

Programme de formation



EU Food Security HUB

Conçu pour les professionnels travaillant dans l'Enseignement et la formation professionnels qui développent des trajectoires professionnelles vertes dans les secteurs de l'agriculture et de la sécurité alimentaire



iasis



www.eufoodsecurityhub.org



Cofinancé par
l'Union européenne



Cette publication a été réalisée par l'ACRA 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 2 – Planter la plante (WP2) dirigé par ACRA.

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 de l'ACRA
Thanos Loules, Elli Nikolakopoulou, Theodora Alexopoulou, Dimitra Noni, Myrto Pigidi, Nela Pacani de l'IASIS
Giovanni Barbieri, Alejandra Infante de Land Impresa Sociale
François Guiton, Flavia Fattuzo, Samuel Holder d'Urgenci
Laia Perez, Ana Rodriguez de EQU

Conception graphique par Lucia Maggioni

Mise en page graphique par Lucia Maggioni

Contact de l'éditeur : info@acra.it

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



Résumé

Introduction.

5

1. 7

13

¡Error! Marcador no definido.

¡Error! Marcador no definido.

2. 46

¡Error! Marcador no definido.

60

69

3. 83

88

106

122

4. 135

141

152

160

5. 173

¡Error! Marcador no definido.

186



	192
6.	202
	208
	218
	238
7.	248
	254
	274
	281
8.	293
	300
	308
	326

Introduction



Le "EU Food Security Hub" (Hub de sécurité alimentaire de l'UE)

Le projet EU Food Security HUB vise à promouvoir la coopération, le partage des connaissances et l'élargissement des bonnes pratiques entre les organisations qui favorisent la création d'emplois verts dans les écosystèmes de l'agriculture et de la sécurité alimentaire, tout en améliorant le développement professionnel des professionnels de l'enseignement et de la formation professionnels pour améliorer l'inclusion sociale des groupes vulnérables.

Le projet vise à adapter l'enseignement et la formation professionnels aux exigences du marché du travail, en se basant sur le besoin urgent d'une transition vers un système socio-économique plus inclusif et durable, et sur la demande croissante d'emplois verts et de compétences environnementales dans tous les secteurs.

EU Food Security HUB, financé par Erasmus+ et coordonné par [Associació Benestar i Desenvolupament ABD](#), a été réalisé de décembre 2022 à juin 2025 avec les partenaires [IASIS](#), [LAND Impresa Sociale](#), [Fondazione ACRA ETS](#), [Urgenci](#) et [EQU](#).

Le programme de formation

Le projet EU Food Security Hub a créé un programme d'apprentissage complet composé d'un programme de formation, d'un MOOC et d'une boîte à outils. Il contribue au développement des programmes d'EFP qui déploient des itinéraires professionnels verts dans ces secteurs, permettant aux organisations d'EFP publiques et privées d'augmenter et d'adapter leur offre de formation aux besoins émergents sur le marché du travail à partir d'une approche d'inclusion sociale.



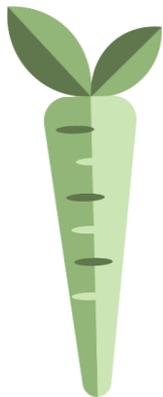
Un processus basé sur l'analyse des besoins et la collaboration

Le processus de développement du Programme de formation s'est basé sur une approche structurée et collaborative impliquant diverses parties prenantes du secteur, y compris des acteurs clés, des experts et des institutions de formation. Grâce à l'analyse des meilleures pratiques identifiées par les partenaires dans leurs territoires et domaines d'intervention respectifs, aux enquêtes menées auprès des formateurs et des professionnels engagés dans des projets de sécurité alimentaire et d'inclusion socioprofessionnelle pour les personnes vulnérables, et à la construction d'un cadre de compétences, il a été possible d'identifier les compétences clés pour les professionnels de la formation professionnelle travaillant avec des personnes à risque d'exclusion sociale et celles spécifiques requises pour les parcours de formation dans le domaine de la sécurité alimentaire et des emplois verts.

Sur la base de ce processus d'analyse, le présent programme de formation a été élaboré, structuré en modules visant à renforcer les compétences des participants aux cours dans les principaux domaines thématiques identifiés : gestion d'équipe inclusive ; gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires ; entrepreneuriat ; agriculture durable ; sensibilisation et activation communautaire ; solutions d'économie circulaire ; orientation de la formation et de l'insertion professionnelle ; systèmes alimentaires durables.

À qui s'adresse le programme de formation ?

Le programme a été conçu pour un large éventail de bénéficiaires, avec un accent particulier sur les professionnels de l'EFP et les organisations travaillant dans le domaine de la sécurité alimentaire. Il s'adresse plus particulièrement aux publics suivants.



- Les formateurs et éducateurs de l'EFP qui souhaitent renforcer et mettre à jour leurs compétences et adopter des méthodologies innovantes pour la formation dans le secteur de la sécurité alimentaire.
- Les ONG et les animateurs d'organisations sociales engagés dans des programmes d'insertion professionnelle et de durabilité alimentaire.
- Les institutions publiques et les administrations locales, intéressées par le développement de stratégies de sécurité alimentaire plus inclusives et durables.
- Les entreprises de l'économie sociale, qui s'efforcent de créer des opportunités d'emploi pour les personnes en situation de vulnérabilité.

Une approche innovante et interactive

Le programme est organisé en modules de formation, chaque module comprenant des unités éducatives avec un contenu théorique et pratique, des méthodologies participatives et des outils pour un apprentissage interactif. Les modules sont conçus pour être flexibles et adaptables à différents contextes éducatifs et professionnels.

Le programme de formation adopte une approche fondée sur l'apprentissage par la dialogue, l'apprentissage par les pairs et les méthodologies mixtes de formation, combinant des activités en présentiel avec des outils numériques pour maximiser l'efficacité de l'apprentissage.

1. Module de formation à la gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires

1.1. Brève description du module

Titre du module : **Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires**

Objectifs :

Principaux objectifs

- Fournir aux participants une compréhension globale des principes et des pratiques de la gestion opérationnelle dans le contexte des programmes de sécurité alimentaire ;
- Donner aux participants la capacité de planifier, d'organiser et d'allouer efficacement des ressources pour les programmes de sécurité alimentaire ;
- Fournir aux participants les connaissances et les compétences nécessaires pour prendre des décisions éclairées lors de la sélection des producteurs pour les programmes de sécurité alimentaire, en veillant à l'alignement sur les exigences de durabilité et les objectifs à long terme des programmes.

Objectifs secondaires

- Donner aux dirigeants des compétences stratégiques pour une gestion et une prise de décision durables ;
- Promouvoir l'identification et le soutien d'initiatives de production alimentaire durable adaptées aux contextes et aux besoins locaux ;
- Élaborer des stratégies pour promouvoir l'agriculture durable et le processus de sélection des producteurs qui s'aligne sur les exigences de durabilité ;
- Permettre la coordination et la collaboration avec les organisations sociales et éducatives ;
- Favoriser une perspective éducative et une approche collaborative qui renforcent l'impact global du programme de sécurité alimentaire.

Compétences visées

Compétences générales

- Capacité d'apprentissage (capacité d'obtenir ou d'élargir les connaissances et les techniques liées à la tâche, de saisir et d'appliquer de nouvelles informations, de nouveaux systèmes et de nouvelles méthodes de travail). Capture et application de nouvelles informations, de nouveaux systèmes et de nouvelles méthodes de travail)
- 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).
- 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).
- Connaissance des méthodologies d'apprentissage sur le lieu de travail (celles qui recréent un environnement de travail réel).
- Proposer des actions de formation pour améliorer les compétences personnelles et professionnelles.

Compétences spécifiques

- Critères de sélection des producteurs répondant aux exigences de durabilité (économie sociale, agroécologie, bon traitement des animaux, etc.).
- Connaissance du Fonds européen d'aide aux plus démunis ou similaire.
- Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs (AMAP, ASC, PLSA).
- Capacité à coordonner et à coopérer avec les organisations sociales et éducatives, en charge des étudiants d'un point de vue éducatif.

Durée approximative (en heures)

6 heures, réparties comme suit :

Unité 1	Unité 2	Unité 3
2 heures	2 heures	2 heures

1.2. Collectifs ciblés

Selon le rapport sur les itinéraires des emplois verts, inclus dans le document du cadre de compétences, ce module de formation s'adresse aux profils professionnels suivants :

Gestion générale des projets et des ressources	<ul style="list-style-type: none">● Coordinateur/ Gestionnaire de projet● Responsable administratif et comptable
Zone de production agricole et de collecte des excédents	<ul style="list-style-type: none">● Coordinateur de la zone de production● Coordinateur de la zone de collecte des excédents
Domaine de la transformation	<ul style="list-style-type: none">● Coordinateur de la zone de cuisson et de transformation● Assistant dans le domaine de la transformation
Zone de stockage, de logistique et de distribution	<ul style="list-style-type: none">● Zone de stockage, de logistique et de distribution Coordinateur/ chef du stockage et de la logistique● Assistant logistique/employé d'entrepôt● Opérateur de service à la clientèle
Domaine de l'éducation	<ul style="list-style-type: none">● Formateur d'adultes sur les compétences non techniques● Formateur d'adultes sur l'agriculture durable et le système alimentaire, éducateur environnemental● Éducateur scolaire

1.3. Méthodologie

L'approche de la formation utilise une gamme variée de méthodologies participatives visant à un apprentissage efficace et au développement des compétences. Elle utilise l'apprentissage par l'activité, qui met l'accent sur l'engagement pratique par le biais d'exercices interactifs, d'études de cas, de jeux de rôle et de projets de groupe afin de promouvoir l'application active des connaissances. En outre, l'apprentissage par l'expérience plonge les participants dans des scénarios du monde réel, suivis de comptes rendus réflexifs afin d'en extraire des informations précieuses. Le travail sur le terrain et l'observation fournissent une expérience pratique et la prise de décision participative, qui

utilise des techniques telles que le brainstorming et la recherche de consensus, pour donner aux participants les moyens de prendre des décisions. Les rôles des équipes sont également explorés à travers des études de cas et des exercices de jeux de rôle. Enfin, une approche mixte est également appliquée, qui intègre la théorie et les applications pratiques pour une expérience d'apprentissage holistique, ainsi que l'apprentissage par les pairs et la collaboration qui favorisent le partage des connaissances et le travail d'équipe par le biais de projets de groupe et de sessions interactives, améliorant ainsi la compréhension. L'engagement en faveur de ces méthodologies participatives garantit un parcours éducatif plus engageant, plus efficace et mieux adapté, qui produit constamment des résultats de grande valeur.

1.4. Outils

Pour mener à bien les activités de ce module, les ressources suivantes sont nécessaires.

- **Matériel de communication** : matériel tel que des images de projets, des dossiers et du matériel de présentation pour communiquer efficacement avec les producteurs potentiels et expliquer les besoins et les priorités du programme de sécurité alimentaire.
- **Informations sur le budget** : informations détaillées sur le budget disponible pour les achats, ainsi que sur les ressources complémentaires telles que les dons et les excédents.
- **Cartes de critères de sélection** : cartes ou documents décrivant les critères de sélection des producteurs, y compris la durabilité, la production locale, l'impact social et d'autres facteurs pertinents.
- **Fiches d'information sur les producteurs** : cartes contenant des informations sur les producteurs potentiels, notamment sur ce qu'ils produisent, les prix, les conditions, l'emplacement et leurs relations avec les consommateurs.
- **Tableau de recoupement** : tableau ou document permettant de recouper les critères de sélection avec les producteurs potentiels, afin d'aider à la prise de décision.
- **Équipement audiovisuel** : projecteur ou écran pour les présentations, équipement audio, y compris microphones, si nécessaire.
- **Papeterie et matériel** : tableau blanc, tableau à feuilles mobiles ou tableau de présentation pour les aides visuelles et les discussions, marqueurs et notes autocollantes.
- **Outils d'évaluation** : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).



1.5. L'infrastructure

Les infrastructures suivantes sont nécessaires au développement du module.

- **Technologie** : l'accès à 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 ;

l'accès à une imprimante au cas où des documents physiques tels que des accords ou des rapports devraient être imprimés.

- **Lieu** : une salle de formation ou un espace approprié pouvant accueillir confortablement les participants, des tables et des chaises disposées pour les discussions et les activités de groupe.

1.6. Accessibilité

Ce module offre la possibilité d'adapter le matériel dans plusieurs formats accessibles, en assurant la compatibilité avec les technologies d'assistance, en fournissant une navigation claire, en offrant des alternatives aux signaux sensoriels, etc. Des canaux permettant aux participants de demander des aménagements et de signaler rapidement les problèmes doivent être ouverts. L'approche du module vise à favoriser un environnement d'apprentissage où chaque individu, quelles que soient ses capacités particulières, peut participer pleinement et s'épanouir dans cette formation.

1.7. Autres mécanismes d'inclusion

Cette activité n'a pas de mécanismes d'inclusion prédéfinis, car ils peuvent varier en fonction de l'institution hôte. Le module est conçu pour être inclusif et accueillant pour tous les participants, et de nombreux documents sont accessibles en plusieurs langues afin de répondre aux besoins des personnes issues de milieux culturels différents. En outre, les animateurs doivent être prêts à aider les participants confrontés à des barrières linguistiques, en utilisant des outils tels que DeepL ou Google Translate pour les sites web afin de s'assurer que les documents sont accessibles à tous en cas de besoin.

1.8. Autres données d'intérêt

1.8.1. Matériel et ressources de formation existants

- Generalitat de Catalunya. (n.d.). [Agricultura i ramaderia ecològica](#).
- Ajuntament de Barcelona. (n.d.). [Economia Social i Solidària](#).
- ES Impact. (n.d.). [Impacte social](#).
- Àrea Metropolitana de Barcelona. (n.d.). [Non trové](#).
- Alimentació Sostenible Barcelona. (2021). [Alimentació Sostenible : Manual per a ciutats](#).
- Commission européenne. (n.d.). [Food-based dietary guidelines in Europe : Source documents](#). Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). (n.d.). [Référentiel de connaissances ouvert](#)



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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires.

2. Description

Cette unité s'adresse aux coordinateurs et aux directeurs des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires. Elle se concentre sur la sélection des producteurs en fonction des exigences de durabilité (économie sociale, agroécologie, bon traitement des animaux, etc.) pour l'approvisionnement des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires.

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 verts. La partie pratique est conçue pour mettre en pratique les connaissances acquises en organisant une politique d'achat adaptée aux besoins spécifiques du programme.

3. Durée

L'unité prendra 2 heures, réparties comme suit :

Bloc 1 : Introduction	30 minutes
Bloc 2 : Créer la politique d'achat durable de votre projet	30 minutes
Activité 1 : Exercice pratique final	1 heure

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : un espace de réunion qui permet la collaboration et les discussions entre les participants.
- Technologie : un ordinateur et un projecteur. L'accès à 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, ainsi que pour l'accès à une imprimante.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Ressources spécifiques à l'unité
 - Matériel de communication : matériel tel que des images de projets, des dossiers et du matériel de présentation pour communiquer efficacement avec les producteurs potentiels et expliquer les besoins et les priorités du programme de sécurité alimentaire.
 - Informations sur le budget : informations détaillées sur le budget disponible pour les achats, ainsi que sur les ressources complémentaires telles que les dons et les excédents.
 - Fiches de critères de sélection : fiches ou documents décrivant les critères de sélection des producteurs, y compris la durabilité, la production locale, l'impact social et d'autres facteurs pertinents.
 - Fiches d'information sur les producteurs : cartes contenant des informations sur les producteurs potentiels, notamment sur ce qu'ils produisent, les prix, les conditions, l'emplacement et leurs relations avec les consommateurs.
 - Tableau de recoupement : tableau ou document permettant de recouper les critères de sélection avec les producteurs potentiels, afin d'aider à la prise de décision.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)

5. Objectifs

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

6. Cadre de compétences

Compétences spécifiques

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

Compétences générales

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

7. Session de l'unité détaillée

BLOC 1 - INTRODUCTION

Des initiatives fortes et responsables en faveur de la souveraineté et de la sécurité alimentaires visent à soutenir des systèmes agricoles et alimentaires durables et inclusifs. Pour atteindre nos objectifs, nous avons besoin de deux choses importantes. Premièrement, nous avons besoin d'un plan clair qui relie toutes nos actions. Cela signifie que tout ce que nous faisons, comme la façon dont nous partageons la nourriture, gérons les déchets, collectons la nourriture, travaillons avec les gens, et plus encore, doit être bien coordonné. Nous devons également continuer à proposer de nouvelles idées et être prêts à changer lorsque les choses changent autour de nous. Nous devons être créatifs, flexibles et ouverts à de nouvelles façons de faire. Deuxièmement, nous devons entretenir de bonnes relations avec les personnes et les organisations qui nous entourent et qui nous aident dans notre travail, ainsi qu'avec nos fournisseurs. Ainsi, lorsque nous choisissons nos prestataires, nous devons nous assurer qu'ils répondent à certains critères pour nous aider à être durables et responsables.

Pour que notre initiative soit à la fois durable et socialement responsable, les critères suivants devraient nous servir de principes directeurs. N'hésitez pas à prendre le temps de lire toutes les définitions et d'en savoir plus sur les critères.

Critères et définition

<p>Durabilité (sociale, économique et écologique)</p>	<p>L'alimentation durable consiste à nourrir l'ensemble de la population d'une manière qui profite aux personnes, aux territoires et à la planète. Pour les populations, il s'agit de veiller à ce que chacun ait accès à l'information, à la formation et aux ressources nécessaires pour produire, préparer, acheter et déguster des aliments sûrs, sains, de qualité et savoureux qui leur permettent de mener une vie épanouie. En ce qui concerne les territoires, l'alimentation durable favorise des économies locales prospères et diversifiées qui répartissent équitablement les bénéfices et sont capables de faire face à l'adversité. Enfin, au niveau planétaire, la durabilité implique que les aliments soient produits, transformés, distribués, achetés et éliminés de manière à préserver et à régénérer les ressources limitées et les écosystèmes.</p>
<p>Production locale et saisonnière</p>	<p>Les aliments locaux sont des aliments qui proviennent de la terre, de l'élevage ou de la pêche ou qui sont le résultat d'un processus d'élaboration ou de transformation dans une distance proche entre la production et la consommation (parfois définis comme des produits d'une région et d'autres dans lesquels la distance entre le lieu de production et le lieu d'origine est d'un certain nombre de kilomètres). En outre, la consommation de produits locaux favorise la souveraineté alimentaire et contribue à régénérer la culture alimentaire de la région.</p> <p>Les aliments saisonniers sont ceux qui sont achetés et consommés au moment où ils sont récoltés ou qui correspondent aux saisons de pêche qui contribuent au maintien des ressources marines à long terme et qui ne sont donc disponibles sur le marché que pendant une période limitée à un moment donné de l'année.</p>
<p>Production biologique (écologique)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Produits animaux biologiques. Ils sont issus d'élevages qui offrent des conditions de vie décentes aux animaux et aux troupeaux, dans le respect de leurs besoins biologiques et comportementaux. ● Produits végétaux biologiques. Ils ont été cultivés sans engrais chimiques ni pesticides (fongicides, insecticides ou herbicides). Ils ne contiennent donc pas de résidus de ces substances. ● Produits biologiques transformés. Produits agricoles végétaux et animaux transformés à l'aide de techniques qui

	réduisent au minimum la contamination et les pertes de qualité, en limitant l'utilisation d'additifs et d'auxiliaires de fabrication.
Produits de l'économie sociale et solidaire	L'économie sociale et solidaire est l'ensemble des initiatives socio-économiques, formelles ou informelles, individuelles ou collectives, qui privilégient la satisfaction des besoins des personnes et de leur environnement plutôt que le profit financier. Source : lien
Impact social positif de l'alimentation	Denrées alimentaires dont la production, la transformation et/ou la distribution génère des changements positifs (entendus comme une amélioration des conditions humaines) pour les individus, les groupes ou les communautés à long terme.
Récupération / utilisation des denrées alimentaires	La récupération des aliments est un outil essentiel pour lutter contre les pertes et les gaspillages alimentaires, un problème qui a d'importantes conséquences socio-économiques et environnementales. Il s'agit de stratégies et/ou de projets qui ont permis d'éviter que des denrées alimentaires sortent de la chaîne commerciale et finissent par être gérées comme des déchets, ou destinées au compostage ou réintroduites dans le sol des mêmes exploitations.
Interculturalité ou alimentation culturellement appropriée	Par alimentation saine, on entend une alimentation qui répond non seulement aux besoins caloriques, mais aussi aux besoins nutritionnels. Tous les individus méritent d'avoir accès à une alimentation de qualité, adaptée à leur culture alimentaire.
Alimentation saine	Une alimentation saine est une alimentation qui assure une croissance et un développement optimaux, la promotion de l'exercice physique et du bien-être physique, la prévention des carences nutritionnelles et la prévention du risque de maladies et/ou de troubles liés à l'alimentation. Il s'agit d'une alimentation satisfaisante, suffisante, complète, équilibrée, saine, sûre, durable, abordable et adaptée au consommateur et à l'environnement.
Accessibilité	L'alimentation est l'un des droits fondamentaux de l'homme selon le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels signé par la plupart des Etats-membres de l'Union européenne et reconnu par les Nations unies comme

indissociable de la dignité humaine et indispensable à la jouissance des autres droits consacrés par la Déclaration universelle des droits de l'homme. Le système alimentaire doit donc garantir l'accès physique et économique à une alimentation sûre, saine, durable et de qualité. La pauvreté alimentaire (définie comme des carences, des excès ou des déséquilibres dans l'apport énergétique et/ou nutritionnel d'une personne qui ne lui permettent pas d'avoir une alimentation suffisante, sûre et saine) et les déserts alimentaires (zones où les gens ont un accès limité à une variété d'aliments sains) doivent être ciblés afin de garantir que tous les gens vivent dans des environnements alimentaires durables et sains.

BLOC 2 - CRÉER LA POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE DE VOTRE PROJET

Après avoir lu et exploré les critères et leurs définitions, vous allez maintenant passer en revue certains des aspects les plus importants à prendre en considération pour décider quels producteurs et quels critères sont les mieux adaptés à la politique d'achat de votre projet.

Afin de prendre ces décisions de manière cohérente, une analyse complète de la situation et des besoins de votre projet est nécessaire. Prenez le temps de réfléchir à chaque question et sujet proposé, prenez des notes sur les points importants, les problèmes potentiels qui pourraient survenir, les nouvelles idées qui émergent, etc. Vous aurez besoin de toutes ces informations pour les prochaines étapes et les prochaines activités de l'unité.

ÉTAPE 2.1. - Comprendre les exigences du projet et les besoins du client

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

D'autres éléments doivent être pris en considération lors de l'élaboration de la politique d'achat, à savoir toutes les autres possibilités de collecte de ressources.

- Recevez-vous des dons de particuliers, de collectes scolaires, d'autres initiatives sociales telles que des banques alimentaires, d'autres organisations, etc. ?
- Avez-vous accès à des financements ? Par exemple, des fonds d'aide locaux, nationaux et européens actifs pour la collecte de denrées alimentaires.
- Utilisez-vous des filières de récupération alimentaire ? Canalisations et déchets agricoles, glanages et surplus des supermarchés et marchés de gros.

Il est également essentiel d'analyser correctement le profil du client afin de déterminer les caractéristiques et les besoins des clients collectifs et individuels du programme. Exemples :

Les familles. Il est essentiel de connaître le nombre et le type de familles afin d'adapter les décisions relatives à la politique d'achat à leurs besoins spécifiques :

- Famille nucléaire ou recomposée : au moins 2 adultes et un enfant ;
- Famille monoparentale : un adulte et au moins un enfant ;
- Famille élargie : 1 ou plusieurs parents, 1 ou plusieurs enfants et d'autres membres adultes de la famille.

Composition du foyer. Il est important de déterminer combien d'adultes, d'enfants et de bébés vivent dans chaque foyer et quels sont leurs besoins (alimentaires et autres) :

- Alimentation de l'enfant et du bébé (lait maternisé et lait entier (pas de lait demi-écrémé ou écrémé jusqu'à 5 ans), produits pour préparer des bouillies, des purées, etc. ; garantie de développement : matières grasses, protéines, fer, etc.
- Produits hygiéniques pour adultes, tels que les serviettes hygiéniques.
- Allergies et intolérances alimentaires : lactose (lait et produits dérivés) ; gluten (blé, seigle, orge, avoine ou leurs souches hybridées, et produits dérivés) ; poissons, mollusques et crustacés ; fruits à coque (amandes, cacahuètes, pistaches, etc.) ; œufs ; soja ; céleri ; moutarde ; graines de sésame et autres.
- État de santé : diabète, hypercholestérolémie, patients oncologiques, etc.

Les situations de logement peuvent donner lieu à différents besoins, lorsqu'il n'y a pas d'endroit stable où vivre, qu'ils vivent dans la rue ou dans de mauvaises conditions de logement (disponibilité et qualité des services, manque d'appareils, caractéristiques du bâtiment, etc.

ÉTAPE 2.2. - Conception du panier primaire

Lorsque le diagnostic et l'analyse des caractéristiques du client et de ses besoins sont effectués, il est recommandé d'établir un panier de base de produits répondant à ses besoins alimentaires primaires. C'est ici que l'on peut trouver quelques recommandations sanitaires et culturelles. Toutes les ressources fournies suggèrent différentes manières d'établir les besoins alimentaires primaires en fonction de la disponibilité et de la culture de chaque contexte dans lequel les programmes alimentaires sont développés.

- Lignes directrices alimentaires de l'UE par pays en fonction de leur culture alimentaire .¹
- Lignes directrices officielles et non officielles sur les pratiques alimentaires durables provenant de pays de l'UE et de pays tiers .²

¹ Voir la boîte à outils.

² Voir la boîte à outils.

- D'autres informations pertinentes sur l'inclusion sociale, l'interculturalité et la durabilité peuvent être trouvées dans le rapport final du projet Food Relations .³

ÉTAPE 2.3 - Cartographie des producteurs

À ce stade, la cartographie des producteurs peut commencer à être guidée par le contenu du panier de base.

L'étape suivante consiste à répertorier les producteurs. Les programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires ayant une perspective durable doivent guider la sélection de leurs producteurs à l'aide de critères spécifiques⁴ et des besoins et priorités des programmes préalablement définis. Ce processus de cartographie doit suivre 6 étapes :

- 1) Le premier facteur à prendre en considération est l'aire géographique de production : locale, régionale et autres divisions intermédiaires en fonction de l'organisation de chaque région. Par exemple, dans le cas de La Botiga, les zones géographiques de référence sont les suivantes : locale (El Prat del Llobregat), intercommunale (Baix Llobregat), provinciale (Barcelone) et régionale (Catalogne).
- 2) Dans chaque section, différents types de producteurs plus ou moins alignés sur les critères de durabilité peuvent être trouvés :
 - Les initiatives de l'économie sociale et solidaire (ESS) ;
 - Les initiatives en matière d'agroécologie ;
 - Les parcs agricoles ;
 - Les autres producteurs locaux.
- 3) Type de production
 - Ce qui est produit : aligné sur le panier de base et les autres besoins prioritaires du programme, caractéristiques des produits.
 - Mode de production et de distribution : coûts et impact social et environnemental.
- 4) Type de relations avec les producteurs : définir le type de relation souhaité tout en comprenant l'impact des commandes sur des projets spécifiques est essentiel pour établir des relations solides avec chaque fournisseur. Pour plus d'informations, consultez le module de formation sur l'agriculture durable.
 - Partenariats locaux solidaires pour l'agroécologie) : Selon la description d'Urgenci, les PLSA sont basés sur des partenariats, des échanges locaux ou des relations directes où les producteurs peuvent gagner leur vie de manière décente et où les consommateurs partagent les risques et les

³ Disponible dans la boîte à outils.

⁴ Voir le tableau X dans la boîte à outils.

bénéfices de l'agriculture durable en échange de leur part d'aliments sains, nutritifs et cultivés localement.

- Agriculture soutenue par les citoyens (ASC / CSA) : Selon le réseau britannique des CSA, il s'agit d'un partenariat entre agriculteurs et consommateurs dans lequel les responsabilités, les risques et les bénéfices de l'agriculture sont partagés. Le principe de base de l'ASC est que la communauté soutient l'agriculteur par le biais d'un lien direct : ce qui est produit dans l'exploitation agricole va directement au consommateur.
- Les Associations pour le Maintien de l'Agriculture Paysanne (AMAP) : Il s'agit d'un partenariat entre un groupe de consommateurs et une exploitation agricole, basé sur un système de distribution de "paniers" de produits issus de l'exploitation. Il s'agit d'un contrat solidaire, basé sur un engagement financier des consommateurs, qui paient à l'avance une part de la production sur une période définie par le type de production et la localisation géographique.

En fonction du choix, l'accord indiquera le nombre de commandes minimales requises (une ou plusieurs) et la durée des relations (à court ou à long terme).

5) Recommandations

a. Moyens de cartographier les nouveaux producteurs

- Recherche en ligne : l'utilisation des navigateurs internet et des réseaux sociaux (principalement Instagram) par le biais de hashtags ou de mots-clés comme les titres des critères de sélection peut s'avérer très utile. Surtout lorsque l'objectif est de repérer des projets intéressants, nouveaux et en pleine croissance, à proximité.
- Contact avec les administrations locales et d'autres agents clés. Il peut être utile de recueillir des informations et d'identifier les principaux réseaux ou pôles de producteurs à proximité.
- Les visites en personne permettront de mieux présenter et expliquer le programme de sécurité alimentaire et ses besoins. En outre, le fait de se rendre directement sur les sites des producteurs facilite la collecte d'informations pour la prise de décision et les négociations et accords futurs.
- Proposer des arrangements gagnant-gagnant : faire une offre à un producteur approprié qui profite aux deux parties. Par exemple, proposer un engagement d'achat à long terme en échange d'un produit laitier de base à un prix réduit : un producteur de l'ESS vend des yaourts de différents goûts, et une grande quantité de yaourts nature pendant 18 mois peut être proposée comme un arrangement gagnant-gagnant.
- Matériel de communication : le matériel de diffusion, tel que les images et les dossiers des projets, doit être bien préparé et clair.
- Le recoupement des informations collectées au cours du processus de cartographie avec les critères de sélection est la dernière étape avant d'entamer le processus de prise de décision, qui aboutira à la politique d'achat .⁵

⁵ Un exemple de tableau de recoupement est disponible dans la boîte à outils.

En fonction des besoins et des priorités spécifiques du programme, les professionnels doivent choisir le producteur le plus approprié. Après avoir cartographié les producteurs et vérifié les critères, les gestionnaires doivent évaluer de manière critique les critères les plus précis pour sélectionner le producteur le plus approprié. Par exemple, un producteur d'œufs durable ne couvre pas entièrement les besoins du programme en matière d'œufs. Dans ce cas, le gestionnaire devra combiner cette production avec celle d'un autre producteur local qui peut répondre à la quantité requise, mais à aucun des autres critères de durabilité énoncés.

ACTIVITÉ 1 - 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 mise en correspondance et de la matrice de vérification croisée. Il s'agit d'un document qui énonce et justifie la décision d'acheter des produits spécifiques auprès de fournisseurs sélectionnés. Il doit comprendre les éléments suivants.

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

Dynamique de l'activité : travail individuel ou en équipe si la taille du groupe le permet. L'activité sur la politique d'achat peut se référer à une expérience réelle et connue ou à une situation fictive fournie dans la boîte à outils. Si possible, il y aura une présentation finale et une discussion.

La présentation de la politique d'achat doit inclure les travaux pratiques développés listés ci-après.

- Les exigences du projet et les besoins des clients (budget, autres ressources, clients, etc.), ainsi que la description des besoins et des priorités.
- Les critères de recoupement et la matrice du producteur.
- L'ensemble des propositions aux producteurs sélectionnés : arrangements gagnant-gagnant, types de relations, etc.

8. Processus méthodologiques

La méthodologie de cette unité a été développée de manière à permettre l'auto-apprentissage individuel ou en groupe. Cette activité peut être réalisée en auto-apprentissage par un gestionnaire, un coordinateur ou un directeur de programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires. Elle peut aussi être réalisée en tant qu'activité de groupe au sein de l'équipe technique du programme, guidée par l'un de ses membres. Il n'est pas nécessaire d'avoir une expérience ou des connaissances spécifiques sur le sujet pour animer une session de groupe sur cette activité.

Une partie théorique fournit le cadre logique général dans lequel le résultat final doit être ajusté. Ce cadre comprend tous les éléments clés d'un programme de sécurité alimentaire qui détermineront la stratégie d'achat, les principales étapes de l'élaboration de cette stratégie d'achat, la sélection des producteurs les plus appropriés en fonction des critères proposés en matière de durabilité et d'inclusion sociale. Il fournit également des éléments utiles pour un approfondissement ultérieur.

La partie pratique de l'unité permet d'appliquer toutes ces connaissances de manière consciente et critique. Elle consiste en une évaluation critique de la situation du programme et en l'élaboration d'une carte des producteurs recoupée avec les critères de sélection proposés. Tous ces éléments constituent une politique d'achat réalisable pour un programme de sécurité alimentaire.

9. Nombre et profils des formateurs

Il s'agit d'une activité d'auto-évaluation et d'auto-formation destinée aux responsables, coordinateurs et directeurs des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires, afin de les aider à intégrer une perspective durable et agroécologique dans un projet de souveraineté et de sécurité alimentaires. Il n'est pas nécessaire de faire appel à un animateur pour développer l'activité proposée.

10. Ratios

Dans le cas d'une session de groupe, le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10 participants.

11. Evaluation

Le système d'évaluation de cette unité est conçu comme une grille d'évaluation du niveau d'acquisition et de familiarisation avec les connaissances de l'unité, principalement basées sur le développement et la présentation de la politique d'achat. Cette grille est destinée à être remplie par chaque participant individuellement et, dans le cas d'une session de groupe, par le formateur ou une autre équipe d'apprentissage en tant qu'évaluation externe.⁶

⁶ Le formulaire est disponible dans la boîte à outils

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires.

2. Description

La formation "Souveraineté alimentaire et gestion des programmes" 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 intéressante 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 et maîtrisent 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.

3. Durée de l'accord

L'unité prendra 2 heures, réparties comme suit :

Bloc 1 : introduction et compréhension de la souveraineté alimentaire	15 minutes
---	------------

Activité 1 : évaluation des besoins et définition des priorités/ Élaboration de plans d'action	30 minutes
Bloc 2 : mesures de contrôle et de surveillance	15 minutes
Bloc 3 : budgétisation	30 minutes
Activité 2 : activité de groupe et discussion	30 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires :

- Lieu : une salle de formation ou un espace approprié avec des tables et des chaises pouvant accueillir confortablement les participants, aménagé pour des discussions et des activités de groupe.
- Technologie : projecteur ou écran pour les présentations ; équipement audio, y compris des microphones, si nécessaire ;
- Papeterie et matériel : tableau blanc, tableau à feuilles mobiles ou tableau de présentation pour les aides visuelles et les discussions.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants.

5. Objectifs

Ce module de formation, "Souveraineté alimentaire et gestion de programme", est conçu pour approfondir la compréhension et les capacités pratiques des participants dans le domaine de la souveraineté alimentaire et de la gestion opérationnelle des initiatives de sécurité alimentaire. Les objectifs spécifiques de cette session sont les suivants.

Compétences générales

- Capacité de réflexion critique : il est important pour la personne participante de faire les bons choix et d'obtenir des résultats.
- Capacité de planification et d'organisation : l'organisation est une arme redoutable pour atteindre les objectifs.
- Capacité de leadership : pour qu'une personne soit capable de faire tout ce qui précède, il faut qu'elle soit en capacité de prendre le leadership.
- Capacité à gérer la dynamique de groupe : s'il est possible de reconnaître la dynamique de chaque groupe, l'organisation sera plus facile.
- Capacité à identifier les compétences : Ce n'est qu'en reconnaissant les capacités d'une personne que l'on peut lui confier le poste adéquat.

Compétences spécifiques

- Économie circulaire : il est possible de mieux répartir les ressources.
- Gestion des incidents : les incidents existent. Comme nous ne pouvons pas les éviter, nous devons savoir les gérer et organiser nos actions pour y parvenir.
- Coordination opérationnelle des centres de stockage / logistiques : la personne sera en capacité de faciliter la répartition des ressources et la mise en place de mesures de contrôle et de suivi.
- Normes relatives à la manipulation, au stockage et à la conservation des denrées alimentaires : les mêmes que pour la compétence précédente.

6. Cadre de compétences

7. Session de l'unité détaillée

BLOC 1 - INTRODUCTION ET COMPRÉHENSION DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Contenu :

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

Activité : 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.

Discussion.

ÉTAPE 1.1 - Question d'ouverture

Le formateur : « Pour commencer, posons une question simple : Que signifie pour vous le terme "souveraineté alimentaire" ? Veuillez prendre un moment pour réfléchir, puis nous ferons un tour de table pour entendre vos premières réflexions ».

ÉTAPE 1.2 - Définition de la souveraineté alimentaire

Le formateur : « La souveraineté alimentaire fait référence au droit des personnes, des communautés et des pays à contrôler leurs propres systèmes alimentaires, y compris la production, la distribution et la consommation, d'une manière juste, durable et culturellement appropriée ».

ÉTAPE 1.3 - Principes et objectifs de la souveraineté alimentaire

Le formateur : « La souveraineté alimentaire est guidée par plusieurs principes clés, notamment le droit à l'alimentation, l'agriculture durable et la prise de décision démocratique dans les systèmes alimentaires. Les objectifs comprennent l'autonomisation des communautés locales, la protection de l'environnement et la réalisation de la justice sociale dans les systèmes alimentaires ».

ÉTAPE 1.4 - Discussion ouverte

Le formateur : « Maintenant que nous avons couvert les bases, j'aimerais vous donner la parole. Comment le concept de souveraineté alimentaire vous interpelle-t-il ? Pouvez-vous penser à des exemples, des défis ou des questions en rapport avec ce concept ? N'hésitez pas à nous faire part de vos réflexions ».

ÉTAPE 1.5 - Engagement des participants

- Encouragez les participants à partager leurs points de vue, leurs questions ou leurs expériences personnelles en matière de souveraineté alimentaire.

- Animer une discussion qui explore les différents points de vue et préoccupations. Utilisez des questions d'approfondissement pour encourager la pensée critique et une compréhension plus profonde. Voici quelques exemples de questions à poser :
 - « Pouvez-vous citer des principes de souveraineté alimentaire dont la mise en œuvre pourrait s'avérer difficile dans certains contextes ? »
 - « Selon vous, pourquoi est-il important que les communautés contrôlent leurs systèmes alimentaires ? »
 - « Pourquoi est-il important que les aliments soient culturellement appropriés au sein du système alimentaire d'une communauté ? »
 - « Quels sont les défis auxquels les communautés peuvent être confrontées lorsqu'elles s'efforcent d'atteindre la souveraineté alimentaire, en particulier face aux systèmes alimentaires mondiaux ? »

Envisagez de discuter d'exemples du monde réel ou d'études de cas qui illustrent les principes et les défis de la souveraineté alimentaire. Par exemple, La Via Campesina - un mouvement paysan mondial :

Principe illustré

- Contrôle communautaire : La Via Campesina, un mouvement mondial de paysans, de petits exploitants et de travailleurs agricoles, souligne l'importance pour les communautés de contrôler leurs systèmes alimentaires. Les organisations membres plaident en faveur de politiques qui soutiennent l'agriculture locale et durable.

Défis mis en évidence

- L'agro-industrie : l'un des principaux défis auxquels est confrontée La Via Campesina est la domination de l'agro-industrie dans le système alimentaire mondial. Les grandes multinationales donnent souvent la priorité au profit plutôt qu'aux besoins des communautés locales, ce qui peut saper les efforts de souveraineté alimentaire.

ACTIVITÉ 1 - ÉVALUATION DES BESOINS ET ÉTABLISSEMENT DE PRIORITÉS/ ÉLABORATION DE PLANS D'ACTION

Contenu

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

Activité



Évaluation des besoins : réalisation d'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 hypothétique.

Instructions de l'exercice

ÉTAPE 1.1 - Introduction du scénario

Le formateur présente un scénario hypothétique 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 nutritifs en raison de contraintes économiques.

ÉTAPE 1.2 - Remue-méninges

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 hypothétique pourrait être confrontée en matière de sécurité alimentaire. Chaque groupe ou participant inscrit ses idées sur des notes autocollantes ou une feuille de travail.

ÉTAPE 1.3 - Partage et discussion 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

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 - Décompte et discussion

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 identifie le consensus sur les besoins les plus urgents.

ÉTAPE 1.6 - Conclusion

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 plans d'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 - MESURES DE CONTRÔLE ET DE SURVEILLANCE

ÉTAPE 2.1 - L'importance du suivi dans la gestion du programme

Contenu

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

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.

Exemple

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

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

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

Cependant, en y regardant de plus près, l'équipe du programme remarque que la participation aux séances d'éducation nutritionnelle a chuté et que les rendements des jardins communautaires ont diminué. En analysant ces données, elle découvre que la réduction de l'insuffisance pondérale chez les enfants est due aux distributions mensuelles de nourriture, mais que d'autres composantes du programme ne sont pas aussi efficaces qu'elles devraient l'être.

Sur la base de ces informations, l'équipe du programme décide d'ajuster son approche. Elle augmente la fréquence et la pertinence des séances d'éducation nutritionnelle et investit dans l'amélioration de la gestion des jardins communautaires. Elle constate ainsi une amélioration plus globale de l'état nutritionnel des enfants.

Étude de cas

Prenons l'exemple concret d'un programme de souveraineté alimentaire dans un quartier urbain à faibles revenus :

Description du programme

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

Indicateurs de suivi

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

Premiers résultats

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

Discussion

Le formateur encourage les participants à discuter des raisons pour lesquelles la fréquentation du marché est faible malgré un nombre croissant de vendeurs. Les participants partagent leurs points de vue sur les obstacles potentiels, tels que le manque de sensibilisation ou les problèmes de transport.

L'étude de cas souligne l'importance d'un suivi continu pour identifier les défis du programme et adapter les stratégies.

Les participants discutent des solutions possibles, telles que des campagnes de sensibilisation de la communauté pour accroître la prise de conscience et l'aide au transport pour les résidents.

Impact du suivi

En contrôlant et en adaptant continuellement les stratégies sur la base des commentaires et des données des participants, le programme parvient à lever les obstacles identifiés. Au fil du temps, la fréquentation du marché augmente et davantage de membres de la communauté participent aux ateliers sur la nutrition, ce qui améliore l'accès à l'alimentation et la nutrition dans le quartier.

Ces exemples et études de cas montrent comment le suivi peut révéler des idées, conduire à des améliorations et, en fin de compte, renforcer l'efficacité de la souveraineté alimentaire et des initiatives de gestion des programmes. Les participants sont encouragés à poser des questions, à analyser des données et à partager leurs points de vue afin de participer activement à la discussion et d'appliquer les principes de suivi à leurs propres programmes.

BLOC 3 - BUDGÉTISATION

ÉTAPE 3.1 - Principes de budgétisation des programmes alimentaires

Le facilitateur doit expliquer ce qui précède.

Budgétisation basée sur les besoins

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

Transparence et responsabilité

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

Rapport coût-efficacité

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

Flexibilité et adaptabilité

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

Diversification des ressources

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

Planification de la durabilité

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

Gestion des risques

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

ACTIVITÉ 2 - ACTIVITÉ DE GROUPE ET DISCUSSION

ÉTAPE 2.1 - Les participants travaillent en groupes sur une étude de cas.

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

Contexte

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

Tâche

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

Informations clés

Profil de la communauté

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

Objectifs de la formation

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

Ressources disponibles

- Une équipe de formateurs et d'animateurs agricoles expérimentés.

- Un financement garanti de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme.
- L'accès à des experts locaux en agriculture durable.

ÉTAPE 2.2 - Présentation et discussion des plans d'action et des budgets.

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.

8. Processus méthodologiques

Apprentissage par l'action : l'apprentissage par l'action consiste à relever les défis du monde réel auxquels sont confrontés les participants ou leurs organisations. Il encourage les participants à identifier les priorités, à développer des plans d'action, à allouer des ressources et à mettre en œuvre des mesures de contrôle dans un contexte pratique (en utilisant les sections « Introduction et compréhension de la souveraineté alimentaire » et « Mesures de contrôle et de suivi »).

Présentation et supports visuels : les formateurs commencent par présenter les plans d'action et les budgets aux participants. Ils utilisent des supports visuels tels que des diapositives, des tableaux et des diagrammes pour rendre l'information claire et accessible. Cette méthode permet de transmettre efficacement les détails des plans et des budgets dans un temps limité. (Elle sera utilisée pour « Introduction et compréhension de la souveraineté alimentaire », « Mesures de contrôle et de suivi », « Budgétisation »).

Discussion de groupe : les participants sont encouragés à s'engager activement dans la discussion en posant des questions, en donnant leur avis et en partageant leurs points de vue. Cette méthode favorise la collaboration, la pensée critique et les compétences de communication des participants. (sera utilisé pour : « Introduction et compréhension de la souveraineté alimentaire », « Évaluation des besoins et définition des priorités/élaboration de plans d'action », « Mesures de contrôle et de suivi », et « Activités et discussions de groupe »).

Résolution de problèmes : la discussion sert également de plateforme pour la résolution de problèmes. Les participants peuvent identifier les défis, proposer des solutions et explorer les moyens d'améliorer les plans d'action et les budgets. Cette méthode favorise les compétences en matière de résolution de problèmes et un état d'esprit orienté vers les solutions. Elle sera utilisée pour les « mesures de contrôle et de suivi ».

9. Nombre et profils des formateurs

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 communautaire. 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.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10-15 participants et 0-2 experts en la matière ou 1 animateur/formateur pour 15-30 participants et 1-2 experts en la matière.

11. Evaluation

Évaluation par les pairs

- **Méthode** : encourager les participants à évaluer le travail de leurs pairs et à fournir un retour d'information sur ce travail au cours d'activités ou de projets de groupe.
- **Indicateurs** : capacité à évaluer de manière critique et à fournir un retour d'information constructif sur les plans d'action, les budgets et les stratégies d'affectation des ressources de ses pairs.

Questionnaires et enquêtes auprès des participants

- **Méthode** : diffuser des questionnaires ou des enquêtes aux participants avant et après la formation afin de recueillir leurs perceptions, leurs réactions et les améliorations qu'ils déclarent avoir apportées.⁷

⁷ Le formulaire d'évaluation est disponible dans la boîte à outils.

- **Indicateurs** : gains de compétences déclarés par les participants, ainsi que leur satisfaction à l'égard du programme de formation et de sa pertinence.

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Gestion opérationnelle des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires.

2. Description

Dans le cadre d'un programme de formation concis et ciblé de deux heures, les participants feront l'acquisition des compétences et des connaissances essentielles nécessaires à une collaboration réussie avec des organisations sociales et éducatives externes, en mettant l'accent sur l'amélioration de l'expérience éducative des étudiants. 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.

3. Durée

L'unité durera 2 heures et 20 minutes, réparties comme suit :



Bloc 1 : introduction	30 minutes
Bloc 2 : identification des partenariats et évaluation des besoins	30 minutes
Bloc 3 : planification collaborative	30 minutes
Bloc 4 : mise en œuvre et pérennisation des initiatives de collaboration	30 minutes
Activité 1 : activité de groupe : conception d'un plan de mise en œuvre d'un service d'appui	20 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : une salle de formation ou un espace approprié avec des tables et des chaises pouvant accueillir confortablement les participants, aménagé pour des discussions et des activités de groupe.
- Technologie : projecteur ou écran pour les présentations ; équipement audio, y compris des microphones, si nécessaire ;
- Papeterie et matériel : tableau blanc, tableau à feuilles mobiles ou tableau de présentation pour les aides visuelles et les discussions.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants.

5. Objectifs

- **Établissement de partenariats** : identifier et établir des partenariats productifs avec des organisations sociales et éducatives susceptibles d'apporter 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.

6. Cadre de compétences

Compétences spécifiques

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

7. Session de l'unité détaillée

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 organisations extérieures

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

ÉTAPE 1.3 - Objectifs clés de la session de formation

- Compréhension du rôle : s'assurer que les participants comprennent bien le rôle de la coordination et de la coopération avec des organisations externes dans le contexte des établissements d'enseignement, en particulier du point de vue du bien-être éducatif des étudiants.
- Compétences en matière de communication : améliorer la capacité des participants à communiquer les besoins, les objectifs et les réalisations de l'établissement d'enseignement aux partenaires externes et aux parties prenantes de manière claire et convaincante.
- Évaluation des besoins : former les participants à la réalisation d'évaluations efficaces des besoins afin d'identifier les exigences éducatives des étudiants, les défis à relever et les domaines dans lesquels un soutien extérieur est nécessaire.
- Allocation des ressources : apprendre aux participants à allouer des ressources, notamment financières, humaines et matérielles, pour répondre efficacement aux besoins et priorités identifiés.
- Durabilité : souligner l'importance de créer des partenariats et des initiatives durables, à long terme, qui continueront à bénéficier aux étudiants au fil du temps.

BLOC 2 - IDENTIFICATION DES PARTENARIATS ET ÉVALUATION DES BESOINS

ÉTAPE 2.1 - Identification des organisations partenaires potentielles (Comment faire)

a. Clarifiez vos objectifs

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

b. Procédez à une évaluation des besoins

- Évaluez les forces et les faiblesses de votre organisation.
- Identifiez les lacunes ou les domaines dans lesquels un soutien ou une expertise externe est nécessaire.

c. Apprenez à connaître votre public cible

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

Comment faire pour mener une évaluation des besoins des élèves

- Définir la portée et les objectifs : définir clairement le but et les objectifs de l'évaluation afin de se concentrer sur des domaines spécifiques des besoins des étudiants.
- Recueillir des données : utiliser des méthodes appropriées telles que des enquêtes et des entretiens pour recueillir des informations sur les besoins, les défis et les préférences des élèves.
- Formuler des recommandations : analyser les données, classer les besoins par ordre de priorité et élaborer des recommandations exploitables pour répondre aux préoccupations identifiées.

ÉTAPE 2.2 - Discussion de groupe : identifier les défis communs des élèves

- Encourager 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.
- Promouvoir le point de vue des apprenants : soulignez l'importance d'entendre directement les apprenants parler de leurs expériences et des défis auxquels ils sont confrontés. Encouragez les participants à partager leurs points de vue.
- Encourager les solutions : orienter la conversation vers la recherche de solutions ou d'interventions potentielles pour relever les défis prioritaires. Encouragez la créativité et la collaboration dans la recherche de solutions.

BLOC 3 - PLANIFICATION CONCERTÉE

Principes de la planification collaborative

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

ÉTAPE 3.1 - Définition et attribution des rôles

- **Aptitudes et compétences** : attribuer des rôles en fonction des aptitudes, des qualifications et des compétences des individus, en veillant à ce qu'ils soient bien adaptés aux tâches à accomplir.
- **Expérience et expertise** : tenez compte de l'expérience et de l'expertise des individus lors de l'attribution des rôles afin de tirer parti de leurs antécédents et de leurs connaissances.
- **Intérêt et motivation** : tenez compte de l'intérêt et de la motivation des individus pour des rôles spécifiques afin d'améliorer leurs performances et leur satisfaction au travail.

ÉTAPE 3.2 - Élaboration d'un plan d'action commun

- **Des buts et des objectifs clairement définis.**
- **Attribution des tâches et responsabilités** : attribuez des tâches, des responsabilités et des échéances aux membres de l'équipe afin de garantir la responsabilisation et la clarté quant aux responsabilités de chacun.

- Suivi régulier et adaptation : mettez en place un système de suivi, d'établissement de rapports et d'adaptation continus afin de suivre les progrès et d'apporter les ajustements nécessaires tout au long de la mise en œuvre du plan.

