer le comportement des autres afin d'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).



Niveau de compétence Moyenne : 5,09
 Pertinence Compétence Moyenne : 6,00

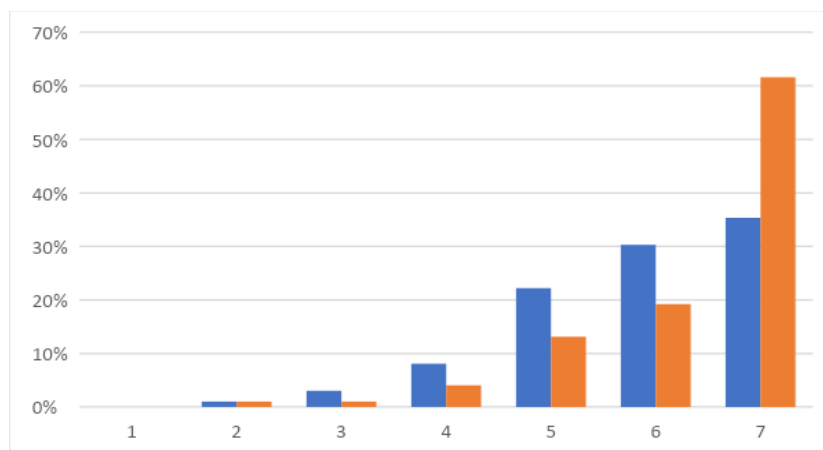
Capacité de planification et d'organisation (capacité à définir les priorités, à établir les plans d'action nécessaires pour atteindre les objectifs, à s'adapter aux budgets, à distribuer les ressources et à mettre en place des mesures de contrôle et de suivi).



Niveau de compétence Moyenne : 5,48

Pertinence Compétence Moyenne : 6,28

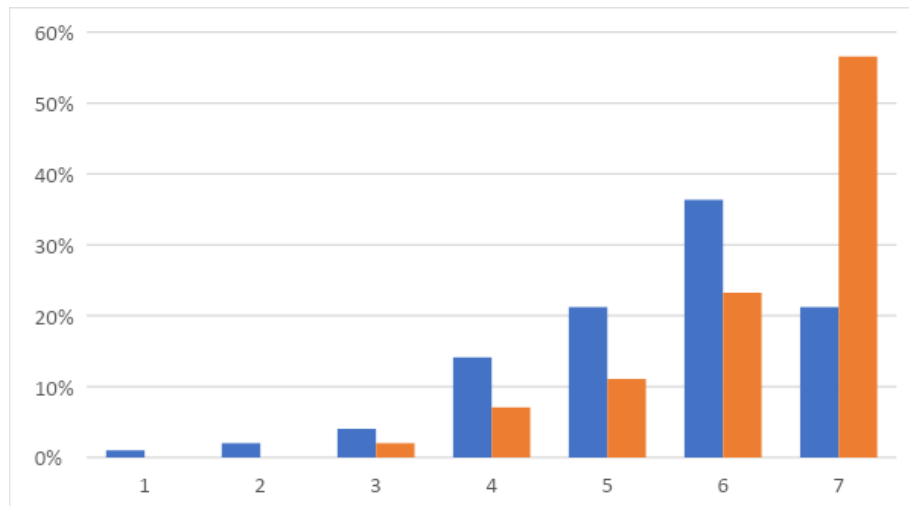
Capacité d'apprentissage (capacité d'obtenir ou d'élargir les connaissances et les techniques liées à la tâche. Capture et application de nouvelles informations, de nouveaux systèmes et de nouvelles méthodes de travail)



Niveau de compétence Moyenne : 5,84

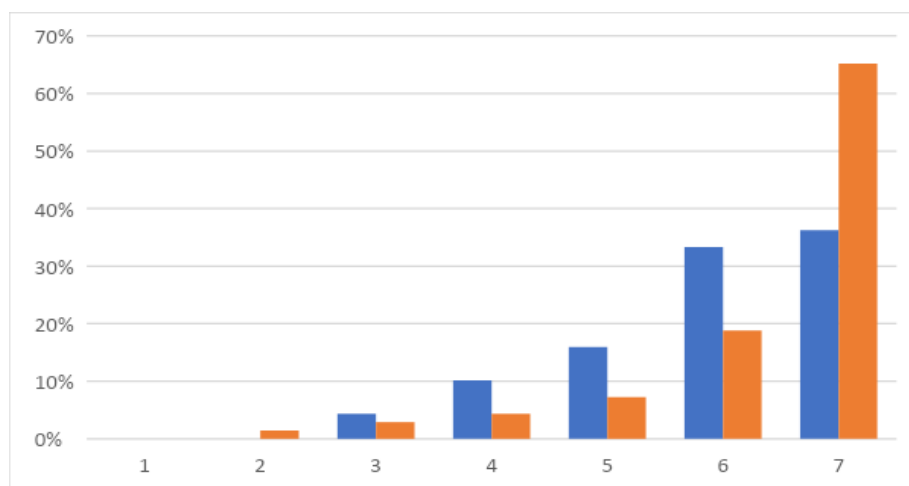
Pertinence Compétence Moyenne : 6,33

Assertivité (capacité à exprimer ses propres besoins ou intérêts en tenant compte de ceux des autres, sans attaquer ni éviter les conflits, et avec gentillesse et respect).



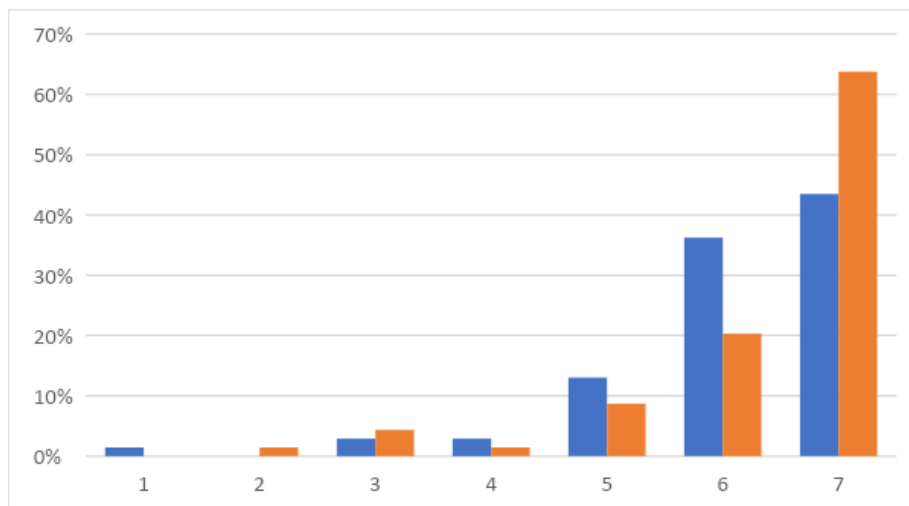
Niveau de compétence Moyenne : 5,46
 Pertinence Compétence Moyenne : 6,25

Capacité d'écoute (capacité à concentrer pleinement son attention sur ce que dit une personne ou sur les sons de l'environnement extérieur, et à comprendre la signification de ce qui est entendu dans le contexte réel).



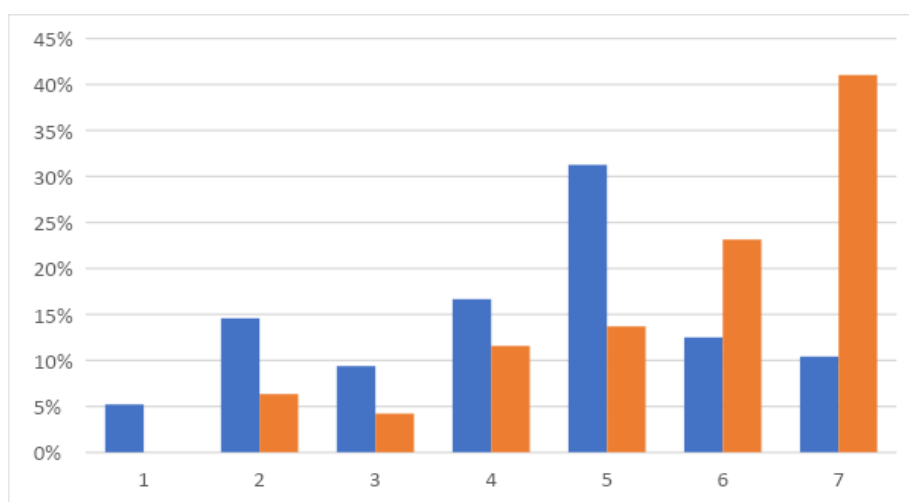
Niveau de compétence Moyenne : 5,87
 Pertinence Compétence Moyenne : 6,35

Responsabilité (capacité à répondre à des devoirs et à des engagements, à assumer ses actes et leurs conséquences personnelles, sociales et environnementales, et à se prendre en charge).



Niveau de compétence Moyenne : 6,09
 Pertinence Compétence Moyenne : 6,33

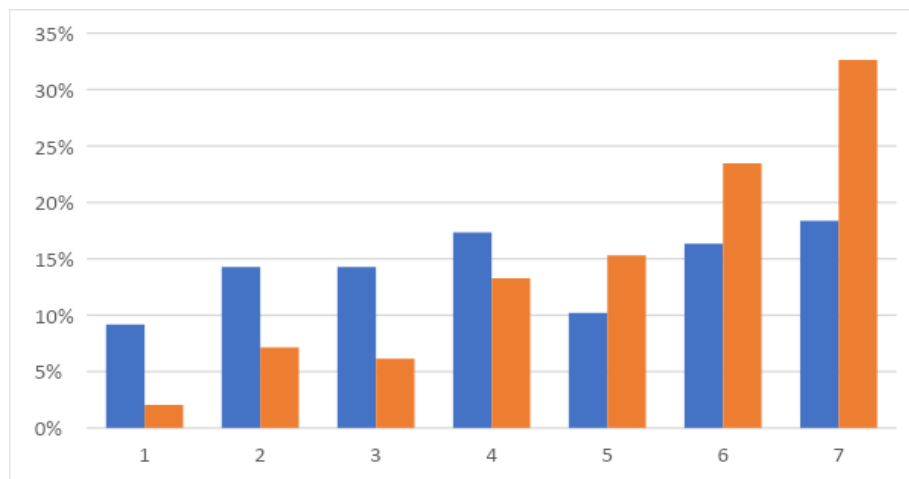
Connaissance de la sécurité des travailleurs et des lois, procédures et critères relatifs à la sécurité et à la sûreté des travailleurs



Niveau de compétence Moyenne : 4,33
 Pertinence Compétence Moyenne : 5,66

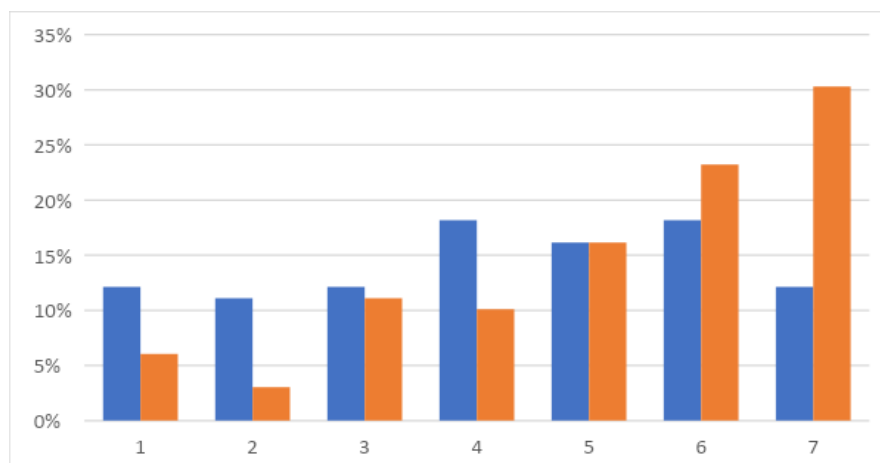
ÉVALUATION DES COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES/PERTINENCE

Connaissance de base des principes de l'agriculture (plantes, cycles de production, bases de l'agriculture, outils courants et leur utilisation...)



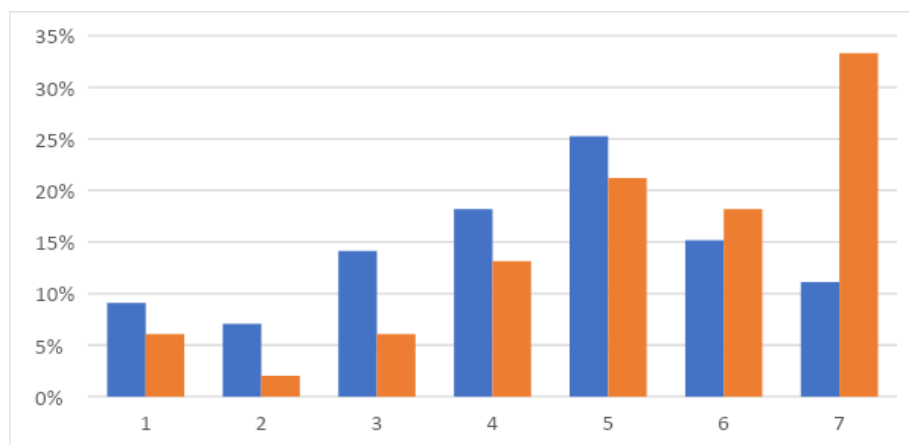
Niveau de compétence Moyenne : 4,28
Pertinence Compétence Moyenne : 5,34

Capacité à soutenir le développement de compétences en matière d'observation (pour détecter les problèmes sur le terrain, pour être capable de voir les progrès et les contraintes dans l'agriculture)



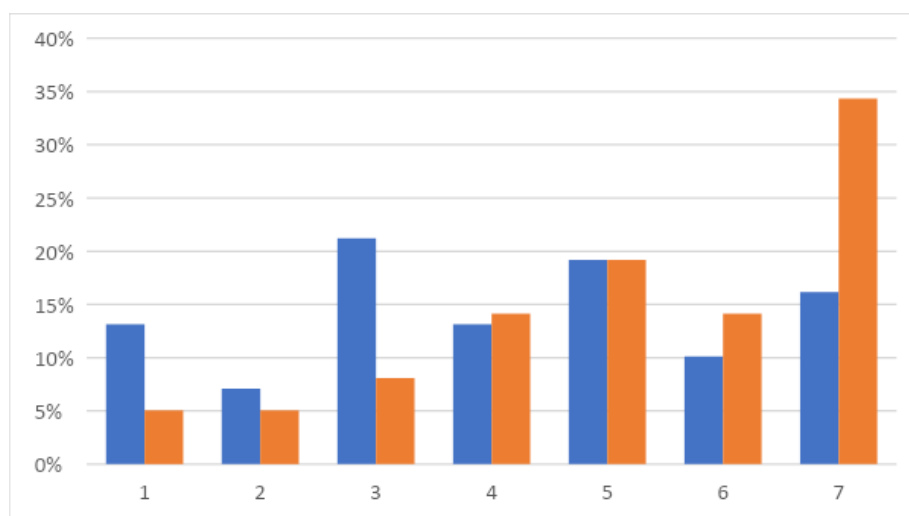
Niveau de compétence Moyenne : 4,18
Pertinence Compétence Moyenne 5,18

Connaissance des phases, des acteurs et des interactions de la chaîne agroalimentaire



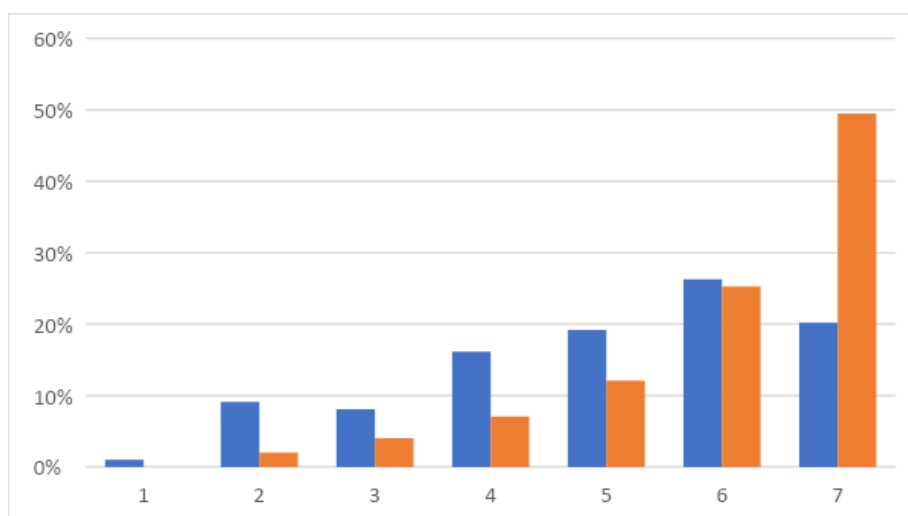
Niveau de compétence Moyenne : 4,33
 Pertinence Compétence Moyenne : 5,29

Normes relatives à la manipulation, à l'entreposage et à la conservation des denrées alimentaires.



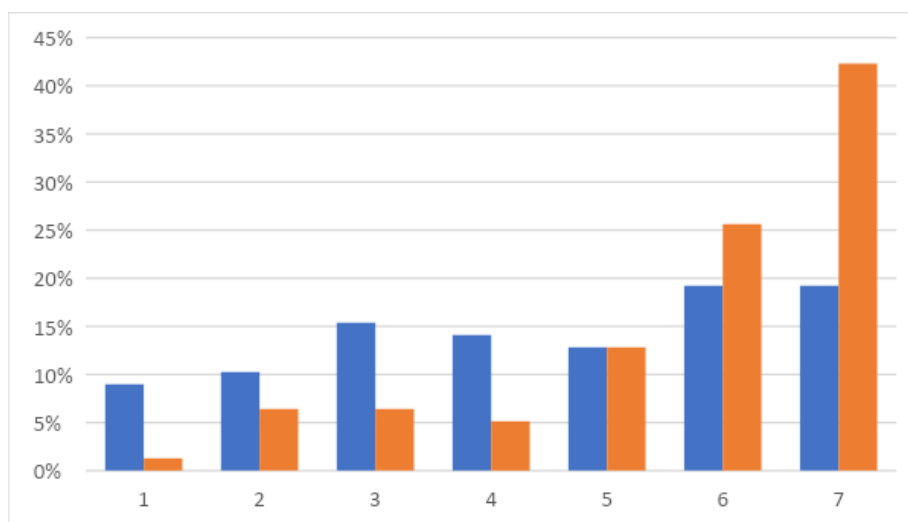
Niveau de compétence Moyenne : 4,13
 Pertinence Compétence Moyenne : 5,17

Connaissance de base de l'impact de la chaîne agroalimentaire sur le changement climatique



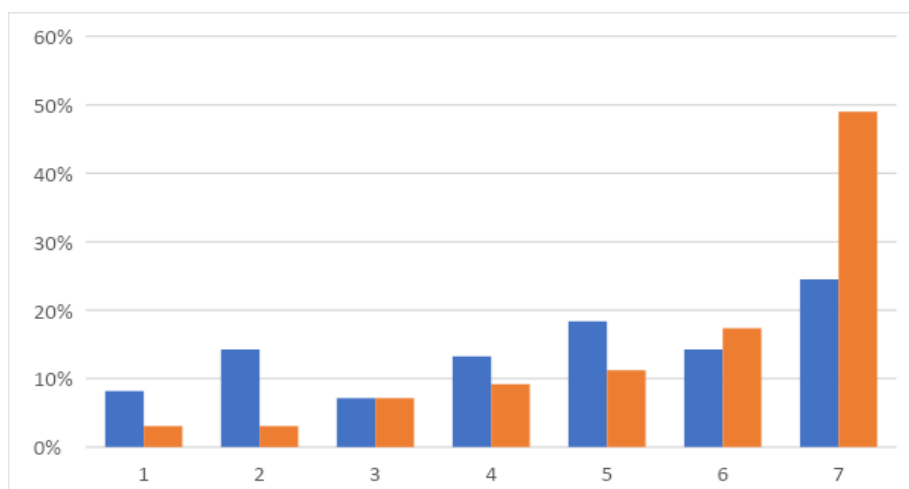
Niveau de compétence Moyenne : 5,03
 Pertinence Compétence Moyenne : 6,03

Connaissance de base des impacts des pesticides de synthèse dans l'agriculture et sur la santé, ainsi que des méthodes alternatives et de l'utilisation des traitements



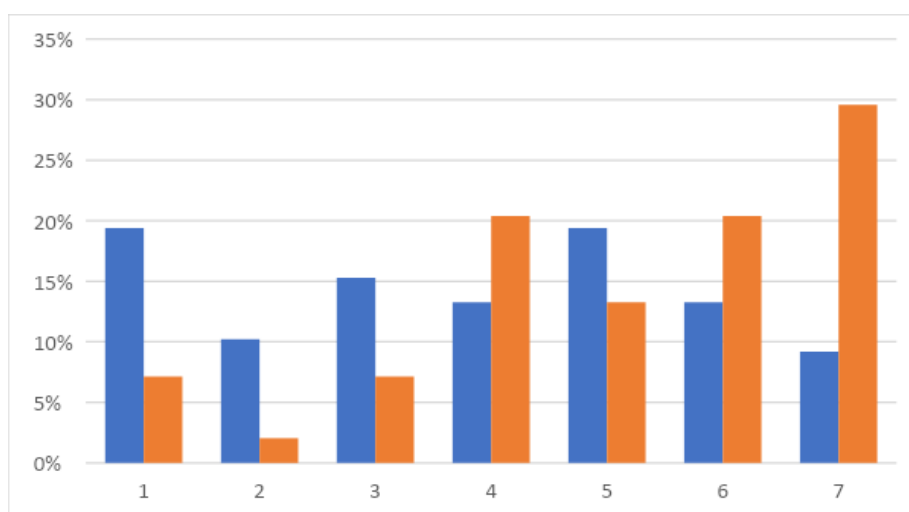
Niveau de compétence Moyenne : 4,46
 Pertinence Compétence Moyenne : 5,68

Principes de l'agriculture biologique



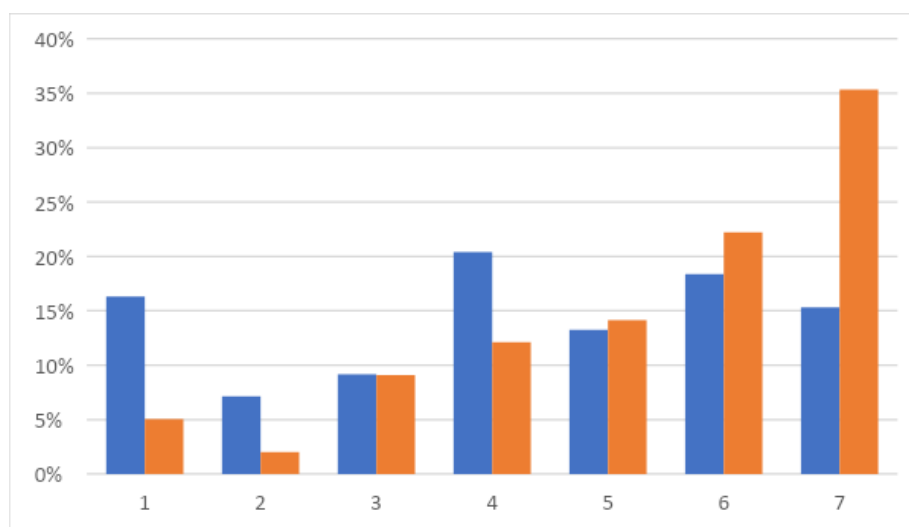
Niveau de compétence Moyenne : 4,60
Pertinence Compétence Moyenne : 5,70