BLOC 4 - MISE EN ŒUVRE ET PÉRENNISATION DES INITIATIVES DE COLLABORATION

ÉTAPE 4.1 - Allocation des ressources et budgétisation (notions de base)

1) Priorités et évaluation des besoins

Commencez par procéder à une évaluation approfondie des besoins afin d'identifier les exigences spécifiques de votre projet ou de votre organisation. Classez ces besoins par ordre de priorité en fonction de leur importance et de leur adéquation avec vos objectifs. Affectez d'abord les ressources aux besoins critiques qui ont l'impact le plus important sur vos objectifs.

2) Analyse coûts-avantages

Effectuez une analyse coût-bénéfice pour les différentes options d'allocation des ressources. Évaluez le retour sur investissement potentiel pour chaque décision d'allocation. Cette analyse vous aide à faire des choix éclairés sur la manière d'allouer des ressources limitées de manière efficace et efficiente.

3) Intégrer la flexibilité dans votre budget et votre stratégie d'allocation des ressources.

Reconnaissez que des changements inattendus ou des situations d'urgence peuvent survenir. Allouez une partie de vos ressources à un fonds d'urgence pour faire face à des défis imprévus sans perturber l'avancement de votre projet ou le fonctionnement de votre organisation.

ÉTAPE 4.2 - Suivi et évaluation des initiatives de collaboration

1) Des objectifs et des indicateurs clairs

Définissez des objectifs clairs et mesurables pour l'initiative de collaboration. Ces objectifs doivent s'aligner sur les buts généraux de la collaboration. En outre, définissez des indicateurs clés de performance (ICP) spécifiques permettant de mesurer objectivement les progrès et la réussite. Ces indicateurs peuvent comprendre des données quantitatives, un retour d'information qualitatif ou une combinaison des deux.

2) Collecte régulière de données et établissement de rapports

Mettez en œuvre un processus systématique de collecte de données afin de recueillir des informations sur les progrès de l'initiative. Il peut s'agir d'enquêtes régulières, d'entretiens, de groupes de discussion ou de l'analyse de documents et de rapports pertinents. Veillez à ce que les méthodes de collecte de données soient cohérentes et fiables pour toutes les parties collaborant à l'initiative. Établissez également un calendrier d'établissement de rapports qui précise quand et comment les mises à jour des progrès et les résultats de l'évaluation seront partagés entre les collaborateurs.

ACTIVITÉ 1 - ACTIVITÉ DE GROUPE : CONCEPTION D'UN PLAN DE MISE EN ŒUVRE D'UN SERVICE D'APPUI

ÉTAPE 1.1 - Introduction

Expliquez brièvement l'objectif de l'activité : créer un plan de mise en œuvre pour un service d'assistance. Insistez sur la contrainte de temps de 15 minutes.

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 de soutien. Encouragez-les à réfléchir aux tâches, aux ressources, aux responsabilités et aux délais.

ÉTAPE 1.3 - Partage

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 - Présentation du plan

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

ÉTAPE 1.5 - Attribution des responsabilités

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

8. Processus méthodologiques

Exposé et présentation (méthode didactique) : la formation commence par un exposé introductif qui donne aux participants une vue d'ensemble des objectifs et du contenu du programme. Cette méthode permet de transmettre efficacement les informations essentielles, de définir le contexte et d'introduire les concepts clés.

Discussions interactives et activités de groupe : tout au long de la formation, des discussions interactives sont organisées afin d'impliquer activement les participants. Les discussions de groupe encouragent le partage des connaissances, la réflexion critique et l'apprentissage par les pairs. Ces discussions permettent aux participants de réfléchir à leurs expériences et à leurs points de vue, ce qui favorise une meilleure compréhension du sujet.

Évaluation des besoins et planification des actions (application pratique) : pour renforcer l'importance de l'évaluation des besoins et de la planification des actions, les participants s'engagent dans des exercices pratiques. Ils apprennent à évaluer les besoins et à élaborer des plans d'action adaptés à des contextes éducatifs spécifiques.

9. Nombre et profils des formateurs



Un formateur principal, compétent en matière de gestion de projet, de souveraineté alimentaire et de développement communautaire, qui sont des aspects essentiels de la formation, supervisera l'ensemble du programme de formation. À travers différents segments, il présentera la formation aux participants, les guidera dans l'identification des partenariats et l'évaluation des besoins, dirigera les exercices de planification de la collaboration et supervisera la mise en œuvre des initiatives de collaboration. En utilisant des méthodologies telles que l'apprentissage par l'action, les aides visuelles, les discussions de groupe et la résolution de problèmes, le formateur animera des sessions interactives afin d'atteindre les objectifs de la formation et d'assurer la compréhension et l'engagement des participants.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10-15 participants et 0-2 experts en la matière ou 1 animateur/formateur pour 15-30 participants et 1-3 experts en la matière.

11. Evaluation

Évaluation par les pairs

- **Méthode** : encourager les participants à évaluer le travail de leurs pairs et à fournir un retour d'information sur ce travail au cours d'activités ou de projets de groupe.
- **Indicateurs** : capacité à évaluer de manière critique et à fournir un retour d'information constructif sur les plans d'action, les budgets et les stratégies d'affectation des ressources de ses pairs.

Questionnaires et enquêtes

- **Méthode** : administrer des questionnaires ou des enquêtes aux participants avant et après la formation afin de recueillir leurs perceptions, leurs réactions et les améliorations qu'ils déclarent avoir apportées.⁸
- **Indicateurs** : gains de compétences déclarés par les participants, ainsi que leur satisfaction à l'égard du programme de formation et de sa pertinence.

⁸ Le questionnaire d'évaluation est disponible dans la boîte à outils.

2. Module de formation à la gestion d'équipe inclusive

2.1. Brève description du module

Titre du module : **gestion d'équipe inclusive**

Principaux objectifs

- Promouvoir l'inclusion et favoriser un environnement d'équipe inclusif ;
- Promouvoir une communication et une collaboration inclusives ;
- Créer un environnement physique et culturel ouvert et accueillant pour tous ;
- Constituer une équipe diversifiée, en veillant à ce que chacun soit valorisé ;
- Renforcer la capacité des personnes d'origines diverses à identifier plus facilement les opportunités spécifiques à leur culture et à gérer les conflits interculturels potentiels ;
- Expliquer les avantages et les difficultés de l'inclusion et comment ils peuvent avoir un impact sur les performances et le bien-être de l'équipe ;
- Reconnaître et aborder les préjugés, les stéréotypes ou les hypothèses qui peuvent faire obstacle à l'inclusion, ainsi que les moyens de les surmonter ;
- Encourager et récompenser les comportements et les actions inclusifs, tels que l'écoute, le partage, le soutien et le respect mutuel.

Objectifs :

Objectifs secondaires

- Éliminer la discrimination ;
- Faire connaître les avantages de l'inclusion ;
- Stimuler les performances, la créativité et l'innovation au sein de l'équipe ;
- Réduire la rotation des effectifs et les conflits.

Compétences abordées :

Compétences générales

- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage ;
- Approche de la sensibilité interculturelle (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) ;
- 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) ;
- L'affirmation de soi (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) ;
- 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) ;
- Capacité à gérer la dynamique de groupe (c'est-à-dire à gérer les conflits et les perturbations dans les groupes d'apprentissage) ;
- Promotion des principes d'égalité et de féminisme dans la transversalité des actions ;
- Savoir comment intégrer la dimension de genre dans le contenu de la

Compétences spécifiques

- Justice sociale et droits du travail dans les initiatives agricoles/alimentaires
- Nutrition, santé et modes de vie
- Critères de sélection des producteurs répondant aux exigences de durabilité
- Gestion du personnel
- Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs

Durée approximative (en heures)

6 heures, réparties comme suit.

Unité 1	Unité 2	Unité 3
2 heures	2 heures	2 heures

2.2. Collectifs ciblés

Selon le rapport sur les parcours professionnels liés aux emplois verts, inclus dans le document sur le cadre de compétences, le module de formation à la gestion d'équipes inclusives s'adresse à tous les profils professionnels.

Gestion générale des projets et des ressources	<ul style="list-style-type: none">● Coordinateur/ Gestionnaire de projet● Responsable de l'administration et de la comptabilité● Bénévolat/responsable des ressources humaines/opérateur social
Communication, sensibilisation Espace	<ul style="list-style-type: none">● Responsable de la communication
Zone de production agricole et de collecte des excédents	<ul style="list-style-type: none">● Coordinateur de la zone de production● Agriculteur/ aide-agriculteur● Coordinateur de la zone de collecte des excédents● Technicien de soutien et de logistique dans la zone de collecte des excédents
Domaine de la transformation	<ul style="list-style-type: none">● Coordinateur du domaine de la cuisson et de la transformation● Supporter dans le domaine de la transformation
Zone de stockage, de logistique et de distribution	<ul style="list-style-type: none">● Zone de stockage, de logistique et de distribution Coordinateur/ chef du stockage et de la logistique● Assistant logistique/employé d'entrepôt

	<ul style="list-style-type: none"> Opérateur de service à la clientèle
Domaine de l'éducation	<ul style="list-style-type: none"> Formateur d'adultes sur les compétences non techniques Formateur d'adultes sur l'agriculture durable et le système alimentaire, éducateur environnemental Éducateur scolaire

2.3. Méthodologie

L'approche de la formation utilise une gamme variée de méthodologies participatives visant à un apprentissage efficace et au développement des compétences. Elle utilise l'apprentissage par activités, qui met l'accent sur l'engagement pratique par le biais d'exercices interactifs, d'études de cas, de jeux de rôle et de projets de groupe afin de promouvoir l'application active des connaissances. En outre, l'apprentissage par l'expérience plonge les participants dans des scénarios du monde réel, suivis de débriefs réfléchis afin d'extraire des informations précieuses. Le travail sur le terrain et l'observation fournissent une expérience pratique et la prise de décision participative, en utilisant des techniques telles que le brainstorming et la construction d'un consensus, afin d'habiliter les participants à prendre des décisions. Les rôles au sein d'une équipe sont également explorés par le biais d'études de cas et d'exercices de jeux de rôle. Enfin, une approche mixte est également appliquée, qui intègre la théorie et les applications pratiques pour une expérience d'apprentissage holistique, ainsi que l'apprentissage par les pairs et la collaboration, qui favorisent le partage des connaissances et le travail d'équipe par le biais de projets de groupe et de sessions interactives, améliorant ainsi la compréhension. L'engagement en faveur de ces méthodologies participatives garantit un parcours éducatif plus engageant, plus efficace et mieux adapté, qui produit constamment des résultats de grande valeur.

2.4. Outils

Pour mener à bien les activités de ce module, les ressources suivantes sont nécessaires.

- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Ressources en ligne : 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 la promotion de l'inclusion.
- Outils d'évaluation : questionnaires d'évaluation avant et après la formation ou enquêtes pour les participants (dans la boîte à outils).



2.5. Infrastructure

Les infrastructures suivantes sont nécessaires au développement du module.

- Technologie : Un ordinateur et un projecteur ou un écran pour afficher les présentations et le contenu multimédia, un système de sonorisation avec des microphones pour assurer une communication claire et des ordinateurs ou des tablettes avec accès à Internet pour faciliter le test d'association implicite (IAT) et accéder aux ressources en ligne ; accès à une imprimante au cas où des feuilles de scénario devraient être imprimées.
- Lieu : Une salle spacieuse et bien ventilée qui peut accueillir confortablement tous les participants, avec des dispositions pour les petits groupes. Elle doit permettre la collaboration et des discussions séparées en sous-groupes entre les participants.

2.6. Accessibilité

La performance du module doit offrir la possibilité d'adapter le matériel dans de multiples formats accessibles, en assurant la compatibilité avec les technologies d'assistance, en fournissant une navigation claire, en offrant des alternatives aux signaux sensoriels, etc. Des canaux permettant aux participants de demander des aménagements et de signaler rapidement les problèmes doivent être ouverts. L'approche du module vise à favoriser un environnement d'apprentissage où chaque individu, quelles que soient ses capacités particulières, peut participer pleinement et s'épanouir dans cette formation.

2.7. Autres mécanismes d'inclusion

Cette activité n'a pas de mécanismes d'inclusion prédéfinis, car ils peuvent varier en fonction de l'institution hôte. Le module est conçu pour être inclusif et accueillant pour tous les participants, et de nombreux documents sont accessibles en plusieurs langues afin de répondre aux besoins des personnes issues de milieux culturels différents. En outre, les animateurs doivent être prêts à aider les participants confrontés à des barrières linguistiques, en utilisant des outils tels que DeepL ou Google Translate pour les sites web afin de s'assurer que les documents sont accessibles à tous en cas de besoin. Enfin, il ne faut pas oublier de prêter attention à une utilisation inclusive de la langue. C'est toujours une bonne habitude de demander aux participants quel type de pronom de genre ils préfèrent utiliser et de toujours essayer d'utiliser des formules inclusives pendant les parties narratives.

2.8. Autres données d'intérêt



2.8.1. Matériel et ressources de formation existants

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

Ce manuel, édité par le PNUD, décrit les différentes manifestations du discours de haine avec des analyses 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 - - Le rôle du sarcasme dans les discours de haine - une perspective multilingue](#)

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

2.8.2. Recommandations et commentaires généraux

Aborder ce sujet requiert un bon niveau de sensibilité et d'attention. Il est donc essentiel de créer un environnement d'apprentissage sûr, détendu et favorable. Voici quelques suggestions.

- **Animateurs** : il est préférable d'avoir deux animateurs dans la salle, éventuellement de sexe différent. Deux animateurs peuvent apporter des perspectives, des expériences et des compétences différentes à l'atelier et améliorer la dynamique du groupe.
- **Créer un espace de confiance** : soulignez l'importance d'un environnement d'apprentissage sûr et respectueux. Faites savoir aux participants que leurs pensées, leurs sentiments et leurs expériences seront protégés et qu'ils ne seront partagés avec personne en dehors de la salle.
- **Utilisez des avertissements déclencheurs** : soyez conscient que certains sujets liés au discours de haine et à la discrimination peuvent déclencher des réactions émotionnelles. Fournissez des avertissements avant de discuter de contenus potentiellement pénibles afin de permettre aux participants d'être mieux préparés.
- **Commencer par un brise-glace** peut aider à relâcher la tension et à créer un sentiment d'appartenance au groupe.
- L'organisation d'une table de café/snack avant, pendant ou après l'atelier permet aux participants de se sentir à l'aise et contribue à créer un sentiment d'appartenance au groupe.



Unité de formation n° 1 - Stéréotypes

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Gestion d'équipe inclusive.

2. Description

Cette activité de formation de 2 heures éduque les participants sur les stéréotypes au sein des programmes de souveraineté et de sécurité alimentaires par le biais d'une approche structurée. Elle 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 la section suivante, 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.

3. Durée de l'accord

L'unité prend 2 heures, réparties comme suit.

Bloc 1 : introduction	15 minutes
Bloc 2 : discussions de groupe : comprendre les biais grâce à l'IAT sur le poids	25 minutes
Activité 1 : jeux de rôle	40 minutes
Bloc 3 : approche constructive	40 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : une salle spacieuse et bien ventilée qui peut accueillir confortablement tous les participants, avec des dispositions pour les petits groupes.
- Technologie : un projecteur et un écran pour afficher les présentations et le contenu multimédia, un système audio avec des microphones pour assurer une communication claire et des ordinateurs ou des tablettes avec accès à Internet pour faciliter le test d'association implicite (IAT) et accéder aux ressources en ligne.

- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Ressources en ligne : 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 la promotion de l'inclusion.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).

5. Objectifs

- 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.
- Pour encourager les participants à prendre conscience de leurs propres préjugés, utiliser l'IAT sur le poids comme un outil de réflexion.
- Faciliter un dialogue ouvert et des expériences d'apprentissage partagées sur le thème des préjugés liés au poids, encourager l'empathie et le respect mutuel.
- Introduire des stratégies pratiques pour aborder et atténuer les préjugés liés au poids au sein des équipes et des communautés, en améliorant l'inclusion dans la gestion des programmes.
- Créer un environnement favorable où les participants peuvent discuter ouvertement des défis et des solutions concernant les préjugés liés au poids, en promouvant une culture d'apprentissage et d'amélioration continue.
- Souligner 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.

6. Cadre de compétences

Compétences générales

- Capacité d'écoute
- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle
- Capacité de réflexion critique
- Compétences en matière de communication interculturelle
- Approche de la sensibilité interculturelle
- Affirmation de soi
- Capacité à gérer la dynamique de groupe

Compétences spécifiques

- Justice sociale et droits du travail dans les initiatives agricoles et alimentaires
- Nutrition, santé et modes de vie Affirmation de soi
- Capacité à gérer la dynamique de groupe
- Critères de sélection des producteurs répondant aux exigences de durabilité
- Gestion du personnel
- Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs

7. Description détaillée de l'unité

BLOC 1 - INTRODUCTION

ÉTAPE 1.1 - Bref rappel

Un bref rappel de ce que sont les stéréotypes et les préjugés, en mettant l'accent sur les préjugés liés au poids et leur impact (5 minutes).

ÉTAPE 1.2 - Objectifs de l'activité

Présentez les objectifs des activités, en expliquant la pertinence de l'exploration des biais de poids dans le contexte de la souveraineté et de la sécurité alimentaires (5 minutes).

ÉTAPE 1.3 - Formation du groupe

Répartissez les participants en petits groupes (5 minutes).

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 (Culture and Psychology, 2020).
- Les préjugés : le préjugé est défini comme une attitude défavorable ou hostile à l'égard d'un groupe ou de ses membres, généralement formée sans motifs valables ou sans preuves suffisantes. Il se caractérise par des croyances irrationnelles et stéréotypées (Britannica).
- La discrimination consiste à agir sur la base de préjugés en traitant injustement des personnes en fonction de leur appartenance supposée à un groupe plutôt qu'en fonction de leurs caractéristiques ou de leurs mérites. Elle avantage ou désavantage systématiquement un groupe (APA).

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 stagiaires, 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 inéquitable, à un accès inégal aux ressources et à 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 - Partage personnel

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

ÉTAPE 2.2 - Administration du poids de l'IAT

Les participants remplissent individuellement en ligne, en 15 minutes, le test d'association implicite au poids (correspondant à l'acronyme anglais IAT pour *Implicit Association Test*) 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 - Briefing sur le scénario

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 prendra 10 minutes.

ÉTAPE 1.2 - Jeu de rôle

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

ÉTAPE 1.3 - Débriefing

Discutez pendant 10 minutes des scénarios, en identifiant les stéréotypes, la manière dont ils ont été abordés et ce qui pourrait être fait différemment.

Scénarios proposés

- Scénario d'engagement communautaire : « Une équipe d'un programme 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 de la communauté en raison de son origine culturelle ».
- 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 préjudiciables ».
- 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 – APPROCHE CONSTRUCTIVE

ÉTAPE 3.1 - Bonnes pratiques

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

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 ;
- Rechercher la diversité des points de vue :
 - Remettre en cause les stéréotypes
 - Éviter les hypothèses
- Un engagement respectueux ;
- La promotion de l'égalité et l'équité ;
- Renforcement positif :
 - Retour d'information continu ;
 - Mécanismes de résolution des conflits.

ÉTAPE 3.2 - Réflexion en groupes

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 des activités et de la manière dont ils contribuent à un environnement plus inclusif.

ÉTAPE 3.4 - Engagement personnel

Encouragez les participants à partager une action qu'ils s'engagent à entreprendre pour combattre les stéréotypes dans leur environnement professionnel. Cette étape prendra 5 minutes.

8. 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.

9. Nombre et profil des formateurs

Le module de formation sera dirigé par un formateur principal ayant une bonne connaissance de la gestion de projet, de la souveraineté alimentaire et de la communication inclusive. Le formateur gèrera l'ensemble de la formation, facilitera les discussions et guidera les participants à travers des sessions thématiques sur l'évaluation des besoins, le brainstorming et les discussions de groupe. Des méthodologies telles que l'apprentissage par l'action, la présentation d'aides visuelles et la résolution de problèmes seront utilisées pour atteindre les objectifs de la formation. En option, l'activité peut impliquer un expert en la matière, tel qu'un professionnel spécialisé dans les préjugés et les stéréotypes, en particulier en ce qui concerne la sécurité alimentaire.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10-15 participants et 0-2 experts en la matière ou 1 animateur/formateur pour 15-30 participants et 1-2 experts en la matière.

11. Evaluation

Évaluation par les pairs

Les participants seront rassemblés 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 et enquêtes

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** : meilleure connaissance des 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 aux autres activités interactives .⁹

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

⁹ Ces documents sont disponibles dans la boîte à outils.

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Gestion d'équipe inclusive.

2. Description

Cette unité vise à présenter la définition du discours de haine, ses 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 au sein d'un groupe.

3. Durée

L'unité prendra 2 heures, réparties comme suit.

Bloc 1 : introduction	15 minutes
Bloc 2 : reconnaître le discours de haine	15 minutes
Activité 1 : "Le dire plus mal"	25 minutes
Activité 2 : la haine douce	15 minutes
Bloc 3 : qu'est-ce que la communication inclusive ?	15 minutes
Activité 3 : Bingo humain	20 minutes
Bloc 4 : questions et réponses, discussion et conclusion	15/20 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : une salle spacieuse et bien ventilée pouvant accueillir confortablement tous les participants, avec des dispositions pour les petits groupes.
- Technologie : un projecteur et un écran pour afficher des présentations et des contenus multimédias.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.

- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).

5. Objectifs

- Fournir aux formateurs les connaissances, les outils et les méthodologies nécessaires pour définir et reconnaître le discours de haine.
- Expliquer comment éviter/combattre le discours de haine en créant une communication inclusive.

6. Cadre de compétences

Compétences générales et spécifiques

- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage.
- Approche de la sensibilité interculturelle.
- Capacité de réflexion critique (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).
- 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).
- Compétences en communication interculturelle (comprendre un ensemble de capacités requises pour communiquer ou partager des informations avec des personnes appartenant à d'autres cultures et groupes sociaux).
- Capacité à gérer la dynamique de groupe (c'est-à-dire à gérer les conflits et les perturbations dans les groupes d'apprentissage).

7. Description détaillée de l'unité

BLOC 1 - INTRODUCTION

ÉTAPE 1.1 – BRISE-GLACE

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

ÉTAPE 1.2 - INTRODUCTION

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 ses effets inévitables ?

Le discours de haine peut s'adresser à différents groupes sociaux, notamment :

- Les femmes ;
- Les communautés LGBTQ ;
- Les groupes raciaux et ethniques ;
- Les groupes religieux ;
- Les personnes en situation de handicap / Ableisme ;
- Les personnes âgées et les enfants (adultisme et âgisme) ; exemples de bizutage (ceux qui souffrent de discrimination perpétuent ensuite ces mécanismes d'intimidation)

ÉTAPE 1.3 - PARTAGE

Demandez aux participants s'ils pensent que des discours de haine se produisent dans leur communauté. Dans l'affirmative, demandez-leur de les décrire. Autre question à poser : quels sont les lieux où se produisent 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.) et utiliser la pyramide de la haine .¹⁰

¹⁰ Une image imprimable de la pyramide de la haine est disponible dans la boîte à outils, annexe X.

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 susceptible de menacer la paix sociale.

La stratégie et le plan d'action des Nations unies sur le discours de haine (2019) définissent le discours de haine comme suit : « *toute forme de communication par la parole, l'écrit ou le comportement, qui attaque ou utilise un langage péjoratif ou discriminatoire à l'égard d'une personne ou d'un groupe en raison de ce qu'ils sont, en d'autres termes, en raison de leur religion, de leur appartenance ethnique, de leur nationalité, de leur race, de leur couleur, de leur ascendance, de leur sexe ou d'un autre facteur d'identité* ».

Bien que la définition ci-dessus ne soit pas une définition juridique, elle présente trois caractéristiques importantes :

- 1) Le discours de haine peut être véhiculé par toute forme d'expression, y compris des images, des dessins animés, 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.

Toutefois, à ce jour, il n'existe pas de définition universelle du discours de haine en droit international. Le concept fait toujours l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne la liberté d'opinion et d'expression, la non-discrimination et l'égalité.

- Concept de dualité nous/tu - communauté ayant plus de « pouvoir » qu'une autre.

Le discours de haine émerge souvent d'une opposition « nous contre vous (ou eux) », dans laquelle les individus différencient le groupe auquel ils appartiennent (ou croient appartenir), ou le « groupe intérieur », du « groupe extérieur ». Le discours de haine à l'égard des groupes extérieurs se divise en trois grandes catégories.

- 1) Alerte précoce : il s'agit simplement de créer une dynamique de groupe interne (nous) contre un groupe externe (eux), et de distinguer « eux » comme un groupe distinct avec des idées et des croyances différentes.
- 2) Déshumanisation et diabolisation : la déshumanisation consiste à rabaisser des groupes et à les assimiler à des entités sous-humaines culturellement méprisées (porcs, rats, singes, etc.). La déshumanisation peut avoir au moins deux effets politiques si elle est bien véhiculée. Tout d'abord, elle peut rassembler les membres du groupe extérieur en une entité unique détestée, les privant ainsi de leur individualité unique et de leur humanité. Il en résulte alors une « culpabilité par association » dans laquelle tous les membres du

groupe peuvent être collectivement blâmés et tenus pour responsables des actions négatives de l'un d'entre eux. Deuxièmement, en décrivant certains groupes comme étant moins qu'humains, le groupe d'appartenance est libéré de toute culpabilité liée au fait de les soutenir ou de commettre des actes de violence à leur encontre. Après tout, la violence n'est plus dirigée contre des êtres humains comme nous, mais contre des créatures sous-humaines qui sont largement détestées et dont on peut déjà se passer dans notre esprit. La diabolisation consiste à présenter un groupe comme un monstre, voire des maladies mortelles comme le cancer, qui constituent une menace mortelle pour le groupe d'appartenance. Ainsi présentée, la destruction de l'adversaire est non seulement acceptable, mais même souhaitable et bénéfique pour la survie du groupe.¹¹ .

- 3) Violence et incitation : une fois que les dynamiques de diabolisation et de déshumanisation sont effectives et ont donc créé une catégorie de « eux » différente de « nous » et non reconnue comme égale et/ou soumise aux mêmes droits, il devient plus facile d'inciter à la violence ou de la perpétrer. Les actes de violence à l'encontre de catégories de personnes non perçues comme faisant partie de la société sont perçus comme moins « graves » que s'ils étaient commis à l'encontre de membres de la communauté.

ACTIVITÉ 1 – « DIRE LES CHOSES PLUS MAL »

Bonne pratique : dynamique pour comprendre comment aborder de manière constructive le discours de haine au sein d'un groupe.

Objectifs

- Comprendre les différentes formes de discours haineux en ligne et évaluer leur impact
- Envisager des réponses appropriées aux différents cas de discours haineux en ligne.

Procédure : répartissez les participants en petits groupes. Chaque groupe reçoit 11 cartes¹² - ou moins, selon leur nombre - contenant des exemples de discours haineux, 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 les classer. Ensuite, les participants examinent le « classement » des autres groupes et, à la fin, l'ensemble du groupe se réunit pour un compte rendu.

Débriefing - Commencez par demander s'il a été facile ou difficile d'évaluer les différents exemples et s'il y a eu de forts désaccords 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

¹¹ 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.

¹² Disponible dans la boîte à outils.

pour lutter contre le discours de haine en ligne ? Comment réagiriez-vous si vous trouviez ce genre d'exemples de discours de haine en ligne ?

ACTIVITÉ 2 - LA DOUCE HAINE

La haine douce : les bonnes manières pour haïr (ironie, provocation, blagues)¹³

Proposer aux participants un brainstorming (10 min max) pour trouver des citations codées comme « compliments ». Exemples : « Pour moi, tu es comme un blanc » (Afro), « Ton amour est si beau que j'ai même cru qu'elle n'était pas trans » (LGBTQ), « Comment je pourrais te draguer si tu aimais les hommes ! ». (LGBTQ+), « Tu parles même très bien pour une personne xxx » (immigré), « Je n'aurais jamais imaginé que tu arriverais là où tu es » (femme).

BLOC 3 - QU'EST-CE QUE LA COMMUNICATION INCLUSIVE ?

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 engagés envers leur organisation. Cela peut à son tour améliorer la productivité globale et réduire les taux de rotation du personnel. D'une manière générale, 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.

¹³ Exemples disponibles dans la boîte à outils.

Partager des exemples de communication inclusive efficace.

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 « la personne » lorsque vous vous référez 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 linguistique non sexiste dans votre langue. Lorsqu'il est question de langue et de genre, n'oubliez pas de respecter les pronoms que les gens préfèrent.
- **Créer 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

Matériel nécessaire : cartes de bingo imprimées¹⁴ - une pour chaque participant - et marqueurs ou stylos.

- Préparer les cartes de bingo : Créez des cartes de bingo avec une grille de 3x3 (9 cases) sur chaque carte. Dans chaque case, écrivez une déclaration ou une description qui se rapporte à des expériences, des préférences ou des caractéristiques personnelles.

Par exemple, vous pouvez ajouter des questions telles que « Trouvez une personne qui parle plus de deux langues » ou « Trouvez quelqu'un qui a le même mois de naissance que vous ». Ajoutez d'autres affirmations, également liées à votre environnement local.

Instructions

1. Remettez une carte de bingo et un stylo à chaque participant.

¹⁴ Disponible dans la boîte à outils.

2. Dites-leur de se promener dans la salle, d'entamer des conversations avec leurs camarades et de trouver quelqu'un qui correspond à une affirmation figurant sur leur carte de bingo.
3. Lorsqu'ils rencontrent une personne correspondant à une description, ils doivent lui demander son nom et l'inscrire dans la case correspondante de leur carte de bingo.
4. L'objectif est de remplir le plus grand nombre de cases possible dans un temps donné (15/20 minutes).

À la fin du temps imparti, invitez les participants à s'asseoir ou à se tenir debout en cercle et à poser des questions telles que celles listées ci-dessous.

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

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

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

7. 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 ces deux notions avec un peu de théorie et des exemples, en partageant des définitions et en nous appuyant sur les expériences des participants. Puis viennent les activités pratiques, comme des discussions de groupe sur la façon d'aborder les scénarios de discours de haine. 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 la pratique garantit une expérience d'apprentissage bien équilibrée pour tous.

8. Nombre et profil des formateurs

L'équipe de formateurs est composée de deux animateurs, idéalement de sexe différent, qui doivent 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 bien accueilli et de guider les participants vers l'objectif de l'unité de formation.

9. Ratios

Le ratio recommandé est de 2 animateurs/formateurs pour 10 participants.

10. Evaluation



Pour cet atelier, nous envisageons d'utiliser des questionnaires avant et après l'atelier, soit sur papier, soit sur support numérique. L'objectif est d'approfondir les connaissances des participants avant et après l'atelier. Les questionnaires préalables¹⁵ aident à comprendre la perspective et la compréhension du discours de haine et de la communication inclusive. Les questionnaires post-atelier peuvent potentiellement révéler aux formateurs l'impact et l'effet de l'atelier, tout en soulignant certains aspects qui ne sont pas encore clairs pour les participants afin qu'ils puissent être abordés dans un second temps. Veuillez noter que les questionnaires doivent être totalement anonymes.

¹⁵ Des exemples d'énoncés/questions du questionnaire préalable à l'atelier sont disponibles dans la boîte à outils.

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Gestion d'équipe inclusive.

2. Description

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

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

Cette unité est conçue pour commencer par une brève introduction sur une vision générale des conflits, qui mènera aux trois sections d'apprentissage qui se terminent par une activité de jeu de rôle. Cette structure permet aux apprenants de mettre en pratique tout le contenu théorique qu'ils ont reçu dans un exercice de groupe.

3. Durée de l'accord

L'unité prendra 2 heures, réparties de la manière suivante.

Bloc 1 : introduction	5 minutes
Activité 1 : prévenir	10 minutes
Bloc 2 : reconnaître	20 minutes
Bloc 3 : démanteler	45 minutes
Activité 2 : jeu de rôle	45 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : Une salle spacieuse et bien ventilée pouvant accueillir confortablement tous les participants, avec des dispositions pour les petits groupes.
- Technologie : Un projecteur et un écran pour afficher des présentations et des contenus multimédias, ainsi qu'un accès à une imprimante.
- Papeterie et matériel : Tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)

5. Objectifs

- 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.
- Fournir les connaissances et les outils nécessaires pour reconnaître les conflits et sous-tendre les causes explicites et implicites des conflits au sein des groupes.
- Fournir un éventail de stratégies de résolution des conflits, en mettant l'accent sur la médiation en tant que moyen inclusif et collaboratif de désamorcer les conflits.
- Se familiariser avec le moment et la manière d'appliquer ces stratégies de résolution pour résoudre efficacement les conflits sur le lieu de travail.
- 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.
- Permettre aux participants d'appliquer le contenu théorique appris pendant l'unité de formation à des scénarios pratiques. Cela inclut l'utilisation réussie des stratégies de prévention, de reconnaissance et de résolution des conflits dans des situations réelles.

6. Cadre de compétences

Compétences générales

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

Compétences spécifiques

- Gestion du personnel

7. Description détaillée de l'unité

BLOC 1 - INTRODUCTION

Le formateur présente le contenu de l'unité, son approche et sa structure. Une activité brise-glace peut être réalisée si cela est jugé nécessaire.

Le conflit peut être un processus précieux qui permet à toutes les parties concernées de mieux comprendre les objectifs de l'autre, ce qui se traduit par un engagement et une loyauté accrues à l'avenir. Son potentiel de nuisance ne doit pas être sous-estimé. C'est pourquoi des compétences efficaces en matière de résolution des conflits sont essentielles. Elles visent à empêcher les désaccords de s'aggraver tout en facilitant les discussions en cours sur chaque point de vue et en parvenant finalement à une résolution collaborative et mutuellement bénéfique.

Cette unité aborde les conflits d'un point de vue qui considère la communication, la conscience émotionnelle et l'empathie comme des éléments cruciaux de la résolution des conflits qui peuvent conduire à des relations plus fonctionnelles et plus satisfaisantes dans tous les aspects de la vie. La médiation est une approche précieuse de la résolution des conflits qui donne la priorité à la

collaboration au sein du groupe, à la responsabilisation, à la communication ouverte et constructive et à la préservation des relations. Elle garantit également un engagement plus fort en faveur des accords, puisqu'il s'agit de solutions personnalisées, adaptées aux besoins et aux intérêts spécifiques des parties concernées, ce qui permet d'obtenir des résultats plus durables.

Cette formation comprend trois sections principales.

- 1) Comment empêcher les conflits de se produire grâce à des 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 démanteler un conflit : un ensemble de stratégies de résolution des conflits, mettant l'accent sur la stratégie de médiation.

Elle se termine par un jeu de rôle qui permet de mettre en pratique tous les contenus théoriques suivants : attitudes face à un conflit, rôles, types et causes de conflits, etc.

ACTIVITÉ 1 - PRÉVENIR

ÉTAPE 1.1 - Remue-méninges

Tout d'abord, les formateurs organisent une brève séance de remue-méninges pour récapituler le contenu des unités précédentes concernant les stéréotypes, le discours de haine et la communication inclusive - cette séance 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 les encourage à s'engager dans une communication honnête et respectueuse, leur permettant d'exprimer leurs préoccupations, leurs points de vue et leurs 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 favorisant 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 pacifiquement

BLOC 2 - RECONNAÎTRE LES SITUATIONS CONFLICTUELLES

ÉTAPE 2.1 - Remue-méninges

Les formateurs introduiront 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 développeront et expliqueront le contenu suivant.

Définition du conflit :

Un conflit est une situation de tension et de malaise 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 sont graves, 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.

Ci-après est présentée une liste de quelques signaux précurseurs 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.
- Des silences, des rires nerveux, des gens qui se mettent à parler en même temps, des cris, des expressions d'émotions intenses...
- Une attaque ou une critique virulente à l'encontre de quelqu'un 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 précurseurs de conflit.

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

Ce sont là les deux principaux points de départ des conflits :

- 1) Le conflit ou la tension entre au moins deux parties et leurs intérêts, leurs valeurs, leurs points de vue, leurs besoins, etc. ;
 - 2) La diversité est 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 ;
 - Conflits liés 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.

Types de conflits

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 permet de mieux comprendre les enjeux sous-jacents et de les résoudre avec succès.¹⁶

BLOC 3 - DÉMANTÈLEMENT

ÉTAPE 3.1 - Définitions

Le formateur développera et expliquera le contenu suivant. 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 nous permettent d'évaluer leur complexité sont les suivants.

¹⁶ Le tableau est disponible dans la boîte à outils.

- Identifier
 - Qui sont les principales personnes ou les principaux groupes concernés ?
 - Quel est leur rôle dans le conflit ?
 - Quelles sont les influences reçues de tierces personnes ?
- Analyser les relations entre les parties impliquées dans le conflit
 - Valeurs partagées
 - Niveau de confiance
 - Présence d'hostilité, d'évitement, etc.
 - Type de relation : amitié, relations de pouvoir en termes de sexe, de culture, de situation économique et professionnelle, etc.
 - Indiquer les intérêts divergents de chaque partie et les solutions qu'elle propose.
 - Analyser l'attitude des acteurs lorsque le conflit a éclaté.
- **Evasive** : face à l'incapacité d'affronter le conflit, celui-ci n'est pas admis ou est évité, le laissant latent, avec la possibilité qu'il ressurgisse à tout moment.
- **Accommodante** : au lieu de lutter pour trouver une solution, on choisit de s'adapter au problème. Cette attitude tend à générer du mal-être.
- **Culpabilisante** : on cherche quelqu'un d'autre à blâmer, qu'il s'agisse de soi-même ou de quelqu'un d'autre. Cela n'aide pas à trouver des solutions.
- **Compétitive** : vise à prendre le dessus sur l'autre personne. Cela crée du ressentiment et il est probable que le conflit réapparaisse, car l'une des parties a le sentiment d'être la perdante.
- **Diplomatique** : on facilite la solution, parce qu'on pense être le meilleur. Cela signifie qu'on ne se préoccupe pas beaucoup de la situation ou qu'on préfère céder plutôt que de se préoccuper de trouver des solutions.
- **Collaborative ou coopérative** : les différentes parties travaillent ensemble pour trouver des solutions et parvenir à un accord gagnant-gagnant. Elles partent d'une position de confiance en l'autre et en soi-même, en essayant de comprendre les deux positions. Cette attitude créative est le meilleur moyen de résoudre un conflit de manière positive et de renforcer la relation.

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.

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 couramment 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 est un processus de médiation.

ÉTAPE 3.2 - Remue-méninges : processus de médiation

Les participants peuvent être impliqués en effectuant un bref brainstorming sur la façon dont ils imaginent un processus de médiation. Les formateurs poursuivent ensuite la présentation du contenu.

Définition de la médiation : une négociation guidée tout au long du processus par une tierce personne. Le facilitateur est chargé d'aider à trouver des solutions de manière impartiale et de modérer la conversation. Ce sont les parties concernées qui doivent exposer le problème et définir les solutions.

Les principaux objectifs d'une procédure de médiation sont les suivants.

- Faciliter le rétablissement d'une nouvelle relation entre les parties au conflit.
- Renforcer le respect, l'honnêteté et la confiance entre les parties.
- Corriger les informations et les perceptions erronées concernant le conflit et/ou les parties impliquées.
- Assumer la responsabilité de notre impact sur les autres.
- Réduire les comportements violents.
- Accroître la capacité de résolution non violente des conflits, tout en permettant au groupe de fixer les limites dont il a besoin.

Les étapes qui suivent une procédure de médiation sont les suivantes.

- Établir les conditions préalables.
 - Fixer un lieu et une heure neutres pour rencontrer toutes les parties.
 - Les parties concernées acceptent le processus de médiation et s'engagent à respecter les règles qui leur sont indiquées par le médiateur.
 - Ne pas insulter ;
 - Ne pas porter d'accusations et ne pas poser de questions ;
 - Ne pas utiliser de langage fort ;
 - Ne pas interrompre ;
 - Respecter les horaires convenus ;

- Adopter une posture corporelle correcte et respectueuse.
- Expliquer la procédure de médiation.
 - Prochaines étapes.
 - Quel est le rôle du facilitateur ?
 - La participation au processus de médiation est volontaire et confidentielle.
- Réunion des parties : lorsque toutes les parties se sont rencontrées au moment et à l'endroit convenus, chaque partie définit le conflit de son propre point de vue, en exprimant ses sentiments et ce qu'elle veut obtenir.
- L'écoute active par la répétition des points de vue. Chacune des parties répète ce que l'autre a dit, afin de vérifier si elle a vraiment compris l'autre partie et si c'est clair.
- Recherche de solutions : les parties concernées, aidées par le facilitateur si nécessaire, proposent différentes solutions qui satisfont les deux parties.

ÉTAPE 3.3 - Le rôle du facilitateur

On peut faire participer les participants en leur demandant comment ils imaginent le rôle du facilitateur dans cette étape. 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 ;
- En s'attaquant aux problèmes les plus courants et les plus faciles à résoudre, créer d'abord un climat de confiance et maintenir l'intérêt des participants ;
- S'assurer de l'accord des parties sur les mesures prises en vue d'une solution positive ou d'une transformation du conflit.
 - Négocier et décider : la solution doit 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 réalisé 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.

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 - Récapitulation

Les participants peuvent être impliqués en revenant sur la synthèse 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 en l'ensemble des objectifs ci-dessous.

- Créer une atmosphère positive et un échange respectueux des messages : le facilitateur doit favoriser le dialogue entre les parties, promouvoir la reconnaissance des sentiments et le respect des silences.
- Générer des réflexions sur le conflit : objectifs personnels dans le conflit et autres moyens de les atteindre, sentiments personnels et ceux de l'autre partie.
- Donner 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, la synthèse, etc.
- Neutraliser les comportements négatifs.
- Il ne s'agit pas de faire des évaluations ou de donner des conseils, ni de 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 rôle 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.

- *Durée* : 45 minutes

Objectif : Fournir aux participants une expérience pratique de l'application des compétences en matière de résolution des conflits dans le contexte d'un projet de sécurité alimentaire, en mettant l'accent sur le rôle des facilitateurs de médiation.

Scénarios proposés

Scénario 1: Vous faites partie d'une équipe qui travaille sur un projet de sécurité alimentaire dans un pays européen. L'objectif du projet est de mettre en place un système de distribution alimentaire afin de fournir des produits frais à une région mal desservie.

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

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 2:

- **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 chargé de la collecte et de la distribution des denrées alimentaires, mais en mettant l'accent sur la collaboration directe avec les agriculteurs locaux afin de 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 3:

- **Groupe A :** Ce groupe se compose principalement de résidents de longue date ayant déjà travaillé sur des projets similaires.
- **Groupe B :** ce groupe comprenait des migrants récents originaires de divers pays et ayant des antécédents culturels variés.

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.

Les deux groupes sont confrontés à des problèmes de communication et de collaboration efficaces. Le groupe A a du mal à comprendre les méthodes du groupe B et à s'y adapter, et le groupe B a l'impression que ses idées et ses contributions sont souvent rejetées.

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.
- 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 d'approche des conflits 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 signes avant-coureurs de 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 favoriser une discussion sur une stratégie de suivi afin de garantir la durabilité de la résolution.

ÉTAPE 2.3 - Discussion

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.

8. 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 ont l'occasion d'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.

9. Nombre et profil des formateurs

Un expert en gestion des conflits ou en facilitation, en tant que formateur, est requis.

Il est recommandé de faire appel à un formateur supplémentaire, qui n'est pas nécessairement un expert, pour le soutien et l'animation des jeux de rôle.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 2 animateurs/formateurs pour 8 à 12 participants.

11. Evaluation

Pour évaluer les performances des stagiaires, les formateurs peuvent attribuer des notes à chaque niveau de compétence et évaluer les stagiaires en fonction des aptitudes et compétences qu'ils ont démontrées au cours de l'activité de formation. Une grille d'évaluation aidera les formateurs à fournir un retour d'information constructif et à mesurer les progrès des stagiaires en fonction des objectifs de cette unité et des compétences abordées sur le site¹⁷.

¹⁷ Le formulaire est disponible dans la boîte à outils.

3. Module de formation et d'orientation sur l'insertion professionnelle

3.1. Brève description du module

Titre du module : **Orientation de la formation et de l'insertion professionnelle**

Objectifs :

Principaux objectifs

- Construire une base solide pour une performance professionnelle réussie.
- Améliorer les compétences pour une interaction professionnelle efficace.
- Favoriser un environnement de travail diversifié et inclusif ainsi que l'égalité des chances pour les personnes d'origines et de capacités diverses.
- Permettre aux participants de s'engager dans un processus continu d'auto-développement et d'épanouissement personnel.

Objectifs secondaires

- Développer la capacité à créer des CV professionnels et convaincants qui attirent l'attention des employeurs potentiels.
- Doter les participants des compétences nécessaires pour se préparer aux entretiens d'embauche et y exceller.
- Augmenter l'assurance des participants dans le cadre professionnel.
- Permettre aux participants d'exprimer efficacement leurs pensées et leurs idées tout en respectant le point de vue des autres.
- Permettre aux participants de répondre efficacement aux changements et aux défis sur le lieu de travail
- Améliorer les compétences en matière de travail en équipe : permettre aux participants de collaborer harmonieusement avec leurs collègues et de contribuer à la réussite de l'équipe.
- Améliorer les compétences des participants en matière de gestion du temps afin d'accroître l'efficacité et de réduire le stress sur le lieu de travail.
- Instaurer une culture de l'apprentissage continu et de l'auto-amélioration parmi les participants, en promouvant le développement de carrière à long terme.

Compétences abordées :

Compétences générales

- Capacité à proposer des actions de formation pour améliorer les compétences personnelles et professionnelles.
- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage.
- Capacité de réflexion critique.
- Compétences en matière de communication interculturelle.
- Affirmation de soi.
- Connaissance de la manière d'intégrer la perspective de genre dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage.
- Capacité d'écoute.
- Responsabilité.
- Approche de la sensibilité interculturelle.
- Capacité à gérer la dynamique de groupe.
- Méthodologies d'apprentissage par le travail.
- Capacité de planification et d'organisation.
- Capacité à identifier les compétences
- Compétences en matière de mentorat
- Connaissance des besoins du marché du travail et des canaux d'accès à

Compétences spécifiques

- Capacité à soutenir l'autonomie et la responsabilité des étudiants dans le travail de terrain
- Gestion du personnel
- Capacité à servir le public
- Gestion des incidents

Durée approximative (en heures).

7 heures, réparties comme suit :

Unité 1	Unité 2	Unité 3
3 heures	2 heures	2 heures

3.2. Collectifs ciblés

Selon le rapport sur les parcours professionnels verts, inclus dans le document du cadre de compétences, le module de formation et d'orientation sur l'insertion professionnelle s'adresse aux profils professionnels suivants.

Gestion générale des projets et des ressources	<ul style="list-style-type: none">• Coordinateur/ Gestionnaire de projet• Bénévole / responsable des ressources humaines / opérateur social
Zone de production agricole et de collecte des excédents	<ul style="list-style-type: none">• Coordinateur de la zone de production
Domaine de l'éducation	<ul style="list-style-type: none">• Formateur d'adultes sur les compétences non techniques• Formateur d'adultes sur l'agriculture durable et le système alimentaire, éducateur environnemental• Éducateur scolaire

3.3. Méthodologie

L'approche de la formation utilise une gamme variée de méthodologies participatives visant à un apprentissage efficace et au développement des compétences. Elle utilise l'apprentissage par l'activité, qui met l'accent sur l'engagement pratique par le biais d'exercices interactifs, d'études de cas, de jeux de rôle et de projets de groupe afin de promouvoir l'application active des connaissances. En outre, l'apprentissage par l'expérience plonge les participants dans des scénarios du monde réel, suivis de comptes rendus réflexifs afin d'en extraire des informations précieuses. Le travail sur le terrain et l'observation fournissent une expérience pratique et la prise de décision participative, en utilisant des techniques telles que le brainstorming et la construction d'un consensus, afin d'habiliter les participants à prendre des décisions. Les rôles au sein d'une équipe sont également explorés par le biais d'études de cas et d'exercices de jeux de rôle. Enfin, une approche mixte est également appliquée, qui intègre la théorie et les applications pratiques pour une expérience d'apprentissage holistique ; ainsi que l'apprentissage par les pairs et la collaboration qui favorisent le partage des connaissances et le travail d'équipe par le biais de projets de groupe et de sessions interactives, améliorant ainsi la compréhension. L'engagement en faveur de ces méthodologies participatives garantit un parcours éducatif plus engageant, plus efficace et mieux adapté, qui produit constamment des résultats de grande valeur.

3.4. Outils

Pour mener à bien les activités de ce module, les ressources suivantes sont nécessaires.

- Papeterie et matériel : feuilles de papier, appareils numériques pour la prise de notes, lignes directrices, feuilles de scénario, stylos, crayons, photocopiés, feuilles de travail, modèles d'argumentaires, conseils pour les entretiens d'embauche et exemples de CV basés sur les compétences. Tout le matériel nécessaire est spécifié dans chaque unité.
- Matériel d'activité : attribué dans la boîte à outils.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)



3.5. Infrastructure

Les infrastructures suivantes sont nécessaires au développement du module :

- Technologie : un ordinateur et un projecteur. L'accès à l'internet est essentiel pour la recherche en ligne ; l'accès à une imprimante si des documents physiques doivent être imprimés.
- Lieu : un espace de réunion spacieux qui permet la collaboration et les discussions entre les participants, un lieu approprié ou un espace de formation avec des sièges pour les participants, un éclairage et une ventilation adéquats.

3.6. Accessibilité

Le module doit offrir la possibilité d'adapter le matériel dans plusieurs formats accessibles, en assurant la compatibilité avec les technologies d'assistance, en fournissant une navigation claire, en offrant des alternatives aux signaux sensoriels, etc. Des canaux permettant aux participants de demander des aménagements et de signaler rapidement les problèmes doivent être ouverts. L'approche du module vise à favoriser un environnement d'apprentissage où chaque individu, quelles que soient ses capacités particulières, peut participer pleinement et s'épanouir dans cette formation.

3.7. Autres mécanismes d'inclusion

Cette activité n'a pas de mécanismes d'inclusion prédéfinis, car ils peuvent varier en fonction de l'institution hôte. Le module est conçu pour être inclusif et accueillant pour tous les participants, et de nombreux documents sont accessibles en plusieurs langues afin de répondre aux besoins des personnes issues de milieux culturels différents. En outre, les animateurs doivent être prêts à aider les participants confrontés à des barrières linguistiques, en utilisant des outils tels que DeepL ou Google Translate pour les sites web afin de s'assurer que les documents sont accessibles à tous en cas de besoin.

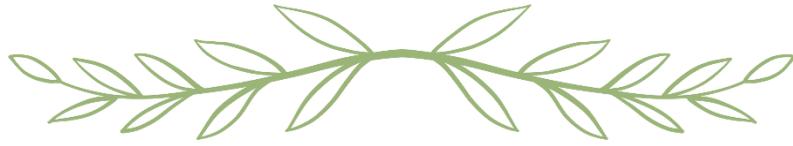
3.8. Autres données d'intérêt

3.8.1. Matériel et ressources de formation existants

- Projet HEAL. Matériel de formation multidisciplinaire sur l'employabilité. Disponible à l'adresse suivante : <https://healproject.eu/>



- 50+ questions d'entretien les plus courantes



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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle.

2. Description

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 le développement 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 relations interpersonnelles positives, de l'adaptation à divers scénarios sur le lieu de travail et de la responsabilité de ses actes. En maîtrisant ces compétences, les individus peuvent considérablement améliorer leur employabilité et exceller dans leur carrière.

3. Durée

L'unité prendra 3 heures, réparties comme suit :

Bloc 1 : introduction et brise-glace	10 minutes
Bloc 2 : image de soi, estime de soi et confiance en soi	10 minutes
Activité 1 : liste des points forts	20 minutes
Bloc 3 : communication assertive	10 minutes
Activité 2 : pratiquer notre communication assertive	20 minutes
Bloc 4 : relations interpersonnelles	15 minutes
Activité 3 : le nouveau défi de l'intégration professionnelle	30 minutes
Bloc 5 : adaptabilité et responsabilité	20 minutes
Activité 4 : jeu de rôle sur la capacité d'adaptation et la responsabilité	40 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet aux participants de collaborer et de discuter.
- Technologie : un projecteur et un écran pour afficher des présentations et des contenus multimédias, ainsi qu'un accès à une imprimante. Minuteur ou chronomètre.
- Ressources en ligne : 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.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).

5. Objectifs

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

6. Cadre de compétences

Compétences générales et spécifiques

- Proposer des actions de formation pour améliorer les compétences personnelles et professionnelles.
- Capacité de réflexion critique.
- Affirmation de soi.
- Capacité à favoriser l'autonomie et la responsabilité dans le travail sur le terrain.

7. Description détaillée de l'unité

BLOC 1 : INTRODUCTION ET BRISE-GLACE

Les formateurs présenteront 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 organiser une activité brise-glace.

Un exemple : "DEUX VÉRITÉS ET UN MENSONGE"

Objectif : cette activité est conçue pour aider les participants à faire connaissance, à briser la glace et à créer une atmosphère confortable et accueillante.

BLOC 2 : IMAGE DE SOI, ESTIME DE SOI ET CONFIANCE EN SOI

ÉTAPE 2.1 - Expliquer les notions

La conscience de soi est le processus d'auto-réflexion qui nous permet de recueillir des informations sur qui nous sommes, ce que nous aimons, ce que nous n'aimons pas, ce en quoi nous excellons, nos difficultés, nos relations avec les autres, nos réactions face aux situations de la vie, et bien d'autres choses encore. Cette connaissance de soi nous aide à prendre des décisions. La compréhension de notre profil personnel nous aide à définir et à construire notre profil professionnel. Il est important d'impliquer d'autres personnes dans notre environnement afin qu'elles puissent compléter le processus de connaissance de soi par leurs idées.

L'estime de soi : l'estime de soi est le concept que toute personne (enfant, adolescent, adulte) a d'elle-même. Le niveau d'estime de soi d'un être humain a un impact significatif sur sa « qualité de vie ». Lorsqu'une personne a une bonne estime d'elle-même, elle se réjouit d'être ce qu'elle est. L'estime de soi repose sur deux convictions : « Je suis digne d'être aimé » et « J'ai de la valeur ». Il ne suffit pas de savoir que l'on est aimé, il faut le sentir et en faire l'expérience au quotidien. C'est

pourquoi une personne qui a une faible estime d'elle-même est souvent anxieuse, peu confiante et désorientée, surtout si elle est jeune. Gardons cette idée à l'esprit : la seule personne à laquelle nous ne pouvons jamais échapper, c'est nous-mêmes, et c'est pourquoi nous devons nous efforcer de bien vivre avec nous-mêmes.

Selon la définition de Villegas (2015), l'estime de soi est « l'évaluation positive ou négative qu'une personne fait d'elle-même sur la base de ses pensées, de ses sentiments et de ses expériences personnelles ». Il s'agit d'un terme issu de la psychologie, bien qu'il soit couramment utilisé dans le langage courant pour désigner, de manière générale, la valeur qu'une personne s'attribue. Elle est liée à l'image de soi, qui est l'idée qu'une personne se fait d'elle-même, et à l'acceptation de soi, qui implique de reconnaître ses propres qualités et défauts. La façon dont une personne s'estime est souvent influencée par des facteurs externes et peut changer au fil du temps".

ACTIVITÉ 1 - LISTE DES POINTS FORTS

L'objectif de cette activité est que les participants identifient leurs points forts et apprennent dans quels domaines ils excellent et comment ils peuvent transférer les compétences acquises dans leur vie quotidienne à la recherche d'un emploi.

ÉTAPE 1.1 – Distribution de la liste des compétences

L'animateur distribue aux participants une liste des compétences VIA¹⁸. Cette liste de compétences est un questionnaire d'auto-évaluation destiné aux adultes âgés de 18 ans et plus, qui permet d'évaluer de manière exhaustive les 24 points forts d'une personne.

ÉTAPE 1.2 – Identification des caractéristiques personnelles

L'animateur demandera aux participants d'identifier les cinq caractéristiques avec lesquelles ils sont le plus en résonance.

ÉTAPE 1.3 – Application des caractéristiques personnelles

Ensuite, les participants réfléchiront à la manière dont ces caractéristiques peuvent être appliquées à la fois pour faire avancer leur plan de carrière et pour trouver un emploi.

BLOC 3 : COMMUNICATION ASSERTIVE

ÉTAPE 3.1 - Expliquer les concepts

L'affirmation de soi, ou communication assertive, est la capacité d'exprimer librement ses opinions et ses sentiments sans violer les droits d'autrui. Elle représente une alternative à l'agressivité, et

¹⁸ Voir l'annexe 1 de la boîte à outils

les personnes assertives ont tendance à prendre en compte leurs propres sentiments, désirs et besoins, ainsi que ceux des autres. Elles cherchent à s'engager dans des relations honnêtes et authentiques. Leur but n'est pas de gagner ou de faire perdre l'autre personne mais de communiquer avec respect sans manipulation, tromperie ou offense. Les personnes assertives se sentent sûres d'elles et développent souvent de bonnes relations interpersonnelles. Les personnes qui utilisent ce style de communication présentent souvent les caractéristiques personnelles suivantes.

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

Cependant, quels sont les avantages de savoir communiquer de manière assertive ? Voici quelques exemples.

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

Comme nous pouvons le constater, la communication assertive est étroitement liée à nos facteurs émotionnels dans chaque situation. Souvent, nous sommes influencés négativement par notre environnement, sans avoir conscience des conséquences qui en découlent pour nous-mêmes. La plupart du temps, cela est dû à des interférences dans notre communication. Nous supposons souvent que les autres savent déjà ou ont compris notre message, alors que ce n'est pas le cas.

C'est là que l'on constate généralement un manque d'efficacité de la communication, qui devient alors moins efficace.

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

- Exprimez ce que vous ressentez : cette première étape est essentielle. Exprimez ouvertement et sincèrement ce que vous ressentez face à la situation. Faites-le à la première personne : « Je me sens... » et évitez d'envenimer le conflit. En exprimant ses sentiments, la personne sera plus réceptive et ouverte au dialogue et à la collaboration. Ne l'exprimez jamais à la deuxième personne (« Tu me fais de la peine »), car cela revient à blâmer votre interlocuteur, qui se sentira alors attaqué et tentera de défendre son attitude ou son point de vue.
- Dites ce que vous pensez : communiquez tout ce que vous pensez de la situation ou du conflit en question. Exprimez votre point de vue de la manière la plus honnête, claire et concise possible, et acceptez les autres points de vue sans les excuser et sans porter d'accusations ou de jugements.
- Exprimez ce que vous voulez qu'il se passe : exprimez de manière concise ce que vous aimeriez qu'il se passe à partir de maintenant concernant le conflit ou la situation actuelle et montrez que vous appréciez l'attention de l'autre personne et que vous avez l'intention que vos souhaits soient réciproques.

Grâce à ces trois étapes simples, vous parviendrez à une communication assertive et plus efficace, tant avec vos interlocuteurs qu'avec vous-même. Si vous décidez de commencer à l'appliquer dans votre vie quotidienne, vous serez surpris par les résultats immédiats que vous commencerez à obtenir. Et n'oubliez pas que tout cela, si vous ne le mettez pas en pratique, n'est qu'une simple « information ». Le mot lui-même le dit : informer pour agir. L'information sans l'action ne vaut rien. Notre esprit est comme un parachute. Il fonctionne beaucoup mieux et est plus efficace lorsqu'il est ouvert. Et n'oubliez pas que vous devez suivre les instructions à la lettre.

ACTIVITÉ 2 - PRATIQUER NOTRE COMMUNICATION ASSERTIVE

Cette dynamique permet aux participants de pratiquer activement la communication assertive 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.

L'objectif est de mettre en pratique les techniques de communication assertive et de renforcer la confiance dans l'expression respectueuse des pensées et des sentiments.¹⁹

ÉTAPE 2.1 - Préparation du scénario

¹⁹ Le matériel nécessaire est disponible à l'annexe 2 de la boîte à outils.

L'animateur présente une série de scénarios quotidiens qui nécessitent généralement une communication assertive. Il peut s'agir de situations telles que refuser un travail supplémentaire, demander une augmentation ou donner un retour d'information constructif à un collègue. Voici quelques exemples de scénarios.

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

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 assertif et l'autre celui de son homologue.

ÉTAPE 2.3 - Discussion et réflexion

Après le jeu de rôle, réunissez tout le groupe et demandez 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 assertive. Si le temps le permet, 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 assertive 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 assertive dans diverses situations de la vie.

BLOC 4 : RELATIONS INTERPERSONNELLES

ÉTAPE 4.1 - Que savions-nous déjà ?

Dans cette section, 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 sera invité à rechercher des informations (en binôme) à l'aide du moteur de recherche du téléphone portable (Google) concernant le concept susmentionné. L'idée est de comprendre le concept et de développer des compétences numériques.

Une compréhension plus profonde

- Les relations interpersonnelles : lorsque nous parlons de relations interpersonnelles, nous parlons de la manière dont les gens se connectent, en approfondissant leurs émotions, leurs sentiments, leurs intérêts, leurs activités sociales et bien d'autres choses encore. Ces relations constituent le fondement de notre existence dans la société et se manifestent de diverses manières dans notre vie quotidienne, que ce soit au sein des familles, entre amis, sur le lieu de travail, dans les clubs sportifs, dans les mariages et dans de nombreuses autres situations où deux individus ou plus peuvent maintenir la communication. Ils sont si intrinsèques à la vie humaine qu'ils peuvent même être régis par la loi, la tradition ou la coutume. Ce réseau complexe de liens et de groupes sociaux façonne collectivement notre société. En fait, la capacité à gérer les relations interpersonnelles est une étape cruciale dans le développement personnel d'un individu. Les relations interpersonnelles peuvent être incroyablement diverses et complexes, et certaines n'ont même pas de nom spécifique. Toutefois, dans les grandes lignes, nous avons tendance à reconnaître plus ou moins les types suivants.
- Relations intimes ou d'affection : il s'agit de relations qui cherchent à établir un lien profond avec d'autres individus et qui englobent principalement divers degrés d'affection. Elles se caractérisent par un fort sentiment de confiance et un désir de durer dans le temps, associés à des sentiments agréables, à la protection, à la solidarité et à un sentiment d'appartenance. L'amour et l'amitié sont des exemples de cette catégorie.
- Relations superficielles : ces relations fonctionnent à un niveau superficiel de compréhension entre les individus, souvent à un stade initial et pas particulièrement profond, qu'elles soient agréables ou non. Il s'agit de liens brefs qui ne sont pas particulièrement significatifs ou centraux dans la vie émotionnelle d'un individu, contrairement aux relations intimes. C'est le type de relations que nous établissons avec des inconnus, des personnes dont nous savons qu'elles auront un impact à court terme, ou même avec un passager de l'avion que nous ne reverrons probablement jamais.
- Relations circonstancielles : ces relations se situent dans le spectre intermédiaire entre ce qui est considéré comme intime et superficiel. Il s'agit de personnes avec lesquelles nous interagissons régulièrement, mais pour lesquelles nous ne ressentons pas d'attachement très profond. Ce type de lien peut s'approfondir ou devenir plus superficiel au fil du temps, en fonction des circonstances. Par exemple, nos relations avec nos collègues de travail entrent dans cette catégorie.

- Les relations de rivalité : ces relations découlent de l'inimitié, de la concurrence ou d'émotions plus profondes comme la haine. Il s'agit généralement de liens négatifs qui déclenchent nos émotions à des degrés divers, mais qui ne sont pas considérés comme des relations intimes. Cependant, leur catégorisation peut changer en fonction des circonstances. Dans cette catégorie, nous trouvons nos rivaux et nos ennemis.
- Relations familiales : cette catégorie englobe les personnes avec lesquelles nous partageons un arbre généalogique ou un lien généalogique, celles avec lesquelles nous sommes nés. Nombre de ces relations peuvent également impliquer un certain degré d'autorité, ce qui explique que nous puissions éprouver des sentiments d'amour ou d'antipathie à leur égard. Ces relations peuvent varier en profondeur et en superficialité, mais elles persistent souvent dans le temps, contrairement à d'autres. Bien entendu, nos parents sont l'exemple par excellence de cette catégorie.

ÉTAPE 4.2 - Les relations interpersonnelles sont-elles importantes ?

La gestion des relations interpersonnelles constitue la pierre angulaire de la personnalité humaine et est un aspect inextricable de notre mode de vie. Cela souligne leur rôle central dans notre parcours personnel et leur potentiel à être source de grande satisfaction ou de détresse importante, en fonction des choix que nous faisons et des types de liens que nous tissons avec les autres. Par conséquent, des relations plus harmonieuses avec les autres tendent à favoriser l'émergence d'individus socialement plus sains, plus adaptables et plus tolérants ou, à tout le moins, mieux équipés pour s'intégrer dans la société et gérer avec succès les interactions avec les autres. Il est essentiel de noter que la communication, en tant que capacité à échanger des informations, constitue le fondement de toutes les formes de relations interpersonnelles. En effet, pour qu'une relation se développe entre deux ou plusieurs individus, ceux-ci doivent être capables de communiquer, même s'il s'agit d'exprimer un mécontentement. En ce sens, la communication est une compétence centrale et déterminante dans l'intégration de notre société. Fait remarquable, elle peut même transformer des liens superficiels ou conflictuels en amitiés profondes ou dissoudre des liens que l'on croyait durables.

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. Il 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.²⁰

ÉTAPE 3.1 - Donner des instructions

ÉTAPE 3.2 - Préparation

²⁰ Le matériel nécessaire est disponible à l'annexe 3 de la boîte à outils.

Créez des profils de personnage pour chaque participant, en vous concentrant sur le rôle qu'il jouera dans un cadre professionnel. Indiquez leur fonction, leur département et une brève description de leur personnalité et de leur style interpersonnel.

Préparez 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 conflits.

Aménagez 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 et les traits de caractère du personnage.

Les participants joueront à tour de rôle deux scénarios sur le lieu de travail.

Réglez une minuterie de 10 minutes pour chaque scénario.

Encouragez les participants à appliquer leurs connaissances des relations interpersonnelles et des cinq types de relations pour gérer efficacement chaque scénario.

ÉTAPE 3.4 - Scénarios sur le lieu de travail

Exemples de scénarios.

- Scénario 1 : se présenter à une nouvelle équipe.
- Scénario 2 : résolution d'un conflit avec un collègue.
- Scénario 3 : participation à une réunion d'équipe.
- Scénario 4 : recherche d'aide ou de conseils auprès d'un collègue.
- Scénario 5 : donner et recevoir un retour d'information de la part d'un superviseur.

ÉTAPE 3.5 - Débriefing

Après chaque scénario, consacrez 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.

Utilisez 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 3.6 - Rotation

Faites tourner les rôles et les scénarios pour permettre à chaque participant d'expérimenter différentes situations sur le lieu de travail.

Continuez à régler la minuterie sur 10 minutes pour le deuxième scénario.

ÉTAPE 3.7 - Discussion

Une fois que tous les participants ont complété plusieurs scénarios, rassemblez tout le monde pour une discussion de groupe de 5 minutes.

Discutez de l'importance des relations interpersonnelles dans un cadre professionnel et de la manière dont une communication efficace et la gestion des relations peuvent influencer sur la réussite professionnelle.

Encouragez les participants à réfléchir à la manière dont ils peuvent utiliser ces compétences lorsqu'ils commencent un nouvel emploi et tout au long de leur carrière.

BLOC 5 : ADAPTABILITÉ ET RESPONSABILITÉ

Dans cette section, les formateurs procéderont à un brainstorming afin d'évaluer la compréhension qu'ont les participants de l'adaptabilité et de la responsabilité.

Ensuite, si cela est jugé nécessaire, le groupe sera chargé d'effectuer des recherches (en binôme) en utilisant le moteur de recherche du téléphone portable (c.-à-d. Google) pour explorer les concepts susmentionnés. L'objectif est d'améliorer leur compréhension des concepts et de cultiver davantage leurs compétences numériques.

Ensuite, les formateurs présenteront le contenu théorique comme suit.

ÉTAPE 5.1 - Une compréhension plus approfondie de l'adaptabilité

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

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

des scénarios peu familiers, ces personnes font preuve d'une grande capacité à accepter le changement, comme en témoignent leur comportement et leurs actions.

La capacité d'adaptation est souvent considérée comme une compétence essentielle sur le lieu de travail contemporain. Il s'agit d'une compétence essentielle dont les employés ont besoin pour s'épanouir dans un environnement de travail en constante évolution. Il est essentiel de souligner que la capacité d'adaptation n'est pas seulement un trait de caractère souhaitable ; c'est une exigence fondamentale pour la réussite professionnelle. L'environnement de travail actuel se caractérise par sa volatilité, son incertitude, sa complexité et son ambiguïté. Enseigner aux participants ce qu'est le VUCA et comment l'adaptabilité est la réponse à de tels défis les aide à comprendre pourquoi cette compétence est cruciale.

- **Gestion du changement** : la gestion du changement est une approche systématique du changement organisationnel. Elle implique la planification, la mise en œuvre et le maintien des changements de manière efficace.

Dans le cadre de cette dernière approche, une compétence clé est l'agilité d'apprentissage, c'est-à-dire la capacité à tirer rapidement des enseignements de l'expérience et à intégrer de nouvelles procédures, méthodes et autres informations clés.

- **La résilience** : l'adaptabilité est étroitement liée à la résilience, qui est la capacité de rebondir après des revers et des défis.
- **Innovation et créativité** : dans de nombreux contextes de travail, la capacité d'adaptation est liée à l'innovation et à la créativité. Les employés adaptables sont souvent plus aptes à générer de nouvelles idées et approches.

On peut faire participer les participants en leur demandant de donner des exemples pour ces trois dernières affirmations.

Pour parvenir à l'adaptabilité, il est essentiel d'adopter un leadership adaptatif et une approche interculturelle. Il s'agit d'un style de leadership qui vise à faciliter le changement et l'adaptabilité au sein d'une organisation.

ÉTAPE 5.2 - Une compréhension plus approfondie de la responsabilité

La responsabilité, dans son essence, tourne autour de l'attention que nous portons à nous-mêmes et aux autres, le tout étayé par la confiance que nous accordent nos pairs. Faire preuve de responsabilité est, en fait, une déclaration de notre engagement en faveur du bien-être de notre communauté, qui influence profondément divers aspects de notre vie - nos familles, notre éducation, notre travail et notre engagement civique. Une personne responsable s'acquitte consciencieusement de ses obligations en temps voulu et avec efficacité. Par exemple, la ponctualité dans la vie professionnelle et l'accomplissement assidu des tâches assignées au mieux de ses capacités sont des traits caractéristiques de la responsabilité. La responsabilité s'étend également à l'acceptation des conséquences de ses actes. Par exemple, si quelqu'un endommage involontairement la propriété d'une autre personne, une personne responsable est prête à la réparer ou à la remplacer par une nouvelle. Parmi les exemples de responsabilité, on peut citer les configurations suivantes.

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

Voici également quelques lignes directrices pratiques pour encourager la responsabilité sur le lieu de travail.

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

Pour une approche plus personnalisée de la responsabilité sur le lieu de travail, il convient d'envisager les éléments suivants.

- **L'égalité des tâches** : n'évaluez pas les tâches uniquement en fonction de leur importance perçue. La responsabilité s'étend à toutes les responsabilités, indépendamment de leur taille ou de l'importance perçue.
- **Affrontez les problèmes de front** : lorsque des obstacles inattendus se présentent, tels qu'une grossesse imprévue ou la nécessité de reprendre un cours, affrontez-les directement au lieu d'éviter d'en assumer la responsabilité.

- **L'initiative personnelle** : cultivez l'auto-responsabilité. Remplissez les tâches qui vous sont confiées sans dépendre constamment d'une supervision ou d'une validation externe.
- **Commencez par les petites choses** : lorsque vous gérez une charge de travail importante ou que vous êtes confronté à une irresponsabilité accrue, commencez par vous attaquer à des tâches plus petites et plus faciles à gérer avant de vous attaquer à des tâches plus complexes.

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

Cette activité de jeu de rôle offre aux participants un moyen pratique et engageant d'appliquer leurs connaissances en matière d'adaptabilité et de responsabilité dans un contexte professionnel dynamique. Elle permet de renforcer ces compétences essentielles et de les préparer aux défis de la vie réelle dans leur parcours professionnel. En incorporant des moments de réflexion et d'enseignement dans l'activité de jeu de rôle, les participants comprennent mieux comment l'adaptabilité et la responsabilité sont liées dans un contexte professionnel. Ils apprennent que la capacité d'adaptation ne consiste pas à fuir les responsabilités mais à les assumer même lorsque les circonstances changent, ce qui contribue en fin de compte à un environnement de travail réussi et efficace.²¹

- **Objectif** : mettre en pratique les concepts d'adaptabilité et de responsabilité dans un contexte professionnel lors d'un parcours d'orientation professionnelle.
- **Participants** : 10 participants maximum.

ÉTAPE 4.1 - Introduction

- Mise en place du scénario : récapitulez brièvement en 5 minutes les concepts clés d'adaptabilité et de responsabilité, en soulignant leur importance sur le lieu de travail. Expliquez que l'activité de jeu de rôle suivante est conçue pour appliquer et renforcer ces concepts.

Décrivez 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.

- Attribution d'un rôle et d'un défi : chaque participant se voit attribuer un rôle au sein de l'entreprise, y compris les cadres, les chefs d'équipe et les membres de l'équipe. Distribuez à chaque participant une fiche de rôle décrivant son titre, son rôle et ses responsabilités au sein de l'entreprise. Assurez-vous qu'ils comprennent leur rôle.

ÉTAPE 4.2 - Le défi

²¹ Le matériel nécessaire est disponible à l'annexe 4 de la boîte à outils.

Distribuez la fiche d'information sur le défi. Les participants doivent la lire attentivement avant de commencer. Le défi durera 5 minutes.

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 un changement important dans le menu des desserts.

Le couple souhaite maintenant une table de desserts avec un thème complètement différent et une nouvelle série de pâtisseries et de gâteaux qui n'étaient pas prévus au départ. 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 est le suivant : il s'agit de s'adapter à la nouvelle demande tout en conservant la responsabilité de livrer un dessert magnifique et délicieux pour le mariage.

Rôles pour 5 participants

- Responsable de la boulangerie: Il est chargé de superviser l'ensemble des opérations, de gérer les ressources et de veiller à ce que tout se passe bien.
- Chef boulanger: Responsable de la cuisson et de la supervision des autres boulangers, il veille à la qualité et à l'homogénéité des desserts.
- Décorateur: Responsable de la décoration des gâteaux et des pâtisseries, en respectant le thème demandé par les mariés.
- Chef pâtissier: Chargé de créer de nouvelles pâtisseries et de nouveaux desserts en fonction de la nouvelle carte.
- Représentant des relations avec la clientèle: Il assure la liaison entre la boulangerie et les futurs mariés, transmet leurs demandes et veille à la satisfaction des clients.

2) Animalerie HappyPaws

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 présenter 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 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.

Rôles pour 5 participants

- Directeur de magasin : Il supervise toutes les opérations de HappyPaws et prend les décisions finales concernant le changement de campagne.
- Coordinateur marketing : Responsable de la création et de l'adaptation de la campagne pour mettre l'accent sur les événements d'adoption d'animaux de compagnie, y compris la révision du matériel et des contacts avec les médias.
- Organisateur de l'événement : Le rôle nouvellement ajouté pour la planification et l'exécution des événements d'adoption d'animaux de compagnie, y compris la logistique et la promotion en collaboration avec Paws of Love.
- Concepteur graphique : Réorganiser le matériel visuel pour refléter la nouvelle politique d'adoption des animaux de compagnie en mettant l'accent sur les affiches, les brochures et les graphiques pour les médias sociaux.
- Liaison avec les refuges pour animaux : Faciliter la communication entre HappyPaws et Paws of Love, afin d'assurer le succès des événements d'adoption d'animaux de compagnie et de la campagne dans son ensemble.

ÉTAPE 4.3 - Jeu de rôle

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

Les membres de l'équipe doivent adapter leurs tâches, les responsables doivent faciliter la transition et tout le monde doit collaborer efficacement. Cette pièce devrait durer 15 minutes.

ÉTAPE 4.4 - Mise en évidence de la responsabilité

Interrompre le jeu de rôle pour une réflexion de 5 minutes.

Soulignez les exemples de responsabilité observés au cours de l'activité. Par exemple, les employés qui s'approprient leurs nouvelles tâches, les chefs d'équipe qui communiquent efficacement les changements et les responsables qui fournissent des conseils et des ressources.

Soulignez l'importance de s'acquitter de leurs responsabilités, même en cas de changements inattendus. Discutez de la manière dont cela renforce la confiance au sein de l'équipe et avec les clients.

ÉTAPE 4.5 - Mise en évidence de la capacité d'adaptation

Poursuivre le jeu de rôle.

Introduisez un nouveau rebondissement dans le scénario, par exemple une demande urgente d'un client.

Demandez aux participants de s'adapter à ce nouveau développement sur place, en modifiant leur approche, leur communication et leurs tâches en conséquence. Cette étape prendra 5 minutes.

ÉTAPE 4.6 - Réflexion

Après le jeu de rôle, rassemblez à nouveau les participants en cercle.

Discutez en 5 minutes de l'expérience et soulignez les exemples spécifiques d'adaptabilité et de responsabilité dont vous avez fait preuve au cours de l'activité.

Encouragez les participants à partager ce qu'ils ont appris sur la façon de gérer des changements inattendus tout en continuant à jouer leur rôle.

8. Processus méthodologiques

Une méthodologie en deux parties, comprenant la théorie et la pratique, est appliquée à cette unité. Le contenu théorique commence par illustrer des compétences avancées telles que le travail en équipe, la gestion du temps, la gestion des émotions, la gestion de la frustration et la confrontation des conflits. Des exemples de la vie réelle et des recommandations pratiques sont fournis pour que ces compétences puissent être mises en relation et appliquées dans le cadre des réalités professionnelles individuelles.

La partie pratique comprend une activité dynamique de discussion en groupe, caractérisée par un compte à rebours qui ajoute un sentiment d'urgence, reflétant les pressions réelles sur le lieu de travail. Les animateurs guident les participants tout au long de l'exercice, encourageant la collaboration et une communication efficace pour parvenir à un consensus ou à un accord sur la manière d'aborder les scénarios difficiles. La réflexion post-activité et la collecte de commentaires permettent aux participants de relier leurs expériences pratiques aux concepts théoriques, de formuler des plans d'action individuels et de s'assurer que le contenu est adapté à leurs besoins spécifiques. Cette méthodologie garantit que les participants comprennent les compétences et peuvent les appliquer en toute confiance dans leur rôle professionnel.

9. Nombre et profil des formateurs

1 animateur/formateur principal : cette personne doit avoir de l'expérience dans la course d'orientation des travailleurs ainsi que dans la conception et l'animation d'activités de jeux de rôle. Elle guidera les participants, préparera le terrain pour chaque scénario et veillera au bon déroulement de l'activité. Le formateur principal doit avoir d'excellentes compétences en matière de communication et de gestion de groupe.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10 participants.

11. Evaluation

Pour évaluer les performances des stagiaires, les formateurs peuvent attribuer des notes à chaque niveau de compétence et évaluer les stagiaires en fonction des aptitudes et compétences qu'ils ont démontrées au cours des activités de formation. Cette grille d'évaluation aidera les formateurs à fournir un retour d'information constructif et à mesurer les progrès des stagiaires en fonction des objectifs de cette unité et des compétences abordées sur le site²².

²² Le questionnaire est disponible à l'annexe 5 de la boîte à outils.

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle.

2. Description

Cette unité fait suite à l'unité précédente sur les compétences transversales et constitue le niveau suivant dans notre voyage vers l'amélioration des performances professionnelles. S'appuyant sur les sujets 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 confrontation aux conflits. Ces compétences permettront 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.

3. Durée

L'unité prendra 2 heures, réparties comme suit.

Bloc 1 : gestion des émotions et tolérance à la frustration	15 minutes
Bloc 2 : gestion du temps	25 minutes
Bloc 3 : gestion des conflits	25 minutes
Bloc 4 : travail d'équipe	5 minutes
Activité 1 - Atteindre l'île	45 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet aux participants de collaborer et de discuter.
- Technologie : un projecteur et un écran pour afficher des présentations et des contenus multimédias.
- Ressources spécifiques à l'unité : liste d'éléments pour l'activité finale.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).

5. Objectifs

- 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 et la gestion des émotions.
- Souligner l'importance de l'inclusion et de la diversité dans les milieux professionnels, en promouvant un environnement où chacun est respecté et valorisé.
- Donner aux participants les connaissances et les compétences nécessaires pour répondre aux crises dans un cadre professionnel, en soulignant l'importance de rester calme et efficace dans les situations difficiles.
- Développer la compétence des participants dans les premières étapes de la gestion des conflits en leur fournissant des stratégies et des techniques individuelles pour traiter les conflits qui peuvent survenir dans différentes interactions professionnelles.
- Faciliter les opportunités pour les participants d'appliquer et de pratiquer ces compétences dans les sessions dynamiques de groupe afin de renforcer leur

6. Cadre de compétences

Compétences spécifiques

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

Compétences générales

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

7. Description détaillée de l'unité

Dans cette unité, les formateurs présenteront d'abord tout le contenu théorique, en posant quelques questions et en faisant un brainstorming de temps en temps et, enfin, ils animeront une activité de groupe. Par conséquent, il est recommandé d'utiliser des interactions et des questions engageantes avec les participants tout au long des moments théoriques.

Ici, les formateurs feront un récapitulatif des compétences transversales de base et expliqueront que cette unité ira plus loin. Ensuite, les formateurs introduiront le contenu comme suit.

Le premier thème est la gestion des émotions et des frustrations, qui constitue l'une des principales sources de perturbations personnelles dans les performances professionnelles.

BLOC 1 : GESTION DES ÉMOTIONS ET TOLÉRANCE À LA FRUSTRATION

ÉTAPE 1.1 - Introduction

Les formateurs peuvent d'abord lancer un bref brainstorming pour recueillir les idées et les connaissances des participants sur les deux concepts suivants. Ils les présentent ensuite aux participants.

Définitions

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

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

La gestion des émotions nous aide à comprendre que nous ne sommes pas des agents passifs de nos propres états émotionnels, mais que nous avons toujours l'attitude de faire quelque chose lorsque nous nous sentons d'une certaine manière. C'est pourquoi il est si important de valoriser le facteur émotionnel et pas seulement le facteur rationnel, afin de pouvoir harmoniser les deux plans dans la recherche de l'équilibre d'une vie heureuse. La gestion des émotions est nécessaire dans de nombreux domaines de la vie : la vie personnelle, le contexte professionnel, les relations personnelles (partenaire, amis et famille), les célébrations et la relation avec soi-même. Il ne s'agit pas de considérer la pensée rationnelle comme un facteur secondaire, mais de trouver l'équilibre nécessaire. Si nous avons tous ressenti de l'anxiété ou de la nervosité, nous ne sommes pas tous conscients qu'une mauvaise gestion de ces émotions peut conduire à un blocage. Les émotions sont généralement associées à des éléments déclencheurs, c'est-à-dire qu'une situation telle que parler en public peut produire de l'anxiété ou un danger pour notre survie, de la peur.

Cependant, la réaction émotionnelle peut également être associée à une représentation mentale du stimulus sans que celui-ci ne se soit réellement produit. Les émotions, en tant que réactions temporaires, prennent fin lorsque le stimulus prend fin. Elles sont intenses au début et s'atténuent au fur et à mesure que la situation diminue dans le temps. Néanmoins, certaines personnes ont tendance à provoquer très fréquemment des états émotionnels d'une grande intensité et d'une longue durée. Consciemment ou non, elles maintiennent alors un état d'esprit qui perdure alors que la situation initiale a disparu, ce qui peut avoir un coût élevé pour leur santé en raison de l'épuisement des ressources. D'autre part, la manière dont nous réagissons est associée à l'importance que nous accordons à la situation qui l'a provoquée. Plus techniquement, notre réaction émotionnelle est directement proportionnelle à notre évaluation cognitive.

Enfin, la tolérance à la frustration est liée à la capacité de savoir gérer ses émotions face à un événement qui ne se déroule pas comme on l'avait imaginé, c'est-à-dire que lorsque nos attentes ne sont pas satisfaites, la frustration peut apparaître.

Les personnes ayant une faible tolérance à la frustration sont très exigeantes, surtout avec elles-mêmes. Mais aussi avec les autres. En même temps, elles ont tendance à être rigides, avec peu de capacité d'adaptation. Elles ont tendance à garder le goût amer de ce qui n'a pas été réalisé. D'autre part, une faible tolérance à la frustration peut entraîner des difficultés interpersonnelles, tant dans les relations professionnelles que dans les relations familiales ou amicales. Cela se produit parce que la personne est incapable de contrôler le malaise qu'elle ressent lorsqu'elle n'est pas satisfaite. Elle accuse souvent les autres de lui mettre des bâtons dans les roues.

La tolérance à la frustration s'apprend et s'exerce, il est donc toujours possible de mener différentes activités pour la développer. Parmi celles-ci, on trouve la gestion des émotions. Avec le rythme de la vie quotidienne, la plupart des gens ne passent pas assez de temps à réfléchir à ce qu'ils ressentent ou à la manière dont certains événements les affectent. Dans de nombreux cas, il est recommandé d'utiliser un journal pour apprendre à identifier et à gérer les émotions. Les émotions sont enregistrées puis analysées en fonction de la situation. Était-il approprié de réagir de cette manière ? Auriez-vous pu faire autrement ?

ÉTAPE 1.2 - Remue-méninges sur les émotions

Les formateurs peuvent demander aux participants d'écrire leurs émotions concernant leurs deux derniers jours de travail. Ensuite, après 5 minutes au maximum, ils réfléchissent individuellement à ce qui les a amenés à ressentir ces émotions et les partagent avec un partenaire pendant quelques minutes. Enfin, le formateur demandera si des coïncidences ou des similitudes sont apparues entre les analyses des participants.

Les conclusions seront partagées pendant 2 à 3 minutes.

Exemples : les deux participants ont découvert qu'ils se sentaient stressés en raison d'une procédure non réglementée sur leur lieu de travail ou d'un manque de planification préalable.

Ensuite, les formateurs doivent présenter aux participants la compétence en matière de gestion du temps comme l'un des principaux facteurs de frustration sur le lieu de travail.

BLOC 2 : GESTION DU TEMPS

La gestion du temps implique d'être capable d'organiser et de répartir correctement le temps dont nous disposons et de l'allouer en fonction des activités nécessaires à la réalisation de nos objectifs à court, moyen et long terme. Être capable d'organiser et de répartir correctement le temps dont nous disposons est devenu une exigence non seulement pour l'efficacité, mais aussi, et surtout, pour la santé physique et mentale. Gérer son temps, c'est le répartir en fonction des priorités. Il est donc inévitable que, si nous ne nous impliquons pas personnellement dans l'organisation de notre temps, ce sont les autres et les circonstances extérieures en général qui, par leurs exigences croissantes, finissent par conditionner ce que nous faisons et quand nous le faisons, avec le résultat bien connu que « l'urgent finit par dominer l'important ».

ÉTAPE 2.1 - Tâches urgentes et importantes

Les participants peuvent être interrogés sur la manière dont ils planifient habituellement leur journée, leur semaine, leur mois, etc. Quels outils ou méthodes utilisent-ils, par exemple ?

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

- Une tâche urgente est une demande ou un besoin pressant.
- Une tâche importante est quelque chose de très commode ou de très important, mais qui n'est pas urgent en termes de temps.

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

	IMPORTANT	PAS IMPORTANT
URGENT	Faites-le maintenant	Délégez la tâche
PAS URGENT	Décidez du moment où vous le ferez	Faites-le plus tard

Voici quelques exemples.

- **Urgent** : sortir du bâtiment en cas d'incendie.
- **Important** : disposer d'extincteurs en cas d'incendie.

Il est urgent de sortir du bâtiment s'il est en feu, et en même temps, il est important d'avoir des extincteurs.

Les formateurs peuvent demander aux participants d'autres exemples

- **Urgent** : répondre à un appel téléphonique, résoudre un problème avec un client, réaliser un projet dans les délais.
- **Important** : avoir un site web, consacrer du temps à la R&D, au brainstorming, à l'amélioration du produit ou du service.

Si nous avons un problème avec le serveur de messagerie et que nous ne pouvons pas recevoir d'e-mails, nous devons le résoudre d'urgence. En revanche, si nous n'avons pas de site web, il n'y a pas d'urgence, même si nous savons qu'il s'agit d'une question importante et que nous devons le faire. Le problème survient lorsque les choses urgentes occupent le temps des choses importantes : lorsque des tâches importantes sont remises à plus tard, elles deviennent un jour urgentes et il est parfois déjà trop tard. Par exemple, votre travail quotidien ne vous laisse pas le temps de créer votre site web et vous le remettez sans cesse à plus tard. Vous ne le faites jamais et, un jour, vous découvrez que vous avez perdu (et cessé d'attirer) de nombreux clients parce que vous n'en avez pas. Par conséquent, vous cessez de gagner de l'argent, voire vous devez fermer boutique. Il en va de même pour la R&D, les réunions de réflexion ou l'amélioration de vos produits ou services. Les choses importantes doivent être faites, même si elles ne sont pas urgentes.

ÉTAPE 2.2 - Mauvaises habitudes

Tout d'abord, les formateurs peuvent rapidement lancer un brainstorming sur les mauvaises habitudes qu'ils ont identifiées dans leur travail passé.

- **Dire oui à tout.**

C'est un problème très répandu que de ne pas savoir dire non aux demandes des autres. Peut-être savez-vous déjà que vous acceptez tout ce qu'on vous propose, mais peut-être n'avez-vous pas réalisé que chaque fois que vous dites oui, vous dites non à quelque chose d'autre. Et ce qui fait mal, c'est de tomber dans le travers de se dire toujours « non » à soi-même.

- **Vivre en mode extincteur.**

Vous commencez la journée, vous regardez votre courrier électronique et il est rempli de demandes et de problèmes. Vous commencez à retirer des courriels et chaque fois que vous vous débarrassez d'un courriel, deux ou trois autres apparaissent. Des appels téléphoniques, d'autres courriels, votre patron, un collègue... Et avant que vous ne vous en rendiez compte, c'est déjà l'heure du déjeuner. Le pire, c'est qu'aujourd'hui, vous deviez préparer une présentation pour demain et qu'elle n'est toujours pas terminée. Vous vous dites : "Je le ferai dans l'après-midi". Après le déjeuner, vous continuez à nettoyer le courrier pendant un moment, puis vous réalisez qu'il est déjà 16h30. Dans une heure, votre journée est terminée, mais la présentation n'a pas encore commencé. Vous savez qu'une fois de plus, vous allez devoir faire des heures supplémentaires pour terminer la présentation. Et vous vous dites : "Je n'y arriverai pas ». Cela ne vous est peut-être jamais arrivé, mais si vous changez quelques mots à cette histoire, peut-être vous reconnaîtrez-vous.

En bref, vous avez l'habitude de vivre dans l'urgence et cela vous fait perdre votre temps. Vivre dans l'urgence vous consume, vous brûle et vous épuise. De plus, si vous ne vous consacrez pas à ce qui est important, cela finira par devenir urgent. Par conséquent, ce qui est urgent grandira. Commencez donc la journée en accomplissant les tâches qui sont importantes pour vous. Les urgences des autres viendront, mais vous aurez déjà fait vos devoirs les plus importants.

- **Procrastiner.**

Il vous arrive sûrement de laisser certaines tâches sur votre liste de choses à faire de manière récurrente. Vous les avez déjà vues tellement de fois que vous pensez ne pas les faire parce qu'elles vous ennuient. Mais en réalité, le fait de ne pas les faire a un effet négatif sur vous. Vous commencez à croire que vous êtes paresseux, que vous ne pouvez pas les faire... Et le pire, c'est que la plupart du temps, cela n'a rien à voir. Il s'agit d'avoir l'habitude de ne pas bien écrire les tâches qui figurent sur votre liste de choses à faire.

Solution : le cerveau fonctionne beaucoup mieux lorsqu'une récompense est attendue. Il aime les tâches que l'on peut considérer comme accomplies, car la « franchissabilité » d'une tâche facilite grandement son accomplissement. Prendre l'habitude de définir les tâches d'une manière qui les rend beaucoup plus désirables est un moyen d'éviter de tomber dans la procrastination.

- **Ne pas gérer les interruptions.**

Avoir l'habitude de toujours avoir son téléphone allumé et toutes ses notifications, sa boîte aux lettres électronique ouverte (et même avec des notifications pour chaque courriel reçu), ne pas

prévenir ses collègues de travail ou sa famille pour qu'ils ne vous dérangent pas à certains moments...

Ces facteurs vous amènent à faire le plein d'énergie vitale. Chaque fois que vous subissez une interruption, vous devez consommer de l'énergie et du temps pour revenir au niveau de concentration qui était le vôtre. Car même si vous pensez que les interruptions ne vous affectent que le temps qu'elles durent, ce n'est pas le cas. Le cerveau essaie de « charger le contexte » pour revenir à la situation antérieure à l'interruption.

La solution : dans ce cas, la proactivité est essentielle.

- C'est en prenant des mesures préventives que vous vous protégerez des interruptions indésirables.
- Désactivez toutes les alertes sur votre téléphone ou votre ordinateur.
- Utilisez les options « ne pas déranger ».
- Avant de commencer la tâche suivante, éliminez toutes les distractions possibles.

Vous accomplirez vos tâches plus rapidement et avec plus de qualité.

- Se précipiter partout (stress).

Avoir un emploi du temps si serré que vous devez presque manger tout droit et vous précipiter partout vous fait souffrir d'un épuisement professionnel terrible. Tôt ou tard, vous devrez arrêter.

Solution

- Commencez à introduire dans votre journée des moments où vous ne faites rien.
- Apprenez à vous arrêter grâce à des techniques de relaxation telles que la pleine conscience.
- S'entraîner à s'arrêter permet de retrouver la liberté de répondre et de ne pas vivre en réaction à tout ce qui se présente.

Suggestion : une séance de brainstorming rapide sur les nouvelles mauvaises habitudes qui n'ont pas été identifiées auparavant dans leur propre expérience et sur les bonnes habitudes qui pourraient être introduites.

Maintenant que nous connaissons les mauvaises habitudes qui nous font perdre du temps, quelles sont les meilleures recommandations pour optimiser le temps ?

Certaines de ces recommandations sont les suivantes.

- Fixez vos objectifs : fixez-les de manière claire et réaliste afin de savoir ce que vous voulez atteindre.
- Établir des priorités : définissez les tâches urgentes et les tâches importantes, et exécutez-les en fonction de cette priorité.

- Établissez une routine : définissez un temps et des tâches que vous pouvez maintenir. Éloignez-vous des distractions et des voleurs de temps.
- Faites des pauses : délimitez une période de temps, même brève, entre chaque tâche pour vous accorder une pause et vous occuper de ce qui est important.
- Demandez de l'aide : identifiez les cas où vous avez besoin de l'aide de quelqu'un, ce n'est pas une mauvaise chose et vous pouvez en bénéficier.
- Apprenez à déléguer : vous ne pouvez pas tout faire seul, délégez des tâches et faites confiance à votre équipe.

Ensuite, les formateurs doivent présenter aux participants la compétence de gestion des conflits comme 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 assertive et les relations interpersonnelles.

BLOC 3 - GESTION DES CONFLITS

Cette section vise à fournir des connaissances et des outils permettant aux individus de gérer les conflits qui surviennent et de contribuer positivement aux interventions de groupe.

Définition : 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 sont nombreux, plus il sera difficile de les gérer. Face à un conflit, les personnes impliquées peuvent avoir des attitudes différentes. Certaines d'entre elles peuvent conduire à des malentendus et à des situations floues, qui peuvent constituer des obstacles au processus de résolution des conflits ou même à la reconnaissance de l'existence d'un conflit.

ÉTAPE 3.1 - Remue-méninges sur les conflits

Les participants peuvent participer à un rapide brainstorming sur la manière dont eux-mêmes ou d'autres personnes réagissent habituellement au début d'un conflit.

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

- **Évasive** : face à l'incapacité d'affronter le conflit, celui-ci n'est pas admis ou est évité, le laissant latent, avec la possibilité qu'il ressurgisse à tout moment.
- **Accommodante** : au lieu de lutter pour trouver une solution, on choisit de s'adapter au problème. Cette attitude tend à générer du mal-être.

- **Culpabilisante** : on cherche quelqu'un d'autre à blâmer, qu'il s'agisse de soi-même ou de quelqu'un d'autre. Cela n'aide pas à trouver des solutions.
- **Compétitive** : vise à prendre le dessus sur l'autre personne. Cela crée du ressentiment et il est probable que le conflit réapparaisse, car l'une des parties a le sentiment d'être la perdante.
- **Diplomatique** : facilite la solution, parce qu'on pense être le meilleur. Cela signifie qu'on ne se préoccupe pas beaucoup de la situation ou qu'on préfère céder plutôt que de se préoccuper de trouver des solutions.
- **Collaboratif ou coopératif** : les différentes parties travaillent ensemble pour trouver des solutions et parvenir à un accord gagnant-gagnant. Elles partent d'une position de confiance l'une envers l'autre et en soi-même, en essayant de comprendre les deux positions. Cette attitude créative est le meilleur moyen de résoudre un conflit de manière positive et de renforcer la relation.

La résolution des conflits doit être abordée dans un esprit de collaboration et en encourageant le dialogue. Le processus d'apprentissage de la résolution des conflits est basé sur l'échange de pensées et de sentiments tout en le considérant comme un processus constructif pour chaque individu et groupe impliqué.

Il est important de trouver le bon moment pour pouvoir parler et de créer le bon climat émotionnel basé sur le respect et la confiance. Au cours de ces conversations, nous pouvons parler des émotions et des sentiments de chacun d'entre nous face à des événements spécifiques. Au cours de la conversation, il est utile de définir ce qui va être fait, quel est l'objectif, et quel type de climat et de style de communication vous souhaitez favoriser. Toutes les personnes impliquées doivent s'efforcer d'y parvenir.

- Les choses sont dites clairement, respectueusement et honnêtement.
- Les gens assument la responsabilité de leur impact sur les autres.
- On recherche un terrain d'entente et un accord.
- On facilite l'expression et l'écoute de points de vue, d'expériences et d'émotions différents.
- On soutient l'identification des consensus et des points de compréhension et d'apprentissage.

ÉTAPE 3.2 - Compétences individuelles en matière de reconnaissance et de résolution des conflits

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

1) Écoute active et communication assertive

Au cœur de toute stratégie de résolution de conflit se trouve l'écoute active. L'écoute active consiste à se concentrer sur ce que dit l'autre partie, puis à inclure son message dans ses propres déclarations. La pratique de l'écoute active facilite non seulement les discussions et améliore la

compréhension mutuelle, mais permet également à chaque partie de se sentir entendue. Voici quelques recommandations.

- **Maintenir le contact visuel, hocher la tête, faire des gestes d'encouragement et donner des réponses réfléchies (je comprends ce que vous ressentez, on dirait que vous dites, je vois, continuez, ou cela a du sens) :** tout cela montre que vous participez activement à la conversation et que vous êtes réceptif au message de l'interlocuteur.
- **Paraphraser, poser des questions de clarification** ou récapituler afin de résumer ou de poser des questions ouvertes sur ce que l'orateur a dit pour s'assurer que vous avez bien compris son message.
- **Écouter en silence et réserver sa réponse** pour donner à l'orateur un moment de silence après qu'il ait fini de parler, afin de s'assurer qu'il a exprimé tout ce qu'il voulait partager.
- **Éviter le jugement** et accepter le point de vue de l'interlocuteur sans le critiquer immédiatement.

Pour une communication efficace et assertive, voici des recommandations supplémentaires.

- **Dire « non » avec respect :** la communication assertive vous permet de refuser poliment mais fermement des demandes ou des invitations. Vous pourriez dire : « j'apprécie la proposition, mais je ne peux pas m'engager cette semaine ».
- **Demander des changements :** si vous n'êtes pas satisfait d'une situation, vous pouvez demander des changements avec assurance. Par exemple, « j'apprécierais que nous organisions régulièrement des réunions d'équipe pour améliorer notre coordination ».
- **Faire face à la critique :** lorsque vous recevez une critique, utilisez une communication assertive pour reconnaître le retour d'information et discuter de la manière d'y répondre de manière constructive.
- **Complimenter les autres :** pratiquer une communication assertive signifie également reconnaître et complimenter les autres lorsqu'ils méritent d'être reconnus.

2) Déclarations à la première personne du singulier

Les déclarations à la première personne du singulier permettent à l'orateur de réaliser une communication claire et efficace. Elles aident à exprimer ce dont on a besoin ou comment on perçoit une situation, ce qui favorise la compréhension et l'empathie. Elles indiquent que l'interlocuteur assume la responsabilité de ses émotions et de ses besoins, ce qui peut motiver l'autre partie à faire de même.

Ils contribuent à l'élaboration d'une approche non accusatrice de la résolution des conflits. Elles expriment ce que l'interlocuteur ressent ou pense sans rejeter la faute sur l'autre personne. Cette approche est moins susceptible de mettre l'autre partie sur la défensive. En outre, elle minimise la probabilité de déclencher une attitude défensive chez l'autre partie, ce qui permet aux deux parties

de s'engager plus facilement dans une conversation constructive. Tout cela peut conduire le conflit à un processus de désescalade.

Par exemple, au lieu de dire « Vous ignorez toujours mes opinions », ce qui peut être perçu comme une accusation et conduire à une attitude défensive, on peut utiliser un « je » tel que « Je ne me sens pas écouté lorsque mes opinions ne sont pas prises en compte. Pouvons-nous trouver un moyen de faire en sorte que mon avis soit pris en compte ? » En fin de compte, les « déclarations du moi » sont un outil précieux pour la résolution des conflits et la communication interpersonnelle, car elles favorisent un dialogue plus ouvert, plus honnête et plus empathique, ce qui conduit à une résolution plus efficace des conflits et à l'amélioration des relations.

3) Régulation émotionnelle

La régulation émotionnelle est utilisée pour éviter la volatilité et les insultes lors de la gestion et de la résolution des conflits. En s'appuyant sur l'intelligence émotionnelle, en mettant en place les bonnes attentes et en utilisant les compétences de gestion de la colère, les deux parties peuvent parvenir à un accord calmement sans laisser les réactions émotionnelles influencer le résultat. Dans les conflits interpersonnels, la régulation émotionnelle consiste à rester calme et posé pendant la discussion, même si l'autre partie s'énerve. Cela permet de désamorcer le conflit et de mener des conversations plus constructives.

Voici quelques conseils pour réguler les émotions.

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

Les formateurs introduisent le dernier élément de contenu avant l'activité de clôture, ce qui permet d'introduire l'idée générale de la manière dont l'activité devrait être gérée au sein des groupes participants.

BLOC 4 - TRAVAIL D'ÉQUIPE

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

Les formateurs peuvent maintenant introduire un bref brainstorming pour recueillir les idées et les connaissances des participants.

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

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

En ce qui concerne les compétences personnelles des membres de l'équipe, on peut citer : la compétence en matière de planification, la prise de décision en groupe, l'adaptabilité, la flexibilité et les relations interpersonnelles.

ACTIVITÉ 1 - ATTEINDRE L'ÎLE

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

- Analyser la capacité à aborder un conflit ;
- Analyser les rôles assumés et leur évolution au cours du débat ;
- Analyser le processus de prise de décision du groupe ;
- Analyser la nature et le déroulement de la communication.