Systèmes de certification de la production agricole



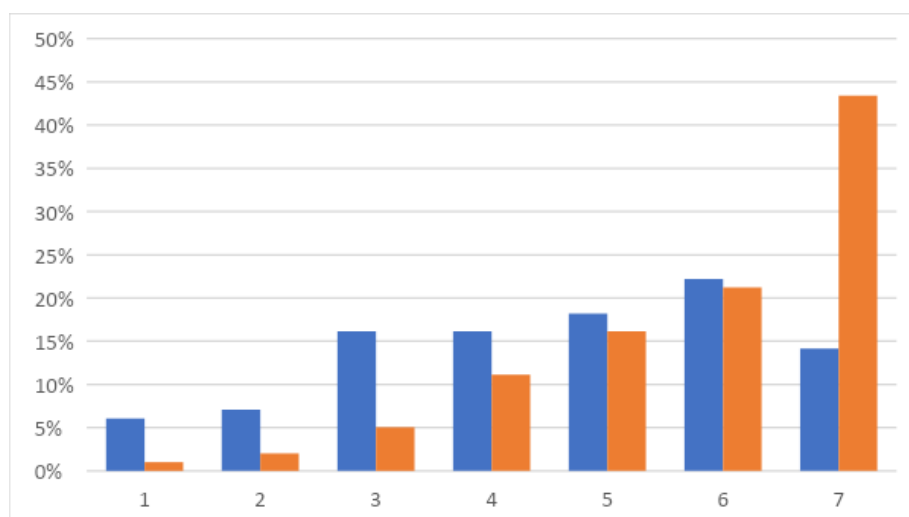
Niveau de compétence Moyenne : 3,80
Pertinence Compétence Moyenne : 5,10

Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs (AMAP, CSA, LSPA)



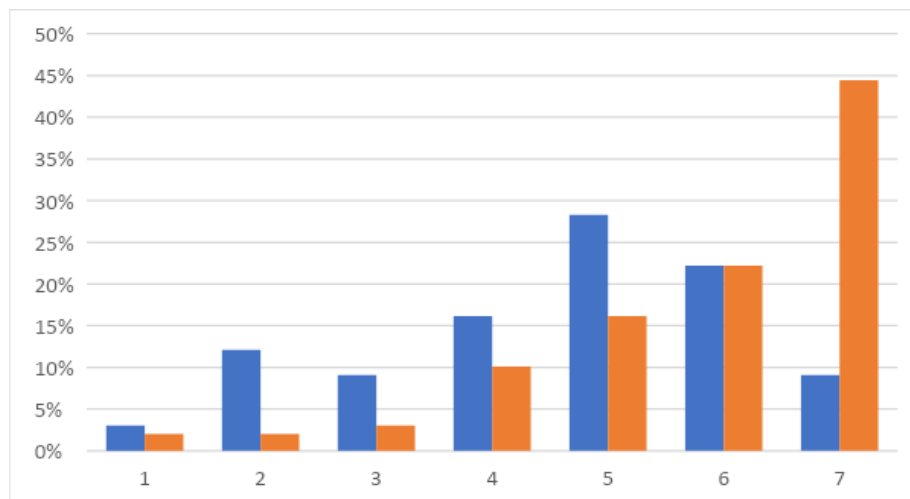
Niveau de compétence Moyenne : 4,23
Pertinence Compétence Moyenne : 5,36

Critères de sélection des producteurs répondant aux exigences de durabilité (économie sociale, agroécologie, bon traitement des animaux, etc.)



Niveau de compétence Moyenne : 4,57
Pertinence Compétence Moyenne : 5,77

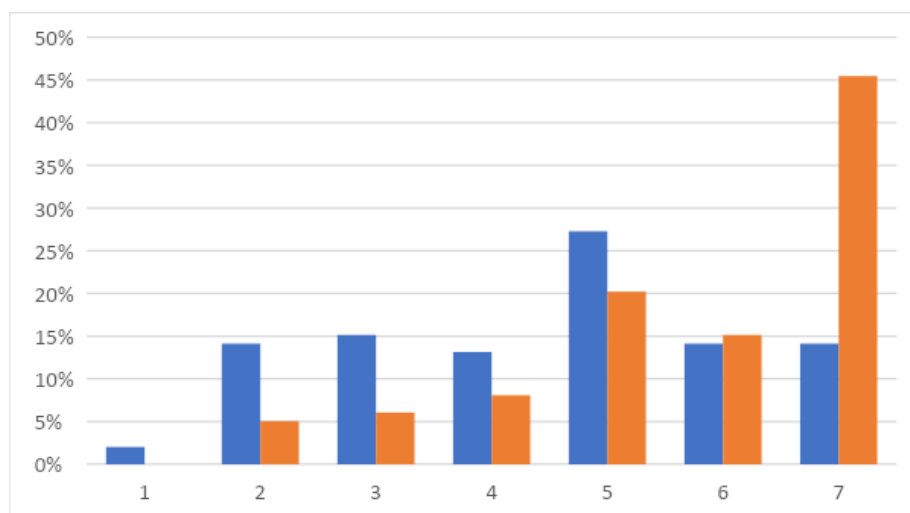
Économie circulaire : utilisation des ressources énergétiques, impact des emballages, innovation technologique



Niveau de compétence Moyenne : 4,58

Pertinence Compétence Moyenne : 5,81

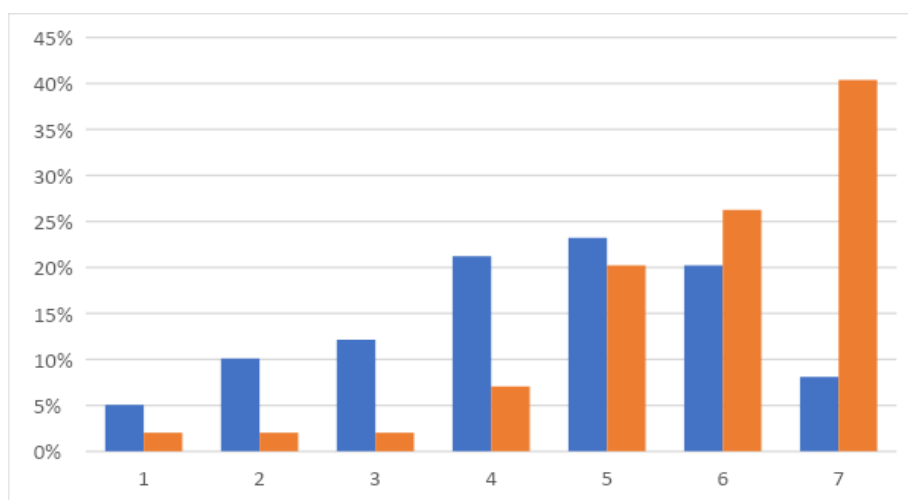
Techniques de réutilisation des aliments



Niveau de compétence Moyenne : 4,48

Pertinence Compétence Moyenne : 5,71

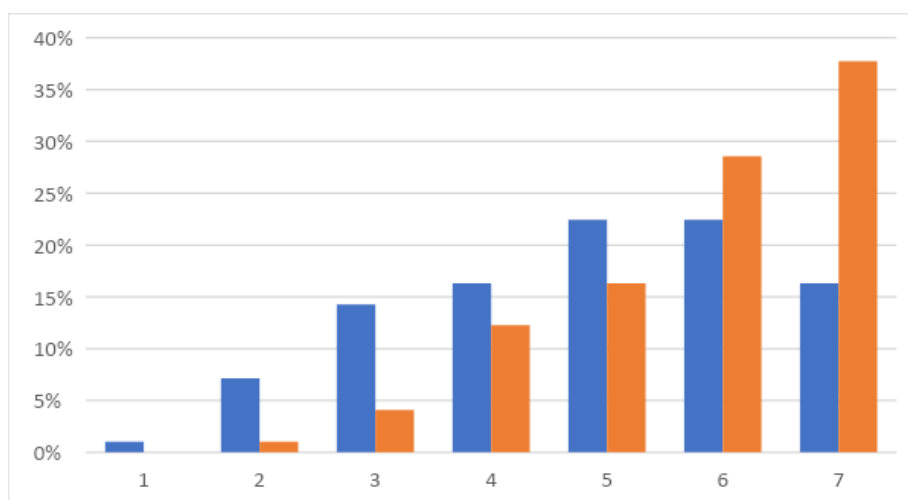
Justice sociale et droits du travail dans les initiatives agricoles/alimentaires



Niveau de compétence Moyenne : 4,40

Pertinence Compétence Moyenne : 5,82

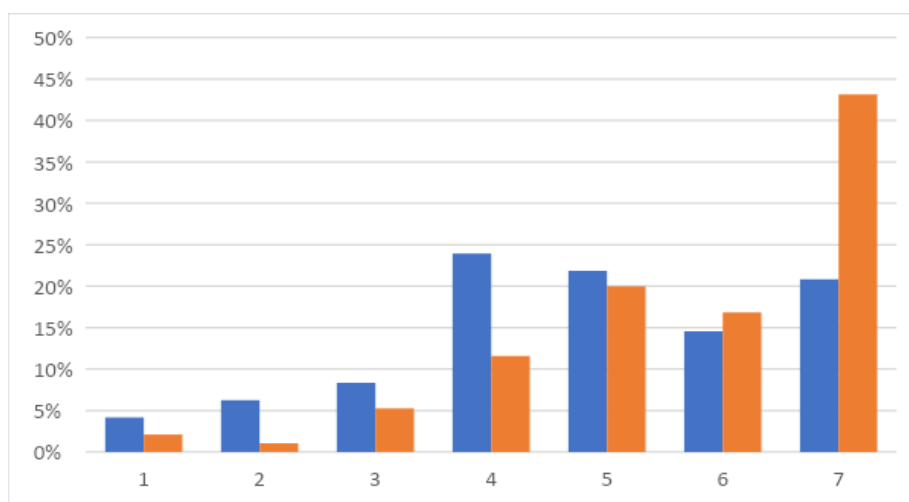
Nutrition, santé et modes de vie, caractéristiques nutritionnelles des produits agricoles/alimentaires