ÉTAPE 1.1 - Scénario

Pour mettre en place l'activité, le formateur doit expliquer le scénario du voyage d'un bateau vers une île inconnue.

Le groupe se trouve à bord d'un navire. Le navire 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, car 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 réside le dilemme : l'équipage ne peut garder que trois des dix objets qu'il a à bord. De plus, il est important de se 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 des membres de l'équipage du navire, des cahiers vierges, des crayons et des stylos.*

- 8) *Une boîte contenant divers objets sacrés, appartenant à une église, qui devait les envoyer avec ce navire vers un autre siège ecclésiastique, et le membre de l'équipage, a offert 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 briquet, un marteau, des clés, une boussole, des allumettes, un briquet, une aiguille, du fil, 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.*

ÉTAPE 1.2 - Travail en groupe

Après 40 minutes de délibération, le groupe doit parvenir à un consensus sur les trois objets qu'il choisira. S'il n'y a pas de consensus, ils perdent leur droit à ces articles.

8. Processus méthodologiques

Une méthodologie en deux parties, comprenant la théorie et la pratique, est appliquée à cette unité. Le contenu théorique commence par illustrer des compétences avancées telles que le travail en équipe, la gestion du temps, la gestion des émotions, la gestion de la frustration et la confrontation des conflits. Des exemples de la vie réelle et des recommandations pratiques sont fournis pour que ces compétences puissent être mises en relation et appliquées dans le cadre des réalités professionnelles individuelles.

La partie pratique comprend une activité dynamique de discussion en groupe, caractérisée par un compte à rebours qui ajoute un sentiment d'urgence, reflétant les pressions réelles sur le lieu de travail. Les animateurs guident les participants tout au long de l'exercice, en encourageant la collaboration et une communication efficace pour parvenir à un consensus ou à un accord sur la manière d'aborder les scénarios difficiles. La réflexion post-activité et la collecte de commentaires permettent aux participants de relier leurs expériences pratiques aux concepts théoriques, de formuler des plans d'action individuels et de s'assurer que le contenu est adapté à leurs besoins spécifiques. Cette méthodologie garantit que les participants comprennent les compétences et peuvent les appliquer en toute confiance dans leur rôle professionnel.

9. Nombre et profil des formateurs

Un formateur maîtrisant le contenu théorique et expérimenté dans l'enseignement est nécessaire.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10 participants et 1 animateur pour l'activité pratique.

11. Evaluation

Pour évaluer les performances des apprenants, les formateurs peuvent attribuer des notes à chaque niveau de compétence et évaluer les apprenants en fonction des aptitudes et compétences qu'ils ont démontrées au cours des activités de formation. Cette grille d'évaluation aidera les formateurs à fournir un retour d'information constructif et à mesurer les progrès en fonction des objectifs de cette unité et des compétences abordées sur le site²³.

12. Recommandations et commentaires généraux

Il est recommandé d'utiliser des interactions et des questions stimulantes avec les participants.

²³ Le questionnaire est disponible à l'annexe 7 de la boîte à outils.

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module Formation et orientation en matière d'insertion professionnelle.

2. Description

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. Ce programme complet 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'entretien d'embauche, afin de renforcer la confiance et la compétence dans des scénarios réels. La deuxième section théorique porte sur l'élaboration de CV basés sur les compétences. Elle dote les participants des 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 forces et de poursuivre des opportunités de carrière significatives.

3. Durée

L'unité prendra 2 heures, réparties comme suit.

Bloc 1 : introduction - CV basé sur les compétences	10 minutes
Activité 1 - Découvrir ses compétences	20 minutes
Bloc 2 : marque personnelle	30 minutes
Activité 2 - Jeu de rôle sur l'argumentaire de présentation	30 minutes
Activité 3 - Exercice de jeu de rôle pour un entretien d'embauche	30 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : un lieu approprié ou un espace de formation avec des places assises pour les participants, un éclairage et une ventilation adéquats.
- Technologie : un projecteur et un écran pour afficher des présentations et des contenus multimédias.
- Papeterie et matériel : feuilles vierges ou appareils numériques pour la prise de notes, marqueurs, stylos ou crayons.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).

5. Objectifs

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

6. Cadre de compétences

Compétences générales

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

Compétences spécifiques

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

7. Description détaillée de l'unité

Les formateurs doivent récapituler le contenu des unités précédentes. Un bref brainstorming peut être organisé. Avec les contributions des participants, les formateurs les introduiront aux CV basés sur les compétences.

BLOC 1 : INTRODUCTION - CV BASÉ SUR LES COMPÉTENCES

ÉTAPE 1.1 - Définition

Définition : un curriculum vitae axé sur les compétences, également appelé curriculum vitae axé sur les aptitudes, est un document conçu pour mettre en évidence les compétences et les qualifications essentielles d'une personne.

Contrairement aux CV traditionnels qui donnent la priorité aux antécédents professionnels et aux détails chronologiques, les CV axés sur les compétences mettent l'accent sur les compétences et les expériences les plus pertinentes pour l'emploi postulé. L'objectif principal d'un CV basé sur les

compétences est de montrer comment les compétences uniques d'un candidat et ses qualifications correspondent aux exigences spécifiques d'un poste. Cette approche est particulièrement utile pour les personnes qui changent de carrière ou qui ont des périodes d'inactivité.

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

ÉTAPE 1.2 - CV commun et CV axé sur les compétences des participants

Les participants peuvent être amenés à s'interroger sur la différence entre un CV classique et un CV basé sur les compétences.

ÉTAPE 1.3 - Curriculum vitae traditionnel et curriculum vitae axé sur les compétences

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

Étapes de l'élaboration d'un CV basé sur les compétences.

1) Identifier les compétences de base.

Reconnaître les aptitudes et compétences essentielles pertinentes pour l'emploi visé : la création d'un CV basé sur les compétences nécessite une analyse complète de la description du poste et des exigences. Il s'agit d'identifier les mots-clés et les phrases qui reflètent les aptitudes et les compétences essentielles recherchées par l'employeur. Il peut s'agir d'aptitudes techniques, d'aptitudes non techniques, de certifications et de domaines de connaissances spécifiques. Il est essentiel de reconnaître ces compétences de base pour aligner votre CV sur les attentes de l'employeur et démontrer efficacement votre aptitude à occuper le poste.

2) Mettre l'accent sur les compétences transférables.

Les compétences transférables, souvent appelées compétences non techniques ou compétences universelles, sont des qualités qui peuvent être appliquées à divers emplois et secteurs d'activité. Ces compétences englobent la communication, la résolution de

problèmes, l'adaptabilité, le travail d'équipe et le leadership. En mettant en avant votre capacité à adapter ces compétences à différents rôles, vous vous distinguez en tant que candidat polyvalent.

Structurer le CV.

- Lignes directrices pour la mise en forme et la présentation d'un curriculum vitae : l'aspect visuel de votre CV revêt une grande importance. Il est impératif que la mise en page soit ordonnée, bien structurée et facile à lire. Cette section aborde des aspects tels que le choix de la police, l'espacement, les marges et l'utilisation de puces pour plus de clarté. Vous apprendrez à créer un CV visuellement attrayant tout en conservant une apparence professionnelle.
- Importance d'un langage clair et concis : le langage utilisé dans les CV doit être simple et dépourvu de jargon ou de terminologie technique excessive. Cette section examinera comment transmettre vos compétences avec précision, en évitant toute complexité inutile. L'objectif est de permettre à l'employeur de saisir rapidement vos qualifications.
- Les sections appropriées et leur ordre : pour rédiger un CV efficace basé sur les compétences, il est essentiel de le structurer correctement. Nous aborderons les sections suivantes :
 - Résumé/qualifications : un bref aperçu de vos compétences principales ;
 - Compétences : une liste détaillée des compétences pertinentes, classées par catégories pour plus de clarté ;
 - Expérience professionnelle : une présentation concise de vos antécédents professionnels, en mettant l'accent sur vos réalisations ;
 - Formation : détails sur votre parcours académique et vos qualifications.

ACTIVITÉ 1 - DÉCOUVRIR SES COMPÉTENCES

Étape 1.0 - Expliquer

Il s'agit de lignes directrices pour les formateurs. Il est recommandé aux formateurs de partager et d'expliquer l'objectif de l'activité et le matériel nécessaire. Plus tard, ils présenteront le déroulement général de l'activité, étape par étape.

L'objectif de cette activité est d'aider les participants à réfléchir à leurs aptitudes, compétences et réalisations et à entamer le processus de rédaction d'un CV basé sur les compétences. En identifiant leurs compétences clés, les participants seront mieux équipés pour créer des CV ciblés et percutants.

Matériel nécessaire : feuilles vierges ou appareils numériques pour la prise de notes, marqueurs, stylos ou crayons.

ÉTAPE 1.1 - Auto-réflexion

Demandez à chaque participant de prendre un moment pour réfléchir à ses aptitudes, ses compétences et ses réalisations personnelles. Ils peuvent se poser les questions suivantes.

- Quelles sont les compétences pour lesquelles je suis particulièrement doué ?
- De quelles réalisations suis-je le plus fier ?
- Quels sont les points forts que je possède et qui me distinguent dans un contexte professionnel ?

Laissez environ 10 minutes, au moins, pour l'autoréflexion.

ÉTAPE 1.2 - Discussion en groupe

Encouragez les participants à partager certaines des compétences qu'ils ont identifiées au cours de leur auto-réflexion. Discutez de l'importance de reconnaître les compétences transférables qui peuvent être appliquées à différents rôles professionnels.

ÉTAPE 1.3 - Identification des compétences

Fournissez aux participants une feuille de travail ou un modèle d'identification des compétences. La fiche doit comporter des sections consacrées aux compétences techniques, aux compétences non techniques et à d'autres compétences pertinentes. Demandez aux participants de remplir la feuille de travail en dressant la liste des compétences qu'ils ont identifiées.

ÉTAPE 1.4 - Rédaction du CV

Fournissez aux participants un modèle de CV basé sur les compétences ou un guide et demandez-leur de commencer à rédiger leur CV basé sur les compétences qu'ils ont identifiées. Insistez sur le fait qu'il ne s'agit que d'un avant-projet et qu'ils pourront l'affiner ultérieurement. Donnez aux participants le temps de travailler individuellement sur leur projet de CV basé sur les compétences, au moins 15 minutes.

ÉTAPE 1.5 - Partage et retour d'information

Invitez les participants à partager ce qu'ils ont inclus dans leurs projets. Encouragez les autres à fournir des commentaires constructifs ou à poser des questions pour les aider à affiner leurs projets.

ÉTAPE 1.6 - Conclusion

Résumez l'importance de la reconnaissance des compétences et la manière dont ce processus contribue à la création d'un CV efficace basé sur les compétences. Mentionnez que les participants peuvent continuer à affiner leurs projets et demander des conseils supplémentaires si nécessaire.

À ce stade, les formateurs introduiront la deuxième partie théorique de cette unité de formation. Elle sert de clôture au module. Après avoir été formés aux différentes compétences transversales et les avoir identifiées chez eux, il est maintenant temps de les mettre en pratique.

BLOC 2 - MARQUE PERSONNELLE

ÉTAPE 2.1 - L'image de marque personnelle

Le *personal branding* ou l'image professionnelle est un concept par lequel l'image personnelle est travaillée comme s'il s'agissait d'une marque commerciale, afin de parvenir à la différenciation et à la réussite professionnelles. Lorsque nous parlons de *personal branding*, nous ne faisons pas seulement référence à des compétences ou à des pratiques professionnelles, qui sont également très importantes, mais aussi à une combinaison de compétences et d'expériences qui font de vous ce que vous êtes. Avec l'influence omniprésente des nouvelles technologies et des réseaux sociaux, il est plus que jamais nécessaire d'offrir aux autres une marque personnelle qui puisse fournir un message transparent sur votre identité et votre valeur. Par conséquent, la construction, l'amélioration et le contrôle de votre marque personnelle vous aideront à créer de nouvelles opportunités et à faciliter la réalisation de vos buts et objectifs. La création et la consolidation d'une marque personnelle ne doivent pas être laissées à l'improvisation ; elles nécessitent de suivre une stratégie de marque personnelle capable d'adapter votre image de manière réelle, optimale et efficace.

C'est pourquoi plusieurs étapes ou tâches doivent être envisagées pour faciliter le processus de développement de votre marque. Certaines de ces étapes sont énumérées et décrites ci-dessous.

ÉTAPE 2.2 - Objectifs, cible, message, image, actions, résultats

Les participants peuvent être impliqués en les interrogeant sur les sujets expliqués : objectifs, couleurs, actions, etc.

- **Définissez vos objectifs** : une stratégie de marque personnelle doit commencer par la définition d'un objectif. Vous pouvez avoir de nombreux objectifs en tête, il est donc conseillé de les classer par ordre de priorité et de définir ceux qui sont les plus nécessaires ou les plus immédiats. Quels sont les objectifs professionnels que vous souhaitez atteindre ? Jusqu'où voulez-vous aller ? Obtenir un nouvel emploi, des clients, vendre davantage, générer de nouvelles opportunités, des contacts ? Où serez-vous dans trois ans ?
- **Déterminez votre public cible** : définir votre public cible vous aidera à générer non seulement un bon contenu, mais aussi le contenu adéquat pour atteindre vos objectifs. La définition du *personal branding* est étroitement liée aux objectifs fixés. Vous devez donc vous demander à qui vous voulez vous adresser : collègues, clients, fournisseurs, contacts, etc.
- **Définissez votre message et votre style de communication** : l'un des principes et conseils pour développer votre marque personnelle est l'utilisation de mots et d'idées simples pour transmettre votre message. Soyez toujours fidèle à vous-même, en décrivant qui vous êtes. Soyez positif et ouvert, et motivez votre public à établir la confiance et, par conséquent, la loyauté envers votre marque. Le ton et le style de communication seront déterminés par le public cible souhaité : informatif, amical, émotionnel, etc.
- **Concevez votre image de marque** : l'image de marque est un autre élément clé de la réussite d'une marque personnelle. Chaque marque personnelle est associée à une image de marque qui reflète ses caractéristiques. Il n'est pas facile d'obtenir une image de marque qui

corresponde à ce que vous êtes ; vous devez tenir compte des aspects pertinents, notamment en identifiant les concepts avec lesquels vous voulez que les utilisateurs reconnaissent votre marque personnelle. Vous devez également associer des objets ou des éléments qui ajoutent de la valeur à votre profil de marque personnelle. La couleur et la typographie sont également essentielles. N'oubliez pas qu'il s'agit d'un processus créatif et que chaque détail contribue à l'alignement sur votre identité. Par exemple, le choix des couleurs peut véhiculer différentes émotions.

- **Planifiez vos actions** : il existe un large éventail d'actions qui permettront à votre marque personnelle de se développer et d'acquérir plus de valeur. Le plus important est de faire preuve de curiosité, d'un désir d'apprendre et d'une curiosité innée pour en savoir plus sur vos intérêts et votre public cible. La planification des actions doit être liée à une cohérence implacable orientée vers la réalisation des objectifs souhaités.
- **Mesurer les résultats** : les nouvelles technologies et les réseaux sociaux sont les plateformes les plus importantes pour le *personal branding*, car l'information y circule en grande quantité. Il est temps de savoir quel est l'impact de la stratégie de marketing personnel, il faut donc mesurer et quantifier les résultats.

ÉTAPE 2.3 - Pourquoi serait-il pertinent de travailler sur la marque personnelle ?

Les participants peuvent être impliqués en leur posant ces questions et en recueillant leurs réponses. Ensuite, comparez-les avec les réponses suivantes.

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

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

Il s'agit de lignes directrices pour les formateurs. Il est recommandé aux formateurs de partager et d'expliquer l'objectif de l'activité et le matériel nécessaire. Plus tard, ils présenteront le déroulement général de l'activité, étape par étape.

1) Objectif

Cette activité de jeu de rôle encourage les participants à sortir de leur zone de confort et améliore leurs compétences en matière de communication et de présentation. En présentant le discours d'ascenseur de leurs collègues, les participants peuvent mieux comprendre leurs forces et leurs aspirations, tout en améliorant leur capacité à articuler efficacement leur propre marque personnelle.²⁴

ÉTAPE 2.1 – Éléments clefs

Fournissez à chaque participant un document décrivant les éléments clés d'un discours d'ascenseur efficace. Ce document doit contenir des conseils sur la structure, le contenu et la présentation d'un discours d'ascenseur.

Expliquez dans 5 minutes que chaque participant aura l'occasion de présenter son « *elevator pitch* » à un petit groupe de collègues.

ÉTAPE 2.2 - Formation de petits groupes

En deux minutes, répartissez les participants en petits groupes de 3 à 4 personnes. Idéalement, chaque groupe devrait être composé de personnes issues de milieux professionnels différents.

ÉTAPE 2.3 - Création de l'argumentaire de présentation (Elevator Pitch)

Demandez aux participants de se mettre par deux avec un collègue de leur groupe. Ils prendront quelques minutes pour créer un discours d'ascenseur pour leur collègue, en se concentrant sur la présentation des compétences, des expériences et des aspirations professionnelles uniques de ce collègue.

Insistez sur le fait que les présentations doivent être concises, engageantes et d'une durée d'environ 30 secondes.

Cette étape prendra 8 minutes au total.

ÉTAPE 2.4 - Jeu de rôle

Chaque participant présente à tour de rôle l'argumentaire qu'il a préparé pour son collègue (5 minutes par participant). Encouragez-les à parler comme s'ils présentaient leur collègue à un client ou un employeur potentiel.

Après chaque présentation, la personne à qui la présentation a été faite fournit un retour d'information. Elle peut faire part des aspects de la présentation qui l'ont touchée et de ses suggestions d'amélioration.

ÉTAPE 2.5 - Rotation

²⁴ Le matériel nécessaire est disponible à l'annexe 8 de la boîte à outils.

Passez au participant suivant jusqu'à ce que tous les membres du petit groupe aient eu l'occasion de s'exercer et de recevoir un retour en 2 minutes en présentant leurs présentations respectives.

ÉTAPE 2.6 - Discussion en groupe

Réunissez le groupe et organisez une brève discussion de 3 minutes sur l'expérience. Demandez aux participants de partager les enseignements qu'ils ont tirés de la présentation de leurs collègues et du retour d'information qu'ils ont reçu.

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

Ce sera la dernière activité. Il s'agit ici de donner des lignes directrices pour les formateurs. Il est recommandé aux formateurs de partager et d'expliquer l'objectif de l'activité. Plus tard, ils présenteront la répartition générale de l'activité, étape par étape.

L'objectif de cette activité est de donner aux participants les compétences et la confiance dont ils ont besoin pour être performants lors des entretiens d'embauche et, par extension, d'améliorer leur employabilité et leur capacité à trouver un emploi adéquat.

Le jeu de rôle est une technique de simulation d'une situation réelle dans laquelle les participants endossent des rôles spécifiques et créent un scénario comme s'il était réel. Mettre les apprenants dans la situation d'un entretien d'embauche les aidera à se sentir plus confiants lorsque le moment réel arrivera.

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. Pour faciliter cette tâche, les rôles doivent être clairement définis.

- **L'enquêteur** : dans la première simulation, l'animateur ou l'un des participants peut jouer ce rôle ; dans les exercices suivants, ce rôle peut être attribué aux participants de l'atelier. L'intervieweur doit jouer un rôle neutre, sans être envahissant. Il ne s'agit pas d'intimider la personne interrogée, mais il ne s'agit pas non plus d'une réunion sociale.
- **L'interviewé** : tous les participants à l'atelier devraient jouer ce rôle à un moment ou à un autre en tant que demandeurs d'emploi. L'interviewé doit aborder la simulation comme un test décisif, de sorte que tous les aspects pertinents d'un entretien doivent être pris en compte. Il est conseillé d'être soi-même et d'agir naturellement, en évitant de surjouer.
- **Les observateurs** : le reste du groupe doit observer ce qu'il voit et entend au cours de l'entretien, en se concentrant sur deux aspects : ce qui doit être amélioré (points faibles) et ce qui s'est très bien passé (points forts). Au départ, il convient de se mettre d'accord sur le poste proposé, le salaire et les caractéristiques de base en fonction de ce que le candidat recherche.

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.²⁵

Le cadre de l'entretien doit être géré avec soin et une table peut être utilisée pour permettre à l'enquêteur de s'asseoir pour s'occuper du demandeur d'emploi. Les phases suivantes et les conseils à donner aux participants qui jouent le rôle d'interviewés doivent être pris en compte. Ces informations peuvent également être fournies par écrit.

Les étapes du jeu de rôle.

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

ÉTAPE 3.3 - Observation

Ensuite, le groupe effectuera un tour de table de 5 minutes au cours duquel les observateurs feront 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

Pour la réalisation de l'activité, une liste de 25 conseils à prendre en compte avant un entretien d'embauche est fournie. Ces conseils peuvent également être fournis aux participants par écrit.

- 1) Effectuez des recherches préalables.

²⁵ Pour faciliter la simulation, la boîte à outils contient des exemples de questions les plus courantes sur la personnalité, l'éducation, le travail antérieur et l'emploi (annexe 9).

- 2) Suivez le blog et les médias sociaux de l'entreprise.
- 3) Renseignez-vous sur le type d'entretien d'embauche que vous aurez.
- 4) Révissez et mettez à jour votre CV.
- 5) Mettez à jour et complétez votre profil LinkedIn.
- 6) Passez en revue votre parcours professionnel.
- 7) Préparez votre « *Elevator Pitch* ».
- 8) Dressez une liste de questions possibles et entraînez-vous à y répondre.
- 9) Réfléchissez à la manière dont vous répondrez aux questions difficiles.
- 10) Dressez une liste des questions que vous pourriez vous poser.
- 11) Habillez-vous de manière appropriée.
- 12) Reposez-vous suffisamment et arrivez à l'heure.
- 13) Saluez avec un sourire et une poignée de main ferme.
- 14) Adressez-vous à votre interlocuteur par son nom.
- 15) Asseyez-vous bien droit, les deux pieds sur le sol.
- 16) Évitez de croiser les bras ou de cacher vos mains.
- 17) Maintenez le contact visuel avec l'enquêteur.
- 18) Écoutez attentivement et évitez d'interrompre votre interlocuteur.
- 19) Exprimez-vous clairement, de manière concise et avec assurance.
- 20) Utilisez un langage direct et positif.
- 21) Évitez les réponses en un seul mot.
- 22) Soyez honnête et évitez de mentir.
- 23) Soyez poli.
- 24) Montrez votre intérêt et exprimez votre gratitude lorsque vous concluez l'entretien.
- 25) Gérez soigneusement votre présence en ligne.

8. Processus méthodologiques

La session de formation combine des éléments théoriques et des activités pratiques pour transmettre des connaissances et des compétences liées à l'image de marque personnelle et aux CV basés sur les compétences pour les demandeurs d'emploi. Grâce à une approche centrée sur les participants, comprenant des conférences, des discussions de groupe, des études de cas, de l'autoréflexion, des jeux de rôle et la rédaction de CV, les participants apprennent les concepts et les appliquent.

Ces méthodes visent à doter les participants d'une compréhension plus approfondie du processus de recherche d'emploi, leur permettant de créer des CV efficaces et des marques personnelles convaincantes qui les distinguent sur le marché concurrentiel de l'emploi.

9. Nombre et profil des formateurs

Un formateur/animateur principal ayant une expertise dans le domaine des ressources humaines, de l'accompagnement professionnel ou dans un domaine connexe. Il doit avoir une connaissance approfondie de l'image de marque, de la rédaction de CV et des techniques d'entretien. Le formateur principal joue un rôle central dans l'organisation de la formation. Il dirige les présentations, facilite les discussions et fournit des conseils pendant les sessions théoriques. Il supervise l'ensemble du programme et veille à ce que les objectifs d'apprentissage soient atteints.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10 participants.

11. Evaluation

Pour évaluer les performances des apprenants, les formateurs peuvent attribuer des notes à chaque niveau de compétence et évaluer les participants en fonction des aptitudes et compétences qu'ils ont démontrées au cours des activités de formation. Cette grille d'évaluation aidera les formateurs à fournir un retour d'information constructif et à mesurer les progrès des stagiaires en fonction des objectifs de cette unité et des compétences abordées sur le site²⁶.

²⁶ Ce questionnaire est disponible à l'annexe 10 de la boîte à outils.

4. Module de formation à la sensibilisation et à la mobilisation citoyenne

4.1. Brève description du module

Titre du module : Sensibilisation et mobilisation citoyenne.

Objectif :

Principaux objectifs

- Permettre aux bénéficiaires de créer une communauté capable de poursuivre ses objectifs et ses souhaits
- Créer un groupe capable de comprendre son imagination du changement dans le monde
- Lutter contre la démotivation des bénéficiaires en motivant leur activisme
- Transférer la capacité de leadership pour diriger une communauté de groupe
- Permettre au groupe d'être autonome et responsable
- Donner des compétences en matière de communication interculturelle pour faire connaître la cause
- Permettre aux bénéficiaires de créer une histoire et un récit pour communiquer la cause
- Donner les compétences nécessaires pour gérer et développer un travail communautaire et un processus participatif

Objectifs secondaires

- Constituer un groupe qui peut être acteur du changement
- Créer un impact dans la communauté et hors de la communauté

Notes : Ces unités ont pour but de commencer l'activation et la sensibilisation 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 l'activation et de la sensibilisation de la communauté ne peut pas être important : il commencera à l'intérieur et se poursuivra à l'extérieur.

Compétences visées

Compétences générales

- Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs
- Capacité à faire face à la démotivation des étudiants
- Capacité de leadership (aptitude à modifier 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)
- Compétences en matière de mentorat et de coaching

Compétences spécifiques

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

Durée approximative (en heures)

9 heures 15 minutes, réparties comme suit.

Unité 1	Unité 2	Unité 3
3 heures	2 heures 45 minutes	3 heures 30 minutes

4.2. Collectifs ciblés

Selon le rapport sur les itinéraires des emplois verts, inclus dans le document sur le cadre de compétences, ce module de formation s'adresse à ces profils professionnels.

Gestion générale des projets et des ressources	<ul style="list-style-type: none">● Coordinateur/ Gestionnaire de projet
Communication, sensibilisation Espace	<ul style="list-style-type: none">● Responsable de la communication
Zone de stockage, de logistique et de distribution	<ul style="list-style-type: none">● Coordinateur de la zone de stockage, de logistique et de distribution / Chef du stockage et de la logistique● Assistant logistique/employé d'entrepôt● Opérateur de service à la clientèle
Domaine de l'éducation	<ul style="list-style-type: none">● Formateur d'adultes sur les compétences non techniques● Formateur d'adultes sur l'agriculture durable et le système alimentaire, éducateur environnemental● Éducateur scolaire

Le module ne comporte aucune limite d'âge, de sexe, de mobilité ou de handicap.

4.3. Méthodologie

Éducation non frontale, éducation non formelle, éducation de pair à pair, apprentissage par la pratique.

La méthodologie mélange parfois les cadres théoriques et la pratique, mais la quasi-totalité des contenus est réalisée avec un apprentissage basé sur l'activité.

Outils méthodologiques : discussion en groupe, discussion en sous-groupe, formulaire d'expression personnelle et collective, méthodologies d'apprentissage non formel telles que la pensée critique, la résolution de problèmes, l'apprentissage coopératif en groupe, la stratégie d'auto-évaluation et la méthodologie du « world café ».

4.4. Outils

Pour mener à bien les activités de ce module, les ressources suivantes sont nécessaires.

- Papeterie et matériel : grandes affiches blanches et tableaux de papier, matériel pour écrire/dessiner : marqueurs, stylos, pinceaux et peinture, cartes colorées, feuilles de papier, notes autocollantes colorées, colle UHU Patafix.
- Matériel d'activité : documents pré-rédigés contenant des questions pour les activités.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)



4.5. Infrastructure

Les infrastructures suivantes sont nécessaires au développement du module.

- Technologie : un ordinateur et un projecteur. Accès à Internet.
- Lieu : il est conseillé de mener les activités dans un espace spacieux afin que les groupes de travail puissent s'asseoir autour de différentes tables et travailler sans se déranger les uns les autres. Le cadre est un aspect fondamental : il faut concevoir une disposition de tables permettant d'accueillir plusieurs petits groupes de personnes, qui peuvent varier de 4 à 7 personnes dans les différentes activités.

4.6. Accessibilité

Les activités du module sont conçues pour être inclusives et facilement adaptables. Aucune activité n'exige d'effort moteur particulier. Il faut envisager l'utilisation d'outils simples tels que des tableaux de conférence ou des post-it vise à réduire les barrières d'inaccessibilité. En outre, chaque activité peut être remodelée pour être adaptée à tout besoin spécifique sans perdre de sa valeur ou de son efficacité.

4.7. Autres mécanismes d'inclusion

Les activités du module sont conçues pour être menées dans des espaces inclusifs et sûrs.

Il est important de mettre sur la table certaines « règles » et certains concepts. Pour le formateur, il est fondamental de préciser qu'il s'agit d'un espace sûr : les préjugés, les jugements et le manque de respect doivent rester en dehors 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 » ou insignifiants, car ils proviennent tous 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 : « Si j'ai besoin moi-même de me sentir libre de m'exprimer, de me sentir en sécurité, de ne pas être jugé et d'être écouté activement, de la même manière, je dois

créer un espace accueillant, où je ne dois pas juger l'expression des autres et les écouter activement ».

Si des occasions de malaise et de discrimination se présentent, il incombe au formateur de veiller à ce que les conflits soient atténués et résolus.

4.8. Autres données d'intérêt



4.8.1. Matériel et ressources de formation existants

- WE CAN ! Agir contre le discours haineux par des contre-récits et des récits alternatifs : <https://rm.coe.int/wecan-eng-final-23052017-web/168071ba08>

Ce manuel (de Latour, Perger, Salaj, et al., 2017) a été élaboré dans le cadre d'une campagne du Conseil de l'Europe contre le discours de haine et s'adresse aux jeunes à partir de 13 ans. Il présente des approches et des outils communicatifs et éducatifs pour les jeunes et les autres militants des droits de l'homme afin qu'ils développent leurs propres contre-récits et récits alternatifs au discours de haine.

4.8.2. Recommandations et commentaires généraux

- **Brise-glace et dynamisation**

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.

- **Connexion au module de gestion d'équipe inclusive**

Abordez cette unité après avoir lu le module sur la gestion d'équipe inclusive, afin d'avoir 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. Toutefois, il est important que les formateurs/facilitateurs adaptent le langage et les activités aux besoins du groupe et à ses caractéristiques.

Les formateurs doivent travailler de manière à impliquer tous les participants, en utilisant un langage inclusif qui n'est pas agressif, sexiste, offensant ou vulgaire.

On mettra il/elle/ils et il/elle/ils pour créer un langage inclusif.

Les raisons sont multiples : la langue est un outil de communication essentiel pour nous exprimer et interagir avec le monde qui nous entoure (Kelly, 2023). Il possède la remarquable capacité de modeler nos pensées, nos émotions et nos comportements, tout en contribuant de manière substantielle à la formation de nos identités culturelles et de nos expériences de vie. En outre, la langue a le potentiel de soutenir et de remettre en question les dynamiques de pouvoir qui perpétuent l'inégalité et l'injustice (Ng et Deng, 2017). Dans ce contexte, on ne saurait trop insister sur l'importance d'un langage inclusif, qui reconnaît et honore activement la diversité des personnes dans notre société.

L'utilisation du langage n'est pas neutre. Il reflète et renforce les croyances culturelles et les normes sociales qui façonnent les attentes et les rôles traditionnels des hommes et des femmes. ²⁷

Pour toutes ces raisons, il est important que les activités soient menées de manière inclusive avec un groupe qui peut être fragile, hétérogène et plein d'une diversité enrichissante.



²⁷ Source : <https://www.includovate.com/gender-inclusive-language-why-is-it-important/>

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Sensibilisation et mobilisation citoyenne.

2. Description

Cette unité se concentre sur les compétences en matière de leadership et sur l'autonomisation personnelle et collective, en tant qu'outils permettant de constituer un groupe capable de mener à bien un processus de sensibilisation et de mobilisation citoyenne. Pour transformer une communauté, il est tout d'abord important de constituer un groupe conscient, solidaire et habilité. Après une activité brise-glace/énergisante, le premier sujet abordé sera la signification de la constitution d'une équipe et la raison pour laquelle il est important de créer une équipe cohésive et solide. Ensuite, l'unité se concentrera sur le leadership : le rôle dynamique des leaders, les trois compétences de leadership et la manière d'être un leader dans le groupe des participants et de reconnaître les compétences de leadership dans ce groupe. Etant donné qu'être membre d'un groupe est aussi un processus de travail sur soi, il y aura des activités sur l'autonomisation des individus et du collectif. La dernière activité convergera avec toutes les précédentes, afin de raisonner le groupe qui a été construit et sa valeur dans l'activation de la communauté.

3. Durée

L'unité prendra 3 heures, réparties comme suit.

Bloc 1 : introduction	15 minutes
Bloc 2 : constituer un groupe	30 minutes
Bloc 3 : diriger un groupe	5 minutes
Activité 1 - Dirigeants et compétences en matière de leadership	20 minutes
Activité 2 - Compétences en matière de leadership dans mon groupe	40 minutes
Bloc 4 : processus d'habilitation	5 minutes
Activité 3 - L'autonomisation : le groupe et moi	45 minutes
Activité 4 - Un groupe composé de nous	45 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : une salle de formation appropriée ou un espace avec des tables et des chaises pouvant accueillir confortablement les participants et pouvant être aménagé pour des discussions et des activités de groupe.
- Technologie : un projecteur et un écran pour les présentations et les contenus multimédias, ainsi qu'un accès à Internet.
- Papeterie et matériel : feuilles de papier, stylos, marqueurs, notes autocollantes, autocollants, tableaux de conférence et connexion Internet, cartes colorées, colle UHU Patafix.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).

5. Objectifs

- Permettre aux bénéficiaires de créer un groupe cohésif et solidaire
- Transférer la capacité de leadership pour diriger une communauté de groupe.
- Permettre au groupe d'être autonome et responsable.
- Diriger le travail des participants sur leurs valeurs et les valeurs du groupe.
- Travailler à la constitution de groupes et à l'autonomisation personnelle et collective.

6. Cadre de compétences

Compétences générales

- Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs
- Capacité à faire face à la démotivation des étudiants
- Capacité de leadership (aptitude à modifier 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).
- Compétences en matière de mentorat et de coaching

Compétences spécifiques

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

7. Description détaillée de l'unité

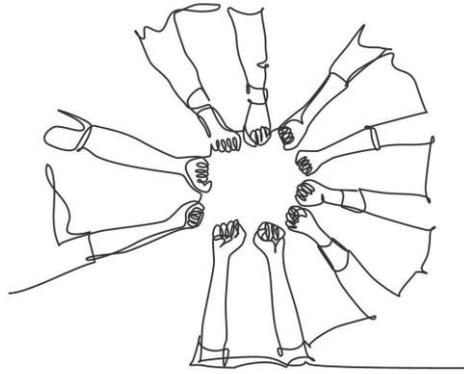
BLOC 1 - INTRODUCTION ET BRISE-GLACE

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

Brève présentation des buts et objectifs de l'atelier.

BLOC 2 - CRÉER UN GROUPE

Pour sensibiliser et activer une communauté, il est important de commencer d'abord par soi-même, en tant que membre d'un groupe. La première étape consiste en effet à constituer une équipe cohérente et solide : la création d'un changement et la réalisation de certains objectifs sont plus facilement accessibles et atteignables si nous travaillons ensemble.



La sensibilisation et la mobilisation citoyenne sont des tâches plus faciles et plus efficaces lorsqu'elles sont menées par un groupe plutôt que par une seule personne.

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

→ L'activité 4 est liée 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 nous aurons créés ensemble tout au long de cette unité. Ces éléments nous permettront de constituer le groupe à la fin de l'activité.

BLOC 3 – ÊTRE LEADER D'UN GROUPE

Une fois que nous savons comment construire un groupe cohérent et solide, il est important de réfléchir à la manière de le diriger. Diriger un groupe ne signifie pas être le « patron » du groupe : même pour les groupes démocratiques et structurés horizontalement, il est parfois nécessaire d'avoir quelques leaders. Être un leader ne signifie pas prendre toutes les décisions et guider verticalement les participants. Il s'agit simplement de représenter l'âme et l'imagination du groupe et d'incarner une capacité qui peut être utile à tous les membres.

Il est important de clarifier toutes ces informations avec le groupe. En particulier, les leaders ne sont pas fixes et n'ont pas un rôle unique : chacun peut devenir un leader s'il possède ou acquiert les compétences nécessaires. En particulier, avec les groupes vulnérables, il est important que ce rôle soit flexible et échangeable, afin de permettre à tous les bénéficiaires d'améliorer leurs compétences. L'acquisition de ces compétences peut être un moyen de responsabiliser le bénéficiaire individuel.

Nous pouvons résumer les compétences de leadership en trois catégories. Ces catégories ne sont pas figées, mais elles permettent de comprendre ce qui est nécessaire pour diriger un groupe.

- Connaissance : il faut **savoir**.

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

- Capacité : il faut **savoir faire**.

Pour diriger un groupe, il est nécessaire d'avoir certaines capacités, de savoir comment faire les choses. Les capacités dépendent du groupe que vous dirigez, mais il peut s'agir, par exemple, d'une capacité de gestion, d'une capacité pratique, etc. Vous pouvez déjà être capable de les faire ou vous pouvez les apprendre.

- Attitude : il faut **savoir être**.

Pour animer un groupe, il est nécessaire d'avoir certaines attitudes, que l'on peut posséder soi-même ou que l'on peut apprendre à acquérir. Certaines de ces attitudes peuvent être : être empathique et gentil, pratiquer l'écoute active ; mais aussi savoir comment être écouté et respecté, et aussi savoir comment créer des espaces où les participants peuvent se sentir accueillis, en sécurité, écoutés et respectés.

Il s'agit d'un schéma général et synthétique sur les compétences de leadership que vous pouvez adapter à un groupe unique et spécifique.

ACTIVITÉ 1 - DIRIGEANTS ET COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE LEADERSHIP

Définir ensemble ce qu'est un leader et quelles sont les 3 compétences de leadership.

Travail en groupe

Posez quelques questions directement au groupe. Facilitez la réponse et la participation.

1) Leaders (10 min)

Posez des questions et discutez avec le groupe.

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

2) Clarifier (5 min)

Ensuite, clarifiez avec le groupe les informations ci-dessus sur le rôle du leader et des leaders dans les groupes vulnérables (dynamique, échangeable, autonomisation, etc.).

3) Compétences en matière de leadership : dessinez-le (10 min)

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

Définissez avec eux ce qui est nécessaire pour diriger un groupe, sur la base de leur expérience et de leurs points de vue. Expliquez ensuite les trois "catégories" de compétences.

Construisez avec eux une carte sur un grand poster sur les compétences de leadership. (Annexe)
Conservez le poster pour l'utiliser plus tard lors de l'activité 2 - Compétences de leadership dans mon groupe.



ACTIVITÉ 2 - COMPÉTENCES DE LEADERSHIP DANS MON GROUPE

Raisonner avec le groupe sur ce qu'il pense être nécessaire pour Savoir - Savoir faire - Savoir animer le groupe auquel il appartient.

Travail en sous-groupes

1) Sous-groupes (5 min) :

Répartissez les participants en 3 sous-groupes, un pour chaque compétence.

2) Discussion (15 min= 5 min/compétence) :

Invitez les sous-groupes à raisonner et à discuter des connaissances, des capacités et des attitudes que doit avoir le chef de leur groupe.

- **Connaissances** : Réfléchissez avec votre groupe à 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.

3) Dessinez (10 min) :

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

4) Restitution aux autres (15 min= 5 min/sous-groupe) :

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

BLOC 4 - PROCESSUS D'HABILITATION

Le processus d'animation est également un processus d'autonomisation : il permet aux bénéficiaires de travailler sur eux-mêmes, d'identifier leurs forces et leurs faiblesses, de travailler sur celles-ci et de les transmettre au groupe, de manière à valoriser chaque membre.

Cette étape est fondamentale. En particulier avec les groupes vulnérables, les gens sont parfois moins sûrs de leur valeur. Il est très important de permettre aux bénéficiaires d'avoir davantage confiance en eux et de leur faire comprendre leur valeur au sein du groupe.

Dans cette étape, il est tout aussi nécessaire de se concentrer sur le groupe que sur soi-même. Nous sommes un collectif mais nous sommes aussi des individus : nous portons notre personnalité dans le groupe, ainsi que notre fragilité et notre potentiel. Nous devons "penser collectif", mais nous devons aussi travailler sur nous-mêmes.

Un groupe est fait d'imagination, d'objectifs et de désirs, mais il est avant tout constitué de personnes seules, ne l'oubliez pas.

ACTIVITÉ 3 - RESPONSABILISATION : LE GROUPE ET MOI

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

Travail en sous-groupes

- Sous-groupes : diviser le groupe en petits sous-groupes de 4 membres.
- La question : donnez-leur une question importante et complexe :

Qu'est-ce que je peux porter dans ce groupe ? Quelles sont mes connaissances, mes capacités ou mon attitude qui peuvent être précieuses dans ce groupe ?

Point zéro - quelques règles nécessaires :

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 ils proviennent tous 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.

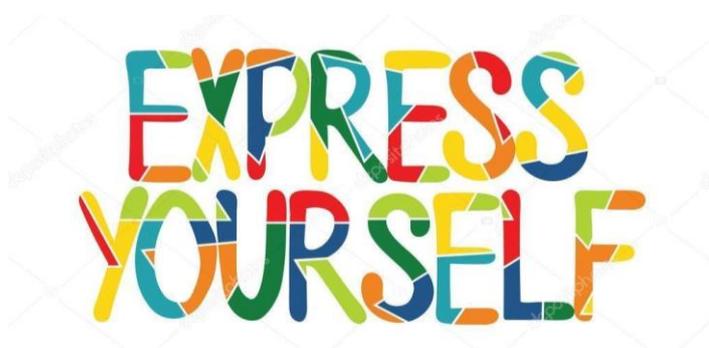
Il n'y a qu'une seule règle : Chacun s'efforcera de créer un espace accueillant où il n'y a pas de jugement, où chacun est écouté activement et se sent en sécurité pour s'exprimer.

1) Discussion en sous-groupes, puis donner 20 minutes aux sous-groupes 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. L'animateur/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 dans la tolérance et que l'espace est sûr et accueillant. Il doit intervenir si ces "règles" ne sont pas respectées.

2) Travailler seul: 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/leur réponse à la question : Qu'est-ce que je peux apporter à ce groupe ? Quelles sont mes connaissances, mes capacités ou mon attitude qui peuvent être précieuses dans ce groupe ?



Chaque participant créera un post-it avec son expression au sein du groupe. Ils doivent créer au moins un post-it pour une compétence (connaissance, capacité et attitude).

Ils peuvent créer plusieurs post-it pour chaque compétence. Il peut s'agir d'une valeur qui ne peut pas être fortement distinguée dans ces catégories, laissez-les l'exprimer 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

Laisser toutes les expressions converger pour constituer notre groupe

Tenu par le facilitateur/formateur

La dernière activité est le premier point de l'unité.

Nous avons commencé à expliquer que tout commence par la construction d'un groupe. Construisons maintenant le groupe à travers les observations, les points de vue, les résultats, les affiches et les post-it que nous avons créés ensemble.

Vous, l'animateur/formateur dirigez cette activité. Votre rôle est fondamental.

- Collez votre propre post-it.
- Invitez chaque participant à se lever et à coller son post-it sur une grande affiche blanche.
- Lisez les post-it.

Lisez le post-it anonyme de chaque participant, créé dans l'Activité 2 - Compétences de leadership dans mon groupe.

Expliquez que le groupe est constitué de nos valeurs, de nos connaissances, de nos capacités et de notre attitude.

Désormais, tous les bénéficiaires connaissent les valeurs des autres : cela permet au groupe d'être plus cohérent et plus solide. Certains d'entre eux peuvent se reconnaître dans les valeurs des autres, et d'autres peuvent comprendre à quel point le groupe est différent.

1) Sur notre affiche

Expliquez que nos valeurs peuvent être nos compétences.

Détachez maintenant le post-it de l'affiche.

En demandant au groupe, répartissez les post-it dans les trois « catégories » de compétences (connaissances/capacités/attitudes) et collez-les sur le poster des activités 1, 2 et 3 en fonction des compétences auxquelles ils appartiennent. Laissez-vous guider par le groupe. Cette étape est guidée par le point de vue du groupe.

Pour les valeurs qui ne peuvent pas être fortement distinguées dans ces catégories de compétences, les coller entre les catégories. Les catégories ne sont pas fortement figées.



2) Raisonner ensemble sur nous

Raisonner ensemble sur "notre groupe", nos valeurs collectives 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.

8. Processus méthodologiques

Éducation non frontale, éducation non formelle, éducation de pair à pair, apprentissage par la pratique.

La méthodologie mélange parfois les cadres théoriques et la pratique, mais la quasi-totalité des contenus est réalisée avec un apprentissage basé sur l'activité.

Outils méthodologiques : discussion en groupe, discussion en sous-groupe, formulaire d'expression personnelle et collective, méthodologies d'apprentissage non formel telles que la pensée critique, la résolution de problèmes et l'apprentissage coopératif en groupe.

9. Nombre et profils des formateurs

Les formateurs doivent de préférence avoir une expérience et des connaissances préalables dans les domaines de la sensibilisation et de la mobilisation citoyenne et doivent avoir une expérience de la gestion de groupes. Ils doivent utiliser un langage non discriminatoire et inclusif et être capables de créer un espace sûr et ouvert.

Il peut y avoir des formateurs pour expliquer le contexte et des animateurs pour superviser le travail et faciliter certaines discussions.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 formateur pour 10 participants, mais il est conseillé d'avoir 1 animateur pour chaque sous-groupe, afin de superviser le travail et de faciliter certaines discussions.

11. Evaluation

Les participants s'auto-évalueront à l'aide d'un questionnaire d'évaluation (annexe). Il se concentrera sur l'atteinte des objectifs de la formation et la compréhension du contenu.

Unité de formation n°2 - Désirs, changement, imagination : auto-activation et mobilisation citoyenne

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Sensibilisation et activation de la communauté.

2. Description

Après avoir créé un groupe solide et cohérent, capable de comprendre ses valeurs et de les animer, il faut maintenant se concentrer sur ce qui *fait bouger* le groupe : ses désirs collectifs, le changement, la vision du monde. Cette unité, à travers la méthodologie du world café, vise à amener les participants à raisonner sur leurs objectifs et leurs souhaits. Les groupes sont rassemblés par leurs rêves et leurs désirs qui peuvent être hétérogènes ; la question pertinente est de trouver la même direction à suivre, le même chemin à parcourir ensemble. Par la suite, le groupe discutera des outils de sensibilisation, pour commencer à répondre à la question du programme de formation.

3. Durée

L'unité durera 2 heures et 45 minutes, réparties comme suit.

Bloc 1 : introduction	15 minutes
Bloc 2 : structurer le travail de groupe par la planification et la participation à travers la méthodologie du world café	5 minutes
Activité 1 - World café : désirs, changements, imagination	1 heure
Bloc 3 : sensibilisation et activation de la communauté par notre groupe	5 minutes
Activité 2 - Comment pouvons-nous maintenant sensibiliser les gens ensemble ?	25 minutes
Bloc 4 : de la stratégie à la pratique : les outils	5 minutes
Activité 3 - Comment communiquer notre imagination ?	35 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires :

- Le lieu : il est 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.
- Technologie : un projecteur et un écran pour les présentations et les contenus multimédias, ainsi qu'un accès à Internet.
- Papeterie et matériel : un grand tableau est placé au centre de chaque table.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)

5. Objectifs

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

6. Cadre de compétences

Compétences générales

- Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs
- Capacité à faire face à la démotivation des étudiants

Compétences spécifiques

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

7. Description détaillée de l'unité

BLOC 1 - INTRODUCTION

Souhaitez la bienvenue aux participants et choisissez une activité brise-glace ou un stimulant pour donner un ton positif et apprendre à se connaître. 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

Pour être efficace et durable dans le temps, la mobilisation citoyenne requiert l'implication directe et active de tous les membres. Pour ce faire, il est donc nécessaire de créer des espaces sûrs et inclusifs qui favorisent la participation réelle des individus, mais qui sont également capables de remettre en circulation les intérêts, les désirs et les idées des gens, en particulier les subjectivités dont les intérêts et les besoins ont tendance à être sous-représentés.

Dans cette perspective, la méthodologie du world café peut permettre la création d'espaces participatifs.

Par ailleurs, pour activer une communauté et motiver son action, il est important de mettre les désirs au centre et de travailler sur l'imagination collective des participants pour créer de nouveaux espaces et de nouvelles formes d'action.

Qu'est-ce que la méthodologie du world café et comment l'utiliser ?

Le world café est une méthodologie simple et efficace qui vise à stimuler la créativité et le partage, ainsi que l'apprentissage et le changement, par le biais d'un travail en sous-groupes.²⁸

ACTIVITÉ 1 - WORLD CAFÈ : DÉSIRS, CHANGEMENT, IMAGINATION

²⁸ Voir annexe.

WORLD CAFE



*Cafetería del Mundo*²⁹

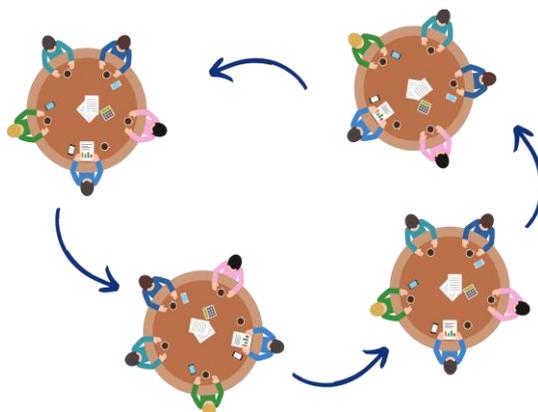
ÉTAPE 1.1 - Division en sous-groupes

Chaque table dispose d'un grand tableau placé au centre, avec des marqueurs, des post-it et d'autres matériels utiles pour écrire, dessiner et 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

Durée : 45 minutes pour le travail en table : environ 15 minutes par table, dont 5 minutes par question et environ 1 minute par question par participant.

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 mobilisés sur une même table thématique³⁰.



Il est important que les questions soient récompensées en fonction de la langue et du sujet du groupe. L'important est que l'ensemble des questions puisse aborder les thèmes suivants : désirs,

²⁹ fuente: <https://c8.alamy.es/compit/rr1129/world-cafe-illustrazione-rr1129.jpg>

³⁰ Voir annexe

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 proposez-vous ?

Les participants sont invités à identifier 2 à 3 problèmes et 2 à 3 solutions.

Pour favoriser l'activation et la motivation du groupe, il est important de structurer un brainstorming initial 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 ressort sur un tableau, placé au centre de la table ;
- Préparer une restitution des tableaux individuels ;
- Demander l'intervention de tous les participants ;
- Si possible, veiller à ce que chacun ait la possibilité de s'exprimer pendant le même temps de parole.

ÉTAPE 1.3 - Restitution en plénière

Enfin, chaque animateur restitue en plénière ce qui a émergé du groupe à l'aide de posters. De cette manière, la méthodologie stimule la participation active de chacun en travaillant en sous-groupes, mais permet en même temps l'échange d'idées et d'opinions entre un grand nombre de personnes (5 minutes par table/facilitateur 15 minutes).

Pause de 15 minutes.

BLOC 3 - SENSIBILISATION ET ACTIVATION DE LA COMMUNAUTÉ ORGANISÉE PAR NOTRE GROUPE

Jusqu'à présent, nous avons pris beaucoup de temps pour construire notre groupe, en raisonnant ensemble sur les leaders et les compétences de leadership, en reconnaissant notre valeur en tant que groupe, et en parlant de notre imagination collective, de nos désirs, de nos objectifs et du changement que nous voulons poursuivre.

Nous pouvons maintenant commencer à parler de la manière dont ce groupe peut dépasser ses frontières.

Nous pouvons commencer à nous demander comment nous pouvons sensibiliser et activer une communauté. Pour y travailler, il est en effet nécessaire d'avoir créé un groupe capable de

s'écouter activement, de créer un espace accueillant pour les idées et de travailler sur ses objectifs et sa vision.



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

Activité de groupe

ÉTAPE 1.1 - Regarder au-delà de nous : coller le poster de l'unité 1

Nous utilisons tout le temps de cette activité pour travailler sur nous en tant que groupe et 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 faites ensemble. Prenez le poster de l'unité 1 comme point de départ et collez-le au mur.

ÉTAPE 1.2 - Commencer à réfléchir : comment pouvons-nous sensibiliser les gens ensemble ?

Essayez de répondre à la question : « comment pouvons-nous sensibiliser les gens ensemble ? »

Prenez comme référence le poster que nous avons créé dans l'unité 1.

Il faut un peu de temps et d'espace pour commencer à raisonner sur cette question. Les réponses sont un premier pas, elles ne doivent pas nécessairement être complètes et atteindre l'objectif. Il est juste nécessaire de nous aider à comprendre qu'après avoir raisonné au sein de 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

Après avoir raisonné collectivement sur le changement souhaité et avoir discuté de certaines de nos impressions sur la manière de sensibiliser, il est important de réfléchir aux outils permettant de mettre ce changement en œuvre et de le communiquer à l'extérieur.

ACTIVITÉ 3 - COMMENT COMMUNIQUER NOTRE IMAGINATION ?

Affiche pré-écrite avec des questions ouvertes.

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

Les questions sont les suivantes.

- Quels sont les outils dont vous disposez ou dont vous avez besoin pour communiquer vos désirs, vos objectifs et votre vision de la vie, de la communauté et de la société à ce groupe ?
- Comment pouvez-vous communiquer votre vision à votre communauté d'appartenance ?
- Comment communiquer votre vision à une communauté à laquelle vous n'appartenez 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 inscrite sur un post-it différent.

ÉTAPE 3.2 - Temps 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 renvoyer

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



8. Processus méthodologiques

Éducation non frontale, éducation non formelle, éducation de pair à pair, apprentissage par la pratique.

La méthodologie mélange parfois les cadres théoriques et la pratique, mais la quasi-totalité des contenus est réalisée avec un apprentissage basé sur l'activité.

Outils méthodologiques : discussion en groupe, discussion en sous-groupes, formulaire d'expression personnelle et collective, méthodologies d'apprentissage non formel telles que la pensée critique, la résolution de problèmes, l'apprentissage coopératif en groupe, les questions ouvertes, la pensée collective, le travail en sous-groupes, la stratégie d'auto-évaluation, la méthodologie du « world café ».

9. Nombre et profil des formateurs

Les formateurs doivent de préférence avoir une expérience et des connaissances préalables dans les domaines de la sensibilisation et de la mobilisation citoyenne et doivent avoir une expérience de la gestion de groupes. Ils doivent utiliser un langage non discriminatoire et inclusif et être capables de créer un espace sûr et ouvert.

Il peut y avoir des formateurs pour expliquer le contexte et des animateurs pour superviser le travail et faciliter certaines discussions.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 5 participants. Il est important d'avoir un formateur dans chaque sous-groupe pour faciliter et superviser le travail.

11. Evaluation

Les participants s'auto-évalueront à l'aide d'un questionnaire d'évaluation (annexe), qui se concentrera sur l'atteinte des objectifs de la formation et la compréhension du contenu.

12. Recommandations et commentaires généraux

World Café : créer un espace sûr et inclusif qui favorise la participation réelle des individus.

Il est important que les questions soient récompensées en fonction de la langue et du sujet du groupe.

Unité de formation n°3 - La mise en récit pour créer son identité et pour communiquer

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Sensibilisation et mobilisation citoyenne.

2. Description

Cette unité de formation a pour but de créer des récits ensemble et de sensibiliser les participants. Elle est divisée en cinq activités, dont la première est l'introduction, qui contient un brise-glace ou un stimulant. Nous passerons ensuite à la deuxième activité, « Qu'est-ce qu'un récit ? », où nous discuterons des récits et des histoires, des interprétations de la réalité, de la manière de construire un récit collectif à partir de ce que nous sommes et de ce que nous voulons être, ainsi que des récits politiques. Ensuite, nous aurons l'occasion de « créer une histoire d'activisme » et de « créer une communication collective » (Imaginez être...). Enfin, la cinquième activité consiste à créer un récit collectif, fait par et pour nous.

3. Durée

L'unité prendra 3 heures et 30 minutes, réparties comme suit.

Bloc 1 : introduction	15 minutes
Bloc 2 : qu'est-ce qu'un récit ?	40 minutes
Activité 1 - Créer une histoire d'activisme	1 heure 10 minutes
Activité 2 - Créer une communication collective : Imaginez être...	40 minutes
Activité 3 - Créer notre récit collectif	45 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires :

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet aux participants de collaborer et de discuter.
- Technologie : un projecteur et un écran pour les présentations et les contenus multimédias, ainsi qu'un accès à Internet.
- Ressources en ligne : nous utiliserons le manuel "[WE CAN ! Taking Action against Hate Speech through Counter and Alternative Narratives](#)" (de Latour, Perger, et al., 2017) comme ressource pour cette unité.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).

5. Objectifs

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

6. Cadre de compétences

Compétences générales

- Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs
- Capacité à faire face à la démotivation des étudiants

Compétences spécifiques

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

7. Description détaillée de l'unité

BLOC 1 - INTRODUCTION

Accueillez les participants et choisissez une activité brise-glace ou une activité énergisante pour donner un ton positif et apprendre à se connaître.

Brève présentation des buts et objectifs de l'atelier.

BLOC 2 - QUEL EST LE RÉCIT

Définition : « *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 très 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 l'intrigue. Mais si je vous dis que le roi est mort et que la reine est morte d'un cœur brisé, c'est de la narration* ».

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

Notre interprétation de la réalité

En fait, les récits sont construits sur la base de notre interprétation de la réalité, dans nos schémas mentaux. De plus, un autre élément fondamental des récits est qu'en donnant un ordre aux événements de la réalité, ils la créent. Les récits nous donnent donc également accès à la possibilité d'imaginer la réalité et nous permettent ainsi d'imaginer le changement.

Par conséquent, un récit nous donne accès à nos schémas mentaux, à nos croyances et à nos émotions, que nous avons déjà découverts grâce à l'activité du World Café.

Dans cette perspective donc : « *Les récits sont importants parce qu'ils influencent la façon dont les gens pensent. Ils servent de guide pour leurs décisions et leurs actions* »³¹ et peuvent conduire à un changement social grâce à leur imagination.



Comment construire un récit collectif, en partant de ce que nous sommes et de ce que nous voulons être.

Les récits sont composés de plusieurs éléments, certains explicites et d'autres implicites.

Les principaux éléments d'un récit sont les suivants.

- 1) **La structure** : elle est composée de trois moments, le premier étant le moment initial, qui est interrompu par un conflit ou un dilemme (deuxième moment) et qui se termine par sa résolution ou sa transformation (moment final).
- 2) **Les personnages** : il y a les protagonistes qui peuvent être présentés comme des héros, souvent accompagnés des antagonistes.
- 3) **Le contexte** socioculturel et historique dans lequel le récit prend sens.
- 4) **Les relations** : le lien entre les personnages, leur relation peut être positive ou négative.
- 5) **La signification** : contrairement à l'intrigue, à l'histoire et à la chronique, un récit présente un lien entre les personnages principaux, leur comportement et leurs actions (une histoire individuelle) et le contexte général (une histoire collective)³².

En outre, il existe également des récits politiques et sociaux, qui présentent des caractéristiques spécifiques et se distinguent par le fait qu'ils peuvent profondément influencer l'opinion publique et qu'ils constituent un outil puissant de sensibilisation et de prise de conscience.

³¹ *NOUS POUVONS !* p.54

³² Ivi, p. 62-64

Ils présentent trois dimensions clés³³.

- La dimension émotionnelle : les émotions les plus courantes sont la peur, l'espoir et la colère. Les émotions relient les gens aux histoires.
- La dimension spatiale : permet au spectateur de trouver sa position et sa perspective dans le contexte global de l'histoire.
- La dimension temporelle : elle permet de faire le lien entre le passé, les raisons et les origines du moment de bouleversement, le présent et l'avenir.³⁴

Récits politiques : « Yes we can » (Oui, nous pouvons)

En 2008, Obama, dans le cadre de sa campagne électorale pour la présidence des États-Unis, a utilisé un slogan simple, inclusif et direct, à savoir « Yes we can ». Ce slogan n'était que la partie émergée d'un iceberg narratif complexe et puissant, lié à l'histoire personnelle d'Obama, qui est cependant liée à une histoire collective plus large, celle des minorités aux États-Unis et en particulier celle des Afro-Américains.

Le célèbre slogan fait donc référence à un récit que l'on peut qualifier d'inclusif, contrairement à l'ancien récit « ils volent nos emplois » qui est exclusif en ce sens qu'il est dirigé contre quelqu'un d'autre.



En ce qui concerne les 5 éléments présents dans le récit, nous pouvons tout d'abord noter que le personnage principal est « nous », ce qui signifie implicitement qu'il y a également un « eux » opposé. Dans ce cas, les relations sont conflictuelles car « nous croyons que nous pouvons »³⁵ alors que « quelqu'un d'autre pense que nous ne pouvons pas, que nous ne pourrions pas ». Le contexte auquel ce récit se réfère est celui de la culture américaine optimiste. La structure se compose du moment initial (1) dans lequel « quelque chose est impossible », du moment perturbateur (2) dans lequel « nous soutenons que c'est plutôt possible », et enfin du moment de conclusion (3) dans lequel « nous allons définitivement rendre les choses possibles ». Enfin, le dernier élément, à savoir le sens de l'histoire, peut être énoncé comme suit : « les États-Unis sont un pays d'opportunités. Le travail acharné et l'optimisme rendent tout possible. L'histoire d'Obama peut devenir un modèle

³³ Ivi, p. 65.

³⁴ Ibidem

³⁵ Ivi, cit. p. 73

(du macro au micro) »³⁶. En ce qui concerne les trois dimensions politiques, la dimension spatiale fait référence à un « nous » qui est ouvert parce que tout le monde peut y entrer et en faire partie, et faire partie de notre histoire.

Quant à l'aspect temporel, il consiste en un avant, dans lequel « quelqu'un pensait que nous ne pouvions pas »³⁷ et un après dans lequel « nous prouverons que nous pouvons ». Enfin, dans le slogan « Yes we can », l'émotion dominante est celle de l'espoir.

Un récit autour de l'alimentation et de l'agriculture

Heifer International est une organisation qui œuvre à l'échelle mondiale pour mettre fin à la faim et à la pauvreté par le biais de l'agriculture durable, en donnant aux communautés les moyens d'agir en leur fournissant du bétail et en les formant à des pratiques agricoles respectueuses de l'environnement. Son modèle se concentre sur les solutions à long terme, et non sur l'aide à court terme, et met l'accent sur l'importance du développement communautaire et de la sécurité alimentaire.

Éléments de leur récit

- 1) **Le caractère** : « Nous » (les communautés rurales et Heifer International) contre « Eux » (ceux qui pensent que la sécurité alimentaire et la pauvreté sont des problèmes insurmontables).
- 2) **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.
- 3) **La structure** :
 - a. **Le moment initial** : la conviction qu'il est impossible de vaincre la faim et la pauvreté.
 - b. **Un moment de rupture** : Heifer International offre la possibilité de changer les choses grâce à l'agriculture durable et à l'autonomisation des communautés.
 - c. **La 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.
- 4) **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.
- 5) **Slogan** : "Ensemble, nous pouvons mettre fin à la faim et à la pauvreté et prendre soin de la terre", incarnant un message d'espoir, de collaboration et de changement durable.

³⁶ Ibidem.

³⁷ Ibidem.

ACTIVITÉS

Introduction

Les histoires et les slogans sont la partie émergée de l'iceberg narratif.

Raconter des histoires est plus efficace que de raconter des statistiques, des données, etc. C'est pourquoi il est logique de travailler sur les histoires et les récits de soi, qui sont des outils plus faciles et plus immédiats à construire individuellement et au sein des groupes.

Les parties suivantes constitueront donc des activités pratiques pour la construction de récits et d'histoires collectives.

ACTIVITÉ 1 - CRÉER UNE HISTOIRE D'ACTIVISME

(1 heure 10 min)

Travail en groupe

ÉTAPE 1.1 - Division 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-rédigé indiquant les éléments d'un arc narratif (annexe).

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
- Caractère primaire/-s → qui
- Mission = ce que le protagoniste doit faire, le but → quoi
- Antagoniste/-s = la/les personne(s) qui tente(nt) de saboter le protagoniste et la mission → contre qui
- Personnage secondaire/-s = quelqu'un qui aidera le protagoniste → avec qui
- Événement inattendu = quelque chose d'inattendu s'est produit → obstacle

- Fin = comment cela s'est terminé

ÉTAPE 1.3 - Demander quelques exemples

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

ÉTAPE 1.4 - Donner la mission

Le travail sera réalisé sur papier (figure ci-dessus en annexe).

Chaque membre du groupe (7 membres) doit écrire par rapport à l'un des éléments (7 éléments).

- Le premier participant écrit le contexte, puis plie vers l'arrière la première ligne de papier avec le contexte, pour le couvrir.
- Le premier participant passe le papier au second, qui - sans regarder l'écriture précédente – décrit le(s) personnage(s) principal(aux)...
- Et ainsi de suite...

Chaque participant écrit sa partie de l'histoire, sans connaître celle des autres. Le formateur/facilitateur doit préciser qu'il n'a pas à prendre la parole ni à donner des conseils.

Une seule « règle » : une histoire d'activisme.

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

La mission doit être une cause pour laquelle se battre, comme une injustice, un problème social ou une question communautaire, pour laquelle les personnages doivent s'activer.

Cette indication est utile pour leur permettre de réfléchir à la création d'une histoire qui est réelle, qui peut être quotidienne, qu'ils ont rencontrée 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.

ÉTAPE 1.6 - Réponse : quelle est la morale de l'histoire ?

- Invitez les sous-groupes à répondre à la question : quelle est la leçon de cette histoire ?
- Donnez aux participants des post-it sur lesquels ils peuvent écrire.

- Le formateur / facilitateur doit garder à l'esprit que la discussion est ouverte et que l'espace est sûr.

ÉTAPE 1.7 - Retour au groupe

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 1.8 - Expliquer

Expliquez aux participants quelle est la leçon 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 une cause à défendre : nous nous étions connectés à notre vision du changement que nous souhaitions, 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 de « militantisme », et de trouver ces éléments dans notre propre histoire.

ACTIVITÉ 2 - CRÉER UNE COMMUNICATION COLLECTIVE : IMAGINER, ÊTRE...

Travail en sous-groupes

- 1) **Diviser en sous-groupes (5 min)** : répartir les participants en sous-groupes de 5 personnes.
- 2) **Choisir une mission (5 min)** : choisissez une mission de l'activité 1 ou créez une nouvelle mission, qui doit être liée à un problème social/communautaire pour lequel vous devez vous battre/activer.
- 3) **Imaginez être (15 min)** : imaginez maintenant que vous êtes un groupe d'activistes sur cette mission et que vous devez communiquer en dehors de votre cause.

Essayez de répondre à ces questions ensemble.

- 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 la réponse sur trois post-it.

- 4) **Retour au groupe (15 min)** : invitez les sous-groupes à choisir un représentant qui doit lire la réponse et coller le post-it sur une affiche.

ACTIVITÉ 3 - CRÉER NOTRE RÉCIT COLLECTIF

Travailler tous ensemble + facilitateur/formateur

ÉTAPE 1.1 - À propos de nous

« Parlez-nous maintenant de nous ». Invitez les participants à répondre collectivement à la question, en prenant comme référence les éléments de l'arc narratif.

- *Quels sont les éléments de **notre** récit ?*

Construisez une carte avec les suggestions du groupe, en rassemblant les affiches des unités 1 et 2.

Éléments d'un arc narrati :

- *Contexte (5 min) Quel est notre contexte ?*

> LE GROUPE

Les inviter à réfléchir sur le temps et l'environnement dans lesquels ils vivent ; décrire ensemble les caractéristiques de notre temps et de notre espace.

- *Personnage principal (10 min): Qui est le personnage principal ?*

> LE FACILITATEUR/FORMATEUR

Nous sommes le personnage principal de notre récit !

Prenez l'unité 1 comme référence et prenez les affiches créées avec toutes les activités comme référence.

Nous avons travaillé sur la façon de diriger un groupe et sur les compétences de leadership de notre groupe, avec les activités suivantes.

- **Activité 1** - Leaders et compétences en matière de leadership
- **Activité 2** - Compétences en matière de leadership dans mon

Ensuite, nous avons travaillé sur nous-mêmes.

- **Activité 3** - L'autonomisation : le groupe et moi

Et à la fin, nous avons travaillé sur notre groupe.

- **Activité 4** - Un groupe composé de nous

Ce groupe est le personnage principal de notre récit. Il est constitué de nos valeurs, de nos compétences, de nos faiblesses et de nos forces.



- **Mission (10 min):** Quelle est notre mission ?

> LE FACILITATEUR/FORMATEUR

Notre mission est de communiquer et de faire connaître nos désirs, nos objectifs, notre imagination et le changement que nous voulons apporter.

Prenez comme référence l'unité 2 et les affiches créées avec toutes les activités.

Nous avons travaillé sur notre vision.

- **Activité 1** - World café ; désirs, changement, vision

Ensuite, nous avons réfléchi à la manière de communiquer notre mission, avec les activités suivantes.

- **Activité 2** - Comment pouvons-nous maintenant sensibiliser les gens ensemble ?
- **Activité 3** - Comment communiquer notre vision ?



- Antagoniste/-s (5 min)

> LE GROUPE

Réfléchir avec le groupe à qui peut être l'antagoniste de notre mission.

- Qui sont nos antagonistes ? Personnage de soutien (5 min)

> LE GROUPE

Le personnage secondaire peut également être un non-humain, comme par exemple les outils de notre communication.

- Qui peut être notre personnage secondaire ?

ÉTAPE 1.2 - Sur notre chemin (10 min)

> LE FACILITATEUR/FORMATEUR

Nous ne pouvons pas prévoir ce qui va se passer, ce qui peut être l'événement inattendu de notre parcours et ce qui en sera la fin.

- Événement inattendu
- Fin

Mais jusqu'à présent, nous avons construit quelque chose. Nous sommes au milieu de notre chemin, de notre arc narratif. Nous devons maintenir la solidité et la cohésion de notre groupe afin d'atteindre notre mission et de sensibiliser le public au changement que nous voulons apporter. Nous avons construit un récit collectif de nous-mêmes et nous pouvons commencer notre chemin pour atteindre notre mission !



8. Processus méthodologiques

Éducation non frontale, éducation non formelle, éducation de pair à pair, apprentissage par la pratique.

La méthodologie mélange parfois les cadres théoriques et la pratique, mais la quasi-totalité des contenus est réalisée avec un apprentissage basé sur l'activité.

Outils méthodologiques : Discussion en groupe, discussion en sous-groupe, formulaire d'expression personnelle et collective, méthodologies d'apprentissage non formel telles que la pensée critique, la résolution de problèmes, l'apprentissage coopératif en groupe et la stratégie d'auto-évaluation.

9. Nombre et profils des formateurs

Les formateurs doivent de préférence avoir une expérience et des connaissances préalables dans les domaines de la sensibilisation et de la mobilisation citoyenne et doivent avoir une expérience de la gestion de groupes. Ils doivent utiliser un langage non discriminatoire et inclusif et être capables de créer un espace sûr et ouvert.

Il peut y avoir des formateurs pour expliquer le contexte et des animateurs pour superviser le travail et faciliter certaines discussions.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10 participants. Il est conseillé d'avoir un animateur pour chaque sous-groupe, afin de superviser le travail et de faciliter certaines discussions.

11. Evaluation

Les participants s'auto-évalueront à l'aide d'un questionnaire d'évaluation (annexe). Il se concentrera sur l'atteinte des objectifs de la formation et la compréhension du contenu.

5. Module de formation sur les solutions d'économie circulaire

5.1. Brève description du module

Titre du module : **solutions pour l'économie circulaire.**

Principal objectif

- Fournir aux apprenants une compréhension fondamentale des principes de l'économie circulaire et de leur application pratique, présenter des exemples réels de solutions d'économie circulaire et souligner le rôle de l'EFPP dans la préparation des apprenants à des carrières dans des domaines liés à l'économie circulaire.

Objectif secondaire

- Donner aux apprenants de l'EFPP les connaissances, les compétences et l'inspiration nécessaires pour participer et contribuer activement à la transition vers une économie plus durable et circulaire en Europe et au-delà.

Compétences visées

Compétences générales

- Capacité d'écoute
- 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)
- 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)

Compétences spécifiques

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

Durée approximative (en heures) :

9 heures, réparties comme suit.

Unité 1	Unité 2	Unité 3
3 heures	3 heures	3 heures

5.2. Collectifs ciblés

Selon le rapport sur les itinéraires des emplois verts, inclus dans le document du cadre de compétences, le module de formation sur les solutions de l'économie circulaire s'adresse aux profils professionnels suivants.

Gestion générale des projets et des ressources	<ul style="list-style-type: none">• Coordinateur/ Gestionnaire de projet
Zone de production agricole et de collecte des excédents	<ul style="list-style-type: none">• Coordinateur de la zone de production• Agriculteur/ aide-agriculteur• Coordinateur de la zone de collecte des excédents• Technicien de soutien et de logistique dans la zone de collecte des excédents
Domaine de la transformation	<ul style="list-style-type: none">• Coordonnateur du domaine de la cuisine et de la transformation• Assistant dans le domaine de la transformation
Zone de stockage, de logistique et de distribution	<ul style="list-style-type: none">• Zone de stockage, de logistique et de distribution Coordinateur/ chef du stockage et de la logistique

	<ul style="list-style-type: none"> • Assistant logistique / employé d'entrepôt
Domaine de l'éducation	<ul style="list-style-type: none"> • Formateur d'adultes sur l'agriculture durable et le système alimentaire, éducateur environnemental • Éducateur scolaire

Ce module est également destiné aux formateurs de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) spécialisés dans les études commerciales/économiques, l'entrepreneuriat et/ou la production alimentaire avec un niveau d'expertise avancé. Ces formateurs possèdent une base solide dans le domaine des affaires et de l'économie et cherchent à approfondir leurs connaissances en matière d'économie circulaire dans leurs domaines d'expertise spécifiques. Ils dispenseront ce module aux apprenants de l'EFP qui s'intéressent aux carrières vertes.

5.3. Méthodologie

Le module utilise une grande variété de méthodologies d'apprentissage interactives et engageantes, conçues pour répondre aux différents styles d'apprentissage et maximiser la rétention des connaissances. Il commence par des présentations et des discussions facilitées afin d'établir une solide compréhension fondamentale des principes de l'économie circulaire. Cela permet aux participants d'acquérir les bases théoriques essentielles nécessaires à la compréhension du concept.

Les points essentiels de ce module sont des activités dynamiques et interactives qui impliquent l'analyse d'études de cas du monde réel et des discussions de groupe stimulantes. Cette approche pratique plonge les participants dans des exemples concrets, leur permettant de voir les principes de l'économie circulaire en action. C'est un moyen efficace de faire le lien entre la théorie et l'application, et de favoriser une meilleure compréhension du sujet.

Des séances de questions-réponses sont intégrées de manière stratégique afin d'encourager la participation active et de stimuler la pensée critique. Les participants ont la possibilité de demander des éclaircissements et de s'engager dans un dialogue constructif, ce qui favorise une meilleure compréhension du sujet.

Collectivement, ces méthodes d'apprentissage innovantes améliorent non seulement la compréhension des participants, mais favorisent également une expérience d'apprentissage hautement interactive et informative, faisant de l'économie circulaire un sujet d'étude attrayant et percutant.

5.4. Outils

Pour mener à bien les activités de ce module, les ressources suivantes sont nécessaires :

- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)



5.5. Infrastructure

Les infrastructures suivantes sont nécessaires au développement du module :

- Technologie : un ordinateur et un projecteur. Accès à Internet.
- Lieu : 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.

5.6. Accessibilité

En ce qui concerne l'accessibilité, la recherche en ligne est la principale activité susceptible de poser des problèmes. Cependant, comme les participants collaborent en groupes, les autres membres du groupe peuvent aider les personnes souffrant de handicaps spécifiques. Les autres activités, telles que les discussions et les présentations, sont généralement accessibles et peuvent être adaptées à un large éventail de besoins et de préférences.

En ce qui concerne le mécanisme, il est essentiel de veiller à ce que les formateurs et les animateurs soient bien informés des exigences spécifiques et des aménagements nécessaires dès le début du cours. Pour ce faire, il est possible d'intégrer un questionnaire dans le processus d'inscription, permettant aux participants de décrire leurs besoins spécifiques. Cette approche proactive garantit que les mesures nécessaires sont en place dès le début du cours, ce qui favorise un environnement d'apprentissage inclusif et adapté.

5.7. Autres mécanismes d'inclusion

Cette activité n'a pas de mécanismes d'inclusion prédéfinis, car ils peuvent varier en fonction de l'institution hôte. Le module est conçu pour être inclusif et accueillant pour tous les participants, et de nombreux documents sont accessibles en plusieurs langues afin de répondre aux besoins des personnes issues de milieux culturels différents. En outre, les animateurs doivent être prêts à aider les participants confrontés à des barrières linguistiques, en utilisant des outils tels que DeepL ou Google Translate pour les sites web afin de s'assurer que les documents sont accessibles à tous en cas de besoin.

5.8. Autres données d'intérêt



5.8.1. Matériel et ressources de formation existants

- [Cours sur l'économie circulaire | Ellen MacArthur Foundation](#)
- [Guide circulaire : votre formation à l'économie circulaire](#)

Unité 1

- [Éliminer les déchets et la pollution](#)
- [Faire circuler les produits et les matériaux \(à leur valeur la plus élevée\)](#)
- [Régénérer la nature](#)
- [L'alimentation et l'économie circulaire - en profondeur](#)
- [Économie circulaire et alimentation | Fondation Ellen MacArthur](#)
- <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/food-and-the-circular-economy-deep-dive>
- [Cinq avantages d'une économie circulaire pour l'alimentation](#)
- [Compléter le tableau : Concevoir un système alimentaire positif pour la nature et le climat](#)

Unité 2

- [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](#)
- [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 <https://emf.thirdlight.com/file/24/P-UFI1YP4iZY2JP-lf8P-0p5E/Focus-City-Brussels-Belgium.pdf>](#)

Unité 3

- [Qu'est-ce qu'un emploi circulaire ? - Programme "Emplois et compétences dans l'économie circulaire](#)
- [Index de démarrage circulaire](#)
- [Moniteur d'emplois circulaires](#)
- [Index de démarrage circulaire](#)
- [Économie circulaire | UNjobs](#)

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation sur l'économie circulaire.

2. Description

Dans cette unité, les participants recevront une introduction au concept d'économie circulaire dans le contexte du système alimentaire. Ils se plongeront activement dans les connaissances théoriques en examinant des études de cas réels et discuteront ensemble de ce qu'ils ont appris.

3. Durée

L'unité durera 2 heures et 30 minutes, réparties comme suit.

Bloc 1 : introduction	40 minutes
Activité 1 - Avantages de la production alimentaire circulaire	20 minutes
Activité 2 - L'économie circulaire en action	1 heure 30 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires :

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet aux participants de collaborer et de discuter.
- Technologie : un projecteur et un écran pour les présentations et les contenus multimédias, ainsi qu'un accès à une imprimante. Connexion Internet.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles (paperboards), marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).

5. Objectifs

- Permettre aux participants d'acquérir une compréhension globale de l'économie circulaire dans le contexte de la production alimentaire.
- Capacité à définir et à expliquer les concepts et principes fondamentaux de l'économie circulaire dans le cadre de l'industrie alimentaire.
- Reconnaître les avantages de la production alimentaire circulaire, qui englobe la durabilité environnementale, la viabilité économique et la responsabilité sociale.
- Développer la capacité à analyser et à identifier les applications concrètes des pratiques circulaires dans le secteur de la production alimentaire.

6. Cadre de compétences

Compétences générales :

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

Compétences spécifiques :

- Économie circulaire : utilisation des ressources énergétiques, impact des emballages, innovation technologique
- Connaissance des phases, des acteurs et des interactions de la chaîne agroalimentaire

7. Description détaillée de l'unité

BLOC 1 : INTRODUCTION

ÉTAPE 1.1 - Introduction au cours

- Accueil et brise-glace
- Vue d'ensemble de l'unité d'apprentissage

ÉTAPE 1.2 - Qu'est-ce que l'économie circulaire et quel est son rapport avec la production alimentaire ?³⁸

- Introduction à l'économie circulaire
- L'économie circulaire dans les systèmes alimentaires

INTRODUCTION A L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Le concept d'économie circulaire a gagné en importance ces dernières années, alors que les sociétés du monde entier sont aux prises avec les profonds défis environnementaux et économiques posés par les modèles économiques traditionnels et linéaires. Par essence, l'économie circulaire est une approche innovante et holistique de la gestion des ressources et de la croissance économique. Elle représente un changement de paradigme par rapport au système conventionnel « prendre, fabriquer et jeter », qui est connu pour sa dégradation de l'environnement et sa consommation non durable de ressources.

À la base, l'économie circulaire vise à imiter les écosystèmes naturels, où les ressources sont réutilisées, recyclées et régénérées dans une boucle continue, minimisant ainsi les déchets et réduisant la pression exercée sur les ressources limitées de notre planète. La transition vers une économie circulaire repose sur trois principes fondamentaux : l'élimination des déchets et de la pollution, le maintien des produits et des matériaux en usage et la régénération des systèmes naturels. L'élimination des déchets et de la pollution est le premier pilier de l'économie circulaire. Il s'agit de repenser et de redéfinir les produits et les systèmes en mettant l'accent sur la durabilité, la réparabilité et la recyclabilité. En créant des produits destinés à durer et faciles à réparer, il est possible de réduire considérablement la production de déchets et la pollution.

Le deuxième principe, qui consiste à maintenir les produits et les matériaux en usage, souligne l'importance de prolonger la durée de vie des produits grâce à des pratiques telles que la remise à neuf, le réemploi et le recyclage. Il promeut l'idée que les produits devraient avoir des cycles de vie multiples, réduisant ainsi la nécessité d'une production constante et la consommation de ressources vierges. Le troisième et dernier principe concerne la régénération des systèmes naturels et la reconnaissance de l'interdépendance entre l'environnement et l'économie. Ce principe souligne l'importance d'encourager les pratiques de régénération et de restauration, telles que

³⁸ Le matériel pour les formateurs est disponible dans la boîte à outils.

l'agriculture durable et la gestion responsable des terres, afin de garantir la santé à long terme des écosystèmes.

L'un des principaux atouts du concept d'économie circulaire est qu'il permet de relever simultanément une multitude de défis. Il permet non seulement de réduire les déchets et la pollution, mais aussi d'améliorer l'efficacité des ressources, de créer des emplois et d'accroître la résilience économique. En outre, une économie circulaire peut contribuer à atténuer le changement climatique en réduisant les émissions de gaz à effet de serre associées à l'extraction et à la production des ressources. La mise en œuvre d'une économie circulaire n'est pas sans poser de problèmes. Elle nécessite un changement fondamental dans le mode de fonctionnement des entreprises, ainsi que des changements dans le comportement des consommateurs et dans les politiques gouvernementales. Cependant, de nombreuses réussites d'entreprises et de régions du monde entier ont mis en évidence les avantages tangibles de ce modèle, notamment les économies de coûts, l'amélioration de la compétitivité et la réduction de l'empreinte environnementale.

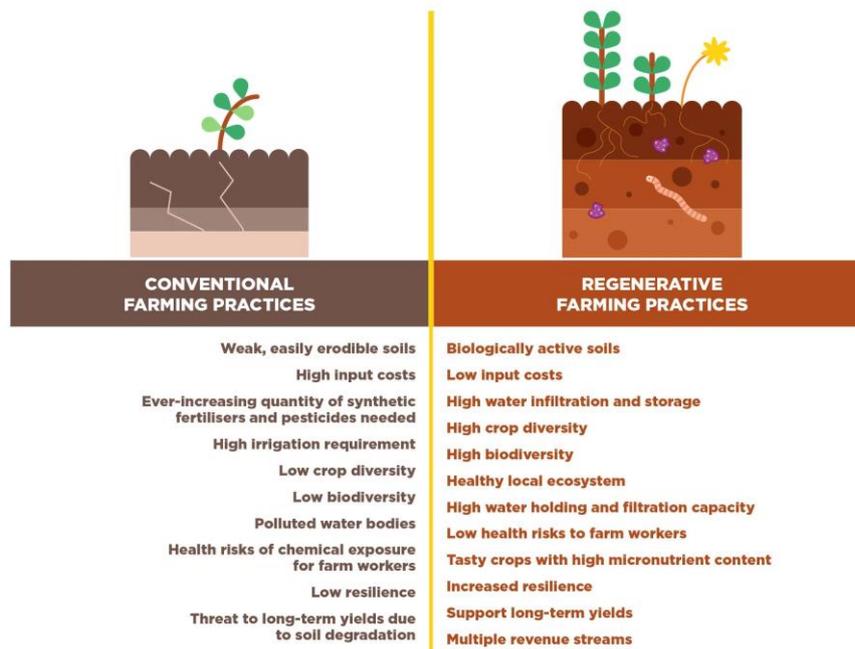
En conclusion, l'économie circulaire n'est pas un simple mot à la mode ; elle représente un changement fondamental dans notre approche du développement économique et de la gestion des ressources. Il s'agit d'une vision convaincante d'un avenir où la durabilité, la prospérité économique et la gestion de l'environnement ne sont pas des objectifs contradictoires, mais des priorités entrelacées. Alors que nous continuons à nous débattre avec des problèmes mondiaux urgents, l'économie circulaire fournit un schéma directeur pour une relation plus harmonieuse et régénératrice avec notre planète. En adoptant ce concept, nous faisons un pas important vers un avenir durable et prospère pour tous.

L'économie circulaire est fondée sur les trois principes suivants.

- [Éliminer les déchets et la pollution.](#)
- [Faire circuler les produits et les matériaux \(à leur valeur la plus élevée\).](#)
- [Régénérer la nature](#)

L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET LA PRODUCTION ALIMENTAIRE :

L'intersection de l'économie circulaire et de la production alimentaire promet une approche plus durable et plus efficace pour nourrir la planète. Dans un système alimentaire circulaire, le modèle linéaire traditionnel de culture, de transformation, de consommation et d'élimination des aliments est remplacé par un système en boucle fermée. Ce système met l'accent sur la réduction des déchets alimentaires, la réutilisation des ressources et le recyclage des matières organiques dans l'écosystème. Il encourage des pratiques telles que l'agriculture régénératrice, l'approvisionnement local et l'emballage responsable, qui contribuent toutes à une planète plus saine et à une chaîne d'approvisionnement alimentaire plus résistante. Les principes de l'économie circulaire dans la production alimentaire permettent non seulement de réduire les impacts environnementaux, mais aussi de relever les défis pressants de la sécurité alimentaire et de la pénurie de ressources, ce qui en fait un concept essentiel dans notre quête d'un monde plus durable et mieux nourri.



Pratiques³⁹

L'économie circulaire dans le contexte de la production alimentaire offre cinq avantages indéniables pour la société et l'environnement. Premièrement, elle favorise la régénération des systèmes naturels grâce à des méthodes de production alimentaire régénératrices, telles que l'agroforesterie et la rotation des cultures, qui permettent non seulement de produire des aliments de haute qualité, mais aussi d'améliorer les écosystèmes locaux. Deuxièmement, elle lutte activement contre le changement climatique en piégeant le carbone grâce à la photosynthèse tout au long de l'année et en encourageant l'utilisation d'engrais organiques et la valorisation des déchets organiques. Cela pourrait permettre de réduire les émissions de gaz à effet de serre de 49 % d'ici à 2050.

Troisièmement, une économie circulaire pour l'alimentation peut améliorer l'accès à des aliments nutritifs en reconnectant les zones urbaines à la production alimentaire locale et en établissant des chaînes d'approvisionnement alimentaire locales résilientes, en particulier dans les régions périurbaines. Cela peut permettre de relever les défis de la sécurité alimentaire et de réduire la vulnérabilité des chaînes d'approvisionnement alimentaire en cas de perturbations mondiales.

Quatrièmement, elle soutient les communautés locales en préservant les petites exploitations et leurs pratiques agricoles traditionnelles, garantissant ainsi la durabilité de l'environnement et les moyens de subsistance des populations rurales.

Enfin, l'adoption d'une approche d'économie circulaire pour la production alimentaire permet de réaliser des économies substantielles et de créer de la valeur économique. En réduisant les déchets

³⁹ Source : <https://www.ellenmacarthurfoundation.org/food-and-the-circular-economy-deep-dive>

alimentaires et en optimisant l'utilisation des ressources, les villes pourraient générer des bénéfices annuels d'une valeur de plusieurs billions de dollars, notamment en réduisant les coûts de santé liés à l'exposition aux pesticides et en réalisant le potentiel économique des flux de déchets organiques. Alors que les entreprises et les décideurs politiques investissent de plus en plus dans les systèmes alimentaires circulaires, cette approche promet de fonctionner en harmonie avec la nature, de sauvegarder la biodiversité, de promouvoir la santé humaine et de contribuer à la stabilisation du climat.

- [Cinq avantages d'une économie circulaire pour l'alimentation](#)
- [Compléter le tableau : Concevoir un système alimentaire positif pour la nature et le climat](#)

ACTIVITÉ 1 : AVANTAGES DE LA PRODUCTION ALIMENTAIRE CIRCULAIRE

Répartissez les participants en petits groupes de 4 personnes maximum et demandez-leur, sur la base de ce qu'ils ont appris sur l'économie circulaire de l'alimentation, d'écrire sur une grande feuille de papier les avantages d'un système alimentaire circulaire, puis de les classer en avantages environnementaux, sociaux et économiques. Les résultats peuvent être compilés en une liste par le formateur et inscrits sur un tableau ou accrochés dans la salle.

ACTIVITÉ 2 : L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE EN ACTION

Chaque groupe recevra une étude de cas⁴⁰. Celle-ci 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.) et de préparer une présentation de l'entreprise. 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 présentera ensuite son cas à l'ensemble du groupe et expliquera son approche circulaire et les avantages environnementaux, sociaux et économiques qu'elle procure. Il convient de réserver du temps pour répondre aux questions de l'auditoire et laisser place à la discussion. Les groupes doivent être encouragés à présenter leurs études de cas de manière créative.

7. Processus méthodologiques

L'unité de formation utilise un ensemble de méthodologies d'apprentissage interactives et attrayantes. Elle comprend des cours magistraux et des discussions pour fournir les connaissances de base, tandis qu'une activité interactive impliquant des études de cas et des discussions de groupe encourage les participants à analyser des exemples concrets de pratiques circulaires dans la production alimentaire. L'unité utilise également des aides visuelles et des exemples du monde

⁴⁰ Bibliothèque de cas disponibles dans la boîte à outils.

réal pour rendre les concepts complexes plus accessibles. Les sessions de questions et réponses encouragent la participation active, et les activités de résumé et de réflexion aident à consolider l'apprentissage. Ces méthodes améliorent collectivement la compréhension des participants de l'économie circulaire dans la production alimentaire, garantissant une expérience d'apprentissage plus interactive et informative.

8. Nombre et profils des formateurs

L'équipe de formateurs devrait idéalement être composée de deux formateurs 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 et 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 une recherche créative sur les sujets abordés.

9. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 12 participants.

La taille totale du groupe ne doit pas dépasser 12 personnes afin de créer un environnement propice à l'apprentissage.

10. Evaluation

L'évaluation de cette unité de formation adopte une approche informelle mais très engageante. Plutôt que de s'appuyer sur des évaluations formelles traditionnelles, les participants auront la possibilité d'auto-évaluer leur compréhension et leurs progrès d'apprentissage à travers l'analyse d'études de cas du monde réel. Cette méthode dynamique permet aux apprenants d'appliquer leurs nouvelles connaissances et leurs capacités de réflexion critique pour évaluer leur compréhension et leur application du matériel de cours, ce qui favorise une approche plus pratique de l'évaluation.

11. Recommandations et commentaires généraux

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 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.

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation sur l'économie circulaire.

2. Description

Dans cette unité, les participants auront une vue d'ensemble de l'importance et des possibilités de créer des systèmes alimentaires circulaires dans les villes. Ils se plongeront activement dans les connaissances théoriques en examinant des études de cas du monde réel et discuteront ensemble de ce qu'ils ont appris.

3. Durée

L'unité durera 2 heures et 30 minutes/3 heures, réparties comme suit.

Bloc 1 : brise-glace et présentation de l'unité	10 minutes
Bloc 2 : villes et économie circulaire pour l'alimentation	30 minutes
Activité 1 - Études de cas sur les villes	2 heures

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet aux participants de collaborer et de discuter.
- Technologie : un projecteur et un écran pour les présentations et les contenus multimédias, ainsi qu'un accès à une imprimante. Connexion Internet.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles (paperboard), marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).

5. Objectifs

- Fournir aux participants une compréhension claire des systèmes alimentaires circulaires dans les zones urbaines.
- Inspirer les participants à contribuer activement à la mise en place de systèmes alimentaires durables et résilients en s'inspirant d'exemples concrets et en explorant les composantes clés, les stratégies et les considérations politiques.

6. Cadre de compétences

Compétences spécifiques

- Économie circulaire : utilisation des ressources énergétiques, impact des emballages, innovation technologique.
- Connaissance des phases, des acteurs et des interactions de la chaîne agroalimentaire.

Compétences générales

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

7. Session de l'unité détaillée

BLOC 1 - BRISE-GLACE ET PRÉSENTATION DE L'UNITÉ

Matériel pour les formateurs

À une époque marquée par une urbanisation rapide et une pénurie de ressources, les villes du monde entier sont confrontées à un défi croissant : comment garantir des systèmes alimentaires durables et résistants. Les économies alimentaires circulaires sont apparues comme une solution convaincante, remodelant la façon dont les zones urbaines produisent, distribuent et consomment la nourriture. Ces systèmes innovants visent à créer un cycle alimentaire en boucle fermée, en minimisant les déchets, en maximisant l'efficacité des ressources et en favorisant le bien-être environnemental et social. Cet essai explore l'importance des économies alimentaires circulaires dans les villes, en se penchant sur leurs principes clés, leurs avantages et leur potentiel de transformation du paysage urbain.

ÉCONOMIES ALIMENTAIRES CIRCULAIRES : UN CHANGEMENT DE PARADIGME

Les économies alimentaires circulaires représentent une rupture fondamentale avec le modèle alimentaire linéaire qui a dominé les zones urbaines pendant des décennies. Traditionnellement, les villes ont suivi un modèle linéaire, dans lequel la nourriture est produite, transportée, consommée et jetée, ce qui conduit souvent à des inefficacités, à la dégradation de l'environnement et à l'insécurité alimentaire. Les économies alimentaires circulaires, en revanche, adoptent une approche cyclique, mettant l'accent sur les pratiques régénératives, la conservation des ressources et l'engagement communautaire.

PRINCIPES ET ÉLÉMENTS CLÉS

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

- 1) Approvisionnement local : en encourageant la production alimentaire locale et régionale, les économies alimentaires circulaires réduisent l'empreinte carbone associée au transport sur de longues distances et renforcent la résilience des systèmes alimentaires urbains.
- 2) Agriculture urbaine : la culture d'aliments dans les villes, y compris les jardins sur les toits, l'agriculture verticale et les parcelles communautaires, permet aux zones urbaines de produire une partie de leur nourriture localement.
- 3) Réduction et valorisation des déchets : la réduction des déchets alimentaires grâce à des pratiques innovantes telles que le compostage et le recyclage permet de boucler la boucle et de réduire l'impact environnemental de l'élimination des aliments.
- 4) Efficacité des ressources : les systèmes alimentaires circulaires donnent la priorité à l'utilisation responsable des ressources, telles que l'eau, l'énergie et la terre, afin de garantir la durabilité et la résilience à long terme.

AVANTAGES ET POTENTIEL DE TRANSFORMATION

Les économies alimentaires circulaires offrent une série d'avantages qui transforment le paysage urbain.

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

RELEVER LES DÉFIS ET ÉLABORER DES POLITIQUES

Si le concept d'économie alimentaire circulaire est extrêmement prometteur, il n'est pas sans poser de problèmes. Les urbanistes, les décideurs politiques et les communautés doivent travailler ensemble pour surmonter des obstacles tels que les réglementations de zonage, les politiques d'utilisation des sols et la transformation des espaces urbains pour l'agriculture. Les incitations politiques, les réformes de zonage et les collaborations public-privé sont essentielles pour favoriser l'adoption de systèmes alimentaires circulaires.

Les économies alimentaires circulaires dans les villes représentent une approche transformatrice pour assurer la durabilité et la résilience des systèmes alimentaires urbains. En adhérant à des principes qui donnent la priorité à l'approvisionnement local, à la réduction des déchets, à l'efficacité des ressources et à l'engagement citoyen, ces systèmes offrent une multitude d'avantages, de la durabilité environnementale à la sécurité alimentaire et à la résilience des communautés. Alors que les villes continuent d'évoluer et de faire face aux défis du XXI^e siècle, les économies alimentaires circulaires sont un exemple d'innovation, redéfinissant la manière dont nous nourrissons nos communautés urbaines et notre planète.

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

Des liens sont disponibles dans la boîte à outils⁴¹.

ACTIVITÉ 1 : ÉTUDES DE CAS SUR LES VILLES

Des études de cas sont disponibles dans la boîte à outils⁴².

Le rôle des restaurants

- Londres
- Milan
- Bruxelles

Divisez le groupe en 4 petits groupes et distribuez les études de cas. Chaque groupe doit disposer d'un ordinateur portable ou d'une tablette pour effectuer ses recherches. Chaque groupe dispose de 60 minutes pour effectuer des recherches sur l'étude de cas et préparer une présentation à l'intention de l'ensemble du groupe. Cette présentation doit inclure une introduction à l'étude de cas, ce qu'ils veulent changer et comment ils ont l'intention de le faire, ainsi que, le cas échéant, quelques résultats.

Chaque présentation devrait durer environ 15 minutes et prévoir un espace pour répondre aux questions et discuter de l'affaire.

8. Processus méthodologiques

L'unité de formation utilise un ensemble de méthodologies d'apprentissage interactives et engageantes. Elle comprend des cours magistraux et des discussions pour fournir les connaissances de base, tandis qu'une activité interactive impliquant des études de cas et des discussions de groupe encourage les participants à analyser des exemples concrets de pratiques circulaires dans la production alimentaire. L'unité utilise également des aides visuelles et des exemples du monde réel pour rendre les concepts complexes plus accessibles. Les sessions de questions et réponses encouragent la participation active, et les activités de résumé et de réflexion aident à consolider l'apprentissage. Ces méthodes améliorent collectivement la compréhension de l'économie circulaire dans la production alimentaire, garantissant une expérience d'apprentissage plus interactive et informative.

⁴¹Veillez vous référer à la section "Autres ressources/références" de l'unité de formation 2 : Systèmes alimentaires circulaires dans les villes de la boîte à outils pour des liens et des documents supplémentaires.

⁴²Veillez vous référer à la section "Autres ressources/références" de l'unité de formation 2 : Systèmes alimentaires circulaires dans les villes de la boîte à outils pour des liens et des documents supplémentaires.

9. Nombre et profils des formateurs

L'équipe de formateurs devrait idéalement être composée de deux formateurs 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 et 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 une recherche créative sur les sujets abordés.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 12 participants.

La taille totale du groupe ne doit pas dépasser 12 personnes afin de créer un environnement propice à l'apprentissage.

11. Evaluation

L'évaluation de cette unité de formation adopte une approche informelle mais très engageante. Plutôt que de s'appuyer sur des évaluations formelles traditionnelles, les participants auront la possibilité d'auto-évaluer leur compréhension et leurs progrès d'apprentissage à travers l'analyse d'études de cas du monde réel. Cette méthode dynamique permet aux apprenants d'appliquer leurs nouvelles connaissances et leurs capacités de réflexion critique pour évaluer leur compréhension, ainsi que leur application du matériel de cours, ce qui favorise une approche plus pratique de l'évaluation.

12. Recommandations et commentaires généraux

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 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.

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation sur l'économie circulaire.

2. Description

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.

3. Durée

L'unité durera 2 heures et 30 minutes, réparties comme suit :

Bloc 1 : brise-glace et introduction	10 minutes
Bloc 2 : introduction aux emplois verts dans l'économie circulaire	30 minutes
Activité 1 - Analyse d'une étude de cas sur l'économie circulaire	90-120 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires :

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet aux participants de collaborer et de discuter.
- Technologie : un projecteur et un écran pour les présentations et les contenus multimédias, ainsi qu'un accès à une imprimante. Connexion Internet.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles (paperboard), marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)

5. Objectifs

- Présenter aux apprenants le concept d'emplois verts dans le cadre de l'économie circulaire,
- Souligner l'importance des emplois verts dans la réalisation du développement durable, tout en donnant un aperçu des diverses possibilités de carrière offertes dans ce domaine.
- Faire en sorte que les apprenants comprennent, apprécient et envisagent de poursuivre des carrières vertes qui contribuent à une économie plus respectueuse de l'environnement et plus résiliente.

6. Cadre de compétences

Compétences générales

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

Compétences spécifiques

- Capacité à servir le public

7. Session de l'unité détaillée

BLOC 1 : BRISE-GLACE ET INTRODUCTION

BLOC 2 : INTRODUCTION AUX EMPLOIS VERTS DANS L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

- Conception et innovation circulaires
- Réduction des déchets et recyclage
- Agriculture et production alimentaire durables
- Énergies renouvelables et efficacité énergétique
- Transport vert

Matériel pour les formateurs

INTRODUCTION LES EMPLOIS VERTS DANS L'ECONOMIE CIRCULAIRE

Alors que le monde est confronté aux défis complexes de l'épuisement des ressources, de la dégradation de l'environnement et d'un besoin croissant de pratiques durables, le concept d'économie circulaire est apparu comme une voie possible vers la durabilité. Cette approche transformatrice de la production, de la consommation et de la gestion des déchets modifie non seulement notre mode de vie, mais crée également une multitude de nouvelles opportunités d'emploi. Les emplois dans l'économie circulaire représentent un secteur dynamique et prometteur, offrant aux individus la possibilité de jouer un rôle crucial dans la construction d'un avenir plus durable et plus résilient.

Rôles divers dans l'économie circulaire

L'économie circulaire ne se limite pas à une industrie ou à un secteur spécifique. Elle englobe au contraire un large éventail de domaines, allant de la fabrication et de la conception à la gestion des déchets et aux énergies renouvelables. Voici quelques-unes des principales catégories d'emplois dans le domaine de l'économie circulaire.

1) Conception et innovation circulaires

Les emplois dans le domaine de la conception et de l'innovation circulaires sont à l'avant-garde de la transformation des modèles de production et de consommation traditionnels en pratiques plus durables et régénératives. Les professionnels de ce domaine sont chargés de réimaginer et de reconcevoir des produits, des services et des systèmes en tenant compte des principes de l'économie circulaire. Ils créent des solutions innovantes qui favorisent l'efficacité des ressources, réduisent les déchets et contribuent à un avenir plus vert et plus durable.