Niveau de compétence Moyenne : 4,85

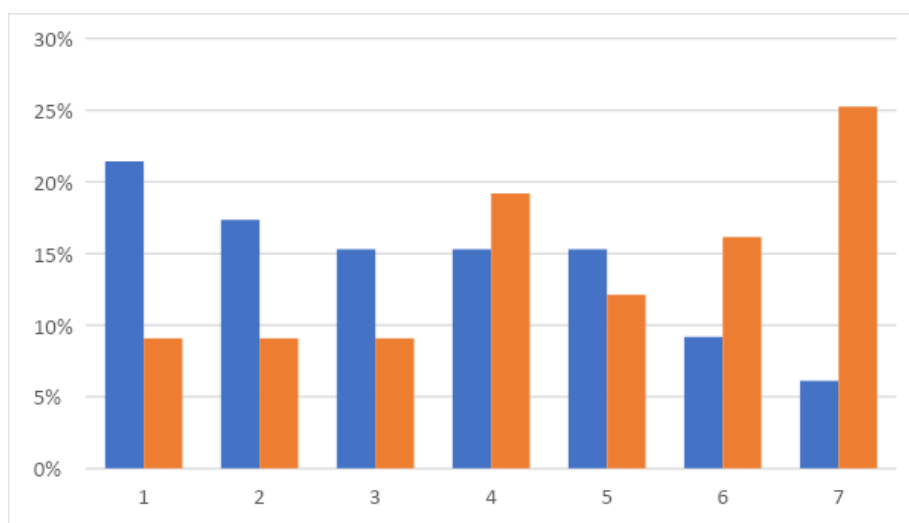
Pertinence Compétence Moyenne : 5,81

Capacité à servir le public



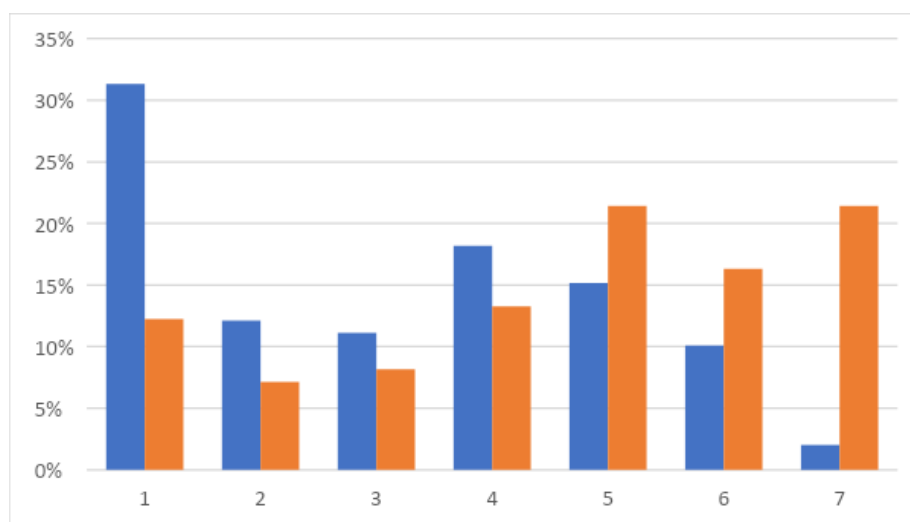
Niveau de compétence Moyenne :4,80
Pertinence Compétence Moyenne : 5,69

Coordination opérationnelle des entrepôts/centres logistiques (comptage des produits, inventaire et contrôle des stocks, classification des marchandises, placement correct en fonction de leurs caractéristiques et de leur priorité dans la distribution, manutention des charges, préparation des commandes, utilisation et entretien des réfrigérateurs).



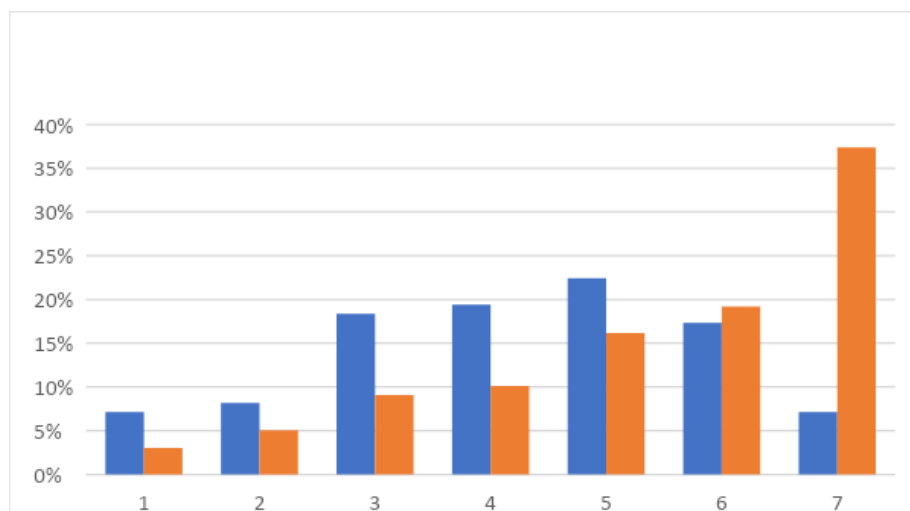
Niveau de compétence Moyenne :3,38
Pertinence Compétence Moyenne : 4,66

Gestion complète du transport du réseau de collecte des excédents.



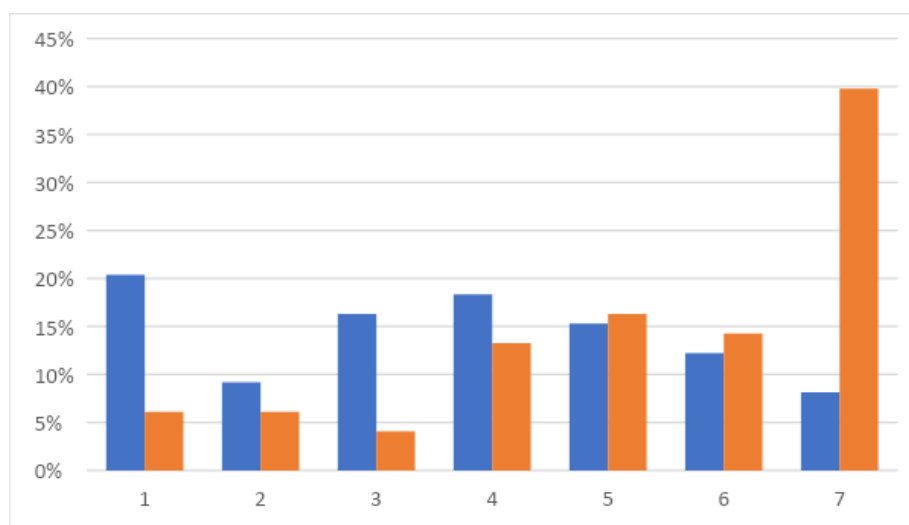
Niveau de compétence Moyenne : 3,12
Pertinence Compétence Moyenne : 4,59

Gestion du personnel



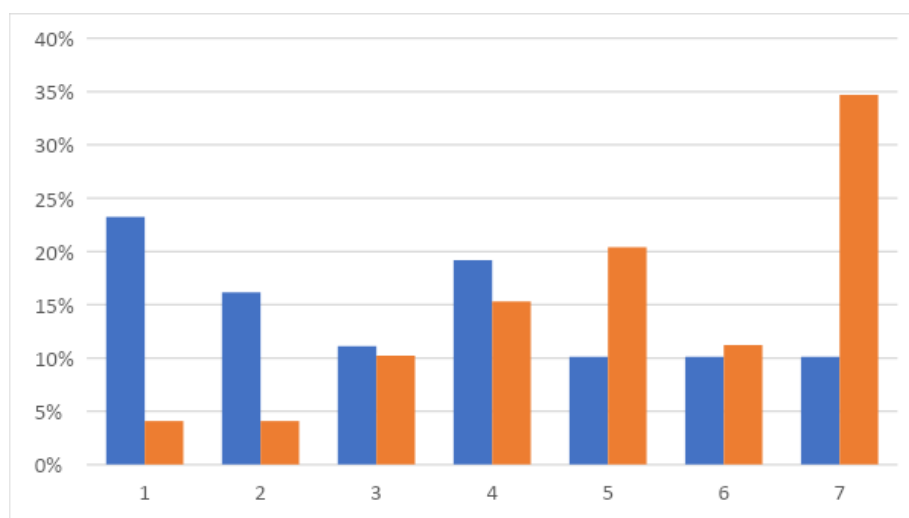
Niveau de compétence Moyenne : 4,22
Pertinence Compétence Moyenne : 5,38

Gestion des incidents



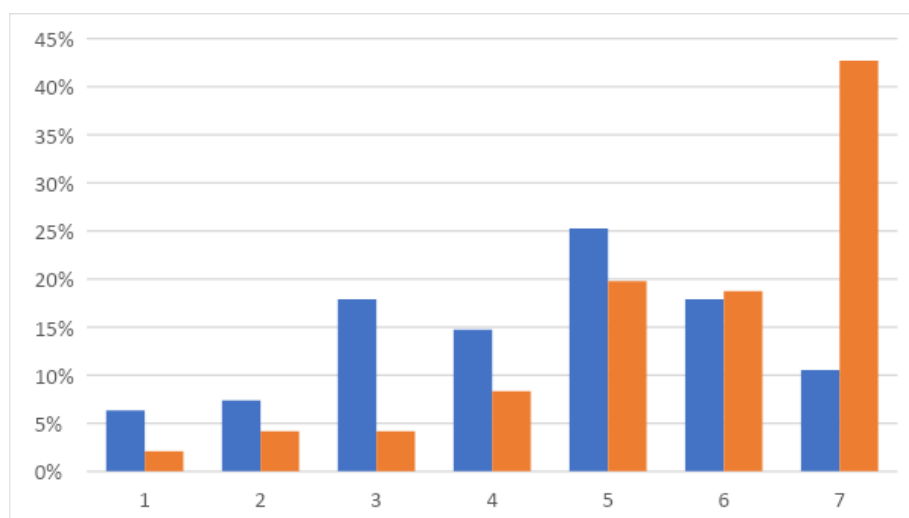
Niveau de compétence Moyenne : 3,68
Pertinence Compétence Moyenne : 5,30

Connaissance du Fonds européen d'aide aux plus démunis ou similaire



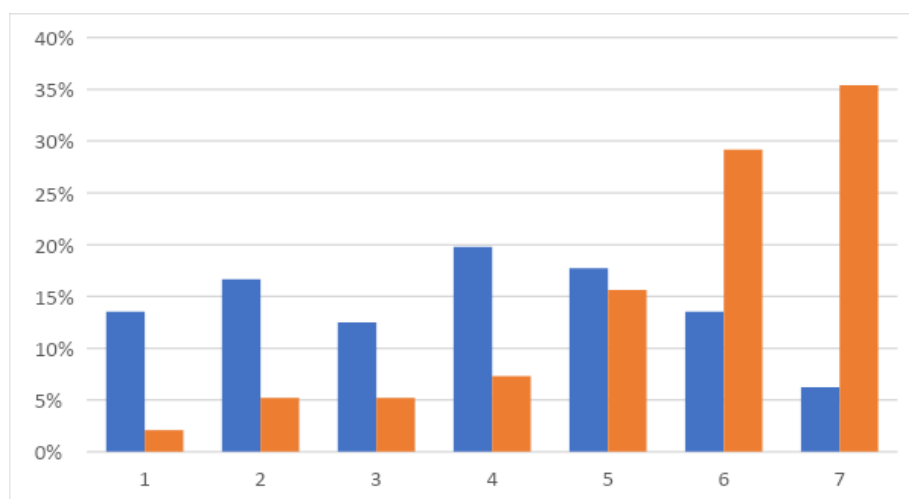
Niveau de compétence Moyenne : 3,47
Pertinence Compétence Moyenne : 5,16

Capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité des étudiants dans le travail de terrain



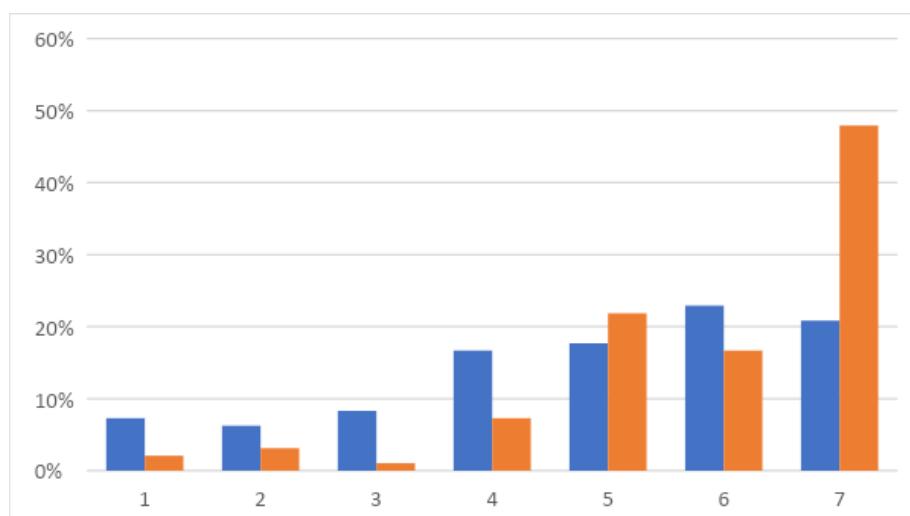
Niveau de compétence Moyenne : 4,41
 Pertinence Compétence Moyenne : 5,67

Connaissance des possibilités de formation professionnelle dans le secteur de l'agriculture et de la sécurité alimentaire (stages...)



Niveau de compétence Moyenne : 3,77
 Pertinence Compétence Moyenne : 5,58

Capacité à coordonner et à coopérer avec les organisations sociales et éducatives, en charge des étudiants d'un point de vue éducatif.



Niveau de compétence Moyenne : 4,83

Pertinence Compétence Moyenne : 5,85

Évaluation des niveaux de compétence : Une analyse de classement

Les tableaux suivants indiquent le niveau de maîtrise de chacune des compétences proposées, du plus élevé au plus bas, réparti entre les compétences générales et les compétences spécifiques.

- **COMPÉTENCES GÉNÉRALES**

Compétences	Niveau Compétence Moyenne
Responsabilité	6,09
l'approche de la sensibilité interculturelle (se réfère à la conscience qu'a une personne de sa propre culture et des autres cultures, à sa capacité à faire preuve d'empathie envers les personnes d'autres cultures et à considérer un événement ou un comportement d'un ou de plusieurs points de vue culturels).	5,90
Capacité d'écoute	5,87
Capacité d'apprentissage (capacité d'obtenir ou d'élargir les connaissances et les techniques liées à la tâche. Capture et application de nouvelles informations, de nouveaux systèmes et de nouvelles méthodes de travail)	5,84
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).	5,81
Capacité de planification et d'organisation (capacité à définir les priorités, à établir les plans d'action nécessaires pour atteindre les objectifs, à s'adapter aux budgets, à distribuer les ressources et à mettre en place des mesures de contrôle et de suivi).	5,48
Capacité à identifier les compétences : qui est le plus fort dans les activités manuelles (productives) et qui est le	5,48

plus compétent en matière de gestion, de relations avec les gens, de coordination, de planification ?	
Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage.	5,46
Assertivité (capacité à exprimer ses propres besoins ou intérêts en tenant compte de ceux des autres, sans attaquer ni éviter les conflits, et avec gentillesse et respect).	5,46
Compétences en communication interculturelle (comprendre un ensemble de capacités requises pour communiquer ou partager des informations avec des personnes issues d'autres cultures et groupes sociaux)	5,43
Capacité à gérer la dynamique de groupe (c'est-à-dire à gérer les conflits et les perturbations dans les groupes d'apprentissage).	5,19
Promotion des principes d'égalité et de féminisme dans la transversalité des actions	5,14
Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage sur le lieu de travail (celles qui recréent un environnement de travail réel)	5,11
Capacité d'encadrement (capacité à changer le comportement des autres afin d'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).	5,09
Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs	5,08
Compétences en matière de mentorat	5,03
Gestion et traitement des volontaires	5,01

Savoir comment intégrer la dimension de genre dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage	4,96
Proposer des actions de formation pour améliorer les compétences personnelles et professionnelles	4,96
Capacité à faire face à la démotivation des étudiants	4,93
Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte (celles qui combinent l'utilisation des TIC avec des pédagogies en face-à-face).	4,89
Compétences en matière d'encadrement	4,89
la connaissance des besoins du marché du travail et des canaux d'accès à l'emploi	4,64
Connaissance de la sécurité des travailleurs et des lois, procédures et critères relatifs à la sécurité et à la sûreté des travailleurs	4,33

- COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES**

Compétences	Niveau Compétence Moyenne
Connaissance de base de l'impact de la chaîne agroalimentaire sur le changement climatique	5,03
Nutrition, santé et modes de vie, caractéristiques nutritionnelles des produits agricoles/alimentaires	4,85
Capacité à coordonner et à coopérer avec les organisations sociales et éducatives, en charge des étudiants d'un point de vue éducatif.	4,83

Capacité à servir le public	4,80
Principes de l'agriculture biologique	4,60
Économie circulaire : utilisation des ressources énergétiques, impact des emballages, innovation technologique	4,58
Critères de sélection des producteurs répondant aux exigences de durabilité (économie sociale, agroécologie, bon traitement des animaux, etc.)	4,57
Techniques de réutilisation des aliments	4,48
Connaissance de base des impacts des pesticides de synthèse dans l'agriculture et sur la santé, ainsi que des méthodes alternatives et de l'utilisation des traitements	4,46
Capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité des étudiants dans le travail de terrain	4,41
Justice sociale et droits du travail dans les initiatives agricoles/alimentaires	4,40
Connaissance des phases, des acteurs et des interactions de la chaîne agroalimentaire	4,33
Connaissance de base des principes de l'agriculture (plantes, cycles de production, bases de l'agriculture, outils courants et leur utilisation...)	4,28
Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs (AMAP, CSA, LSPA)	4,23
Gestion du personnel	4,22
Capacité à soutenir le développement de compétences en matière d'observation (pour détecter les problèmes	4,18

sur le terrain, pour être capable de voir les progrès et les contraintes dans l'agriculture)	
Normes relatives à la manipulation, à l'entreposage et à la conservation des denrées alimentaires	4,13
Systèmes de certification de la production agricole	3,80
Connaissance des possibilités de formation professionnelle dans le secteur de l'agriculture et de la sécurité alimentaire (stages...)	3,77
Gestion des incidents	3,68
Connaissance du Fonds européen d'aide aux plus démunis ou similaire	3,47
Coordination opérationnelle des entrepôts/centres logistiques (comptage des produits, inventaire et contrôle des stocks, classification des marchandises, placement correct en fonction de leurs caractéristiques et de leur priorité dans la distribution, manutention des charges, préparation des commandes, utilisation et entretien des réfrigérateurs).	3,38
Gestion complète du transport du réseau de collecte des excédents.	3,12

Classement des compétences en fonction du niveau moyen de pertinence

Les tableaux suivants indiquent la pertinence de chaque compétence appliquée à la performance professionnelle des professionnels de l'EFP, de la plus élevée à la plus faible, répartie entre les compétences générales et les compétences spécifiques.

- **COMPÉTENCES GÉNÉRALES**

Compétences	Pertinence Compétence Moyenne
Capacité d'écoute	6,35
Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage.	6,33
Capacité d'apprentissage (capacité d'obtenir ou d'élargir les connaissances et les techniques liées à la tâche. Capture et application de nouvelles informations, de nouveaux systèmes et de nouvelles méthodes de travail)	6,33
Responsabilité	6,33
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).	6,31
Compétences en communication interculturelle (comprendre un ensemble de capacités requises pour communiquer ou partager des informations avec des personnes issues d'autres cultures et groupes sociaux)	6,30
Approche de la sensibilité interculturelle (se réfère à la conscience qu'a une personne de sa propre culture et des autres cultures, à sa capacité à faire preuve d'empathie à l'égard des personnes d'autres cultures et à	6,29

considérer un événement ou un comportement d'un ou de plusieurs points de vue culturels).	
Capacité de planification et d'organisation (capacité à définir les priorités, à établir les plans d'action nécessaires pour atteindre les objectifs, à s'adapter aux budgets, à distribuer les ressources et à mettre en place des mesures de contrôle et de suivi).	6,28
Assertivité (capacité à exprimer ses propres besoins ou intérêts en tenant compte de ceux des autres, sans attaquer ni éviter les conflits, et avec gentillesse et respect).	6,25
Capacité à gérer la dynamique de groupe (c'est-à-dire à gérer les conflits et les perturbations dans les groupes d'apprentissage).	6,22
Savoir comment intégrer la dimension de genre dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage	6,03
Promotion des principes d'égalité et de féminisme dans la transversalité des actions	6,02
Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs	6,01
Capacité d'encadrement (capacité à changer le comportement des autres afin d'atteindre des objectifs communs, à jouer le rôle de dirigeant d'un groupe ou d'une équipe et à susciter l'enthousiasme et l'engagement des membres de ce groupe).	6,00
Capacité à faire face à la démotivation des étudiants	5,99
Capacité à identifier les compétences : qui est le plus fort dans les activités manuelles (productives) et qui est le plus compétent en matière de gestion, de relations avec les gens, de coordination, de planification ?	5,94

Proposer des actions de formation pour améliorer les compétences personnelles et professionnelles	5,93
Connaissance des méthodologies d'apprentissage sur le lieu de travail (celles qui recréent un environnement de travail réel)	5,88
Compétences en matière de mentorat	5,82
Compétences en matière d'encadrement	5,67
Connaissance de la sécurité des travailleurs et des lois, procédures et critères relatifs à la sécurité et à la sûreté des travailleurs	5,66
Gestion et traitement des volontaires	5,57
Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte (celles qui combinent l'utilisation des TIC avec des pédagogies en face-à-face).	5,48
Connaissance des besoins du marché du travail et des canaux d'accès à l'emploi	5,42

- **COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES**

Compétences	Pertinence Compétence Moyenne
Connaissance de base de l'impact de la chaîne agroalimentaire sur le changement climatique	6,03
Capacité à coordonner et à coopérer avec les organisations sociales et éducatives, en charge des étudiants d'un point de vue éducatif.	5,85

Justice sociale et droits du travail dans les initiatives agricoles/alimentaires	5,82
Économie circulaire : utilisation des ressources énergétiques, impact des emballages, innovation technologique	5,81
Nutrition, santé et modes de vie, caractéristiques nutritionnelles des produits agricoles/alimentaires	5,81
Critères de sélection des producteurs répondant aux exigences de durabilité (économie sociale, agroécologie, bon traitement des animaux, etc.)	5,77
Techniques de réutilisation des aliments	5,71
Principes de l'agriculture biologique	5,70
Capacité à servir le public	5,69
Connaissance de base des impacts des pesticides de synthèse dans l'agriculture et sur la santé, ainsi que des méthodes alternatives et de l'utilisation des traitements	5,68
Capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité des étudiants dans le travail de terrain	5,67
Connaissance des possibilités de formation professionnelle dans le secteur de l'agriculture et de la sécurité alimentaire (stages...)	5,58
Gestion du personnel	5,38
Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs (AMAP, CSA, LSPA)	5,36
Connaissance de base des principes de l'agriculture (plantes, cycles de production, bases de l'agriculture, outils courants et leur utilisation...)	5,34

Gestion des incidents	5,30
Connaissance des phases, des acteurs et des interactions de la chaîne agroalimentaire	5,29
Capacité à soutenir le développement de compétences en matière d'observation (pour détecter les problèmes sur le terrain, pour être capable de voir les progrès et les contraintes dans l'agriculture)	5,18
Normes relatives à la manipulation, à l'entreposage et à la conservation des denrées alimentaires.	5,17
Connaissance du Fonds européen d'aide aux plus démunis ou similaire	5,16
Systèmes de certification de la production agricole	5,10
Coordination opérationnelle des entrepôts/centres logistiques (comptage des produits, inventaire et contrôle des stocks, classification des marchandises, placement correct en fonction de leurs caractéristiques et de leur priorité dans la distribution, manutention des charges, préparation des commandes, utilisation et entretien des réfrigérateurs).	4,66
Gestion complète du transport du réseau de collecte des excédents.	4,59

Lacunes détectées différence entre la pertinence accordée aux compétences et leur niveau d'évaluation

Les tableaux suivants indiquent, du plus élevé au plus bas, les écarts entre la pertinence accordée aux compétences et l'évaluation du niveau. Nous considérons que les compétences qui ont la plus grande valeur dans cette évaluation sont celles qui ont le plus besoin d'être renforcées par un programme de formation.