Ces emplois impliquent souvent des fonctions telles que concepteur circulaire, ingénieur en produits durables et consultant en économie circulaire. Les concepteurs circulaires travaillent à la création de produits durables, facilement réparables et recyclables, ce qui leur assure une durée de vie plus longue et produit moins de déchets. Les ingénieurs en produits durables se concentrent sur l'optimisation du processus de production afin de minimiser l'impact sur l'environnement, souvent en incorporant des matériaux et des technologies respectueux de l'environnement. Les consultants en économie circulaire conseillent les entreprises et les organisations sur la mise en œuvre de pratiques d'économie circulaire, en proposant des stratégies pour rendre leurs opérations plus durables et plus rentables.

Les professionnels de la conception et de l'innovation circulaires jouent un rôle essentiel dans l'élaboration des produits et des systèmes de demain, contribuant ainsi à un monde plus économe en ressources et plus respectueux de l'environnement.

2) Réduction des déchets et recyclage

Les emplois dans le domaine de la réduction des déchets et du recyclage jouent un rôle essentiel dans la transition vers une économie circulaire en minimisant les déchets et en maximisant la récupération des ressources. Les professionnels de ce domaine travaillent dans divers secteurs, contribuant à la gestion efficace et à la réduction des déchets, et favorisant en fin de compte la durabilité environnementale.

Les rôles clés au sein de la réduction des déchets et du recyclage comprennent les spécialistes de la gestion des déchets, les coordinateurs du recyclage et les analystes de la réduction des déchets. Les spécialistes de la gestion des déchets supervisent la collecte, le transport et l'élimination appropriée des déchets. Les coordinateurs du recyclage se concentrent sur la mise en œuvre et la gestion des programmes de recyclage au sein des communautés ou des organisations, en veillant à ce que les matériaux soient détournés des décharges et envoyés au recyclage. Les analystes de la réduction des déchets analysent les flux de déchets afin d'identifier les possibilités de minimiser les déchets et d'améliorer les pratiques de recyclage, et fournissent souvent des recommandations fondées sur des données en faveur du développement durable.

Ces emplois jouent un rôle important en détournant les déchets des décharges, en préservant les ressources et en réduisant l'impact environnemental de l'élimination des déchets. Ils contribuent à une approche plus durable et circulaire de la gestion des déchets, favorisant un avenir plus vert et plus propre.

3) Agriculture et production alimentaire durables

Les emplois dans le domaine de l'agriculture et de la production alimentaire durables couvrent un large éventail de fonctions, chacune jouant un rôle essentiel dans la création d'un système alimentaire bénéfique à la fois pour l'homme et pour la planète. Il s'agit notamment des agriculteurs régénérateurs, des techniciens agricoles, des coordinateurs de la durabilité alimentaire, des organisateurs de l'agriculture soutenue par les citoyens (ASC CSA) et des spécialistes de l'agriculture urbaine.

Certains producteurs occupent le devant de la scène en pratiquant une agriculture régénératrice, qui consiste à cultiver des plantes et à élever des animaux en utilisant des méthodes qui améliorent la santé des sols, la biodiversité et la résilience globale de l'écosystème. Ils donnent la priorité à la régénération des sols, réduisent l'utilisation de produits chimiques de synthèse et encouragent la rotation des cultures, ce qui se traduit par des aliments plus sains pour les consommateurs et plus respectueux de l'environnement. L'agriculture régénératrice ne se contente pas de séquestrer le carbone, elle restaure également la santé des sols.

Les techniciens agricoles travaillent en étroite collaboration avec les agriculteurs, les guidant dans l'adoption de pratiques agricoles respectueuses de l'environnement et dans l'intégration de technologies innovantes. Ils contribuent à accroître l'efficacité de la production alimentaire tout en minimisant son impact sur l'environnement. Ces professionnels jouent un rôle clé dans l'adoption de techniques durables telles que l'agriculture de précision et la lutte antiparasitaire respectueuse de l'environnement.

Les coordinateurs de la durabilité alimentaire veillent à ce que les denrées alimentaires que nous consommons soient produites dans le respect de l'environnement et en soutenant les populations locales. Ils comblent le fossé entre les producteurs et les consommateurs, en favorisant la croissance des systèmes alimentaires locaux. Leur rôle ne consiste pas seulement à s'approvisionner localement, mais aussi à mettre en place des pratiques de durabilité qui préservent la terre, favorisent des salaires équitables et réduisent au minimum le gaspillage alimentaire.

Les organisateurs de programmes d'agriculture soutenue par les citoyens (ASC CSA) jouent un rôle unique en reliant directement les agriculteurs locaux aux communautés. Ils établissent des relations qui permettent aux consommateurs de s'intéresser directement à la nourriture qu'ils consomment. Les organisateurs d'ASC créent un sentiment de responsabilité partagée, encouragent l'alimentation saisonnière et offrent un marché fiable aux agriculteurs locaux. Ce lien direct renforce l'économie alimentaire locale et encourage les pratiques durables.

Les spécialistes de l'agriculture urbaine sont les pionniers de la production alimentaire dans les villes. Ils utilisent les espaces urbains pour cultiver des aliments, promouvant ainsi l'agriculture locale et durable dans les zones urbaines. Leur travail contribue à réduire l'empreinte carbone associée au transport des denrées alimentaires et à améliorer l'accès aux produits frais cultivés localement dans les zones densément peuplées.

Ces rôles forment collectivement un réseau de professionnels qui se consacrent à la production d'aliments de manière à préserver la santé de la planète, à fournir des repas nutritifs et délicieux et à soutenir les communautés locales. Leurs efforts sont indispensables à la transition vers un système alimentaire plus durable et plus respectueux de l'environnement, qui repose sur des pratiques agricoles régénératrices.

4) Les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique

Les emplois dans le domaine des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique sont essentiels pour façonner un avenir durable et respectueux de l'environnement. Ils sont à l'avant-garde de la transition vers des sources d'énergie plus propres, de l'amélioration de l'efficacité énergétique, de la réduction des émissions de carbone et de la mise en place d'un système énergétique plus durable et plus résistant.

Les postes clés dans le domaine des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique comprennent les ingénieurs en énergies renouvelables, les consultants en efficacité énergétique, les analystes en énergie durable et les chefs de projet en énergies renouvelables.

Les ingénieurs en énergies renouvelables sont chargés de développer, de mettre en œuvre et d'entretenir des systèmes qui exploitent des sources d'énergie renouvelables telles que l'énergie solaire, l'énergie éolienne et l'énergie hydraulique. Ils conçoivent et optimisent des solutions énergétiques qui réduisent notre dépendance à l'égard des combustibles fossiles et minimisent les émissions de gaz à effet de serre.

Les consultants en efficacité énergétique s'efforcent d'identifier les moyens de réduire la consommation d'énergie et d'améliorer l'efficacité dans divers secteurs, des bâtiments aux transports en passant par les processus industriels. Ils fournissent des informations précieuses aux individus et aux organisations sur la manière de minimiser le gaspillage d'énergie et les coûts associés.

Les analystes en énergie durable évaluent les systèmes énergétiques et formulent des recommandations d'amélioration conformes aux objectifs de développement durable. Ils analysent les données, identifient les possibilités d'amélioration de l'efficacité énergétique et soutiennent la transition vers des sources d'énergie plus vertes et plus durables.

Les gestionnaires de projets d'énergie renouvelable supervisent la planification, le développement et l'exécution des projets d'énergie renouvelable. Ils veillent à ce que les projets soient menés à bien dans les délais, sans dépassement de budget et dans le respect des normes de développement durable.

Ces rôles sont à la pointe de la transition mondiale vers des sources d'énergie plus durables et plus respectueuses de l'environnement. Ils contribuent à réduire les émissions de carbone, à accroître l'efficacité énergétique et à favoriser un avenir énergétique plus propre et plus durable.

5) Le transport vert

Les emplois dans les transports verts englobent un large éventail de fonctions, toutes axées sur la transformation de la manière dont les personnes et les marchandises se déplacent, en rendant les transports plus écologiques et durables. Ces professionnels se consacrent à la réduction des émissions de carbone, à l'amélioration de la qualité de l'air et à la promotion de modes de transport plus propres.

Les postes clés dans le domaine des transports verts comprennent la fabrication, l'entretien et l'exploitation d'options de transport vertes, ainsi que les ingénieurs en véhicules électriques (VE), les planificateurs en urbanisme durable, les planificateurs en transports publics et les spécialistes en carburants alternatifs.

Les fabricants jouent un rôle essentiel dans la production de véhicules électriques et hybrides, ainsi que dans la création de composants et d'infrastructures pour le transport durable. Ils contribuent à rendre les options de transport écologique plus accessibles au public.

Les professionnels de la maintenance veillent à ce que les véhicules verts et les infrastructures de transport durable restent dans un état de fonctionnement optimal. Ils effectuent des réparations, des inspections et un entretien régulier pour que ces systèmes fonctionnent efficacement.

Les opérateurs comprennent ceux qui conduisent et gèrent les options de transport vert, depuis les conducteurs de bus électriques jusqu'aux opérateurs de systèmes de partage de vélos. Ils jouent un rôle essentiel dans la fourniture de services de transport écologiques et efficaces.

Les ingénieurs en véhicules électriques (EV) sont responsables de la conception, du développement et de la maintenance des véhicules électriques et hybrides. Ils travaillent sur des technologies de pointe pour rendre les VE plus efficaces, plus abordables et plus accessibles, réduisant ainsi notre dépendance à l'égard des combustibles fossiles.

Les urbanistes durables se concentrent sur la création d'environnements urbains qui privilégient les options de transport durable, notamment la marche, le vélo et les transports en commun. Ils conçoivent des villes et des communautés moins dépendantes de l'utilisation de la voiture individuelle, réduisant ainsi les embouteillages et les émissions.

Les planificateurs des transports publics conçoivent et gèrent les systèmes de transport public, notamment les bus, les tramways et les métros. Ils s'efforcent de rendre les transports publics plus efficaces, plus abordables et plus accessibles, en encourageant les gens à opter pour des modes de transport plus écologiques.

Les spécialistes des carburants de substitution explorent et promeuvent les sources de carburant de substitution telles que l'hydrogène, le gaz naturel et les biocarburants pour les transports. Ils travaillent au développement et à la mise en œuvre d'options de carburants plus propres pour les véhicules, réduisant ainsi les émissions de gaz à effet de serre.

Ces professionnels, impliqués dans la fabrication, l'entretien, l'exploitation et la planification, sont à l'avant-garde de l'évolution vers des méthodes de transport plus durables. Ils contribuent à l'amélioration de la qualité de l'air, à la réduction des émissions de carbone et à la mise en place d'options de mobilité plus respectueuses de l'environnement, garantissant ainsi un avenir plus vert et plus durable.

6) Emplois dans le domaine de la politique et des ONG

Ils jouent un rôle essentiel dans l'avancement des solutions de l'économie circulaire. Ces professionnels sont les défenseurs et les facilitateurs de la durabilité, travaillant à l'intersection des réglementations gouvernementales, des pratiques industrielles et du bien-être de la société. Les rôles clés dans ce domaine comprennent les analystes de la politique de l'économie circulaire, les spécialistes de la politique environnementale, les défenseurs de la durabilité et les gestionnaires de projets à but non lucratif. Les analystes de l'économie circulaire recherchent, développent et défendent des politiques qui favorisent les pratiques circulaires, telles que les lois sur la responsabilité élargie des producteurs et les mesures d'incitation au recyclage. Les spécialistes de la politique environnementale travaillent sur des réglementations et des cadres environnementaux plus larges, influençant les politiques qui encouragent la conservation des ressources et la réduction des déchets. Les défenseurs du développement durable sensibilisent les parties prenantes et les incitent à prendre des initiatives en faveur de l'économie circulaire, tandis que les gestionnaires de projets à but non lucratif coordonnent et exécutent des projets axés sur l'éducation, la défense et la mise en œuvre de l'économie circulaire. Ces professionnels jouent un rôle essentiel dans l'élaboration des politiques, la sensibilisation et la promotion de la collaboration pour favoriser l'adoption des principes de l'économie circulaire, ce qui débouchera sur un avenir plus durable et régénérateur.

LES AVANTAGES DES EMPLOIS DE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Les emplois dans l'économie circulaire apportent de nombreux avantages aux individus, aux populations et à la planète dans son ensemble.

- 1) Gestion de l'environnement : les emplois de l'économie circulaire contribuent à la durabilité environnementale en réduisant l'épuisement des ressources, en minimisant les déchets et en limitant les émissions de gaz à effet de serre. Ces rôles sont essentiels dans la lutte contre le changement climatique et la préservation des écosystèmes naturels.
- 2) Croissance économique : l'économie circulaire n'est pas seulement respectueuse de l'environnement, elle est aussi économiquement viable. Elle crée de nouvelles sources de revenus, génère des opportunités d'emploi et soutient les économies locales par le biais d'activités telles que les entreprises de réparation et de réutilisation.

- 3) Résilience de la communauté : les emplois de l'économie circulaire donnent souvent la priorité à l'approvisionnement local et à l'engagement communautaire. Ils renforcent la résilience locale, réduisent la dépendance à l'égard des chaînes d'approvisionnement mondiales et favorisent un sentiment de responsabilité partagée en matière de conservation des ressources.
- 4) Innovation et créativité : les emplois dans l'économie circulaire exigent de l'innovation, une résolution créative des problèmes et un état d'esprit tourné vers l'avenir. Ils permettent aux individus de mettre à profit leurs talents et leurs idées pour relever les défis mondiaux les plus urgents.
- 5) Promotion de modes de vie durables : les professionnels de l'économie circulaire servent souvent de modèles en matière de modes de vie durables. Leur travail incite les autres à adopter des habitudes plus écologiques et à participer activement à la transition vers une économie circulaire.

Le chemin à parcourir

La croissance des emplois dans l'économie circulaire est indéniable, et l'élan se renforce. Les gouvernements, les entreprises et les particuliers reconnaissent de plus en plus l'importance d'adopter des principes circulaires pour garantir un avenir plus durable. Par conséquent, les possibilités d'emploi dans ce domaine se diversifient et se développent.

Toutefois, la réalisation du plein potentiel de l'économie circulaire et des emplois qui y sont associés nécessite un engagement continu. Cela nécessite des politiques innovantes, des investissements dans l'éducation et la formation, ainsi qu'un changement collectif d'état d'esprit en faveur de la durabilité. C'est l'occasion pour les individus non seulement de trouver un travail intéressant, mais aussi de contribuer à un monde plus équilibré et régénérateur.

Les emplois dans l'économie circulaire sont plus qu'une source d'emploi ; ils sont une porte d'entrée pour façonner un avenir dans lequel la durabilité, la viabilité économique et la responsabilité sociale sont au premier plan. À mesure que l'économie circulaire prend de l'ampleur, les perspectives de carrières vertes qui font la différence se multiplient, transformant les individus en pionniers du progrès au XXI^e siècle.

[Qu'est-ce qu'un emploi circulaire ? - Programme "Emplois et compétences dans l'économie circulaire](#)

ACTIVITÉ 1 - Analyse d'une étude de cas sur l'économie circulaire (90-120 minutes) (recherche 45 minutes - présentation 10-15 minutes par groupe)

Analyser des études de cas réels d'entreprises pratiquant l'économie circulaire

Les participants seront divisés en petits groupes de 3-4 personnes pour rechercher une start-up dans leur pays ou le secteur industriel de leur choix, en utilisant l'Index circulaire des start-up fourni

dans la boîte à outils. L'index circulaire des start-ups est disponible dans la section « Autres ressources/références » de l'unité de formation 3.

Leur tâche consiste à présenter à l'ensemble du groupe les activités de l'entreprise et les types d'emplois qu'on peut y trouver. Ils peuvent rechercher les différents types de postes décrits dans les sections « À propos de nous » et rechercher s'il y a des offres d'emploi actuelles et quel type de travail elles décrivent.

Cette activité peut également être utilisée pour valider le contenu appris au préalable et demander aux participants de réfléchir à la manière dont l'entreprise contribue au développement durable par le biais des trois piliers. Laissez un espace pour les discussions et les questions-réponses après les présentations.

ÉTAPE 1.1 - Récapitulation et outils et ressources pratiques

Partager des références et des guides utiles⁴³.

8. Processus méthodologiques

L'unité de formation utilise un ensemble de méthodologies d'apprentissage interactives et engageantes. Elle comprend des cours magistraux et des discussions pour fournir des connaissances de base, tandis qu'une activité interactive impliquant des études de cas et des discussions de groupe encourage les participants à analyser des exemples concrets d'entreprises d'économie circulaire. Des sessions de questions-réponses pour promouvoir la participation active, et des activités de résumé et de réflexion aident à consolider l'apprentissage. Ces méthodes améliorent collectivement la compréhension de l'économie circulaire par les participants, garantissant une expérience d'apprentissage plus interactive et informative.

9. Nombre et profil des formateurs

L'équipe de formateurs devrait idéalement être composée de deux formateurs 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 et 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 une recherche créative sur les sujets abordés.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 12 participants.

La taille totale du groupe ne doit pas dépasser 12 personnes afin de créer un environnement propice à l'apprentissage.

⁴³ Des outils sont disponibles dans la boîte à outils.

11. Evaluation

L'évaluation de cette unité de formation adopte une approche informelle mais très engageante. Plutôt que de s'appuyer sur des évaluations formelles traditionnelles, les participants auront la possibilité d'auto-évaluer leur compréhension et leurs progrès d'apprentissage à travers l'analyse d'études de cas du monde réel. Cette méthode dynamique permet aux apprenants d'appliquer leurs nouvelles connaissances et leurs capacités de réflexion critique pour évaluer leur compréhension et leur application du matériel de cours, ce qui favorise une approche plus pratique de l'évaluation.

12. Recommandations et commentaires généraux

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 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.

6. Module de formation à l'entrepreneuriat

6.1. Brève description du module

Titre du module : **Entrepreneuriat**

Principaux objectifs

- Doter les professionnels de l'EFP, les institutions, les universités, les ONG, l'administration publique et les entreprises de l'économie sociale de compétences entrepreneuriales essentielles en rapport avec les initiatives de sécurité alimentaire.
- Favoriser l'esprit d'entreprise chez les participants, en mettant l'accent sur l'innovation et l'adaptabilité.
- Fournir un soutien et des ressources aux entrepreneurs en herbe désireux de lancer des entreprises liées à la sécurité alimentaire.
- Faciliter l'accès aux programmes d'incubation, au mentorat et aux possibilités de mise en réseau pour aider les participants à transformer leurs idées en entreprises viables.
- Encourager la création d'entreprises de sécurité alimentaire durables qui s'alignent sur les itinéraires professionnels verts.
- Promouvoir des pratiques commerciales respectueuses de l'environnement et des méthodes de production alimentaire éthiques.
- Promouvoir l'entrepreneuriat social dans le contexte de la sécurité alimentaire, en encourageant les participants à répondre aux besoins des communautés locales.
- Faciliter les liens entre les participants et les entreprises de l'économie sociale.

Objectifs secondaires

- Réaliser une étude de marché pour identifier les opportunités et les lacunes dans le secteur de la sécurité alimentaire.
- Aider les participants à comprendre les tendances du marché et les préférences des consommateurs pour une planification d'entreprise éclairée.
- Fournir des conseils et des ressources aux participants pour qu'ils élaborent des plans d'entreprise complets.

Compétences visées

Compétences spécifiques

- Connaissance de base de l'impact de la chaîne agroalimentaire sur le changement climatique
- Économie circulaire : utilisation des ressources énergétiques, impact des emballages, innovation technologique
- Connaissance des possibilités de formation professionnelle dans le secteur de l'agriculture et de la sécurité alimentaire (stage)
- Coordination opérationnelle des centres de stockage/logistique

Compétences générales

- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage
- Capacité d'apprentissage
- Capacité de réflexion critique
- Aptitude à la promotion des principes d'égalité et de féminisme dans la transversalité des actions
- Capacité à faire face à la démotivation des étudiants
- Compétences en matière de mentorat
- Connaissance de la sécurité des travailleurs et des lois, procédures et

Durée approximative (en heures).

6 heures, réparties comme suit.

Unité 1	Unité 2	Unité 3
2 heures	2 heures	2 heures

6.2. Collectifs ciblés

Selon le rapport sur les itinéraires des emplois verts, inclus dans le document sur le cadre de compétences, le module de formation à l'entrepreneuriat s'adresse à ces profils professionnels.

Gestion générale des projets et des ressources	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinateur/ Gestionnaire de projet ● Bénévolat/responsable des ressources humaines/opérateur social
Zone de production agricole et de collecte des excédents	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinateur de la zone de production ● Agriculteur/ aide-agriculteur
Domaine de la transformation	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinateur de la zone de cuisson et de transformation ● Supporter dans le domaine de la transformation
Zone de stockage, de logistique et de distribution	<ul style="list-style-type: none"> ● Coordinateur/ chef du stockage et de la logistique de la zone de stockage, de logistique et de distribution ● Assistant logistique/employé d'entrepôt
Domaine de l'éducation	<ul style="list-style-type: none"> ● Formateur d'adultes sur les compétences non techniques ● Formateur d'adultes sur l'agriculture durable et le système alimentaire, éducateur environnemental ● Éducateur scolaire

Les autres collectifs cibles impliqués sont un large éventail de parties prenantes dans le secteur de la sécurité alimentaire.

- Les professionnels de l'AFP, les institutions académiques et les ONG apportent leur expertise et un besoin de compétences entrepreneuriales actualisées.
- L'administration publique et les entreprises de l'économie sociale, afin d'offrir un aperçu de la politique et de l'entrepreneuriat social, respectivement.
- Le programme s'étend également aux personnes menacées d'exclusion sociale, en intégrant diverses perspectives et en favorisant une croissance inclusive.

Collectivement, ces groupes ont tout à gagner d'un écosystème qui promeut des initiatives innovantes, durables et socialement responsables en matière de sécurité alimentaire, et y contribuent.

6.3. Méthodologie

Le module "Entrepreneuriat dans la sécurité alimentaire" utilise une méthodologie d'apprentissage expérimentale et participative, combinant des idées théoriques avec des activités pratiques pour assurer une compréhension holistique du sujet. L'unité 1 introduit les participants à l'entrepreneuriat en sécurité alimentaire en favorisant les discussions interactives et les jeux de rôle, encourageant la réflexion critique sur l'intersection de la durabilité et de l'entrepreneuriat. Les participants sont activement engagés dans l'identification des défis et des opportunités, en utilisant des exemples du monde réel pour relier la théorie à la pratique. Dans l'unité 2, l'accent est mis sur l'élaboration d'un plan d'affaires en matière de sécurité alimentaire par le biais d'un travail de groupe collaboratif. Les participants s'engagent dans des activités guidées telles que l'analyse des besoins du marché, la cartographie du cadre juridique et le brainstorming sur les modèles opérationnels durables. Les formateurs apportent un soutien structuré pour aider les participants à synthétiser leur apprentissage en stratégies réalisables, en encourageant le travail d'équipe et la résolution créative des problèmes. L'unité 3 met l'accent sur le lancement et l'expansion des entreprises de sécurité alimentaire, les participants passant par des stations thématiques pour aborder des éléments clés tels que l'évaluation des risques, les stratégies de financement et la planification de l'expansion. Cette méthodologie garantit un apprentissage itératif, les participants s'appuyant sur leurs connaissances antérieures tout en appliquant les concepts à des scénarios pratiques.

6.4. Outils

Pour mener à bien les activités de ce module, les ressources suivantes sont nécessaires.

- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles (paperboard), marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils interactifs : applications pour les quiz interactifs, les sessions de questions-réponses et l'engagement du public (par exemple, Kahoot, etc., [Mentimeter](#) ou [Jamboard](#)).
- Matériel de présentation : diaporamas préparés pour des sujets tels que la sécurité alimentaire, la durabilité et l'esprit d'entreprise.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).



6.5. Infrastructure

Les infrastructures suivantes sont nécessaires au développement du module.

- Lieu : une salle de formation spacieuse et bien ventilée pour accueillir confortablement tous les participants, avec une disposition des sièges propice aux sessions interactives et aux discussions de groupe. En option, des salles plus petites pour les activités de groupe.
- Technologie : ordinateurs portables ou ordinateurs dotés d'une connexion internet fiable et d'un logiciel de présentation (par exemple, Microsoft PowerPoint, Canva, Google Slides). Projecteur ou grand écran pour afficher les présentations et les vidéos. Haut-parleurs de qualité pour garantir un son clair.

6.6. Accessibilité

- Infrastructure adaptée : sites équipés de rampes d'accès, d'ascenseurs et de toilettes accessibles. Signalisation et soutien adéquats pour les participants malvoyants.
- Aides visuelles : utilisation de matériel à fort contraste et en gros caractères pour les présentations et les documents imprimés.
- Guides et documents faciles à lire : des options de langage simplifié pour tous les documents du programme afin de répondre aux besoins des participants ayant des difficultés d'apprentissage.
- Personnel de soutien ou de facilitation : personnel formé pour aider à la mobilité, à la communication ou à d'autres besoins.
- Matériel d'apprentissage personnalisable : des supports d'apprentissage flexibles qui peuvent être adaptés à différents styles et besoins d'apprentissage.
- Mécanismes de retour d'information : formulaires d'évaluation permettant aux participants de donner leur avis sur l'accessibilité et de suggérer des améliorations.
- Stratégies de communication inclusive : veiller à ce que toutes les communications tiennent compte des différents besoins, notamment en utilisant un langage clair et concis et des formats alternatifs.

6.7. Autres mécanismes d'inclusion

Afin de garantir une participation non discriminatoire et de répondre aux divers besoins de tous les participants cibles, les mécanismes suivants font partie intégrante de l'activité.

- Installations favorisant l'intégration des femmes : créer des espaces sûrs pour toutes les identités sexuelles.
- Sensibilité culturelle : adapter le contenu pour qu'il soit inclusif et respectueux des différentes nationalités et origines ethniques.
- Horaires flexibles : proposer des horaires ou des sessions flexibles pour répondre aux besoins des personnes qui travaillent, des parents et des personnes qui s'occupent d'enfants.

- Accès numérique : fournir des subventions pour l'équipement ou l'accès à l'internet pour les participants qui ne disposent pas de ressources numériques, afin d'assurer une participation égale aux composantes en ligne.
- Accessibilité aux handicaps physiques : garantir l'accessibilité physique de tous les lieux et services de transport utilisés.
- Retour d'information et amélioration continue : mise en place d'une stratégie de retour d'information afin d'évaluer et d'améliorer en permanence les caractéristiques d'inclusivité et d'accessibilité du programme.

6.8. Autres données d'intérêt



6.8.1. Matériel et ressources de formation existants

- Donner, M. et De Vries, H. (2023). Modèles d'entreprise pour les systèmes alimentaires durables : A typology based on a literature review. *Frontiers in Sustainable Food Systems*, 7, 1160097.
- Helland, J., et Sörbö, G. M. (2014). Sécurité alimentaire et conflits sociaux. Rapport CMI 2014:1. Bergen : Christian Michelsens Institute.
- 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.
- Une relation délicate : le lien entre la sécurité alimentaire, les entreprises et le changement collaboratif.
- 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.
- IDH. (2017). *Favoriser les innovations en matière d'engagement des petits exploitants : Pré-lecture pour le Forum d'innovation des petits exploitants*. Initiative pour le commerce durable de l'IDH. Disponible à l'adresse : <https://www.idhsustainabletrade.com/uploaded/2017/10/Pre-read-Smallholder-Innovation-Forum3.pdf>
- Sengupta, S., Choudhary, S., Obayi, R. et Nayak, R. (2024), "Reducing food loss through sustainable business models and agricultural innovation systems", *Supply Chain Management*, Vol. 29 No. 3, pp. 540-572. <https://doi.org/10.1108/SCM-01-2023-0059>

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Entrepreneuriat.

2. Description

Au cours de l'activité de deux heures intitulée « Introduction à l'entrepreneuriat dans le domaine de la sécurité alimentaire », les participants explorent l'intersection critique de la sécurité alimentaire et de la durabilité. La session commence par une vue d'ensemble de la sécurité alimentaire, en discutant de ses dimensions - disponibilité, accès, utilisation et stabilité - et de son importance dans la réduction de la pauvreté et l'amélioration de la santé. Les participants participent à une séance interactive de questions-réponses afin d'approfondir leur compréhension de ces concepts. Le deuxième bloc se concentre sur le rôle des entrepreneurs dans la résolution des problèmes de sécurité alimentaire, en mettant en lumière des exemples concrets de modèles d'entreprise innovants qui intègrent les petits exploitants agricoles dans la chaîne de valeur. Les participants s'engagent ensuite dans une simulation pratique où ils assument différents rôles de parties prenantes, tels que les agriculteurs et les consommateurs, afin de développer en collaboration des stratégies pour des questions spécifiques de sécurité alimentaire, en encourageant le travail d'équipe et la pensée critique tout au long du processus.

3. Durée

L'unité prendra 2 heures, réparties comme suit.

Bloc 1 : vue d'ensemble de la sécurité alimentaire et de la durabilité	35 minutes
Bloc 2 : rôle des entrepreneurs dans la sécurité alimentaire	25 minutes
Activité 1 - Solutions collaboratives pour la sécurité alimentaire	60 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet aux participants de collaborer et de discuter.
- Technologie : 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.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles (paperboard), marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Ressources spécifiques à l'unité : cartes de scénarios (détaillant les défis spécifiques en matière de sécurité alimentaire). Voir les annexes du module 6 de la boîte à outils.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).

5. Objectifs

Les objectifs spécifiques de cette session sont les suivants.

- Donner aux participants une compréhension fondamentale de l'interrelation entre l'esprit d'entreprise et la sécurité alimentaire, en mettant l'accent sur les dimensions multiples de la sécurité alimentaire et sur son importance dans le contexte mondial actuel.
- Transmettre des connaissances sur les principes de durabilité économique, sociale et environnementale, en soulignant l'importance de faire converger ces principes avec les objectifs de sécurité alimentaire.
- Illustrer le rôle essentiel des entrepreneurs pour relever les défis de la sécurité alimentaire, en présentant des exemples concrets d'entreprises et d'innovations réussies dans le secteur.
- Favoriser les compétences entrepreneuriales essentielles telles que l'innovation, l'adaptabilité et la résolution de problèmes, en réalisant leur pertinence dans le domaine de la sécurité alimentaire.
- Par le biais de discussions de groupe et de sessions de retour d'information, faciliter une plateforme permettant aux participants de s'engager activement, de partager leurs points de vue et de réfléchir ensemble à des solutions liées aux défis de la sécurité alimentaire.
- Encourager les participants à établir des liens entre les concepts de durabilité, les compétences entrepreneuriales et les défis de la sécurité alimentaire.

6. Cadre de compétences

Compétences générales

- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage
- Capacité d'apprentissage
- Capacité de réflexion critique
- Capacité de planification et d'organisation
- Affirmation de soi
- Capacité à gérer la dynamique de groupe

Compétences spécifiques

- Connaissance de base de l'impact de la chaîne agroalimentaire sur le changement climatique
- Justice sociale et droits du travail dans les initiatives agricoles et alimentaires
- Économie circulaire : utilisation des ressources énergétiques, impact des emballages, innovation technologique
- Principes de l'agriculture biologique
- Connaissance de base des principes de l'agriculture
- Connaissance des phases, des acteurs et des interactions de la chaîne agroalimentaire

7. Description détaillée de l'unité

BLOC 1 - VUE D'ENSEMBLE DE LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET DE LA DURABILITÉ

ÉTAPE 1.1 - Présentation

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

Dimensions de la sécurité alimentaire

- 1) **Disponibilité** - La production alimentaire est-elle suffisante ?
- 2) **Accès** - Les personnes peuvent-elles se permettre et obtenir physiquement les denrées alimentaires ?

- 3) **Utilisation** - Les denrées alimentaires sont-elles nutritives et adaptées à la santé ?
- 4) **Stabilité** - Les denrées alimentaires sont-elles toujours accessibles au fil du temps ?

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

La sécurité alimentaire est essentielle pour réduire la pauvreté, améliorer la santé et promouvoir la croissance économique. L'insécurité alimentaire peut entraîner la malnutrition, des retards de croissance et des troubles cognitifs. Elle affecte de manière disproportionnée les groupes à faible revenu en limitant leur accès à des aliments sains et nutritifs, ce qui se traduit par la faim et la malnutrition. Des recherches ont montré une corrélation entre la hausse des prix des denrées alimentaires et les troubles sociaux, en particulier dans les pays à faible revenu, comme l'a démontré le Printemps arabe en 2011. Cependant, l'insécurité alimentaire n'est pas à elle seule la cause des troubles ; elle interagit souvent avec des facteurs tels que l'instabilité politique, la faiblesse des filets de sécurité et les pressions démographiques. Alors que la population mondiale devrait atteindre près de 10 milliards d'habitants d'ici 2050, avec une évolution vers des régimes alimentaires plus riches en produits d'origine animale, le défi de nourrir cette population croissante de manière durable nécessitera des changements majeurs dans les chaînes d'approvisionnement alimentaire et un effort concerté pour réduire le gaspillage alimentaire.

La durabilité consiste à répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins (rapport Brundtland, 1987).

Les principaux piliers de la durabilité sont les suivants.

- 1) **Pilier environnemental** : protection des écosystèmes, réduction de la pollution et atténuation du changement climatique.
- 2) **Pilier social** : assurer une répartition équitable des ressources, promouvoir la justice sociale et améliorer la qualité de vie.
- 3) **Pilier économique** : atteindre une croissance économique à long terme tout en garantissant une utilisation responsable des ressources.

Réduire le gaspillage alimentaire : une voie durable vers la sécurité alimentaire mondiale

La FAO (2011) définit les pertes alimentaires comme la réduction des approvisionnements alimentaires tout au long de la chaîne de production avant d'atteindre le marché, tandis que le gaspillage alimentaire fait référence à la mise au rebut d'aliments sains et comestibles. **Au niveau mondial**, environ un tiers de la nourriture produite est perdue ou gaspillée, ce qui représente 28 % de la surface agricole mondiale et 8 % des émissions mondiales de gaz à effet de serre. La réduction du gaspillage alimentaire représente une opportunité commerciale importante, évaluée à plus de 400 milliards de dollars, selon Unilever (2019).

Les pertes et le gaspillage de nourriture signifient également la perte des ressources - main-d'œuvre, eau, énergie et terre - qui ont servi à la production alimentaire, ce qui constitue une menace majeure pour la durabilité. S'attaquer à ce problème pourrait améliorer la sécurité alimentaire, car l'élimination du gaspillage alimentaire permettrait de nourrir un milliard de

personnes supplémentaires. En outre, cela permettrait une utilisation plus efficace des terres, une meilleure gestion de l'eau et une réduction de l'impact sur l'environnement.

La réduction du gaspillage alimentaire est devenue une priorité politique. Par exemple, le Parlement européen a adopté une résolution visant à réduire les déchets alimentaires de 30 % d'ici 2025 et de 50 % d'ici 2030, grâce à des mesures telles que la simplification des processus de dons alimentaires et la clarification de l'étiquetage des aliments.

La durabilité et la sécurité alimentaire sont étroitement liées. L'agriculture durable joue un rôle crucial pour assurer la sécurité alimentaire à long terme en protégeant les ressources naturelles, en préservant la biodiversité et en maintenant la viabilité de la production alimentaire future. L'agroécologie, qui met l'accent sur la réduction des intrants tels que les engrais synthétiques et sur la promotion de systèmes agricoles diversifiés et résistants, est un excellent exemple de production alimentaire durable. La sécurité alimentaire et la durabilité exigent toutes deux des efforts pour minimiser le gaspillage des ressources, réduire l'empreinte carbone et préserver les réserves d'eau.

Il est nécessaire de changer de perspective sur la sécurité alimentaire, en se concentrant moins sur la production alimentaire et plus sur la réalisation de la faim zéro et d'une nutrition adéquate. Ce recadrage pourrait aider les décideurs politiques à explorer de nouvelles approches de la sécurité alimentaire, en la traitant comme une question d'assurance - quel investissement, ou "prime", est nécessaire pour prévenir les famines futures, assurer une bonne nutrition et éviter les maladies d'origine alimentaire. En établissant un parallèle avec le concept de « néga-watt » du secteur de l'énergie (Lovins, 1990), qui promeut l'idée que l'économie d'énergie a autant de valeur que l'augmentation de la production, nous pourrions introduire la notion de « néga-alimentation ». Cette notion mettrait en évidence l'importance de la réduction des pertes et gaspillages alimentaires comme moyen de parvenir à la durabilité. Investir dans la réduction à la source - réduire les déchets alimentaires de la ferme à la table - aurait autant d'impact que d'augmenter la capacité de production alimentaire. Ces efforts seront essentiels pour nourrir de manière durable les 10 milliards de personnes prévues d'ici 2050.

ÉTAPE 1.2 - Questions et réponses interactives

Poser des questions aux participants pour évaluer leur compréhension des concepts présentés, afin de favoriser un environnement d'apprentissage interactif.

BLOC 2 - RÔLE DES ENTREPRENEURS DANS LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

ÉTAPE 2.1 - Présentation

Les entrepreneurs adoptent de plus en plus des modèles commerciaux inclusifs qui intègrent les petits exploitants agricoles et les micro-entrepreneurs dans la chaîne de valeur. Cette approche permet non seulement d'améliorer les moyens de subsistance de ces producteurs, mais aussi de garantir la disponibilité de produits alimentaires nutritifs sur les marchés à faibles revenus. Par exemple, les entreprises peuvent collaborer avec les petits exploitants agricoles pour produire des aliments enrichis, répondant ainsi à des besoins à la fois économiques et nutritionnels. En outre, les entrepreneurs facilitent l'accès aux marchés pour les petits exploitants en leur fournissant une

formation et des ressources. Boka Feeds, qui fait partie de l'initiative [Boka Eats](#), opère au Kenya où elle joue un rôle important dans l'amélioration de la sécurité alimentaire locale. L'organisation se concentre sur l'approvisionnement en matières premières auprès des petits exploitants agricoles locaux pour produire des aliments pour poulets et autres animaux. Cette approche permet non seulement de soutenir l'agriculture locale, mais aussi de répondre à l'importante demande d'aliments pour animaux dans la région, qui n'est actuellement pas satisfaite en raison des coûts élevés et des capacités de production nationales limitées.

De même, des plateformes comme [Iburu coffee](#) connectent les agriculteurs aux marchés mondiaux, promouvant des pratiques agricoles durables tout en garantissant un commerce équitable

Les entrepreneurs ont joué un rôle transformateur dans la résolution des problèmes de sécurité alimentaire en innovant tout au long de la chaîne d'approvisionnement alimentaire. Vous trouverez ci-dessous des exemples concrets d'entrepreneurs ayant un impact positif sur le secteur de la sécurité alimentaire.

1) Start-ups AgTech : FarmCrowdy (Nigeria)

[FarmCrowdy](#) est une start-up agri-tech pionnière qui met en relation les petits exploitants agricoles du Nigéria avec des investisseurs, leur permettant ainsi d'étendre leurs activités et d'accéder aux connaissances agricoles. Fondée en 2016, la plateforme permet aux sponsors d'investir dans diverses entreprises agricoles, en fournissant aux agriculteurs des capitaux et des ressources essentiels. Ce modèle améliore la productivité, augmente les revenus des petits exploitants agricoles et contribue à la disponibilité alimentaire au Nigéria en promouvant des pratiques agricoles efficaces et en augmentant les rendements des cultures. Site web : <https://farmcrowdyweb.netlify.app/about#/>

2) Agriculture verticale : AeroFarms (États-Unis)

AeroFarms crée des systèmes d'agriculture verticale qui permettent de cultiver en utilisant 95 % d'eau en moins et beaucoup moins d'espace, optimisant ainsi l'agriculture urbaine. Cette solution d'agriculture urbaine permet de fournir aux villes des produits frais cultivés localement, ce qui réduit la dépendance à l'égard des longues chaînes d'approvisionnement et atténue les déserts alimentaires.

3) Gestion des déchets alimentaires : Too Good To Go (Europe)

[Too Good To Go](#) est une application qui aide les restaurants et les épiceries à vendre leurs excédents alimentaires à des prix réduits, minimisant ainsi le gaspillage alimentaire. En réduisant le gaspillage alimentaire, ils luttent contre l'insécurité alimentaire et créent des options alimentaires abordables pour les consommateurs.

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

Sembara (2009) met en évidence plusieurs facteurs qui contribuent à ce que l'agriculture soit négligée dans les aspirations futures des gens. Il s'agit notamment d'une méconnaissance générale de l'agriculture, que beaucoup perçoivent uniquement comme une activité agricole ; de

stéréotypes négatifs qui découragent les parents d'encourager leurs enfants à poursuivre des carrières agricoles ; et de l'association de l'agriculture à la vie rurale et à la pauvreté.

Cependant, l'importance de l'esprit d'entreprise dans la sécurité alimentaire remet en question ces perceptions. Les entrepreneurs jouent un rôle essentiel dans les progrès technologiques de l'agriculture, tels que l'agriculture de précision et les systèmes d'agriculture verticale, qui optimisent l'utilisation des ressources et améliorent le rendement des cultures. Par exemple, des entreprises comme AeroFarms utilisent des techniques d'agriculture verticale qui réduisent considérablement la consommation d'eau tout en maximisant l'efficacité de l'espace, renforçant ainsi les chaînes d'approvisionnement alimentaires urbaines et atténuant les déserts alimentaires. En outre, des initiatives telles que FarmCrowdy au Nigeria mettent en relation les petits exploitants agricoles et les investisseurs, ce qui leur permet de développer leurs activités et d'accéder à des connaissances agricoles cruciales. Cela permet non seulement de stimuler la productivité, mais aussi d'améliorer les revenus des agriculteurs, ce qui a une incidence positive sur la disponibilité des denrées alimentaires et la stabilité économique dans les zones rurales.

En outre, la tendance croissante des partenariats entre les entrepreneurs, les gouvernements et les ONG favorise les modèles commerciaux inclusifs qui intègrent les petits producteurs dans les chaînes de valeur. Cette approche collaborative amplifie l'impact des efforts entrepreneuriaux sur la sécurité alimentaire, en garantissant que les marchés à faibles revenus ont accès à des produits nutritifs. En transformant l'agriculture en un secteur dynamique et innovant, l'entrepreneuriat peut redéfinir l'image des carrières agricoles et inciter les générations futures à s'engager dans cette industrie essentielle.

Compétences entrepreneuriales clés en matière de sécurité alimentaire

Pour relever efficacement les défis de la sécurité alimentaire, les entrepreneurs doivent posséder une série de compétences essentielles. L'une des plus importantes, l'innovation, est la capacité à développer de nouvelles idées et solutions, ce qui est essentiel pour créer des pratiques agricoles durables. Les entrepreneurs doivent être capables de faire preuve de créativité pour concevoir des technologies ou des méthodes qui répondent aux problèmes spécifiques de la sécurité alimentaire locale. Les entrepreneurs introduisent des technologies de rupture qui peuvent rendre les systèmes alimentaires plus résistants aux chocs mondiaux, tels que les pandémies, le changement climatique et l'instabilité économique. Les entreprises agro-technologiques, par exemple, peuvent renforcer la résilience de la chaîne d'approvisionnement alimentaire en numérisant les opérations agricoles et en reliant directement les agriculteurs aux consommateurs.

La nature dynamique de l'industrie alimentaire exige des entrepreneurs qu'ils fassent preuve de souplesse dans leurs approches. La capacité d'adaptation est considérée comme un atout majeur, car elle permet de répondre rapidement à l'évolution des demandes du marché, des conditions environnementales et des préférences des consommateurs, en particulier face aux effets du changement climatique.

Des compétences efficaces en matière de résolution de problèmes permettent aux entrepreneurs d'identifier les obstacles au sein de la chaîne d'approvisionnement alimentaire, tels que les inefficacités ou les problèmes d'accès, et de développer des stratégies ciblées pour surmonter ces défis. Cette compétence est particulièrement importante lorsqu'il s'agit d'aborder des questions

complexes telles que la distribution alimentaire dans les zones mal desservies ou l'intégration de pratiques durables dans les méthodes agricoles traditionnelles.

Principaux domaines entrepreneuriaux liés à la sécurité alimentaire

Les entrepreneurs locaux peuvent améliorer considérablement l'agriculture durable en mettant en œuvre des **modèles d'entreprise innovants** qui intègrent diverses stratégies. Une approche efficace consiste à intégrer les producteurs locaux dans les chaînes d'approvisionnement, ce qui permet non seulement de soutenir les économies locales, mais aussi de réduire les émissions dues au transport ; par exemple, les applications mobiles peuvent faciliter la communication et les transactions directes entre les agriculteurs et les acheteurs, garantissant ainsi une compensation équitable sans coûts technologiques.

En outre, des **solutions de financement innovantes** peuvent être mises en place grâce à des partenariats avec des institutions financières, offrant aux petits exploitants agricoles un accès abordable au capital et aux services de gestion des risques, améliorant ainsi la qualité et la commercialisation de leurs produits.

Les entrepreneurs devraient également se concentrer sur des **modèles d'entreprise diversifiés**, tels que la formation agronomique ou le développement de produits à valeur ajoutée, qui peuvent répartir les risques et renforcer la résistance aux fluctuations du marché.

La promotion des pratiques durables et de l'**éducation** est cruciale ; les entrepreneurs peuvent créer des programmes qui enseignent des techniques agricoles respectueuses de l'environnement, améliorant ainsi le rendement des cultures et encourageant l'intendance parmi les producteurs locaux. La mise en place d'**écosystèmes collaboratifs** par le biais de réseaux impliquant des ONG, des agences gouvernementales et des entreprises peut faciliter le partage des ressources et l'échange de connaissances, créant ainsi un environnement favorable aux pratiques durables.

En outre, l'utilisation de la technologie à des fins d'efficacité, comme les outils d'agriculture de précision, permet aux agriculteurs de surveiller efficacement la santé des cultures, ce qui conduit à une meilleure gestion des ressources et à une augmentation de la productivité. **L'agriculture de précision** est un exemple de la manière dont les solutions entrepreneuriales peuvent contribuer à lutter contre l'insécurité alimentaire. À l'approche de la troisième décennie du XXI^e siècle, l'agriculture de précision (AP) se présente comme une approche transformatrice de l'agriculture moderne. Elle se concentre sur l'optimisation des pratiques agricoles en reconnaissant que les différentes zones d'une exploitation ont des besoins uniques. En tirant parti des technologies de pointe et de l'analyse des données, l'agriculture de précision permet aux agriculteurs d'adapter leurs intrants - tels que l'eau, les engrais et les pesticides - aux exigences spécifiques de chaque culture et de chaque section de champ.

L'agriculture de précision fait appel à diverses technologies, notamment le GPS et la télédétection, qui fournissent des données spatiales détaillées sur l'état des sols, la santé des cultures et les niveaux d'humidité, ce qui permet de prendre des décisions éclairées en matière de plantation et d'irrigation. En outre, les drones et la robotique peuvent effectuer des tâches telles que la plantation et la surveillance des cultures avec une grande précision. L'analyse des données (big data) permet d'optimiser l'utilisation des ressources et d'améliorer les prévisions de rendement.

L'agriculture de précision s'applique à diverses activités agricoles telles que la gestion des sols, la gestion de l'irrigation et la surveillance des cultures. Cependant, cette numérisation de l'agriculture, en renforçant le rôle des entreprises de machinerie agricole ainsi que celui des multinationales fabricantes d'outils d'information et de communication, au détriment de la position des petits producteurs familiaux, n'est pas sans poser de graves questions éthiques, de souveraineté et de démocratie alimentaires.

ACTIVITÉ 1 – Solutions collaboratives pour la sécurité alimentaire (60 minutes)

ÉTAPE 1.1 – Attribution des rôles

Répartissez les participants en groupes de 5 à 6 personnes, en leur attribuant des rôles tels que ceux de petits exploitants agricoles, d'entrepreneurs locaux, de fonctionnaires, de représentants d'ONG et de consommateurs.

ÉTAPE 1.2 – Présentation du scénario

Fournissez à chaque groupe une carte de scénario décrivant un défi spécifique en matière de sécurité alimentaire, tel que la sécheresse ou l'augmentation des prix des denrées alimentaires.

ÉTAPE 1.3 – Discussion en groupe 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, en envisageant des solutions entrepreneuriales.

ÉTAPE 1.4 – Présentation du groupe

Chaque groupe présente sa stratégie, suivie de questions et d'un retour d'information. Concluez par une discussion sur l'interconnexion de la sécurité alimentaire et de l'esprit d'entreprise, en encourageant les réflexions sur les applications concrètes de leurs stratégies.

8. Processus méthodologiques

- **Présentations**
- **Questions et réponses interactives**
- **La méthodologie de l'activité** est conçue pour amener les participants à comprendre activement les complexités de la sécurité alimentaire par le biais de jeux de rôle et de la résolution de problèmes en collaboration. Au départ, les participants sont divisés en petits groupes de 5 à 6 membres, ce qui permet de diversifier les rôles : petits exploitants agricoles, entrepreneurs locaux, fonctionnaires, représentants d'ONG et consommateurs. Chaque participant reçoit une carte de rôle qui décrit ses responsabilités et son contexte dans le cadre de la sécurité alimentaire. Cette configuration encourage la diversité des points de vue et favorise l'apprentissage collaboratif. Ensuite, chaque groupe reçoit une carte de scénario

décrivant un défi spécifique en matière de sécurité alimentaire, tel que la sécheresse ou l'augmentation des prix des denrées alimentaires. Cette étape permet aux participants d'appréhender les problèmes particuliers qu'ils auront à traiter au cours de la simulation. Ensuite, les groupes discutent pour trouver des stratégies qui tirent parti des rôles qui leur ont été attribués pour relever les défis présentés. Ils sont encouragés à réfléchir de manière créative à des solutions entrepreneuriales qui pourraient être intégrées dans leurs stratégies, ce qui favorise la pensée critique et le travail d'équipe. Enfin, chaque groupe présente sa proposition de stratégie à l'ensemble de l'assemblée, ce qui permet une présentation de 3 à 4 minutes suivie d'une séance de questions-réponses. Cela favorise non seulement le retour d'information entre pairs, mais renforce également l'interconnexion de la sécurité alimentaire et de l'esprit d'entreprise. L'activité se termine par une discussion qui encourage les participants à réfléchir aux applications concrètes de leurs stratégies, consolidant ainsi leur expérience d'apprentissage grâce à des idées pratiques et à un engagement collaboratif.

9. Nombre et profils des formateurs

L'activité de formation « Introduction à l'entrepreneuriat dans le domaine de la sécurité alimentaire » sera dirigée par un formateur principal ayant des connaissances dans les domaines de la sécurité alimentaire, de l'entrepreneuriat et des pratiques durables. Une formation académique pertinente, telle qu'un diplôme en économie agricole, en sciences de l'environnement ou en administration des affaires, est préférable. Ce formateur sera responsable de l'orientation générale de la formation, de l'ancrage des sessions interactives et de l'orientation des participants à travers un contenu fondamental sur la sécurité alimentaire et le rôle des entrepreneurs dans ce domaine. En option, l'équipe peut également intégrer un expert en la matière ayant une expérience des pratiques agricoles durables ou une personne ayant une expérience pratique du lancement ou de la gestion d'entreprises dans le domaine de la sécurité alimentaire.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10-15 participants et 0-2 experts en la matière ou 1 animateur/formateur pour 15-30 participants et 1-2 experts en la matière.

11. Evaluation

Motiver les participants à évaluer et à partager leurs idées sur les efforts de leurs collègues dans le cadre de tâches ou de projets d'équipe.

Indicateurs : capacité à analyser de manière critique et à donner des suggestions utiles sur les projets, les schémas financiers et les approches de distribution des ressources de ses pairs.

Questionnaires

Distribuer des formulaires de retour d'information aux participants après la formation afin de recueillir leurs opinions, leurs réponses et les progrès qu'ils déclarent avoir réalisés.

Indicateurs : améliorations des compétences reconnues par les participants et satisfaction des participants à l'égard du cours de formation et de son applicabilité.

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Entrepreneuriat.