- **COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES**

Compétences	GAP
Connaissance de la sécurité des travailleurs et des lois, procédures et critères relatifs à la sécurité et à la sûreté des travailleurs	1,33
Savez-vous comment intégrer la dimension de genre dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage ?	1,07
Capacité à faire face à la démotivation des étudiants	1,06
Capacité à gérer la dynamique de groupe (c'est-à-dire à gérer les conflits et les perturbations dans les groupes d'apprentissage).	1,03
Proposer des actions de formation pour améliorer les compétences personnelles et professionnelles	0,97
Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs	0,93
Capacité d'encadrement (capacité à changer le comportement des autres afin d'atteindre des objectifs communs, à jouer le rôle de dirigeant d'un groupe ou d'une équipe et à susciter l'enthousiasme et l'engagement des membres de ce groupe).	0,91
Promotion des principes d'égalité et de féminisme dans la transversalité des actions	0,88

Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage	0,87
Compétences en communication interculturelle (comprendre un ensemble de capacités requises pour communiquer ou partager des informations avec des personnes issues d'autres cultures et groupes sociaux)	0,87
Capacité de planification et d'organisation (capacité à définir les priorités, à établir les plans d'action nécessaires pour atteindre les objectifs, à s'adapter aux budgets, à distribuer les ressources et à mettre en place des mesures de contrôle et de suivi).	0,80
Assertivité (capacité à exprimer ses propres besoins ou intérêts en tenant compte de ceux des autres, sans attaquer ni éviter les conflits, et avec gentillesse et respect).	0,79
Compétences en matière de mentorat	0,79
Compétences en matière d'encadrement	0,79
Connaissance des besoins du marché du travail et des canaux d'accès à l'emploi	0,79
Connaissance des méthodologies d'apprentissage sur le lieu de travail (celles qui recréent un environnement de travail réel)	0,76
Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte (celles qui combinent l'utilisation des TIC avec des pédagogies en face à face).	0,60
Gestion et traitement des volontaires	0,56
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).	0,51

Capacité d'apprentissage (capacité d'obtenir ou d'élargir les connaissances et les techniques liées à la tâche. Capture et application de nouvelles informations, de nouveaux systèmes et de nouvelles méthodes de travail)	0,49
Capacité d'écoute	0,48
Capacité à identifier les compétences : qui est le plus fort dans les activités manuelles (productives) et qui est le plus compétent en matière de gestion, de relations avec les gens, de coordination, de planification	0,46
Approche de la sensibilité interculturelle (se réfère à la conscience qu'a une personne de sa propre culture et des autres cultures, à sa capacité à faire preuve d'empathie à l'égard des personnes d'autres cultures et à considérer un événement ou un comportement d'un ou de plusieurs points de vue culturels).	0,39
Responsabilité	0,25

- **SPECIFIC COMPETENCES**

Compétences	GAP
Connaissance des possibilités de formation professionnelle dans le secteur de l'agriculture et de la sécurité alimentaire (stages...)	1,81
Connaissance du Fonds européen d'aide aux plus démunis ou similaire	1,69
Gestion des incidents	1,61
Gestion complète du transport du réseau de collecte des excédents.	1,47
Justice sociale et droits du travail dans les initiatives agricoles/alimentaires	1,41

Systèmes de certification de la production agricole	1,31
Coordination opérationnelle des entrepôts/centres logistiques (comptage des produits, inventaire et contrôle des stocks, classification des marchandises, placement correct en fonction de leurs caractéristiques et de leur priorité dans la distribution, manutention des charges, préparation des commandes, utilisation et entretien des réfrigérateurs).	1,28
Capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité des étudiants dans le travail de terrain	1,26
Économie circulaire : utilisation des ressources énergétiques, impact des emballages, innovation technologique	1,23
Techniques de réutilisation des aliments	1,22
Connaissance de base des impacts des pesticides de synthèse dans l'agriculture et sur la santé, ainsi que des méthodes alternatives et de l'utilisation des traitements	1,22
Critères de sélection des producteurs répondant aux exigences de durabilité (économie sociale, agroécologie, bon traitement des animaux, etc.)	1,20
Gestion du personnel	1,16
Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs (AMAP, CSA, LSPA)	1,13
Principes de l'agriculture biologique	1,10
Connaissance de base des principes de l'agriculture (plantes, cycles de production, bases de l'agriculture, outils courants et leur utilisation...)	1,06
Normes relatives à la manipulation, à l'entreposage et à la conservation des denrées alimentaires.	1,04

Capacité à coordonner et à coopérer avec les organisations sociales et éducatives, en charge des étudiants d'un point de vue éducatif.	1,02
Connaissance de base de l'impact de la chaîne agroalimentaire sur le changement climatique	1,00
Capacité à soutenir le développement de compétences en matière d'observation (pour détecter les problèmes sur le terrain, pour être capable de voir les progrès et les contraintes dans l'agriculture)	1,00
Connaissance des phases, des acteurs et des interactions de la chaîne agroalimentaire	0,96
Nutrition, santé et modes de vie, caractéristiques nutritionnelles des produits agricoles/alimentaires	0,96
Capacité à servir le public	0,89

Analyse des questions ouvertes

Enfin, par le biais de questions ouvertes, les questionnaires demandaient également aux personnes interrogées de.. :

- Identifier les besoins en formation des professionnels de l'EFP pour améliorer leurs performances professionnelles dans le domaine de l'inclusion sociale des groupes vulnérables dans les secteurs de l'agriculture et de la sécurité alimentaire.
- Identifier les principaux obstacles ou défis rencontrés pour atteindre ce groupe cible.

• BESOINS DE FORMATION

Sur la base des réponses obtenues, voici les besoins de formation les plus récurrents mentionnés par les formateurs professionnels et les acteurs clés de l'agriculture sociale et des initiatives de sécurité alimentaire :

- Résolution des conflits et médiation - 4 fois
- Gestion d'équipe - 3 fois
- Connaissance du système agricole - 2 fois
- Formation sur la législation dans la chaîne agroalimentaire - 2 fois
- Économie sociale et solidaire - 2 fois
- Gestion de projet - 2 fois
- Questions de genre et inclusion de la diversité - 2 fois
- Principes de l'hortothérapie - 2 fois
- Formation technique sur les méthodes agricoles - 2 fois
- Mise en réseau, capitalisation et partage des connaissances - 2 fois
- Communication avec les personnes vulnérables - 1 fois
- Formation à l'agriculture allégée - 1 fois
- Approche intersectionnelle de la formation - 1 fois
- Compétences en matière de mentorat et de coaching - 1 fois
- Capacité de planification et d'organisation - 1 fois
- Dynamique de groupe et création d'une communauté - 1 fois
- Compétences en matière de facilitation tenant compte des traumatismes - 1 fois
- Sensibilisation et inclusion de différents groupes - 1 fois
- Le L'encadrement connectif et l'art de l'accueil - 1 fois
- Établir son autorité en tant que formateur - 1 fois
- Approches durables et connaissance de la législation - 1 fois
- Agriculture 4.0 - 1 fois

- Création de réseaux - 1 fois
- Connaissances et pratiques concrètes en matière d'agriculture durable - 1 fois
- Activités sur le terrain et formations axées sur l'agriculture et la sécurité alimentaire - 1 fois
- Agriculture sociale - 1 fois
- Possibilités de financement existantes - 1 fois
- Utilisation des nouvelles technologies dans le secteur agricole - 1 fois

Ces réponses ont ensuite été classées en domaines thématiques et ont contribué à déterminer les domaines clés de la formation (voir chapitre 3)

• PRINCIPAUX DÉFIS

Sur la base des réponses obtenues, voici les obstacles ou défis récurrents identifiés par les formateurs et les acteurs clés, regroupés par thème principal, et les solutions proposées.

DÉFIS	SOLUTIONS
1. Engagement et rétention :	
• Engager et retenir les bénéficiaires dans les programmes de formation. • Faible motivation et taux d'abandon. • Difficultés de coexistence entre les différents groupes/collectifs participant au projet. • Manque d'attractivité du secteur agricole pour les stagiaires - Manque de canaux adéquats (virtuels et/ou physiques) par lesquels les opportunités de formation pour les stagiaires des groupes vulnérables peuvent être promues/annoncées	• Promouvoir des réunions de sensibilisation avec les entreprises locales afin de comprendre l'environnement de travail et toutes ses facettes et d'améliorer l'expérience d'apprentissage des formations. • Chercher à aligner les objectifs du programme de formation sur les objectifs personnels. • Fournir des leçons adaptées aux différents niveaux de préparation. • Créez chez les stagiaires une conscience tournée vers l'avenir plutôt que vers le présent. Parfois, ils peuvent

être attirés par des activités lucratives rapides et faciles qui sont moins structurées. Il est donc important d'insister sur le fait que ces expériences sont précieuses pour leurs perspectives d'avenir.

- Il est nécessaire d'assurer une collaboration avec des entreprises qui sont toujours éthiques et attentives, car des précautions appropriées sont nécessaires pour offrir aux stagiaires un environnement d'apprentissage qui est fiable et perçu comme sûr.
- Le mentorat sur le lieu de travail et un tutorat efficace sont des éléments essentiels.
- Entretiens initiaux complets et individuels menés conjointement par une équipe pluridisciplinaire.
- Une formation qui comprend une indemnité, une formation qui a un résultat tangible pour les stagiaires.
- Des réseaux locaux plus nombreux et plus solides.
- De meilleurs canaux de communication.
- Coopération avec les écoles, les autorités publiques et les confédérations/coopératives agricoles pour faire connaître les possibilités d'enseignement et de formation professionnels agricoles et les carrières futures.

2. Communication et barrières culturelles :	
• Difficultés linguistiques. • Compétences en matière de communication et de résolution des incidents.	• Améliorer la capacité des formateurs à surmonter les barrières culturelles des étudiants. • Des formateurs capables de communiquer efficacement avec les gens et d'utiliser le langage approprié. • Il est essentiel de créer davantage d'espace de travail pour l'expérimentation et la pratique. Dans ce domaine agricole et social, l'apprentissage se fait principalement par l'expérience pratique. • Fournir des informations appropriées, améliorer la communication et déployer beaucoup d'efforts • Par l'éducation et la formation, l'utilisation de la technologie et l'innovation • Soutien linguistique
3. Accès et compétences techniques :	
• Difficultés liées à l'utilisation des plateformes informatiques et/ou à l'accès au Wi-Fi. • Accès à Internet, compétences en matière d'apprentissage en ligne. • Faible accès aux ordinateurs ou aux tablettes.	• Avec plus de formation et de compétences en matière de communication • Subventions pour l'accès à l'internet/aux ordinateurs • Apprentissage flexible afin de s'adapter à l'emploi du temps, référence au financement qui peut permettre l'accès aux technologies numériques

4. Défis juridiques et administratifs	
• Défis liés aux permis de séjour : inadéquation avec la formation et l'intégration professionnelle. • Méfiance des personnes concernées par le service/projet à l'égard des institutions publiques ou des organismes de gestion.	• Influence politique, actions de plaidoyer • Création d'alliances avec les organisations d'accueil, les centres de réception et d'autres organisations qui fournissent des services aux bénéficiaires
5. Soutien global :	
• Fournir un soutien qui tienne compte de la sphère sociale et professionnelle globale des individus, en garantissant l'autonomisation et le développement personnel au-delà des seuls aspects professionnels. • Surmonter la stigmatisation des vulnérabilités. • Surmonter la méfiance et gagner la confiance des personnes les plus vulnérables.	• Accéder à davantage d'aides qui tiennent compte de l'impact social et environnemental, et pas seulement de l'impact productif. • Projets intégrés et coordination entre les services. • Dialogue actif avec les différents acteurs impliqués, tels que les centres anti-violence, les ONG contre l'exploitation et pour les droits des travailleurs, les syndicats, les institutions, ainsi que les centres sociaux et les groupes de citoyens spontanés. • Il est important de ne pas faire de promesses vides et d'apporter des éléments concrets. • Renforcer les compétences transversales qui peuvent être utiles dans le domaine considéré

	• Travailler avec la communauté
6. Durabilité et ressources :	
• Construire des projets qui garantissent l'autonomie des utilisateurs et la durabilité. • Limites des ressources, y compris le financement. • Dépendance à l'égard d'un système de dons/excédents qui restreint la liberté réelle des personnes de choisir ce dont elles ont besoin ou ce qu'elles préfèrent.	• Un changement dans les récits sociaux et gouvernementaux est nécessaire pour que le secteur agroalimentaire soit perçu comme un secteur d'avenir. • Grâce à la formation, à la promotion de nos initiatives auprès des administrations publiques et à des investissements financiers plus importants pour soutenir les petits projets agro-écologiques.
7. Valeur et pertinence éducatives :	
• Aider les bénéficiaires à comprendre la valeur éducative des expériences de formation au-delà des opportunités d'emploi. • Faire comprendre aux bénéficiaires le lien entre la formation et les grands défis mondiaux tels que le changement climatique. • Simplification du contenu de la formation et garantie de sa pertinence et de son intérêt. • Continuité de la formation	• Organiser des leçons à l'aide de diapositives, de vidéos et d'images. • Organiser des visites éducatives en plein air qui soient à la fois instructives et agréables. • Utiliser des logiciels qui intègrent des jeux (tels que des mots croisés et des jeux interactifs) pour renforcer les concepts et les connaissances. • Mettre l'accent sur la nature interdisciplinaire de certains sujets. • Mettre en œuvre des plans de formation en plusieurs étapes et sur plusieurs années.

- Développer des projets dans lesquels la méthodologie "tu a tu" ou "d'agriculteur à agriculteur" est utilisée pour avoir un impact et promouvoir l'autonomisation.
- Dans certains cas, les stagiaires qui participent aux formations sur l'accès à l'alimentation sont des agriculteurs. Il est nécessaire d'aider les agriculteurs à travailler avec les acteurs sociaux pour atteindre les personnes vulnérables, et de renforcer leur capacité à accueillir et accompagner les stagiaires dans leurs exploitations.
- Bonne collaboration avec les partenaires locaux (centres sociaux, etc.) et préparation à l'avance. Accepter le retour d'information et adapter les formations au fur et à mesure.
- Échanges avec d'autres formateurs et d'autres professionnels.
- la recherche dans tous les domaines de l'information.
- les activités de formation pour les professionnels peuvent nous aider à approfondir nos connaissances sur le sujet et sur la manière de les traduire pour les différents groupes avec lesquels nous travaillons
- La formation des groupes vulnérables est indissociable de l'expérience directe, qui doit être réalisée autant que possible dans des contextes diversifiés. Des contextes

	capables de mettre à disposition l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement afin de préparer des expériences de formation approfondies
8. Contexte social et économique :	
• Précarité du marché du travail en termes de salaire et de conciliation. • Manque de sensibilisation au droit à l'alimentation et à l'importance d'inclure les personnes vulnérables dans les circuits alimentaires normalisés. • Travailler avec des personnes désemparées et maintenir la motivation. • Difficulté à trouver un emploi après la formation.	• Sensibilisation et autonomisation des personnes vulnérables • Il serait nécessaire de renforcer les liens entre les entités sociales et éducatives. • Créer de meilleurs liens avec les employeurs locaux. Mieux connaître le réseau et établir des partenariats • évaluer les besoins et adapter la formation

2.6. "Nourrir la réflexion" : Réunion européenne de partage de connaissances et d'expériences

Les 11 et 12 juillet 2023, la rencontre européenne "Food For Thought" s'est tenue à Milan, dans le cadre du projet européen Food Security HUB. Elle a permis aux organisations partenaires d'échanger des idées entre elles et avec des experts dans le domaine de l'alimentation et de l'agriculture sur les besoins de formation des personnes travaillant dans ces domaines, la sensibilisation sociale, l'accès au financement, ou encore la reconnaissance de la sécurité alimentaire par les gouvernements locaux, les parties prenantes et les agendas des réseaux, entre autres sujets.

Les participants ont été répartis en trois itinéraires, au cours desquels différents défis ont été relevés.

- Besoins et méthodes de formation dans les projets de sécurité/souveraineté alimentaire
- Comment renforcer nos initiatives en matière de sécurité et de souveraineté alimentaires ?
- Comment faire avancer un nouveau programme de sécurité alimentaire dans nos villes et en Europe ?

Le premier itinéraire s'est concentré sur la validation du cadre de compétences et la construction de parcours d'apprentissage possibles pour l'EFP. Les délégués des associations partenaires du projet et les bonnes pratiques identifiées ont discuté des obstacles ou des défis récurrents identifiés par les formateurs et les acteurs clés qui ont répondu aux questionnaires, et des solutions qu'ils ont proposées.

La discussion a porté sur certaines questions clés qui ont émergé de la systématisation des questionnaires :

- Comment assurer la durabilité et la continuité des cours de formation ?
- Comment apporter un soutien intégral, qui ne se limite pas à la sphère professionnelle ?
- Comment surmonter les difficultés d'accès (technologie, internet, langue) et les limitations des ressources ?
- Comment communiquer l'importance et la valeur du cours de formation aux bénéficiaires et rendre le contenu facilement compréhensible et pertinent ?

- Comment identifier, impliquer les bénéficiaires et s'assurer qu'ils terminent le parcours de formation ?
- Comment surmonter la stigmatisation et gagner la confiance des participants ?

Une discussion approfondie a eu lieu sur les bénéficiaires de la formation et sur la signification de la vulnérabilité ou de l'état de vulnérabilité. Le groupe a abordé les questions liées à la stigmatisation des bénéficiaires, ainsi que les stratégies visant à instaurer la confiance entre les participants à la formation. En outre, la durabilité du programme de formation est apparue comme un point crucial, soulignant la nécessité de veiller à ce que les bénéficiaires achèvent avec succès leur parcours de formation.

3) L'IDENTIFICATION DES DOMAINES CLÉS DE L'APPRENTISSAGE

Suite à l'analyse participative du cadre de compétences et à l'échange d'expériences entre les partenaires du projet, le consortium a défini les domaines d'apprentissage pour la construction du programme intersectoriel de formation professionnelle en sécurité alimentaire, destiné aux professionnels de la formation professionnelle, aux institutions, aux universités, aux ONG, à l'administration publique et aux entreprises de l'économie sociale qui s'intéressent ou travaillent déjà sur des initiatives locales de sécurité alimentaire et aux personnes en danger d'exclusion sociale.

Le programme contiendra les modules suivants :

- Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires ;
- Gestion d'équipe inclusive ;
- Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle ;
- Sensibilisation et activation de la communauté
- Solutions pour l'économie circulaire,
- Entrepreneuriat,
- Module de formation sur les systèmes alimentaires durables,
- Module de formation à l'agriculture durable

4) RAPPORT SUR LES ITINÉRAIRES DES EMPLOIS VERTS

4.1 INTRODUCTION

Le projet de centre de sécurité alimentaire de l'UE vise à accroître les capacités des prestataires d'enseignement et de formation professionnels (EFP) intersectoriels, afin de leur permettre de dispenser des formations de haute qualité dans le domaine de la sécurité alimentaire et de l'agriculture durable. L'objectif principal est d'assurer l'inclusion sociale et professionnelle des groupes vulnérables. L'élément central de cette proposition est le renforcement des capacités destiné à aider les établissements d'EFP, les organisations de la société civile (OSC), l'administration publique, le monde universitaire et les entreprises sociales à favoriser le développement socio-économique au niveau de l'UE. Cet objectif doit être atteint par la création d'emplois verts, facilitée par des efforts de collaboration, la capitalisation des meilleures pratiques et l'échange de connaissances entre le consortium et les principales parties prenantes. La création d'emplois verts fait référence à l'innovation en matière d'emploi qui intègre des pratiques respectueuses de l'environnement, promouvant des approches durables et écologiquement responsables dans le domaine de la sécurité alimentaire et de l'agriculture durable.

Les organisations du Consortium HUB sur la sécurité alimentaire de l'UE possèdent une vaste expérience dans différents domaines, chacune d'entre elles s'attaquant activement aux principales questions abordées par ce projet dans leurs contextes locaux respectifs. Ces questions, finalement reconnues comme des défis et des préoccupations paneuropéennes, comprennent le besoin urgent d'une transition vers des systèmes alimentaires plus équitables et durables, capables de garantir l'accès à une alimentation saine pour l'ensemble de la population.

Au cours de la première phase du projet EU Food Security HUB, les organisations du consortium ont collaboré pour identifier de nouveaux profils professionnels dans le secteur de la sécurité alimentaire et de

l'agriculture, en s'inspirant directement de leurs expériences et de leur expertise. Afin de faciliter l'échange de connaissances au niveau européen et de promouvoir l'apprentissage par les pairs, des lignes directrices ont été méticuleusement élaborées pour identifier les meilleures pratiques, en s'inspirant des approches testées par les organisations du consortium dans le domaine de la sécurité alimentaire. Conformément aux lignes directrices établies, les partenaires du consortium ont réussi à identifier 21 meilleures pratiques. Il s'agit principalement d'initiatives dont les partenaires ont une connaissance de première main et avec lesquelles ils ont collaboré ou se sont engagés dans un passé récent. La compilation des initiatives identifiées, classées par partenaire, est disponible au chapitre 2.3 du cadre de compétences. En outre, une description détaillée des meilleures pratiques identifiées est fournie à l'annexe 2. Pour déterminer les nouveaux profils professionnels dans les secteurs de la sécurité alimentaire et de l'agriculture, l'analyse s'est concentrée sur les détails du personnel employé dans ces initiatives, tels que les profils du personnel, la formation, les années d'expérience, les tâches spécifiques effectuées, et si leurs rôles étaient rémunérés ou volontaires, entre autres facteurs.

Pour l'élaboration du présent rapport sur les itinéraires des emplois verts, l'étape initiale a consisté à identifier les macro-domaines de travail dans lesquels le personnel est employé. Ces macro-domaines sont communs à toutes les initiatives identifiées. Ces macro-domaines sont les suivants

- Gestion générale des projets et des ressources
- Communication, sensibilisation Espace
- Zone de production agricole et de collecte des excédents
- Domaine de la transformation
- Zone de stockage, de logistique et de distribution
- Domaine de l'éducation

Par la suite, le processus a impliqué l'identification et la catégorisation des profils professionnels les plus fréquents au sein de chaque macro-domaine. Les tâches et les activités associées à ces profils ont été extraites du contexte spécifique de chaque pratique, ce qui a permis d'obtenir une description complète et universellement applicable au secteur de la sécurité alimentaire et de l'agriculture.