2. Description

L'activité proposée fournira aux participants impliqués les compétences et les outils nécessaires pour développer une stratégie d'entreprise durable ou pour convertir des stratégies existantes en stratégies durables, en abordant toutes les étapes nécessaires à prendre en compte dans ce processus.

Produire des biens et des services respectueux de l'environnement tout en faisant progresser la durabilité, tels sont les principaux objectifs de l'entrepreneuriat vert. Cependant, il n'est pas toujours facile d'élaborer une stratégie qui réponde correctement à ces questions, tant pour les nouvelles entreprises que pour celles qui décident de se tourner vers une approche plus durable. Les participants auront l'occasion d'échanger des points de vue critiques sur l'idée qu'ils se font de la durabilité au sein d'une entreprise, de comprendre quelles lacunes persistent et quels changements doivent être entrepris. Par la suite, ils seront impliqués, divisés en groupes, dans des activités pratiques consistant à élaborer un plan d'entreprise durable, guidés par les formateurs, qui les aideront à mettre en pratique les concepts de durabilité pour une entreprise et à analyser de manière critique les risques et les potentiels d'une initiative spécifique.

Le nombre de participants suggéré pour cette activité est de 9 au minimum et de 20 au maximum, répartis en groupes de 3 à 5. Toutefois, les activités peuvent être adaptées lorsque les participants n'atteignent pas le nombre minimum.

3. Durée

L'unité prendra 3 heures, réparties comme suit.

Bloc 1 : systèmes alimentaires et entreprises durables	30 minutes
Bloc 2 : explorer la gestion de la chaîne d'approvisionnement durable	30 minutes
Bloc 3 : composantes essentielles d'un plan d'entreprise pour une sécurité alimentaire durable	30 minutes
Activité 1 - Création d'un plan d'affaires pour la sécurité alimentaire	1 heure 30 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires:

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet la collaboration et les discussions entre les participants, avec des chaises disposées en cercles et créant ainsi de petits groupes.
- Technologie : un projecteur ou un grand écran pour afficher des présentations et des vidéos.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Ressources spécifiques à l'unité : modèle divisé en sections pertinentes pour élaborer le [leur] plan d'entreprise
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants.

5. Objectifs

Guider les participants dans le processus de création d'un « business plan » (plan d'affaires) complet pour une entreprise de sécurité alimentaire, en intégrant des éléments de durabilité et d'impact social. Les contenus suivants seront abordés.

Composantes d'un plan d'entreprise et gestion de la chaîne d'approvisionnement durable

- Définir quelques éléments de base tels que l'organisation et la gestion, la stratégie de vente
- Responsabilité environnementale (achats écologiques, réduction de l'empreinte carbone, réduction des déchets)
- Responsabilité sociale (pratiques de travail équitables, droits de l'homme, diversité et inclusion)
- Approvisionnement éthique et certification (Certifications, Approvisionnement durable)

Mesure de l'impact social et établissement de rapports

- Définition de l'impact social
- Collecte des données
- Méthodes d'évaluation d'impact (méthodes qualitatives, méthodes quantitatives,

6. Cadre de compétences

Compétences générales

- Capacité à intégrer la diversité sociale et culturelle du groupe dans le contenu de la formation et les processus d'apprentissage
- Capacité d'apprentissage
- Capacité de réflexion critique
- Promotion des principes d'égalité et de féminisme dans la transversalité des actions

Compétences spécifiques

- Connaissance de la sécurité des travailleurs et des lois, procédures et critères relatifs à la sécurité des travailleurs
- Connaissance de base de l'impact de la chaîne agroalimentaire sur le changement climatique
- Économie circulaire : utilisation des ressources énergétiques, impact des emballages, innovation technologique

7. Session de l'unité détaillée

BLOC 1 - SYSTÈMES ALIMENTAIRES ET ENTREPRISES DURABLES

Qu'est-ce qu'un système alimentaire durable ?

Le concept de système alimentaire durable est orienté vers des objectifs normatifs, mais il manque de précision méthodologique : il existe peu d'indications sur les mesures multipartites et multiniveaux nécessaires pour faire progresser la durabilité au sein des systèmes alimentaires. Hubeau et al. (2017) affirment que "la durabilité est un concept contesté et évolutif avec une incertitude sur les valeurs, les intérêts et les approches méthodologiques" et la définissent comme "une initiative très innovante visant à améliorer l'état de durabilité de l'ensemble de la chaîne grâce à de nouveaux arrangements de collaborations."

Le concept de modèle d'entreprise est essentiel pour comprendre le fonctionnement des entreprises, en particulier dans le contexte des systèmes alimentaires durables. Un modèle d'entreprise décrit le cadre dans lequel une organisation crée, fournit et capture de la valeur. Il englobe toutes les activités d'une entreprise, de la création à la capture de la valeur. Le **modèle Canvas** d'Osterwalder et Pigneur (2010), largement reconnu, identifie neuf éléments constitutifs qui comprennent les activités clés, les partenaires, les ressources, les segments de clientèle, les

relations, les canaux, les coûts et les flux de revenus. Ce modèle peut être appliqué de deux manières distinctes : en tant qu'outil analytique statique ou en tant qu'approche transformationnelle visant à encourager l'innovation au sein des organisations (Demil et Lecocq, 2010).

Les modèles d'entreprise durables visent spécifiquement à générer une valeur économique tout en préservant ou en régénérant le capital naturel, social et économique au-delà des limites de l'organisation (Schaltegger et al., 2016). Pour améliorer le modèle Canvas traditionnel, Joyce et Paquin (2016) ont introduit un **modèle d'entreprise à trois couches** qui incorpore des couches environnementales et sociales en plus de la couche économique. Ce cadre permet une exploration complète des résultats en matière de durabilité du point de vue du triple bilan, en termes de dimensions économique, environnementale et sociale. L'objectif est de s'assurer que les avantages créés par l'entreprise l'emportent sur les impacts négatifs. L'évaluation de ces couches fait intervenir plusieurs indicateurs ; par exemple, la **couche environnementale** peut être évaluée au moyen d'une analyse du cycle de vie qui examine l'ensemble du cycle de vie du produit, de l'extraction des ressources à l'élimination en fin de vie (Svoboda, 1995 ; Sonesson et al., 2010). **La couche sociale** se concentre sur les avantages offerts aux parties prenantes et à la société dans son ensemble, en mettant l'accent sur les produits sains, l'inclusion des agriculteurs, la transparence de la gouvernance, le bien-être des employés et l'engagement communautaire (Joyce et Paquin, 2016).

L'état actuel des systèmes alimentaires, qui n'est pas durable, nécessite une réévaluation des modèles économiques existants. Les vulnérabilités révélées par des crises telles que « COVID-19 » et « changement climatique » soulignent le besoin de **résilience** des systèmes alimentaires. Il faut donc se concentrer sur des modèles d'entreprise qui tiennent compte de l'écosystème plus large dans lequel ils opèrent, ainsi que sur une gamme diversifiée de modèles d'entreprise, pour améliorer la résilience globale aux impacts. Traditionnellement, les modèles d'entreprise ont évolué au sein de chaînes de valeur linéaires caractérisées par des écosystèmes relativement étroits avec des fournisseurs et des clients standardisés. La perturbation d'une seule ressource, comme le blé, peut interrompre le fonctionnement de l'ensemble de la chaîne de valeur. C'est pourquoi on plaide de plus en plus en faveur d'approches **plus larges** du système alimentaire qui intègrent diverses stratégies pour améliorer la résilience (Halberg et Westhoek, 2019).

Vous trouverez ci-dessous les indicateurs de durabilité basés sur la recherche contemporaine (Donner & de Vries, 2023).

Dimension	Indicateurs
-----------	-------------

Économique	<ul style="list-style-type: none"> ● Valorisation économique des sous-produits ● Valoriser les déchets ● Optimisation des profits et des coûts sur la base de principes écologiques ● Coopération gagnant-gagnant entre les parties prenantes
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> ● Pratiques agroécologiques ● Produits biologiques ● Quantités d'intrants utilisés dans l'agriculture ● Quantités de déchets, de déversements ou d'émissions ● Utilisation des énergies renouvelables ● Quantité et qualité des produits recyclés ● Consommation durable (produits écologiques) ● Des pratiques telles que la réduction, la réutilisation et le recyclage ● Réduction des déplacements de denrées alimentaires ● Protection et valorisation des paysages
Social	<ul style="list-style-type: none"> ● Répartition égale de la valeur ● Une alimentation saine pour tous ● Inclusion des petits exploitants ● Coopération locale et relations entre producteurs et consommateurs ● Ventes directes locales ● Responsabilité sociale ● Répondre aux besoins de la société et aux pratiques démocratiques ● Protection du savoir-faire local et du patrimoine culturel

Nutrition et santé	<ul style="list-style-type: none"> ● Sécurité alimentaire ● Des produits alimentaires sains et de qualité ● Dimension économique liée aux questions de santé (non prise en compte)
--------------------	---

Vue d'ensemble des types de modèles d'entreprise durables dans les systèmes alimentaires

Le tableau ci-dessous présente différents types de modèles d'entreprise durables qui sont de plus en plus pertinents dans le contexte des systèmes alimentaires modernes. Le paysage alimentaire mondial étant confronté à des défis importants - allant du changement climatique et de l'épuisement des ressources aux inégalités sociales - il existe un besoin urgent d'approches innovantes qui non seulement renforcent la durabilité, mais favorisent également la résilience au sein des réseaux alimentaires locaux et mondiaux.

Type de BM (Business Model/ Modèle d'entreprise)	Caractéristiques principales	Exemples
Modèle d'entreprise circulaire	Se concentre sur la réduction et la valorisation des déchets alimentaires ou des sous-produits agricoles. S'appuie sur les principes de l'économie circulaire et de la bioéconomie, ce qui nécessite un fort engagement politique des parties prenantes.	Laboratoire d'alimentation durable : Développe des pratiques d'économie circulaire dans les chaînes d'approvisionnement alimentaire Sustainable Food Lab
Réseaux alimentaires alternatifs, locaux et sociaux	Met en relation directe les petits producteurs et les consommateurs, en promouvant les ressources locales et en renforçant les connaissances locales, tout en visant l'inclusion des agriculteurs.	Marchés de producteurs : marchés locaux qui mettent les agriculteurs en contact direct avec les consommateurs Voies d'accès à l'alimentation

Un modèle d'entreprise perturbateur	Introduit des approches fondamentalement nouvelles qui renforcent la durabilité, y compris la production alimentaire soutenue par la communauté (CSA).	Agriculture soutenue par les citoyens (ASC / CSA) : les consommateurs achètent des parts de la récolte d'une ferme.
Logistique alternative ou distribution alimentaire en ligne	L'accent est mis sur les nouveaux concepts logistiques pour le commerce de détail alimentaire, y compris les services de livraison en ligne pour faciliter l'accès aux denrées alimentaires locales.	Marchés alimentaires en ligne : plateformes apparues au cours de la crise COVID-19 pour faciliter l'accès aux denrées alimentaires locales.
Consortiums alimentaires régionaux, laboratoires alimentaires ou pôles alimentaires	Implique une coopération entre les acteurs privés et publics pour créer des synergies en faveur de la durabilité par le biais de regroupements et de réseaux régionaux.	Centres alimentaires : collaborations régionales qui regroupent les produits locaux en vue de leur distribution.
Modèle économique de suffisance	Encourage la consommation durable en promouvant des habitudes saines parmi les consommateurs.	Services de repas à base de plantes : entreprises qui prônent les régimes à base de plantes en tant qu'options durables.
Modèle d'entreprise inclusive	Les communautés à faibles revenus en bénéficient en les intégrant dans la chaîne de valeur en tant que clients ou producteurs, en mettant l'accent sur l'action territoriale collective.	Kheir Ardena (projet de soja local) : vise à inclure les petits exploitants laitiers dans la chaîne d'approvisionnement.
Modèle d'entreprise familiale	Influencée par des facteurs non économiques tels que les valeurs et les émotions ; met l'accent sur la durabilité en établissant des liens étroits avec les parties	Exploitations familiales : les exploitations traditionnelles qui adaptent leurs pratiques en fonction des valeurs

	prenantes, en particulier les fournisseurs et la communauté.	familiales et de la durabilité.
Modèle économique de l'entreprise spécialisée	Jouer un rôle de chef de file dans la chaîne de valeur, en influençant les autres acteurs vers la durabilité par le biais de partenariats public-privé-recherche dotés de stratégies claires.	Principales marques biologiques : les entreprises qui fixent des normes en matière de pratiques biologiques dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Aspects clés des modèles d'entreprise dans les systèmes alimentaires

- **Contexte institutionnel** : l'environnement réglementaire influence considérablement le respect des normes telles que les appellations d'origine protégée (AOP) et les labels biologiques. Le soutien institutionnel par le biais de politiques, de subventions et de financement de la recherche est essentiel pour favoriser les modèles commerciaux durables circulaires et perturbateurs. Par exemple, la législation peut faciliter la production d'énergie verte, tandis que les politiques de fret urbain peuvent façonner le commerce de détail alimentaire et la logistique dans les zones urbaines.
- **Acteurs et parties prenantes** : la production et la consommation sont les piliers fondamentaux des systèmes alimentaires durables. Il est nécessaire d'impliquer tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement pour promouvoir la durabilité à un niveau systémique. Les agriculteurs doivent adopter un état d'esprit axé sur la recherche afin d'améliorer la résilience, tandis que les entreprises alimentaires doivent agir de manière responsable à l'égard de leur environnement. En outre, l'engagement accru des consommateurs est crucial pour la transition vers un système alimentaire durable et circulaire.
- **Partenariats et collaborations** : divers partenariats entre les entreprises alimentaires, les gouvernements et les institutions académiques sont essentiels pour promouvoir les objectifs de développement durable (ODD). Les collaborations avec les entités de recherche peuvent faire progresser les biotechnologies, tandis que les relations étroites entre les fournisseurs et les entreprises peuvent améliorer les pratiques de l'économie circulaire et la gestion des déchets.
- **Principes de l'économie circulaire** : l'économie circulaire offre une alternative au système agroalimentaire linéaire traditionnel en favorisant la circulation des matières et en créant des réseaux symbiotiques. La gestion efficace des déchets alimentaires et agricoles est essentielle, car elle permet d'intégrer les pratiques agricoles aux initiatives de bioéconomie.

- **Systèmes alimentaires alternatifs localisés** : ces systèmes se caractérisent par une réduction des intermédiaires et des distances entre les producteurs et les consommateurs. Ils ont le potentiel de revitaliser la production locale, d'inclure les petits exploitants et de favoriser des communautés plus saines. La proximité facilite la coopération, ce qui fait des systèmes alimentaires locaux de puissants agents de coordination des chaînes d'approvisionnement ouvertes. Les marchés de producteurs traditionnels sont des exemples de la manière dont les systèmes locaux peuvent contribuer à la durabilité. Si les modèles alimentaires locaux privilégient souvent les aspects sociaux et la qualité des aliments par rapport aux opérations à grande échelle, les grandes entreprises peuvent également obtenir des avantages environnementaux significatifs grâce à leur taille. En outre, la mondialisation peut favoriser les systèmes alimentaires durables en encourageant l'action écologique collective par le biais du partage des connaissances.

Cadres de durabilité : Triple bilan (TBL) et responsabilité sociale des entreprises (RSE)

La triple ligne de résultats (TBL) est un cadre comptable complet qui encourage les entreprises à aller au-delà des mesures financières traditionnelles pour inclure des considérations sociales et environnementales. Inventée par John Elkington en 1994, la TBL postule que les entreprises devraient mesurer leur succès à travers trois dimensions interconnectées : Les personnes, la planète et le profit. Les trois P de la TBL sont les suivants.

- Personnes : cette dimension évalue l'impact social d'une entreprise. Elle souligne l'importance de traiter toutes les parties prenantes - employés, clients, fournisseurs et communauté locale - de manière équitable et éthique. Il s'agit notamment de garantir des conditions de travail sûres et des salaires équitables, de promouvoir la diversité, l'équité et l'intégration au sein de la main-d'œuvre, de soutenir les initiatives communautaires, de s'engager dans des activités caritatives et de veiller à ce que les produits et les services soient sûrs et accessibles à tous les consommateurs. Par exemple, Patagonia est connue pour son engagement en faveur de pratiques de travail équitables et de la transparence dans sa chaîne d'approvisionnement, tandis que des entreprises comme Salesforce ont mis en œuvre des initiatives visant à combler les écarts salariaux et à améliorer la diversité dans le recrutement.
- Planète : cet aspect se concentre sur les responsabilités environnementales d'une entreprise. Les entreprises sont encouragées à minimiser leur empreinte écologique en réduisant les déchets et les émissions grâce à des pratiques durables, en mettant en œuvre des technologies à haut rendement énergétique et des ressources renouvelables, en s'engageant dans une gestion responsable de l'approvisionnement et de la chaîne d'approvisionnement, en s'engageant à préserver la biodiversité et en déployant des efforts de conservation.
- Profit : si la performance financière reste cruciale, TBL redéfinit le profit pour y inclure l'impact économique plus large d'une entreprise. Il s'agit notamment d'évaluer les avantages économiques à long terme pour la société plutôt que les rendements à court terme pour les actionnaires, de reconnaître que les pratiques durables peuvent conduire à une efficacité opérationnelle et à des économies de coûts au fil du temps, et de comprendre qu'une

réputation positive en matière de responsabilité sociale peut renforcer la fidélité des clients et attirer les investissements.

Le cadre TBL remplit plusieurs fonctions essentielles dans les pratiques commerciales modernes. En effet, en intégrant des facteurs sociaux et environnementaux dans l'évaluation des performances, les entreprises peuvent acquérir une compréhension plus complète de leur impact sur la société. Les entreprises qui mettent en œuvre efficacement les principes de la TBL se trouvent souvent avantagées pour attirer des clients qui privilégient la consommation éthique, ainsi que des investisseurs intéressés par les pratiques durables.

Le rapport intégré est une pratique en évolution qui combine des informations financières et non financières dans un rapport unique. Cette approche permet aux organisations de communiquer leur stratégie, leur gouvernance, leurs performances et leurs perspectives d'une manière qui reflète leur engagement en faveur du développement durable. Elle s'aligne sur la TBL en fournissant une vision holistique de la manière dont une entreprise crée de la valeur au fil du temps. Des entreprises telles que Novo Nordisk ont adopté le rapport intégré pour présenter leurs efforts en matière de développement durable parallèlement à leurs performances financières.

La RSE complète le cadre TBL en se concentrant sur la manière dont les entreprises gèrent leurs processus commerciaux afin de produire un impact positif global sur la société. La RSE englobe diverses initiatives visant à améliorer le bien-être de la communauté tout en garantissant une conduite éthique dans le cadre des activités de l'entreprise. Les éléments clés de la RSE sont les suivants.

- Pratiques de travail éthiques. Il est fondamental de garantir un traitement équitable des travailleurs, tant au sein de l'entreprise que tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Il s'agit notamment d'interdire le travail des enfants, de garantir des salaires équitables et d'assurer des conditions de travail sûres.
- Gestion de l'environnement. Les entreprises sont de plus en plus tenues responsables de leur impact sur l'environnement. Les initiatives de RSE comprennent souvent des stratégies de réduction des déchets, des évaluations de l'empreinte carbone et des politiques d'approvisionnement durable.
- L'engagement communautaire : les entreprises sont encouragées à participer activement à la vie de leur communauté par le biais de programmes de bénévolat, de dons et de partenariats avec des organisations locales.
- Transparence et responsabilité. Pour être efficace, la RSE exige des entreprises qu'elles soient transparentes sur leurs pratiques et leurs impacts. Des rapports réguliers sur les initiatives en matière de développement durable contribuent à instaurer un climat de confiance avec les parties prenantes.

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

(Sustainable Supply Chain Management)

L'intégration de travaux de groupe dans le module de formation sur la gestion durable de la chaîne d'approvisionnement permet non seulement d'améliorer l'apprentissage, mais aussi de favoriser la collaboration entre les participants. En s'engageant dans des activités pratiques axées sur des scénarios du monde réel, les participants peuvent mieux comprendre les complexités de la gestion de la chaîne d'approvisionnement durable tout en développant des stratégies réalisables qui s'alignent sur les objectifs de durabilité. Cette approche collaborative encourage le partage des connaissances et permet aux participants de prendre des mesures significatives pour intégrer la durabilité dans leurs chaînes d'approvisionnement.

Principes fondamentaux de la gestion durable de la chaîne d'approvisionnement (GCD)

- **Définition et importance** : comprendre ce qu'est la gestion de la chaîne d'approvisionnement et pourquoi elle est essentielle dans le paysage commercial actuel. Il s'agit notamment d'intégrer des considérations environnementales, sociales et économiques dans les processus de la chaîne d'approvisionnement.
- **Composantes du SSCM** : se familiariser avec les trois piliers du développement durable :
 - **Durabilité environnementale** : l'accent est mis sur la réduction de l'impact écologique grâce à des pratiques telles que l'approvisionnement écologique, la réduction des déchets et la gestion de l'empreinte carbone.
 - **Durabilité sociale** : mettre l'accent sur les pratiques de travail équitables, les droits de l'homme et l'engagement communautaire.
 - **Durabilité économique** : discuter de la manière dont les pratiques durables peuvent conduire à la rentabilité et à la résilience à long terme.

Transition vers des modèles d'entreprise durables

La gestion durable de la chaîne d'approvisionnement (GCDH) est une approche essentielle pour les entreprises qui cherchent à minimiser leur impact environnemental et social tout en maintenant leur viabilité économique. La transition vers des modèles d'entreprise durables implique divers facteurs favorables, tant du point de vue de la gestion des entreprises que de celui des politiques :

- **Approches collaboratives et engagement des parties prenantes** : les stratégies de collaboration entre les agriculteurs, les gestionnaires d'entreprises alimentaires et les parties prenantes sont essentielles pour encourager les pratiques durables.
- **Des visions claires du développement durable et des valeurs d'entreprise** : l'établissement d'une vision claire du développement durable, alignée sur les principes de la responsabilité sociale des entreprises (RSE), aide les organisations à passer à des modèles d'entreprise plus durables.

- **La responsabilité sociale au sein des chaînes d'approvisionnement** englobe une série de pratiques visant à garantir un traitement éthique des travailleurs et à promouvoir des normes de travail équitables dans l'ensemble du réseau de la chaîne d'approvisionnement. Les entreprises doivent reconnaître leur rôle dans le traitement des questions sociales telles que les droits du travail, les conditions de sécurité et l'engagement communautaire. Pour faire respecter des pratiques de travail équitables, les organisations doivent mettre en place des audits de conformité des fournisseurs qui évaluent le respect des normes de travail. Il s'agit notamment d'évaluer les conditions de travail, l'équité des salaires et le traitement des employés à tous les niveaux de la chaîne d'approvisionnement. L'élaboration d'un code de conduite pour les fournisseurs, qui décrit les attentes en matière de pratiques de travail, est essentielle pour définir des lignes directrices claires en matière de comportement éthique. En outre, les organisations devraient s'engager activement dans des initiatives visant à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de leur personnel et parmi leurs fournisseurs. En privilégiant les programmes de diversité des fournisseurs qui soutiennent les entreprises appartenant à des minorités ou les entreprises qui s'engagent à adopter des pratiques d'embauche inclusives, les entreprises peuvent contribuer à l'autonomisation économique des communautés tout en renforçant la résilience de leur propre chaîne d'approvisionnement. Les programmes de formation axés sur la responsabilité sociale peuvent renforcer ces engagements en sensibilisant les employés aux questions des droits de l'homme et aux pratiques d'approvisionnement éthiques. En favorisant une culture de la responsabilité sociale au sein de l'organisation, les entreprises peuvent établir des relations plus solides avec les parties prenantes et améliorer la réputation globale de leur marque.
- **Innovation et numérisation** : la numérisation, y compris l'utilisation d'outils en ligne et d'espaces alimentaires virtuels, soutient l'économie circulaire en améliorant l'efficacité et en réduisant les déchets dans les chaînes d'approvisionnement.
- **Pratiques d'économie circulaire** : l'accent mis sur les principes de l'économie circulaire, tels que la logistique inversée, peut réduire de manière significative les déchets et les pertes alimentaires. Par exemple, **la réduction des déchets** est un élément essentiel de la gestion durable de la chaîne d'approvisionnement, qui vise à minimiser la production de déchets tout au long du cycle de vie de la chaîne d'approvisionnement. La mise en œuvre de stratégies efficaces de réduction des déchets nécessite une évolution vers les principes de l'économie circulaire, où les produits sont conçus pour durer, être réutilisés et recyclés. Les organisations peuvent adopter diverses techniques de gestion des déchets pour atteindre cet objectif. Par exemple, la mise en œuvre de programmes de recyclage dans le cadre des processus de fabrication peut réduire de manière significative les déchets envoyés dans les décharges. Les entreprises peuvent également envisager de composter les matières organiques et de réutiliser les sous-produits des processus de production comme matières premières pour d'autres produits. Les principes de la production allégée peuvent renforcer les efforts de réduction des déchets en rationalisant les opérations et en éliminant les inefficacités. Cette approche implique l'analyse des processus de production afin d'identifier les domaines où des déchets se produisent - que ce soit sous la forme de matériaux excédentaires, de retards ou de consommation d'énergie - et de mettre en œuvre des solutions pour minimiser ces inefficacités. En outre, les organisations devraient envisager de s'engager avec les parties

prenantes tout au long de la chaîne d'approvisionnement pour promouvoir une culture de la réduction des déchets. Il peut s'agir de former les employés aux meilleures pratiques pour minimiser les déchets et de collaborer avec les fournisseurs pour développer des solutions d'emballage durables qui réduisent l'utilisation de matériaux. En fin de compte, des stratégies efficaces de réduction des déchets ne contribuent pas seulement à la durabilité environnementale, mais permettent également aux organisations de réaliser des économies en optimisant l'utilisation des ressources et en minimisant les coûts d'élimination.

- **Systèmes de gestion de l'environnement** : la mise en œuvre de systèmes de gestion environnementale au sein des entreprises alimentaires permet de réduire les coûts liés à la consommation des ressources et à l'élimination des déchets. Par exemple, **l'approvisionnement écologique** est un aspect fondamental de la gestion durable de la chaîne d'approvisionnement (GCDH) qui se concentre sur l'achat de matériaux et de services auprès de fournisseurs qui font preuve de pratiques respectueuses de l'environnement. Cette approche permet non seulement de réduire l'empreinte écologique de la chaîne d'approvisionnement, mais aussi d'améliorer le profil global de durabilité de l'organisation. Pour mettre en œuvre efficacement les achats écologiques, les organisations doivent établir des critères d'évaluation clairs pour les fournisseurs potentiels. Ces critères doivent inclure des certifications environnementales, telles que ISO 14001 ou LEED, qui indiquent l'adhésion à des normes de gestion environnementale reconnues. En outre, les organisations doivent évaluer les fournisseurs en fonction de leurs pratiques de gestion des déchets, de l'efficacité de leur utilisation des ressources et de leur engagement à réduire les émissions de gaz à effet de serre. Les meilleures pratiques en matière d'achats écologiques consistent à favoriser les relations à long terme avec les fournisseurs qui accordent la priorité au développement durable. Cet objectif peut être atteint grâce à des initiatives de collaboration qui encouragent les fournisseurs à adopter des pratiques plus écologiques, telles que l'utilisation de ressources renouvelables ou la mise en œuvre de technologies à haut rendement énergétique sur le site. Les organisations peuvent également tirer parti de la technologie pour rationaliser les processus d'approvisionnement, ce qui permet de mieux suivre les performances des fournisseurs en matière de développement durable et facilite la prise de décision en connaissance de cause. En donnant la priorité aux achats écologiques, les entreprises contribuent non seulement à la préservation de l'environnement, mais améliorent également la réputation de leur marque auprès des consommateurs qui accordent de plus en plus d'importance à la durabilité. Cet alignement stratégique peut conduire à des avantages concurrentiels sur le marché, car les clients sont plus enclins à soutenir les marques qui reflètent leurs valeurs en matière de responsabilité environnementale.
- **Étiquetage de qualité et sensibilisation des consommateurs** : l'étiquetage de l'origine et de la qualité des aliments peut promouvoir des pratiques de consommation responsables. En sensibilisant les consommateurs aux produits biosourcés ou locaux, les entreprises peuvent stimuler la demande d'options durables, soutenant ainsi la consommation éthique et la sécurité alimentaire. Par exemple, **l'approvisionnement éthique** fait référence à la pratique consistant à se procurer des biens et des matériaux auprès de fournisseurs qui adhèrent à des normes socialement responsables en matière de droits du travail, de gestion de l'environnement et d'impact sur la communauté. Cette pratique est essentielle pour instaurer

la confiance avec les consommateurs et améliorer la réputation des marques sur un marché de plus en plus concurrentiel. L'un des aspects clés de l'approvisionnement éthique est l'obtention de certifications de durabilité telles que Fair Trade ou Rainforest Alliance. Ces certifications sont des indicateurs crédibles de l'engagement d'une entreprise en faveur de pratiques éthiques et de méthodes d'approvisionnement durables. En s'associant à des fournisseurs certifiés, les organisations peuvent garantir à leurs clients que leurs produits répondent à des normes sociales et environnementales rigoureuses. Les avantages de l'approvisionnement éthique vont au-delà de la conformité ; ils renforcent également la fidélité des clients et les performances du marché. Les consommateurs sont plus enclins à soutenir les marques qui s'alignent sur leurs valeurs en matière de durabilité et de pratiques éthiques. En outre, les entreprises qui accordent la priorité à l'approvisionnement éthique voient souvent leurs relations avec les parties prenantes s'améliorer en raison de la transparence accrue des opérations de leur chaîne d'approvisionnement. Pour mettre en œuvre efficacement des politiques d'approvisionnement éthique, les organisations doivent élaborer des lignes directrices claires qui définissent les attentes des fournisseurs en matière de droits du travail, d'impact sur l'environnement et d'engagement communautaire. Des évaluations régulières de la conformité des fournisseurs à ces lignes directrices sont essentielles pour maintenir la responsabilité au sein de la chaîne d'approvisionnement.

- **L'élaboration des politiques** : les décideurs politiques peuvent faciliter la transition vers des modèles d'entreprise durables en promouvant l'éducation et la formation aux compétences entrepreneuriales parmi les agriculteurs et les entreprises alimentaires, et en se concentrant sur les stratégies de création de valeur qui intègrent des considérations environnementales. En outre, l'octroi d'incitations financières, telles que des allègements fiscaux ou des subventions, encourage les entreprises à adopter des pratiques durables, les agences de développement régional jouant un rôle crucial en offrant une assistance juridique et financière adaptée aux objectifs de durabilité. Des politiques publiques efficaces qui promeuvent les principes de l'économie circulaire sont essentielles au succès des chaînes d'approvisionnement durables et devraient inclure des mécanismes de soutien qui facilitent la collaboration entre les différentes parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement.

BLOC 3 - ÉLÉMENTS ESSENTIELS D'UN PLAN D'ENTREPRISE POUR LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE DURABLE

1) Analyse de la chaîne de valeur

L'analyse de la chaîne de valeur vise à rassembler et à évaluer toutes les informations nécessaires à la prise de décisions stratégiques qui renforcent la compétitivité d'une chaîne de valeur et son rôle dans la réalisation des objectifs de développement durable (ODD). Cette approche adopte une **perspective systémique**, examinant les comportements et les performances des participants à la chaîne de valeur dans un environnement complexe. La modernisation de la chaîne de valeur implique l'identification des causes systémiques des goulets d'étranglement et l'élaboration de solutions fondées sur la pensée systémique. L'objectif principal est de créer un plan de mise à niveau détaillé qui favorise le développement durable d'une chaîne de valeur donnée.

2) Analyse fonctionnelle

L'analyse fonctionnelle consiste à décrire et à comprendre la structure et la dynamique de la chaîne de valeur. Tout d'abord, il s'agit d'identifier **toutes les composantes** de la chaîne de valeur, y compris un large éventail d'acteurs, de fournisseurs d'intrants et de services, l'environnement social l'environnement naturel. Ensuite, elle examine le **comportement et les interactions des parties prenantes**, en se concentrant sur diverses mesures telles que les chiffres, les volumes et les valeurs. Enfin, l'analyse cherche à découvrir les **causes profondes de toute sous-performance observée** en mettant l'accent sur les aspects comportementaux des acteurs de la chaîne de valeur, en particulier sur les raisons pour lesquelles ils choisissent certains marchés, technologies ou structures de gouvernance plutôt que d'autres qui peuvent sembler plus avantageux ou efficaces. Il s'agit notamment de comprendre les raisons pour lesquelles ils n'utilisent pas d'intrants ou d'équipements agricoles améliorés, ne recyclent pas les déchets ou ne participent pas à des groupes de collaboration.

3) Évaluation de la durabilité

L'évaluation des impacts environnementaux, sociaux et économiques de chaque étape de la chaîne de valeur permet d'identifier les domaines d'amélioration et d'innovation.

4) Stratégie de mise à niveau

Élaborer des stratégies visant à renforcer la durabilité de la chaîne de valeur alimentaire. Il peut s'agir d'améliorer les techniques de production, de réduire les déchets ou d'améliorer la qualité des produits grâce à de meilleures méthodes de transformation. Engager les parties prenantes dans la co-création de solutions qui répondent aux défis de la durabilité tout en satisfaisant les demandes du marché.

5) Typologie du modèle d'entreprise

Explorer divers modèles d'entreprise qui favorisent la durabilité des systèmes alimentaires, tels que les modèles d'économie circulaire, l'agriculture soutenue par les citoyens (CSA/ASC) et les centres régionaux d'alimentation. Chaque modèle possède des caractéristiques uniques qui peuvent être exploitées en fonction des conditions locales et des besoins du marché. Comprendre comment ces modèles peuvent contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies, en particulier la faim zéro (ODD 2) et la consommation et la production responsables (ODD 12).

6) Gouvernance et engagement des parties prenantes

Des structures de gouvernance efficaces sont essentielles pour coordonner les actions des différentes parties prenantes, notamment les agriculteurs, les transformateurs, les détaillants et les consommateurs. La mise en place de plateformes multipartites peut faciliter la collaboration et le partage des ressources. Il convient d'impliquer les communautés locales dans les processus de

prise de décision afin de s'assurer que les initiatives sont culturellement appropriées et qu'elles répondent aux besoins locaux spécifiques.

7) Étude de marché et évaluation des besoins des clients

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 pour répondre aux besoins identifiés tout en promouvant la durabilité. Utiliser des mécanismes de retour d'information pour améliorer en permanence les offres sur la base des informations fournies par les clients.

8) Planification financière

Élaborer un plan financier solide qui décrit les flux de revenus, les structures de coûts et les sources de financement nécessaires à la mise en œuvre de pratiques durables. Envisager des mécanismes de financement innovants tels que l'investissement à impact social ou des subventions visant à renforcer les initiatives en matière de sécurité alimentaire.

9) 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 éclairer la prise de décision et améliorer l'efficacité opérationnelle.

Pour soutenir le suivi, envisagez d'utiliser l'**analyse SWOT**, un outil qui simplifie les informations complexes pour les transformer en idées stratégiques. Elle identifie quatre facteurs clés - forces, faiblesses, opportunités et menaces - qui peuvent soutenir ou entraver le développement de la chaîne de valeur (CV).

Composants clés de l'analyse SWOT :

- Points forts : attributs internes qui procurent un avantage.
- Faiblesses : défis internes à relever.
- Opportunités : facteurs externes pouvant être exploités pour la croissance.
- Menaces : défis externes susceptibles de poser des risques.

Pour chaque opportunité, réfléchissez à la manière d'exploiter les points forts et de remédier aux faiblesses afin d'en tirer parti. De même, pour chaque menace, identifiez les forces qui peuvent être utilisées et les faiblesses qui doivent être gérées pour atténuer les risques.

À partir de ces facteurs, plusieurs options stratégiques peuvent être développées. Pour commencer, la **déclaration de vision** doit

- Inspirer et motiver les parties prenantes
- Être largement partagée par les participants

- Promouvoir les objectifs de développement durable (ODD)
- Être réaliste et réalisable
- S'aligner sur les plans de développement nationaux
- Prendre en compte les compromis potentiels

Pour aboutir à des **objectifs** qui devraient être :

- Spécifiques : clairement définis
- Mesurables : quantifiables pour suivre les progrès
- Réalisables : réalistes et atteignables
- Pertinents : alignés sur des objectifs plus larges
- Basés sur le temps : fixés dans un délai spécifique

ACTIVITÉ 1 - PLAN D'ENTREPRISE (ou Business Plan) POUR LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

En tant que formateur, facilitant un exercice de dynamique de groupe axé sur l'élaboration d'un plan d'affaires (Business Plan) en matière de sécurité alimentaire, il est essentiel de se préparer minutieusement, de coordonner efficacement et de créer un environnement d'apprentissage attrayant. L'aperçu suivant présente les éléments clés de l'exercice, ce qui vous permettra de guider les participants dans une expérience enrichissante.

L'objectif principal est de permettre aux participants de développer un plan d'affaires (B. P.) complet visant à améliorer la sécurité alimentaire dans un contexte spécifique. Cet exercice leur permettra non seulement de mieux comprendre les défis de la sécurité alimentaire, mais aussi de favoriser le travail d'équipe et l'esprit critique.

Durée de l'exercice : l'ensemble de l'exercice est conçu pour durer environ 3 heures.

Taille du groupe : vous travaillerez avec 15 participants, répartis en trois petites équipes de cinq personnes. Cette structure encourage la collaboration tout en permettant des perspectives diverses.

Matériel nécessaire :

- Tableaux à feuilles mobiles et marqueurs pour le brainstorming et les présentations
- Un projecteur et un écran (si disponible) pour les présentations
- Accès à des documents de recherche, y compris des articles et des rapports sur la sécurité alimentaire
- Des études de cas détaillant des scénarios spécifiques

- Modèle d'analyse SWOT pour faciliter la planification stratégique (voir l'annexe fournie)
- Canevas de Business Plan pour une planification structurée de l'activité (voir l'annexe fournie)

ÉTAPE 1.1 - Introduction

Commencez la session en introduisant le concept de sécurité alimentaire et sa signification à l'aide d'une brève présentation couvrant les systèmes alimentaires durables, l'analyse de la chaîne de valeur et les défis liés à la sécurité alimentaire. Engagez une discussion avec les participants pour évaluer leur compréhension des défis liés à la sécurité alimentaire.

ÉTAPE 1.2 - Présentation de l'étude de cas

Les participants s'engageront dans le travail de groupe axé sur les scénarios élaborés au cours de l'activité 1, intitulée "Solutions de collaboration pour la sécurité alimentaire". Comme ces cas ont déjà été explorés, cette activité sera l'occasion de s'appuyer sur les solutions de collaboration identifiées et de passer à la phase suivante : l'élaboration d'un plan d'affaires complet.

Vous pouvez également choisir d'analyser une étude de cas européenne pertinente qui met en évidence des défis spécifiques en matière de sécurité alimentaire. Cette approche enrichira la discussion et fournira des indications pratiques sur les stratégies efficaces pour aborder ces questions.

ÉTAPE 1.3 - Formation de l'équipe et élaboration du plan d'affaires

Répartissez les participants en trois équipes, en attribuant à chacune d'entre elles l'un des cas sélectionnés. Animez une première discussion au cours de laquelle les équipes peuvent identifier les questions clés et les solutions potentielles liées au cas qui leur a été attribué. Encouragez-les à prendre en compte 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 plan d'entreprise complet. Ce plan doit comprendre les éléments suivants :

- Déclaration de vision : Ce à quoi ressemble la réussite de l'initiative
- Objectifs : Objectifs spécifiques et mesurables alignés sur des objectifs plus larges en matière de développement durable
- Analyse SWOT : Identification des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces
- Modèle d'entreprise (Business Model Canvas) : Un aperçu de la manière dont l'initiative apportera de la valeur

Veiller à ce que les équipes comprennent comment chaque élément contribue à l'élaboration d'un plan solide qui aborde la sécurité alimentaire de manière efficace.

ÉTAPE 1.4 - Présentation des plans d'entreprise

Après avoir élaboré son plan d'entreprise, chaque équipe le présente à l'ensemble du groupe. Animez une session interactive au cours de laquelle les participants peuvent poser des questions et fournir un retour d'information constructif après chaque présentation.

ÉTAPE 1.5 - Réflexion et conclusion

Concluez l'exercice en animant une discussion de groupe sur les principaux enseignements de la journée. Soulignez l'importance de la collaboration pour relever les défis de la sécurité alimentaire et la manière dont leurs plans s'alignent sur des objectifs de durabilité plus larges. Encouragez les participants à réfléchir à la manière dont ils peuvent appliquer ce qu'ils ont appris dans leur propre contexte.

8. Processus méthodologiques

La méthodologie de formation pour aborder la sécurité alimentaire durable incorpore plusieurs principes clés de l'apprentissage des adultes et des activités structurées conçues pour engager les participants de manière efficace. Tout d'abord, l'apprentissage autonome est encouragé, permettant aux participants de se fixer des objectifs personnels et d'explorer les sujets qui les intéressent, tandis que l'apprentissage par l'expérience utilise des scénarios de la vie réelle et des études de cas pour faciliter les expériences pratiques. L'apprentissage collaboratif est favorisé par des activités de groupe qui encouragent la discussion et la résolution de problèmes. Les activités structurées comprennent l'analyse de la chaîne de valeur, où les participants analysent les comportements des acteurs de la chaîne de valeur pour identifier les goulets d'étranglement, et l'analyse fonctionnelle, qui cartographie les composants de la chaîne de valeur alimentaire pour découvrir les causes profondes de la sous-performance. Les participants s'engagent également dans des évaluations de la durabilité afin d'évaluer les impacts des différentes pratiques au sein du système alimentaire. Les exercices de planification d'entreprise impliquent la réalisation d'une analyse SWOT pour identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces liées à leurs plans d'entreprise, ainsi que le développement d'un modèle d'entreprise (Business Model Canvas) pour définir des stratégies de pratiques durables. Des techniques interactives telles que les discussions de groupe et les présentations d'études de cas renforcent l'apprentissage par le partage des connaissances, tandis que des aides visuelles et des ressources facilitent la compréhension de concepts complexes. Enfin, des séances de réflexion et des mécanismes de retour d'information sont mis en œuvre pour renforcer les résultats de l'apprentissage et améliorer les futures sessions de formation.

9. Nombre de formateurs et profils des formateurs

L'activité implique 2 formateurs travaillant dans le domaine du développement durable et déjà familiarisés avec le contenu et les méthodologies à appliquer pendant l'activité.

Chaque formateur apportera ses connaissances et encouragera les différentes aptitudes et compétences des participants, mentionnées précédemment au cours de l'activité.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10 participants.

Pour faciliter la participation, les participants seront divisés en groupes. Chaque formateur guidera et aidera les groupes à développer leurs stratégies à tour de rôle.

11. Evaluation

L'évaluation finale de l'activité consiste en un questionnaire à remplir à la fin de la session. Le questionnaire est utile pour fournir un retour général sur l'activité selon les participants : ce qu'ils ont appris et si la formation a été efficace pour eux, ou tout autre commentaire sur la méthodologie utilisée ou sur les formateurs. Les formateurs doivent préparer ce questionnaire à l'avance (soit en utilisant un outil en ligne comme Google Forms, soit en le préparant sur une version imprimée).

12. Recommandations et commentaires généraux

Les formateurs doivent suivre les participants à chaque étape de chaque activité, en leur expliquant quand l'activité commence et quels contenus seront abordés/développés, de combien de temps ils disposeront, et être prêts à répondre à toute question ou doute. Ces aspects sont particulièrement importants dans les deuxième et troisième parties de l'activité, où les formateurs ont un rôle proactif à jouer pour aider les participants à éviter les erreurs, mais surtout pour prévenir les conflits au sein du groupe et être prêts à gérer, à fournir des solutions ou simplement à servir de médiateurs entre les différentes idées.

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Entrepreneuriat.

2. Description

Cette unité de formation permet aux participants d'acquérir les connaissances et les compétences essentielles pour identifier et relever les défis de la sécurité alimentaire grâce à des pratiques entrepreneuriales durables. L'unité est structurée autour de quatre composantes interconnectées : 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. Ces composantes fournissent une approche globale de la création et de la gestion d'une entreprise de sécurité alimentaire, en équilibrant la viabilité économique et l'impact social. L'activité de l'unité favorise l'application pratique par le biais d'activités de groupe interactives où les participants tournent autour de quatre thèmes: identification des lacunes de la sécurité alimentaire locale, cartographie des étapes de conformité pour le process d'une entreprise, réflexion sur les pratiques durables et enfin évaluation des stratégies de financement.

3. Durée

L'unité prendra 2 heures, réparties comme suit.

Bloc 1 : lancer une entreprise de sécurité alimentaire	1 heure
Activité 1 - Atelier de collaboration sur les entreprises de sécurité alimentaire	1 heure

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires.

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet la collaboration et les discussions entre les participants, avec des chaises disposées de manière circulaire et créant ainsi de petits groupes.
- Technologie : 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. Accès à Internet.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.

- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).

5. Objectifs

- 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
- Comprendre les réglementations en matière de sécurité alimentaire (par exemple, les principes HACCP) et les structures organisationnelles (par exemple, les entreprises sociales), en veillant au respect des normes juridiques et de sécurité
- 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
- 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
- Utiliser la technologie de la chaîne de blocs pour des chaînes d'approvisionnement transparentes, permettant aux consommateurs d'accéder aux données en temps réel et garantissant la provenance des aliments
- 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
- Anticiper les défis futurs tels que les fluctuations du marché et les effets du changement climatique en explorant des scénarios et en créant des

6. Cadre de compétences

Compétences générales et spécifiques

- Capacité à mener des études de marché et à identifier les lacunes en matière de sécurité alimentaire
- Connaissance des cadres juridiques et des réglementations applicables aux entreprises de sécurité alimentaire
- Compréhension des pratiques agricoles durables et de la gestion des ressources
- Compétence dans l'élaboration de modèles d'entreprise qui concilient la durabilité financière et l'impact social
- Compétence dans l'utilisation de la technologie pour la transparence et l'efficacité de la chaîne d'approvisionnement.

7. Description détaillée

BLOC 1 - LANCEMENT D'UNE ENTREPRISE DE SÉCURITÉ ALIMENTAIRE

1) Identifier les besoins du marché et les considérations juridiques

Analyse des besoins du marché

La réalisation d'une étude de marché approfondie visant à identifier les lacunes en matière de sécurité alimentaire par le biais d'enquêtes et d'entretiens avec les parties prenantes permet d'identifier les domaines dans lesquels l'entreprise peut apporter une valeur ajoutée.

Les marchés jouent un rôle crucial dans la sécurité alimentaire, en influençant à la fois la disponibilité et l'accès à la nourriture. L'analyse des marchés permet d'identifier la **dynamique de l'offre et de la demande**, les **déficits ou excédents alimentaires** potentiels et l'**impact des prix élevés** sur les ménages. Les conditions du marché du travail affectent également l'accès à la nourriture, car les bas salaires peuvent entraver le pouvoir d'achat. L'analyse des marchés améliore les évaluations de la sécurité alimentaire en fournissant des informations sur les économies locales et mondiales, en améliorant les estimations des besoins et en clarifiant les stratégies de réponse.

La surveillance des marchés pour l'**alerte précoce** consiste à suivre les indicateurs de détérioration de la sécurité alimentaire, tels que les déficits de production ou les hausses de prix inhabituelles. Les analystes recherchent les tendances historiques, les anomalies, et projettent les conditions futures afin d'anticiper les réactions du marché. Les impacts de faibles précipitations ou de catastrophes naturelles peuvent perturber les chaînes d'approvisionnement et faire monter les prix, tandis que les réponses du marché peuvent inclure une réaffectation des approvisionnements par les négociants ou des interventions gouvernementales. Pour être efficace, l'analyse de la sécurité alimentaire doit comprendre l'environnement du marché afin de **prévoir les tensions et**

les réponses qui affectent la sécurité alimentaire des ménages. Les rapports sur la sécurité alimentaire devraient se concentrer sur les résultats tout en expliquant brièvement les déterminants clés du marché sur la base d'une analyse solide. Les informations standard sur le marché sont essentielles pour les décideurs, y compris les mises à jour sur les conditions de l'offre et les comportements de la demande. En cas d'anomalies, les rapports doivent indiquer les réponses probables du marché et les impacts potentiels sur la vulnérabilité. Ces informations doivent être **ventilées géographiquement** afin de refléter les conditions affectant les différentes populations.

Cadre juridique

Comprendre l'environnement juridique, y compris le choix de la structure appropriée (entreprise sociale, organisme à but non lucratif, etc.) et le respect des réglementations telles que les lois sur la sécurité alimentaire : il est essentiel de comprendre le cadre juridique des entreprises liées à l'alimentation pour garantir le **respect des réglementations** et choisir la structure organisationnelle appropriée, comme une entreprise sociale, un organisme à but non lucratif, ou encore une entité à but lucratif, ce qui a une incidence sur la gouvernance, les obligations fiscales, la responsabilité et les possibilités de financement. Le respect des réglementations en matière de sécurité alimentaire, telles que la loi sur la modernisation de la sécurité alimentaire (FSMA) aux États-Unis, exige des entreprises qu'elles élaborent des plans de sécurité alimentaire détaillés fondés sur les principes de l'analyse des risques et de la maîtrise des points critiques (HACCP), qu'elles appliquent des pratiques d'**hygiène et d'assainissement**, qu'elles maintiennent la **traçabilité** des produits alimentaires et qu'elles conservent une **documentation** et des registres exhaustifs. Des audits internes réguliers sont essentiels pour identifier les lacunes en matière de conformité et garantir le respect des lignes directrices. Les exploitants du secteur alimentaire doivent veiller au respect des lois sur la sécurité alimentaire, notamment en prenant des mesures proactives pour retirer les produits dangereux du marché et en informant les autorités compétentes le cas échéant. Dans l'ensemble, la navigation dans l'environnement juridique nécessite une compréhension approfondie des exigences réglementaires et un examen minutieux de la structure organisationnelle afin d'améliorer les efforts de mise en conformité tout en garantissant la sécurité des consommateurs.

2) Développer un modèle opérationnel durable

Gestion des ressources

Une gestion efficace des ressources est essentielle à la durabilité de l'agriculture. Des pratiques telles que l'**agroécologie** et l'**économie circulaire** peuvent améliorer considérablement l'efficacité des ressources. L'agroécologie favorise la biodiversité, la santé des sols et les services écosystémiques tout en réduisant la dépendance aux intrants synthétiques. Par exemple,

l'intégration des systèmes de culture et d'élevage peut optimiser le cycle des nutriments et minimiser les déchets.

L'approche de l'économie circulaire met l'accent sur la réutilisation des ressources et la réduction des déchets. Il peut s'agir de composter les déchets organiques pour améliorer la santé des sols ou de mettre en place des systèmes de recyclage de l'eau dans les pratiques agricoles.

Organisation de la chaîne d'approvisionnement

Les tendances récentes du marché alimentaire révèlent un renouveau des méthodes traditionnelles de livraison directe de denrées alimentaires, parallèlement à des systèmes de distribution innovants, collectivement connus sous le nom de "**chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes**" (SFSC). Ces systèmes établissent des liens directs entre les producteurs et les consommateurs, ce qui contraste avec les circuits de distribution de masse conventionnels. Définies par l'UE, les chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes (SFSC, Short Food Supply Chain) impliquent un **nombre limité d'intermédiaires** et favorisent la coopération, la croissance économique locale et des relations étroites entre les producteurs, les transformateurs et les consommateurs. Encouragés dans le cadre de la politique de développement rural 2014-2020 de l'UE, les SFSC se sont développés grâce au soutien du Fonds européen agricole pour le développement rural.

Les types de SFSC sont les suivants :

- Ventes directes : à la ferme, sur les marchés de producteurs, ou livraisons en ligne.
- Modèles d'abonnement : les systèmes de livraison de boîtes, les produits à cueillir et l'agriculture soutenue par les citoyens (CSA).
- Produits : fruits et légumes de saison, viande, produits laitiers et boissons.