Le rapport suivant sur les itinéraires des emplois verts offre une vue d'ensemble complète, détaillant les responsabilités quotidiennes de chaque profil d'emploi vert, ainsi qu'un itinéraire de formation personnalisé visant à améliorer les performances professionnelles au sein du secteur vert des écosystèmes de sécurité alimentaire. L'itinéraire de formation proposé consiste en une sélection de modules disponibles dans le programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire, qui est basé sur les compétences clés générales et spécifiques identifiées dans le présent rapport sur le cadre de compétences.

4.2 Emplois verts : Principaux domaines et carrières

Les emplois verts sélectionnés ci-dessous s'inscrivent dans le cadre d'initiatives liées à la sécurité et à la souveraineté alimentaires.

Gestion générale des projets et des ressources	
• Coordinateur/trice ou gestionnaire de projet	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
Les responsabilités d'un/e coordinateur/trice ou d'un/e gestionnaire de projet englobent la coordination et la gestion générale du projet, garantissant sa mise en œuvre efficace. Ce rôle implique la gestion des ressources matérielles du projet et s'étend à la représentation publique du projet, ce qui nécessite une approche globale et stratégique pour superviser les différentes facettes d'une exécution réussie.	1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires 2. Gestion d'équipe inclusive 3. Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle 4. Sensibilisation et activation de la communauté 5. Solutions pour l'économie circulaire 6. Entrepreneuriat 7. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables 8. Module de formation à l'agriculture durable.
• Gestionnaire de l'administration et de la comptabilité	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire

Le/la gestionnaire de l'administration et de la comptabilité s'occupe des domaines administratifs. Ce rôle implique le suivi économique du projet.	1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires 2. Gestion d'équipe inclusive.
• Volontaire/e ou Responsable des ressources humaines/Opérateur/trice social/e	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
Cette figure comprend diverses tâches qui dépendent de la structure des ressources humaines de l'entité et des profils qui y travaillent et/ou s'y portent volontaires Le/la responsable des ressources humaines s'occupe de la gestion des ressources humaines, en particulier des professionnels, des plans de travail, des bénévoles et du personnel de projet Dans le cas de groupes de personnel vulnérables, cette personne acquiert certaines responsabilités et compétences d'opérateur social, en gérant le groupe vulnérable afin d'aider à maintenir un environnement de travail et de volontariat inclusif et sûr Les tâches consistent également à mettre en œuvre des projets dans la région, orientés vers l'autonomisation de l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de vulnérabilité.	1. Gestion d'équipe inclusive 2. Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle 3. Entrepreneuriat.

Communication, sensibilisation Espace	
• Responsable de la communication	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
Le/la responsable de la communication coordonne les actions de sensibilisation et est chargé d'impliquer les communautés locales et la participation des citoyens Il/elle est responsable de l'image et de la position de l'entité auprès du public et de la communauté. Le/la responsable de la communication est avant tout un/e créateur/trice de contenu. Ses tâches sont les suivantes : lignes graphiques et de communication de l'organisation, lignes de contenu pour les différents canaux de communication, conception et production de matériel audiovisuel à des fins d'information et d'entreprise, campagnes de plaidoyer politique et pour les réseaux sociaux.	1. Sensibilisation et activation de la communauté 2. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables 3. Gestion d'équipe inclusive.
Zone de production agricole et de collecte des excédents	
• Coordinateur/trice de la zone de production	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire

Le/la coordinateur/trice de la zone de production gère la zone de production agricole : il s'agit parfois d'un/e agronome expérimenté, d'un/e spécialiste agricole ou d'un/e expert/e en pratiques agro-écologiques. Ce profil ne travaille pas seul ; ses tâches consistent à gérer et à coordonner les ressources humaines agricoles et les travailleurs de la production.	1. Module de formation à l'agriculture durable 2. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables 3. Solutions pour l'économie circulaire 4. Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle 5. Gestion d'équipe inclusive 6. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires 7. Entrepreneuriat.
• Agriculteur/trice aide-agriculteur/trice	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
L'agriculteur/trice et l'aide-agriculteur/trice constituent l'équipe opérationnelle de production agricole. Ils ont des rôles et des tâches agricoles pour mettre en œuvre la production de matières premières.	1. Module de formation à l'agriculture durable 2. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables 3. Solutions pour l'économie circulaire 4. Entrepreneuriat 5. Gestion d'équipe inclusive.
• Coordinateur/trice de la zone de collecte des excédents	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire

Le/la coordinateur/trice de la zone de collecte des excédents est responsable des excédents. Il/elle est responsable des relations avec les agriculteurs, l'industrie agroalimentaire et d'autres organisations, telles que les établissements d'enseignement. Ses tâches consistent à rechercher des producteurs collaborateurs et à gérer les excédents provenant des fournisseurs.	1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires 2. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables 3. Module de formation à l'agriculture durable 4. Solutions pour l'économie circulaire 5. Gestion d'équipe inclusive.
• Technicien/ne de soutien et de logistique dans la zone de collecte des excédents	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
Le/la technicien/ne de logistique est chargé des tâches logistiques dans le cadre de la gestion des excédents. Il/elle apporte son soutien à la gestion logistique de la zone de collecte des excédents.	1. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables 2. Module de formation à l'agriculture durable 3. Solutions pour l'économie circulaire.
Domaine de la transformation	
• Coordinateur/trice de l'espace cuisine et transformation	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
Le/la coordinateur/trice de l'espace cuisine est chargé de la cuisine, de la production de denrées alimentaires	1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires

et de la gestion de la restauration avec des personnes en situation de précarité. Certaines entités se concentrent sur l'espace cuisine et d'autres sur l'espace transformation. Le/la coordinateur/trice de l'espace transformation gère la transformation des excédents et des matières premières en produits finis.	2. Gestion d'équipe inclusive 3. Solutions pour l'économie circulaire 4. Entrepreneuriat 5. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables.
• Accompagnateur/trice en zone de transformation	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
L'accompagnateur/trice en zone de transformation est chargé des tâches de cuisine, de restauration ou de transformation. Ce profil aide à la transformation des aliments, des surplus et des matières premières en produits finis.	1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires 2. Gestion d'équipe inclusive 3. Solutions pour l'économie circulaire 4. Entrepreneuriat 5. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables.
Zone de stockage, de logistique et de distribution	
• Zone de stockage, de logistique et de distribution Coordinateur/trice ou chef/fe du stockage et de la logistique	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
Le/la responsable de la zone de stockage, de logistique et de distribution est chargé de la gestion de l'entrepôt et de la distribution et coordonne le centre logistique.	1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires 2. Gestion d'équipe inclusive

Le/a coordinateur/trice gère la détection, la sélection et la mise en relation des entreprises locales (fournisseurs de produits locaux ou fournisseurs de surplus), la communication et la collaboration avec les institutions et les organisations du réseau communautaire, la signature d'accords de collaboration et la maintenance du HUB en commun. Les tâches de cette personne sont la planification des récoltes, la tenue des registres, l'inventaire des matériaux, l'acheminement des produits finis vers les services et la distribution alimentaire, l'organisation et la gestion des stocks afin d'éviter le gaspillage alimentaire Ce profil est également responsable de l'organisation des ressources personnelles affectées à la zone de libre-service et de vente assistée et du respect des normes de sécurité et d'hygiène professionnelle et alimentaire. Ils collaborent également en tant que formateurs/trices aux cours organisés pour améliorer les compétences personnelles et techniques des personnes dans les processus personnalisés d'insertion sociale et professionnelle.	3. Sensibilisation et activation de la communauté 4. Solutions pour l'économie circulaire 5. Entrepreneuriat 6. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables.
• Assistant/e logistique / magasinier	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire

L'assistant/e logistique ou le magasinier est chargé des tâches opérationnelles dans le centre logistique. Ces personnes préparent les cartons pour la distribution - en fonction du type de produit/de la section -, sont chargées des enlèvements, des livraisons par camion et du stock de marchandises entrantes. Ils participent à l'inventaire des entrepôts et à la classification des produits Ils doivent également maintenir des conditions de sécurité et d'hygiène (manipulation des aliments de base, sécurité dans l'entrepôt, enregistrement des températures...)	1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires 2. Gestion d'équipe inclusive 3. Sensibilisation et activation de la communauté 4. Solutions pour l'économie circulaire 5. Entrepreneuriat 6. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables.
• Opérateur/trice de service à la clientèle	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
L'opérateur/trice de service à la clientèle s'occupe des relations avec le public et le client. Ses tâches consistent à gérer le supermarché en libre-service, la vente assistée et la caisse. Le secteur de l'accueil dépend de la finalité de l'entité. Dans le cas d'une entreprise touristique, l'opérateur/trice de service à la clientèle peut être l'opérateur/trice touristique, qui se préoccupe des relations avec les touristes et le public.	1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires 2. Gestion d'équipe inclusive 3. Sensibilisation et activation de la communauté.

Domaine de l'éducation	
Formateur/trice d'adultes en compétences transversales	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
Le/la formateur/trice d'adultes en compétences transversales est chargé de l'organisation et de l'exécution de projets visant à l'autonomisation professionnelle et au placement d'adultes en situation de vulnérabilité En particulier, cette personne éduque les groupes vulnérables sur les compétences transversales. Ces compétences sont des compétences relationnelles, méthodologiques et personnelles d'un individu, telles que la capacité à communiquer, à négocier, à travailler en équipe, la créativité, l'adaptabilité au changement, qui ont pour fonction de compléter et d'améliorer les connaissances techniques (des connaissances spécialisées).	1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires 2. Gestion d'équipe inclusive 3. Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle 4. Sensibilisation et activation de la communauté.
Formateur/trice d'adultes sur l'agriculture durable et le système alimentaire, éducateur environnemental	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
Le/la formateurs/trice d'adultes et l'éducateur/trice environnemental sont également chargés de l'organisation et de l'exécution de	1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires 2. Gestion d'équipe inclusive

projets visant à l'autonomisation professionnelle et au placement d'adultes en situation de vulnérabilité Ces personnes forment des groupes d'adultes vulnérables à l'agriculture et au système alimentaire durables, aux programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires, à l'économie circulaire et à l'entrepreneuriat. Ils utilisent des méthodologies d'apprentissage inclusives et innovantes pour transmettre les compétences et les connaissances aux groupes d'adultes vulnérables.	3. Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle 4. Sensibilisation et activation de la communauté 5. Solutions pour l'économie circulaire 6. Entrepreneuriat 7. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables 8. Module de formation à l'agriculture durable.
• Enseignant/e scolaire	
Responsabilité	Itinéraire de formation: Modules du programme de formation professionnelle en sécurité alimentaire
L'enseignant/e scolaire est chargé de l'organisation et de l'exécution de projets dans les écoles visant à l'autonomisation et à l'insertion professionnelle future des étudiants en situation de vulnérabilité Ce profil éduque les élèves sur les systèmes alimentaires durables et l'économie circulaire, à travers des méthodologies d'apprentissage innovantes et en soutenant la diversité dans l'éducation scolaire	1. Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires 2. Gestion d'équipe inclusive 3. Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle 4. Sensibilisation et activation de la communauté 5. Solutions pour l'économie circulaire 6. Entrepreneuriat 7. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables

	8. Module de formation à l'agriculture durable.
--	--



2022-1-ES01-KA220-VET-000087378

Projet cofinancé par le programme de financement Erasmus+. Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Union européenne. Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité du projet EU Food Security HUB et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'Union européenne.



Cofinancé par
l'Union européenne