3) Intégration de la technologie

L'intégration de la technologie dans la chaîne d'approvisionnement peut grandement améliorer l'accès au marché et la transparence. Des outils tels que les applications mobiles et la technologie de la chaîne de blocs (Block Chain) peuvent faciliter les connexions directes entre les producteurs et les consommateurs, garantissant ainsi la traçabilité et la confiance dans les produits alimentaires.

Par exemple :

- Applications : des applications telles que Farmigo (<https://www.farmigo.com/>) aident les consommateurs à trouver des fermes ou des marchés à proximité, ce qui leur permet d'acheter directement auprès des producteurs.
- Solutions basées sur la chaîne de blocs : la technologie de la chaîne de blocs peut fournir un enregistrement immuable de la chaîne d'approvisionnement alimentaire, améliorant ainsi la transparence sur l'origine des aliments et la manière dont ils sont produits. Cela permet à toutes les parties prenantes, y compris les producteurs, les distributeurs et les consommateurs, d'accéder à des données en temps réel sur l'origine et le parcours des produits alimentaires.

Par exemple, les consommateurs peuvent scanner un **code QR** sur un produit pour en connaître l'historique complet, ce qui renforce la confiance dans les aliments qu'ils achètent. Plusieurs entreprises exploitent déjà la technologie de la chaîne de blocs pour améliorer leurs chaînes d'approvisionnement alimentaire :

- Silal Fresh : cette entreprise agroalimentaire (<https://www.silal.ae/our-businesses/silal-fresh>) a mis en place un système de traçabilité basé sur la chaîne de blocs qui a amélioré l'efficacité des livraisons et la confiance des clients.
- Tyson Foods : en utilisant la technologie de la chaîne de blocs par le biais de plateformes comme FoodLogiQ, Tyson Foods centralise la documentation des fournisseurs et automatise les processus de rappel des aliments, améliorant ainsi l'efficacité opérationnelle globale (<https://www.tysonfoods.com/>).

4) Assurer la viabilité financière

Il est essentiel d'assurer la viabilité financière des entreprises de sécurité alimentaire. Diverses sources de financement peuvent être utilisées pour soutenir ces initiatives, chacune ayant des caractéristiques et des avantages uniques. Cette section examine les sources de financement traditionnelles, l'investissement d'impact et le financement participatif (crowdfunding) en tant qu'options viables. Voici quelques-unes des sources de financement traditionnelles.

Prêts bancaires : l'obtention d'un prêt bancaire est une méthode courante de financement des entreprises de sécurité alimentaire. Toutefois, les prêteurs exigent généralement des antécédents financiers solides, des garanties et un plan d'entreprise détaillé. Les entreprises ayant une expérience antérieure et un historique de rentabilité ont plus de chances d'obtenir des conditions de prêt favorables.

La microfinance : les institutions de microfinance proposent aux petits exploitants agricoles et aux jeunes entreprises des prêts adaptés à leurs besoins, souvent assortis de taux d'intérêt réduits et de plans de remboursement souples. Ces prêts peuvent aider à couvrir les coûts opérationnels initiaux ou à développer les activités existantes.

Subventions gouvernementales : divers programmes gouvernementaux accordent des subventions pour soutenir l'innovation agricole et les initiatives de développement durable. Ces subventions ne nécessitent pas de remboursement, mais sont souvent assorties de critères d'éligibilité stricts et d'exigences en matière de rapports.

Organisations à but non lucratif et fondations : de nombreuses organisations à but non lucratif s'intéressent à la sécurité alimentaire et à la durabilité, et offrent des subventions à des projets qui correspondent à leurs missions. Par exemple, des organisations telles que le Programme mondial pour l'agriculture et la sécurité alimentaire (GAFSP) fournissent des financements visant spécifiquement à améliorer les systèmes alimentaires dans les pays à faible revenu.

Financement par capitaux propres : les jeunes entreprises du secteur de la sécurité alimentaire peuvent attirer du capital-risque en présentant des solutions innovantes qui promettent des rendements importants. Les investisseurs recherchent des entreprises dotées de modèles évolutifs

et d'un fort potentiel de marché. Un plan d'affaires (B. P.) solide démontrant un potentiel de croissance est essentiel pour attirer le capital-risque.

L'investissement à impact

L'investissement d'impact fait référence aux investissements réalisés dans l'intention de générer des impacts sociaux ou environnementaux positifs parallèlement aux rendements financiers. Cette approche a gagné du terrain dans le secteur agricole, où les investisseurs cherchent à soutenir des pratiques durables tout en réalisant des gains financiers.

- Attirer les investisseurs d'impact :
 - **Aligner les modèles d'entreprise** : les entreprises de sécurité alimentaire doivent adapter leurs modèles d'entreprise pour répondre aux attentes des investisseurs d'impact. Il s'agit notamment de démontrer comment leurs activités contribuent à des objectifs sociaux tels que l'amélioration de l'accès à la nourriture, la promotion de l'agriculture durable ou le soutien aux économies locales.
 - **Mesurer l'impact** : il est essentiel d'établir des paramètres pour mesurer les impacts sociaux et environnementaux afin d'attirer les investisseurs d'impact. L'établissement de rapports réguliers sur ces paramètres permet d'instaurer la confiance et de démontrer la responsabilité.
- Types d'investisseurs d'impact :
 - **Investisseurs institutionnels** : les fonds de pension, les fonds de dotation et les fonds souverains allouent de plus en plus de capitaux à l'agriculture durable en raison de son potentiel de croissance et de stabilité à long terme <https://farrellymitchell.com/green-finance/eit-impact-investing-in-agriculture/>
 - **Institutions de financement du développement (IFD)** : les IFD investissent dans des projets agricoles sur les marchés émergents afin de promouvoir le développement durable tout en recherchant des rendements financiers modestes. Elles fournissent souvent des financements à des conditions préférentielles pour réduire les risques des investissements dans les marchés mal desservis.
- Le financement participatif (crowdfunding) :

Le crowdfunding consiste à collecter de petites sommes d'argent auprès d'un grand nombre de personnes, généralement par l'intermédiaire de plateformes en ligne. Cette méthode est particulièrement efficace pour les entreprises ayant une mission sociale forte qui trouve un écho auprès des bailleurs de fonds potentiels.

- Types de financement participatif (crowdfunding) :
 - **Le crowdfunding basé sur les récompenses** : des plateformes comme **Kickstarter** permettent aux entreprises d'offrir des récompenses ou des produits en échange d'un financement. Ce modèle fonctionne bien pour les entreprises de sécurité alimentaire qui peuvent présenter des produits ou des services innovants.

- **Le financement participatif (Equity Crowdfunding)** : des plateformes telles que **Seedrs** ou **Wefunder** permettent aux investisseurs d'acheter des actions d'une entreprise en échange de leur investissement. Cette approche peut attirer des personnes qui souhaitent soutenir des initiatives en matière d'alimentation durable tout en recherchant des retours financiers.

5) Évaluation des stratégies financières pour la durabilité

Alors que les entreprises de sécurité alimentaire s'efforcent d'atteindre une viabilité à long terme, l'évaluation des stratégies financières est essentielle pour équilibrer la rentabilité et l'impact social. Cette section traite de l'importance de comprendre l'interaction entre les objectifs sociaux et financiers, ainsi que du rôle de la planification de scénarios pour garantir la résilience face aux risques potentiels. Les entreprises de sécurité alimentaire opèrent souvent à l'intersection de la mission sociale et de la viabilité économique. Il est essentiel de trouver un équilibre entre la génération de profits et le maintien d'un impact social positif.

Le **retour social sur investissement** (SROI, Social Return On Investment) est un cadre qui quantifie la valeur sociale, environnementale et économique créée par une organisation par rapport à l'investissement réalisé. En calculant le SROI, les entreprises de sécurité alimentaire peuvent évaluer leur impact sur les communautés et les écosystèmes tout en démontrant leur valeur aux investisseurs et aux parties prenantes. Le calcul du SROI consiste à identifier les principaux résultats, à leur attribuer une valeur monétaire et à les comparer à l'investissement total. Ce processus aide les organisations à exprimer leur valeur sociale en termes financiers, ce qui leur permet d'attirer plus facilement des financements et des soutiens. Une initiative d'agriculture soutenue par les citoyens (ASC / CSA) pourrait calculer son SROI en mesurant des résultats tels que l'amélioration de la nutrition des familles locales, l'augmentation des revenus des agriculteurs et la réduction des émissions de carbone grâce à des chaînes d'approvisionnement plus courtes. En démontrant un SROI élevé, l'ASC peut attirer à la fois les consommateurs socialement conscients et les investisseurs potentiels.

Une autre méthode pour s'assurer que l'entreprise fonctionne conformément à des stratégies financières durables est la "**planification de scénarios**", un outil stratégique qui aide les organisations à l'anticipation et à la préparation de potentiels événements futurs ou à des changements dans leur environnement opérationnel. Dans le contexte des entreprises de sécurité alimentaire, la planification de scénarios peut être particulièrement utile pour faire face à des incertitudes telles que les fluctuations du marché, les impacts du changement climatique ou les changements de comportement des consommateurs.

En explorant divers scénarios - tels que des ralentissements économiques, des changements réglementaires ou des catastrophes environnementales - les entreprises peuvent identifier les vulnérabilités de leurs modèles d'entreprise et développer des stratégies pour **atténuer les risques**. La planification de scénarios encourage les organisations à rester adaptables dans leurs stratégies. Cette flexibilité permet aux entreprises de sécurité alimentaire de pivoter rapidement en réponse à des défis ou des opportunités imprévus.

Les étapes de mise en œuvre de cet outil sont les suivantes :

- Commencez par identifier les facteurs externes susceptibles d'affecter l'entreprise, tels que les tendances économiques, les avancées technologiques ou les changements environnementaux.
- Créez une série de scénarios plausibles basés sur ces facteurs. Par exemple, un scénario pourrait supposer une augmentation significative de la demande de produits locaux en raison de l'évolution des préférences des consommateurs, tandis qu'un autre pourrait envisager une grave sécheresse affectant les rendements des cultures.
- Évaluez comment chaque scénario affecterait les performances financières, la capacité opérationnelle et l'impact social de l'entreprise.
- Élaborez des plans d'action pour chaque scénario qui décrivent les mesures que l'organisation peut prendre pour réagir efficacement.

ACTIVITÉ 1 - ATELIER DE COLLABORATION SUR LES ENTREPRISES DE SÉCURITÉ ALIMENTAIRE (1H)

L'**atelier de collaboration sur les entreprises de sécurité alimentaire** est conçu pour améliorer la compréhension par les participants des concepts de sécurité alimentaire tout en encourageant le travail d'équipe et la résolution de problèmes. L'atelier commence par une introduction de 10 minutes sur des sujets clés, notamment l'analyse du marché, les cadres juridiques, la gestion des ressources et la viabilité financière. Les participants sont ensuite répartis en divers groupes de 4 à 6 personnes afin de favoriser la diversité des points de vue.

Au cours de la session principale de 50 minutes, les groupes passent par quatre thèmes. Sur le thème "**Analyse des besoins du marché**", ils identifient les lacunes et les opportunités en matière de sécurité alimentaire locale. Le thème "**Cadres juridiques**" guide les participants dans la définition des étapes de conformité pour la création d'une entreprise alimentaire. Avec le thème "**Gestion des ressources**", ils réfléchissent à des pratiques durables basées sur les principes de l'agroécologie et de l'économie circulaire. Enfin, le thème "**Durabilité financière**" conduit à évaluer les options de financement, en pesant le pour et le contre de chacune d'entre elles.

Ensuite, les groupes présentent leurs conclusions à l'ensemble du public, encourageant le partage des connaissances et le retour d'information. Les participants retournent ensuite dans leur groupe d'origine pour une session de planification de l'action, au cours de laquelle ils consolident leurs idées pour élaborer un plan détaillé portant sur les opportunités de marché, les étapes juridiques, les pratiques en matière de ressources et les stratégies de financement. L'atelier se termine par une séance de réflexion et de synthèse de 15 minutes, au cours de laquelle les participants partagent les principaux enseignements tirés et discutent des applications dans le monde réel. Il s'agit d'une activité pratique et interactive, qui permet aux participants d'acquérir des stratégies concrètes pour relever les défis de la sécurité alimentaire.

8. Processus méthodologiques

La méthodologie de l'approche de formation pour l'unité "Lancement d'une entreprise de sécurité alimentaire" comprend l'apprentissage collaboratif, où les participants travaillent en divers groupes

pour encourager le travail d'équipe, l'échange d'idées et la résolution collective de problèmes au cours de sessions en petits groupes. L'apprentissage expérientiel est mis en avant par le biais d'activités pratiques, telles que la cartographie des étapes de conformité et l'évaluation des options de financement, permettant aux participants d'appliquer les connaissances théoriques dans des scénarios pratiques. La méthode de rotation des thèmes implique de passer par les thèmes couvrant les besoins du marché, le cadre juridique, la gestion des ressources et la viabilité financière, les groupes tournant pour assurer l'exposition à tous les aspects clés des entreprises de sécurité alimentaire. La planification de l'action suit, les participants créant des plans détaillés concernant les opportunités de marché, les considérations juridiques, les pratiques en matière de ressources et les stratégies de financement, afin de garantir l'application pratique des connaissances. Enfin, une session de réflexion et de retour d'information est organisée à la fin de la formation pour permettre aux participants de partager leurs points de vue, de discuter des défis et d'appliquer leurs connaissances à des situations réelles. Cette méthodologie garantit que la formation est interactive, pratique et alignée sur l'objectif de créer des stratégies réalisables pour les entreprises de sécurité alimentaire.

9. Profil du formateur

L'activité de formation « Lancer et développer des entreprises de sécurité alimentaire » sera mise en œuvre par un formateur principal. Le formateur principal possède une riche expérience de l'entrepreneuriat dans le secteur de la sécurité alimentaire, complétée par une base solide en matière de formation et de renforcement des capacités. Le formateur principal fournira également des conseils techniques précieux, en s'appuyant sur des exemples du monde réel pour enrichir l'expérience d'apprentissage.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 15 participants.

11. Evaluation

Évaluation par les pairs

Encouragez les participants à examiner et à échanger des informations sur les contributions de leurs pairs pendant le travail de groupe.

Questionnaires et enquêtes

- Distribuer aux participants des questionnaires de retour d'information avant et après la formation afin de recueillir leurs opinions, leurs réactions et les progrès qu'ils déclarent avoir accomplis.
- Indicateurs : Améliorations autodéclarées des capacités, et satisfaction des participants à l'égard du programme de formation et de sa pertinence.

7. Module de formation sur les systèmes alimentaires durables

7.1. Brève description du module

Titre du module : **Systèmes alimentaires durables**

Objectifs

Objectifs secondaires

Favoriser la pensée critique en encourageant les formateurs à.. :

- Analyser les questions complexes liées aux systèmes alimentaires durables
- Prendre des décisions en connaissance de cause
- Proposer des solutions innovantes
- Promouvoir les perspectives de genre en offrant aux étudiants la possibilité d'explorer les dimensions de genre de la production et de la consommation alimentaires
- Développer des compétences d'écoute active, permettant aux formateurs d'engager un dialogue constructif et de mieux comprendre les différents points de vue dans le domaine des systèmes alimentaires durables

Principaux objectifs

- Former les formateurs aux principes de durabilité dans la production et la consommation alimentaires
- Prendre en compte l'impact significatif du changement climatique sur les systèmes alimentaires
- Permettre aux formateurs d'identifier les défis et de fixer des objectifs
- Explorer les stratégies pour construire des systèmes alimentaires résilients et durables en Europe
- Couvrir les mesures d'adaptation et d'atténuation du climat, la consommation responsable et les améliorations de la chaîne d'approvisionnement

Compétences visées :

Compétences spécifiques

- Connaissance de base de l'impact de la chaîne agroalimentaire sur le changement climatique
- Nutrition, santé et modes de vie, caractéristiques nutritionnelles des produits agricoles/alimentaires
- Critères de sélection des producteurs répondant aux exigences de durabilité (économie sociale, agroécologie, bon traitement des animaux, etc...)
- Techniques de réutilisation des aliments
- 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
- Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs (AMAP, CSA et PLSA)

Compétences générales

- Responsabilité, approche de la sensibilité interculturelle
- Capacité de réflexion critique
- Capacité d'apprentissage
- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte

Durée approximative (en heures) :

6-9 heures, réparties comme suit :

Unité 1	Unité 2	Unité 3
2-3 heures	2-3 heures	2-3 heures

7.2. Collectifs ciblés

Selon le rapport sur les itinéraires des emplois verts, inclus dans le document sur le cadre de compétences, le module de formation sur les systèmes alimentaires durables s'adresse à des profils professionnels :

Gestion générale des projets et des ressources	<ul style="list-style-type: none">• Coordinateur/ Gestionnaire de projet
Communication, sensibilisation Espace	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de la communication
Zone de production agricole et de collecte des excédents	<ul style="list-style-type: none">• Coordinateur de la zone de production• Agriculteur/ aide-agriculteur• Coordinateur de la zone de collecte des excédents• Technicien de soutien et de logistique
Domaine de la transformation	<ul style="list-style-type: none">• Coordinateur de la zone de cuisson et de transformation• Supporter dans le domaine de la transformation
Zone de stockage, de logistique et de distribution	<ul style="list-style-type: none">• Zone de stockage, de logistique et de distribution Coordinateur/ chef du stockage et de la logistique• Assistant logistique/employé d'entrepôt
Domaine de l'éducation	<ul style="list-style-type: none">• Formateur d'adultes sur l'agriculture durable et le système alimentaire, éducateur environnemental• Éducateur scolaire

Les activités de chaque unité ont été conçues pour des participants qui ont déjà une bonne connaissance de la production alimentaire et qui cherchent à approfondir leurs connaissances en matière de durabilité.

7.3. Méthodologie

Le module de formation utilise des méthodologies diverses et interactives à travers ses unités.

L'unité 1 met l'accent sur les sessions interactives, encourageant une participation active pour définir collectivement les concepts. Elle utilise des analyses et des discussions en petits groupes, des explications non frontales et divers formats de discussion (questions-réponses, discussions en groupe, en sous-groupe et en classe) pour affiner le contenu. Des supports complémentaires, tels que des cartes conceptuelles, facilitent la compréhension.

L'unité 2 emploie une approche mixte, utilisant des discussions participatives et des aides visuelles pour établir des connaissances théoriques fondamentales et susciter une réflexion sur le lien entre le changement climatique et les systèmes alimentaires. La deuxième phase implique un travail de groupe coopératif, axé sur l'élaboration de stratégies d'atténuation et d'adaptation, encourageant la résolution créative de problèmes et reliant les connaissances théoriques aux applications pratiques.

L'unité 3 adopte une structure de classe, commençant les sections par des présentations théoriques avant d'engager les participants dans des discussions en petits et grands groupes. Des instructions claires garantissent une participation active, en désignant des rôles tels que le scribe et le(s) présentateur(s) pour des discussions fluides et des présentations de résultats. Le formateur encourage la réflexion critique, favorise un environnement sûr pour le dialogue, met l'accent sur l'écoute active et promeut des interactions respectueuses au sein du grand groupe.

Ces méthodologies visent collectivement à améliorer l'apprentissage, la collaboration et l'application pratique au cours des sessions de formation.

7.4. Outils

Pour mener à bien les activités de ce module, les ressources suivantes sont nécessaires :

- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming
- Matériel d'activité : tableau des ODD imprimé
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)



7.5. L'infrastructure

Les infrastructures suivantes sont nécessaires au développement du module :

- Technologie : un ordinateur, un projecteur et des haut-parleurs. Accès à Internet.
- Lieu : Les activités doivent se dérouler 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.

7.6. Accessibilité

En ce qui concerne l'accessibilité, la recherche en ligne est la principale activité susceptible de poser des problèmes. Cependant, comme les participants collaborent en groupes, les autres membres du groupe peuvent fournir une assistance aux personnes souffrant de handicaps spécifiques. Les autres activités, telles que les discussions et les présentations, sont généralement accessibles et peuvent être adaptées à un large éventail de besoins et de préférences.

En ce qui concerne le mécanisme, il est essentiel de veiller à ce que les formateurs et les animateurs soient bien informés des exigences spécifiques et des aménagements nécessaires dès le début de cours. Pour ce faire, il est possible d'intégrer un questionnaire dans le processus d'inscription, permettant aux participants de décrire leurs besoins spécifiques. Cette approche proactive garantit que les mesures nécessaires sont en place dès le début du cours, ce qui favorise un environnement d'apprentissage inclusif et adapté.

7.7. Autres mécanismes d'inclusion

Cette activité n'a pas de mécanismes d'inclusion prédéfinis, car ils peuvent varier en fonction de l'institution hôte. Le module est conçu pour être inclusif et accueillant pour tous les participants, et de nombreux documents sont accessibles en plusieurs langues afin de répondre aux besoins des personnes issues de milieux culturels différents. En outre, les animateurs doivent être prêts à aider les participants confrontés à des barrières linguistiques, en utilisant des outils tels que DeepL ou Google Translate pour les sites web afin de s'assurer que les documents sont accessibles à tous en cas de besoin.

7.8. Autres données d'intérêt

7.8.1. Matériel et ressources de formation existants

Unité 1 :

- Système alimentaire durable
- Sécurité alimentaire
- Droit à l'alimentation
- Souveraineté alimentaire : https://en.wikipedia.org/wiki/Food_sovereignty
- Justice climatique : https://en.wikipedia.org/wiki/Climate_justice
- Dette climatique
- Carte de la dette climatique : <https://ejatlas.org/featured/climate-debt>
- Agenda 2030
- MUFPP : <https://www.milanurbanfoodpolicypact.org/the-milan-pact/>

Unité 2 :

- [Rapport de l'AEE n° 4/2019](#)
- [Green Deal européen](#)
- [Stratégie "de la ferme à la fourchette"](#)
- [Stratégie pour la biodiversité à l'horizon 2030.](#)

Unité 3 :

- **Calculateurs en ligne :** [Calculateurs Foodprints - Terre](#)
- [Alimentation et changement climatique : Des régimes alimentaires sains pour une planète plus saine | Nations Unies](#)
- [De la fourche à la fourchette : les kilomètres parcourus par les aliments génèrent près de 20 % de l'ensemble des émissions de CO2 liées à l'alimentation](#)
- [Une étude complète sur l'empreinte carbone de l'alimentation régulière et les moyens d'améliorer la réduction des émissions - ScienceDirect](#)
- [Empreinte carbone des aliments | Green](#)
- [Feuille d'information sur l'empreinte carbone | Center for Sustainable Systems](#)
- <https://www.climateq.co.uk/resources/the-carbon-footprint-of-food/>
- [Objectif 12 : garantir des modes de consommation et de production durables](#)
- [Consommation et production durables | Fiches d'information sur l' européenne](#)



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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Systèmes alimentaires durables.

2. Description

Cette unité présente une introduction aux systèmes alimentaires durables, avec des définitions, des défis clés, des objectifs et certaines des politiques actuelles en la matière.

Cette unité est divisée en quatre activités.

Ces parties ne seront pas seulement expliquées de manière frontale par les formateurs : le processus consiste à essayer de construire avec les bénéficiaires les connaissances sur le système alimentaire durable.

Bloc 1. Brise-glace

Accueillir les participants, briser la glace, donner un ton positif et faire connaissance.

Bloc 2 Comprendre les systèmes alimentaires durables

Cette partie commence par une définition fondamentale et importante de ce qu'est un système alimentaire durable. Plus tard, nous verrons pourquoi les dimensions de la durabilité sont importantes dans le contexte de la production et de la consommation alimentaires.

Activité 1. Les défis

Cette partie est consacrée à l'identification de certains des principaux défis posés par les systèmes alimentaires actuels. Elle expliquera certaines notions importantes, telles que la sécurité alimentaire, le droit à l'alimentation, la souveraineté alimentaire et la justice climatique, afin de travailler ensemble sur les concepts et leur évolution.

Activité 2. Objectifs : Contexte mondial et européen

Cette seconde partie examinera les politiques et initiatives de l'Union européenne liées aux systèmes alimentaires durables et aux initiatives mondiales, telles que les objectifs de développement durable et le pacte de Milan sur la politique alimentaire urbaine.

Notes : certaines politiques et initiatives ne sont pas détaillées, car elles seront expliquées dans l'unité 2.

3. Durée

L'unité prendra 3 heures, réparties comme suit :

Bloc 1 : Introduction/ Brise-glace	10 minutes
Bloc 2 : Comprendre les systèmes alimentaires durables	30 minutes
Activité 1 : Défis	1 heure et 15 minutes
Activité 2 : Objectifs : Contexte mondial et européen	1 heure et 5 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires :

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet la collaboration et les discussions entre les participants.
- Technologie : 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. Accès à Internet.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)

5. Objectifs

- Sensibiliser les étudiants aux principes de durabilité dans la production et la consommation alimentaires
- Prendre en compte l'impact significatif du changement climatique sur les systèmes alimentaires
- Permettre aux formateurs d'identifier les défis et de fixer des objectifs
- Analyser les questions complexes liées aux systèmes alimentaires durables
- Engager un dialogue constructif
- Améliorer la compréhension des différents points de vue dans le domaine des systèmes alimentaires durables

6. Cadre de compétences

Compétences générales

- Capacité de réflexion critique
- Capacité d'apprentissage
- Connaissance et utilisation des méthodologies d'apprentissage mixte

Compétences spécifiques

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

7. Description détaillée de l'unité

BLOC 1 : BRISE-GLACE

Accueillez les participants et choisissez une activité brise-glace ou une activité énergisante pour donner un ton positif et apprendre à se connaître.

BLOC 2 : COMPRENDRE LES SYSTÈMES ALIMENTAIRES DURABLES

ÉTAPE 2.1 - Définir le concept de systèmes alimentaires durables

Qu'est-ce qu'un système alimentaire durable ?

TOUS ENSEMBLE

Demandez aux participants de définir ce qu'est un système alimentaire durable avant de leur expliquer la définition. Écrivez quelques mots-clés sur un tableau de papier. Conservez le poster pour la dernière activité.

"Un système alimentaire durable (SAD) est un système alimentaire qui assure la sécurité alimentaire et la nutrition pour tous de manière à ne pas compromettre les bases économiques, sociales et environnementales nécessaires pour assurer la sécurité alimentaire et la nutrition des générations futures." (FAO)

Cela signifie que :

- Il est rentable sur toute la ligne (durabilité économique)
- Il présente des avantages généraux pour la société (durabilité sociale)
- Il a un impact positif ou neutre sur l'environnement naturel (durabilité environnementale)

Un système alimentaire durable est au cœur des objectifs de développement durable (ODD) des Nations unies. Adoptés en 2015, les ODD appellent à des transformations majeures dans l'agriculture et les systèmes alimentaires dans le but de mettre fin à la faim, d'assurer la sécurité alimentaire et d'améliorer la nutrition d'ici à 2030. Pour atteindre les ODD, le système alimentaire mondial doit être remodelé afin d'être plus productif, d'inclure davantage les populations pauvres et marginalisées, d'être durable et résilient sur le plan environnemental, et d'être en mesure de fournir des régimes alimentaires sains et nutritifs à tous. Il s'agit de défis complexes et systémiques qui nécessitent la combinaison d'actions interconnectées aux niveaux local, national, régional et mondial.

CHANGER LES SYSTÈMES ALIMENTAIRES

Un système alimentaire doit être considéré dans le contexte de la croissance rapide de la population, de l'urbanisation, de l'augmentation des richesses, de l'évolution des modes de consommation et de la mondialisation, ainsi que du changement climatique et de l'épuisement des ressources naturelles. L'évolution des systèmes alimentaires a donné de nombreux résultats positifs, en particulier au cours des trois dernières décennies dans les pays en développement. Ces résultats comprennent l'expansion des possibilités d'emploi hors de l'exploitation agricole grâce au développement des industries alimentaires, et l'élargissement des choix alimentaires au-delà des aliments de base locaux, satisfaisant ainsi les préférences des consommateurs en termes de goût, de forme et de qualité.

LIMITES DES APPROCHES ACTUELLES

La complexité des systèmes alimentaires exige une approche plus holistique et coordonnée. De nombreux défis en matière de sécurité alimentaire et de nutrition sont des problèmes complexes, dont les solutions sont contestées ; et qui dépassent les frontières disciplinaires et institutionnelles.

ÉTAPE 2.2 - Expliquer l'importance de la durabilité dans le contexte de la production et de la consommation alimentaires

Quelles sont, selon vous, les dimensions de la durabilité ?

TOUS ENSEMBLE

Dessinez trois cercles sur les tableaux de conférence et laissez les participants les remplir avec les trois dimensions de la durabilité. Ils lèveront la main pour s'exprimer et donner des solutions.

Ensuite, expliquez-leur les dimensions.

QU'EST-CE QUE LE DÉVELOPPEMENT DE SYSTÈMES ALIMENTAIRES DURABLES ?

Dans le cadre du développement de systèmes alimentaires durables, la durabilité est examinée de manière holistique. Pour être durable, le développement du système alimentaire doit générer une valeur positive selon trois dimensions simultanées : économique, sociale et environnementale.

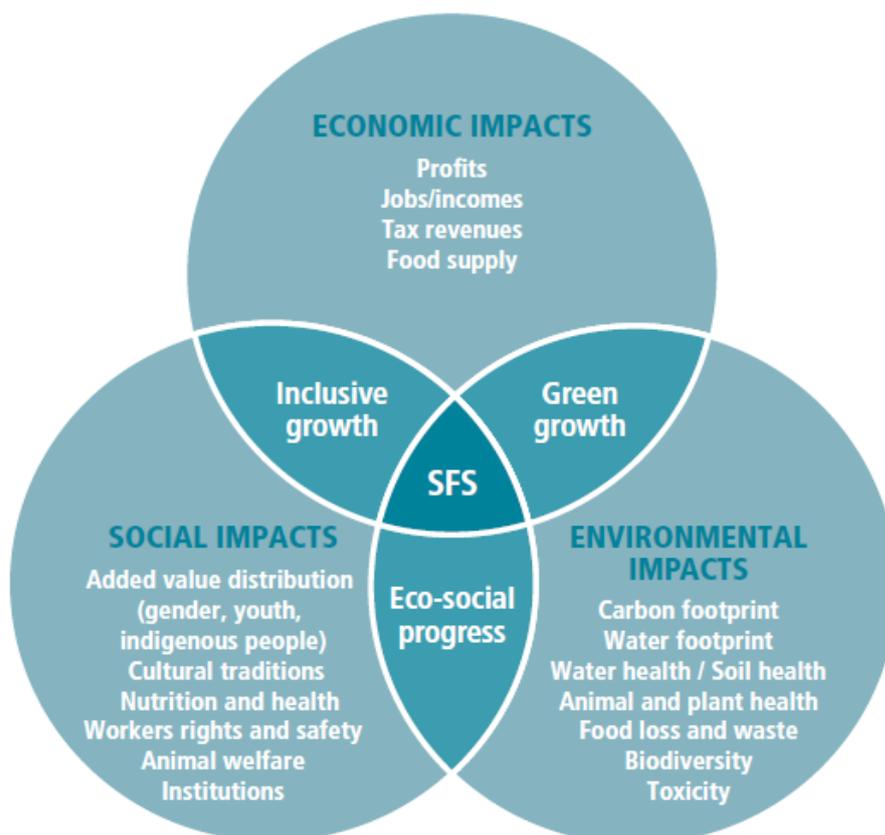
Sur le plan économique, un système alimentaire est considéré comme durable si les activités menées par chaque acteur du système alimentaire ou fournisseur de services de soutien sont commercialement ou fiscalement viables. Ces activités doivent générer des bénéfices, ou une valeur ajoutée économique, pour toutes les catégories de parties prenantes : salaires pour les travailleurs, impôts pour les gouvernements, bénéfices pour les entreprises et amélioration de l'offre alimentaire pour les consommateurs.

Sur le plan social, un système alimentaire est considéré comme durable lorsqu'il y a équité dans la répartition de la valeur économique ajoutée, en tenant compte des groupes vulnérables classés par sexe, âge, race, etc... Les activités du système alimentaire doivent contribuer à des avancées socioculturelles importantes, dans les domaines de la nutrition et de la santé, des traditions, des conditions de travail et du bien-être des animaux, ce qui est d'une importance fondamentale.

En ce qui concerne la dimension environnementale, la durabilité est déterminée en veillant à ce que les impacts des activités du système alimentaire sur le milieu naturel environnant soient

neutres ou positifs, en tenant compte de la biodiversité, de l'eau, du sol, de la santé des animaux et des plantes, de l'empreinte carbone, de l'empreinte eau, de la perte et du gaspillage de nourriture et de la toxicité.

FIGURE 2 SUSTAINABILITY IN FOOD SYSTEMS



Source: Adapted from FAO, 2014.

Dimension de la durabilité. ⁴⁴

ACTIVITÉ 1 - DÉFIS : IDENTIFIER LES PRINCIPAUX DÉFIS DES SYSTÈMES ALIMENTAIRES ACTUELS.

ÉTAPE 1.1 - Sécurité alimentaire

Quels sont, selon vous, les "ingrédients" de l'acquis « sécurité alimentaire » ?

> EN SOUS-GROUPES

- Diviser (5 min) : Les élèves sont répartis en sous-groupes de 4 personnes.

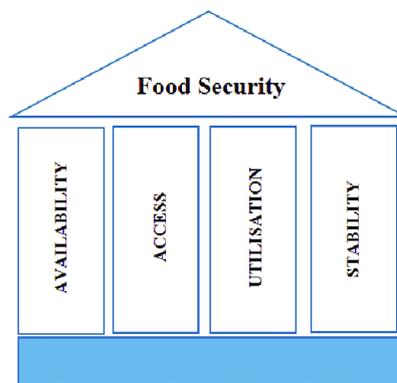
⁴⁴ Source : <https://openknowledge.fao.org/server/api/core/bitstreams/b620989c-407b-4caf-a152-f790f55fec71/content>

- Question et cartes (7 min), les élèves travailleront en sous-groupes pour répondre à la question : quels sont, selon vous, les ingrédients de la sécurité alimentaire ?

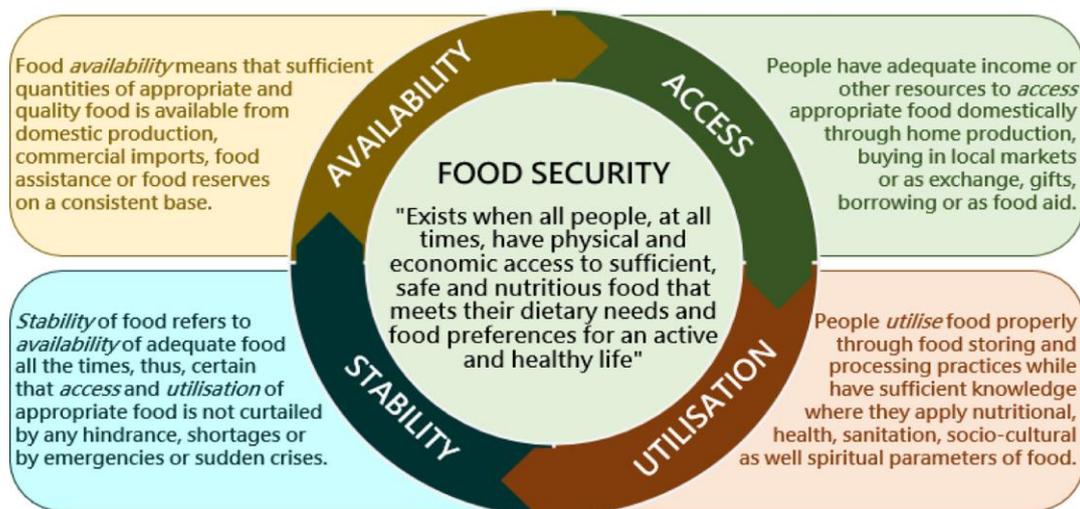
Ils ont reçu des cartes représentant les "ingrédients de la sécurité alimentaire" possibles : certaines d'entre elles sont correctes et d'autres fausses. C'est comme s'ils devaient construire « l'acquis » de la sécurité alimentaire.

Les cartes/ingrédients sont les suivants : Durabilité, disponibilité, droit à l'alimentation, sécurité, accès, souveraineté, utilisation, qualité, stabilité, aliments propres et agence.

- Retour aux autres (10 min) : Lorsque tous les participants ont terminé, demandez à l'un des animateurs d'expliquer la solution des sous-groupes à tous les autres.
- Expliquer (8 min) : Expliquez ensuite la définition, en utilisant les cartes et les réponses des participants.



Les quatre piliers de la sécurité alimentaire⁴⁵



⁴⁵ Source :

<https://www.researchgate.net/publication/337665104/figure/fig1/AS:831357819293696@1575222558448/Food-security-framework-four-pillars-of-food-security.png>

Les quatre piliers de la sécurité alimentaire.⁴⁶



Les quatre piliers de la sécurité alimentaire.⁴⁷

Définition :

"La sécurité alimentaire existe lorsque tous les êtres humains ont, à tout moment, un accès physique et économique à une nourriture suffisante, saine et nutritive leur permettant de satisfaire leurs besoins nutritionnels et leurs préférences alimentaires pour mener une vie saine et active. (Sommet mondial de l'alimentation, 1996)

Dimensions :

- **Disponibilité** : quantité de nourriture physiquement présente dans un pays ou une région par le biais de toutes les formes de production nationale et d'importations commerciales (y compris l'aide alimentaire).

⁴⁶ Source :

<https://www.researchgate.net/publication/355187464/figure/fig1/AS:1078318963142730@1634102683810/Four-dimensions-of-food-security-As-per-its-definition-food-security-has-four.png>

⁴⁷ Source :

<https://potravinarstvo.com/journal1/index.php/potravinarstvo/article/download/1854/2219/13834>

- Accès : capacité des personnes à accéder à la nourriture disponible, conditionnée par la capacité de produire sa propre nourriture, la possibilité économique de l'acheter ou les droits garantis par les autorités publiques.

Il existe également des facteurs physiques, tels que les moyens de transport et les infrastructures de marché, et des facteurs socioculturels, tels que l'accès aux ressources communes, la solidarité communautaire, les différences entre les hommes et les femmes...

- Utilisation : pour un régime alimentaire "sûr et nutritif", les aliments doivent être de bonne qualité et sûrs. L'eau propre, l'assainissement et les soins de santé, le niveau de sensibilisation à la nutrition et la conservation des aliments sont également importants.
- La stabilité : pour bénéficier de la sécurité alimentaire, les personnes doivent avoir accès à une nourriture adéquate à tout moment. Ils ne doivent pas risquer de perdre leur accès à la nourriture en raison de chocs soudains (par exemple, une crise économique ou climatique), d'événements cycliques (par exemple, la période de soudure avant les récoltes), de situations d'urgence provoquées par l'homme ou de fluctuations des prix. Le concept de stabilité sous-tend les trois autres dimensions.

ÉTAPE 1.2 - Droit à l'alimentation

Qu'est-ce que le droit à l'alimentation ?

TOUS ENSEMBLE

Demandez aux participants de définir ce qu'ils pensent être le droit à l'alimentation avant de leur expliquer la définition. Écrivez quelques mots-clés sur un tableau de papier. Conservez le poster pour la dernière activité.

Droit à l'alimentation : Le droit à une alimentation adéquate est réalisé lorsque chaque homme, chaque femme et chaque enfant, seul ou en communauté avec d'autres, a physiquement et économiquement accès à tout moment à une nourriture suffisante ou aux moyens de se la procurer.

- Observation générale 12 (Comité des droits économiques, sociaux et culturels, CESCR, 1999).



Généralement compris comme le droit de se nourrir dans la dignité, le droit à une alimentation adéquate est un droit de l'homme international de longue date que de nombreux pays se sont engagés à respecter. Au cours des dernières décennies, certains pays ont élaboré et mis en œuvre des amendements constitutionnels, des lois nationales, des stratégies, des politiques et des programmes visant à réaliser l'ensemble du droit à l'alimentation.

ÉTAPE 1.3 - Et la souveraineté alimentaire ?

Qu'en est-il de la souveraineté alimentaire ?

TOUS ENSEMBLE

Demandez aux participants de définir ce qu'ils pensent être la souveraineté alimentaire avant de leur expliquer la définition. Écrivez quelques mots-clés sur un tableau de papier. Conservez le poster pour la dernière activité.

La souveraineté alimentaire est un système alimentaire dans lequel les personnes qui produisent, distribuent et consomment les aliments contrôlent également les mécanismes et les politiques de production et de distribution des aliments. 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 économies alimentaires locales et la disponibilité durable des aliments, et se concentre sur les aliments et les pratiques culturellement appropriés. Les changements climatiques et les bouleversements des habitudes alimentaires affectent de manière disproportionnée les populations indigènes et leur accès aux sources d'alimentation traditionnelles, tout en contribuant à des taux plus élevés de certaines maladies. Ces besoins ont été pris en compte ces dernières années par plusieurs organisations internationales, dont les Nations unies, et plusieurs pays ont adopté des politiques de souveraineté alimentaire dans leur législation.

Les détracteurs de l'activisme en faveur de la souveraineté alimentaire estiment que le système est fondé sur des hypothèses de base inexactes, qu'il ne tient pas compte des origines des problèmes ciblés et qu'il est miné par l'absence de consensus sur les solutions proposées.

Le terme "souveraineté alimentaire" a été inventé en 1996 par les membres de Via Campesina, une organisation internationale d'agriculteurs, puis adopté par plusieurs organisations internationales, dont la Banque mondiale et les Nations unies.

⁴⁸ Source : [https://www.fao.org/fileadmin/user_upload/righttofood/images/large_PAH%20Conf%20\(1\).jpg](https://www.fao.org/fileadmin/user_upload/righttofood/images/large_PAH%20Conf%20(1).jpg)



Souveraineté alimentaire ⁴⁹



Souveraineté alimentaire et Via Campesina⁵⁰

ÉTAPE 1.4 - Justice climatique

Définir ensemble ce que signifie la justice climatique

TOUS ENSEMBLE

Demandez aux participants de définir ce qu'ils pensent être la justice climatique avant de leur expliquer la définition. Écrivez quelques mots-clés sur un tableau de papier. Conservez le poster pour la dernière activité.

Justice climatique

La justice climatique reconnaît les impacts disproportionnés du changement climatique sur les communautés à faibles revenus et les communautés de couleur à travers le monde, les personnes et les lieux les moins responsables du problème. 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 et de ses responsabilités pour faire face

⁴⁹ Source : [food-sovereignty.jpg \(790x355\)](#)

⁵⁰ Source : [Cover_EN-1024x543.jpg \(1024x543\)](#)

au changement climatique. Elle a été décrite comme englobant "un ensemble de droits et d'obligations que les entreprises, les individus et les gouvernements ont envers les personnes vulnérables qui seront, d'une certaine manière, affectées de manière disproportionnée par le changement climatique".

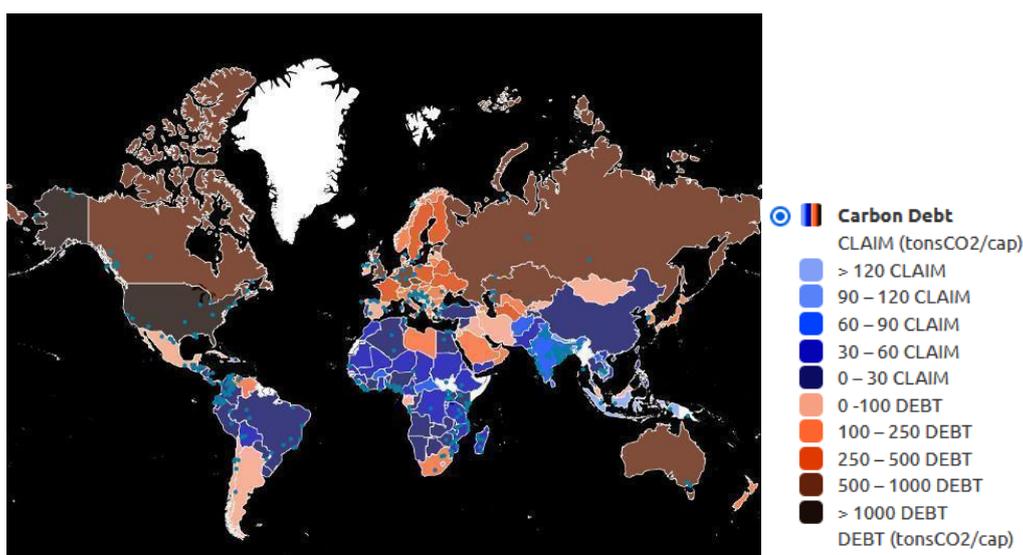
Les acteurs : la dette climatique

La dette climatique est la dette des pays développés envers les pays en développement pour les dommages causés par leurs contributions disproportionnées au changement climatique. Les émissions mondiales historiques de gaz à effet de serre, produites en grande partie par les pays développés, constituent une menace importante pour les pays en développement, qui sont moins à même de faire face aux effets négatifs du changement climatique. Certains considèrent donc que les pays développés ont une dette envers les pays en développement pour leurs contributions disproportionnées au changement climatique.

CARTE DE LA DETTE CLIMATIQUE

Une carte dynamique très claire permet de visualiser la localisation de la dette climatique.

Carte de la dette climatique : <https://ejatlas.org/featured/climate-debt>



Dette climatique⁵¹

ACTIVITÉ 2 : OBJECTIFS, CONTEXTE MONDIAL ET EUROPÉEN

ÉTAPE 2.1 - Objectifs de développement durable

Connaissez-vous les ODD ? Lesquels sont liés aux systèmes alimentaires durables ?

⁵¹ Source : <https://ejatlas.org/featured/climate-debt>

TOUS ENSEMBLE

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 de papier. Conservez le poster pour la dernière activité.

Agenda 2030 :

L'Agenda 2030 pour le développement durable, adopté par tous les États membres de l'ONU en 2015, fournit un schéma directeur commun pour la paix et la prospérité des populations et de la planète, aujourd'hui et à l'avenir. En son cœur se trouvent les 17 Objectifs de développement durable (ODD), qui constituent un appel urgent à l'action de tous les pays - développés et en développement - dans le cadre d'un partenariat mondial. Ils reconnaissent que l'élimination de la pauvreté et des autres privations doit aller de pair avec des stratégies visant à améliorer la santé et l'éducation, à réduire les inégalités et à stimuler la croissance économique, tout en s'attaquant au changement climatique et en œuvrant à la préservation de nos océans et de nos forêts.

Cette analyse est consciente qu'il est nécessaire d'examiner les ODD dans leur ensemble/comme un système, mais elle se concentrera uniquement sur les ODD les plus thématiques.

OBJECTIF 2 - FAIM ZÉRO

Éliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire et une meilleure nutrition, et promouvoir l'agriculture durable



ODD 2 ⁵²

- Objectif 2.1 :

D'ici à 2030, éliminer la faim et garantir l'accès de tous les êtres humains, en particulier les pauvres et les personnes en situation de vulnérabilité, y compris les nourrissons, à une alimentation sûre, nutritive et suffisante tout au long de l'année.

⁵² Source : https://gmv.gu.se/digitalAssets/1735/1735550_kombo2goals460.png



Cible 2.1, ODD 2 ⁵³

- Objectif 2.3

D'ici à 2030, doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs de denrées alimentaires, en particulier les femmes, les populations autochtones, les agriculteurs familiaux, les éleveurs et les pêcheurs, notamment grâce à un accès sûr et égal à la terre, à d'autres ressources et intrants productifs, aux connaissances, aux services financiers, aux marchés et aux possibilités de création de valeur ajoutée et d'emplois non agricoles.



Cible 2.3, ODD 2 ⁵⁴

- Objectif 2.4

D'ici à 2030, garantir des systèmes de production alimentaire durables et mettre en œuvre des pratiques agricoles résilientes qui augmentent la productivité et la production, contribuent à préserver les écosystèmes, renforcent la capacité d'adaptation au changement climatique, aux conditions météorologiques extrêmes, à la sécheresse, aux inondations et à d'autres catastrophes, et améliorent progressivement la qualité des terres et des sols.

⁵³Source : https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/03/GOAL_2_TARGET_2.1-300x157.png

⁵⁴Source : https://opendevelopmentmekong.net/wp-content/uploads/2018/03/GOAL_2_TARGET_2.3-174x300.png.



Cible 2.4, ODD 2 ⁵⁵

- Objectif 2.5

D'ici à 2020, maintenir la diversité génétique des semences, des plantes cultivées, des animaux d'élevage et domestiques et des espèces sauvages qui leur sont apparentées, notamment grâce à des banques de semences et de plantes bien gérées et diversifiées aux niveaux national, régional et international, et promouvoir l'accès aux avantages découlant de l'utilisation des ressources génétiques et des connaissances traditionnelles associées, ainsi que le partage juste et équitable de ces avantages, comme convenu au niveau international.



Figure 13 - Cible 2.5, ODD 2 ⁵⁶

OBJECTIF 12 - CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

Garantir des modes de consommation et de production durables

- Objectif 12.1

Mettre en œuvre le cadre décennal de programmes sur les modes de consommation et de production durables, tous les pays prenant des mesures, les pays développés jouant un rôle moteur, en tenant compte du développement et des capacités des pays en développement.

⁵⁵ Source : https://www.google.com/url?q=https://sustainingdevelopment.com/wp-content/uploads/2020/03/GOAL_2_TARGET_2.4-300x159.png&sa=D&source=docs&ust=1698310656851262&usg=AOvVaw3HUghWKWKhU-cFlqpMwn2

⁵⁶ Source : [GOAL_2_TARGET_2.5.png \(1523x2357\)](#)



Cible 12.1, ODD 12 ⁵⁷

- Objectif 12.2

D'ici à 2030, réduire de moitié le gaspillage alimentaire mondial par habitant au niveau du commerce de détail et des consommateurs et réduire les pertes alimentaires tout au long des chaînes de production et d'approvisionnement, y compris les pertes après récolte.



Figure 15 - Cible 12.3, ODD 12 ⁵⁸

- Objectif 12.3

Aider les pays en développement à renforcer leurs capacités scientifiques et technologiques afin d'évoluer vers des modes de consommation et de production plus durables.



Figure 16 - Cible 12.a, ODD 12 ⁵⁹

⁵⁷Source : sustainabledevelopment.com

⁵⁸ Source : sustainabledevelopment.com

⁵⁹ Source : [TARGET 1 B copy 8](#)

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

ÉTAPE 3.1 - Niveau urbain : Pacte de Milan pour une politique alimentaire urbaine

Qui connaît le MUFPP ?

TOUS ENSEMBLE

Demandez aux participants ce qu'ils pensent du Pacte de Milan pour une politique alimentaire urbaine, peut-être avant de leur en expliquer la définition.

Écrivez quelques mots-clés sur un tableau de papier. Conservez l'affiche pour la dernière activité.

MUFPP

En 2014, le maire de Milan a décidé de lancer un protocole international visant à aborder les questions liées à l'alimentation au niveau urbain, afin qu'il soit adopté par le plus grand nombre possible de villes du monde. Le Pacte de Milan sur la politique alimentaire urbaine a été signé le 15 octobre 2015 à Milan par plus de 100 villes. Il représente l'un des héritages les plus importants de l'EXPO 2015 de Milan.

Le pacte de Milan sur la politique alimentaire urbaine est un accord international des maires. Plus qu'une déclaration, il s'agit d'un outil de travail concret pour les villes. Il se compose d'un préambule et d'un cadre d'action énumérant 37 actions recommandées, regroupées en 6 catégories. Chaque action recommandée est assortie d'indicateurs spécifiques permettant de suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre du pacte. Les prix du Pacte de Milan offrent des exemples concrets de politiques alimentaires mises en œuvre par les villes dans chacune des six catégories du Pacte.

Les groupes d'actions recommandées sont les suivants :

- 1) Gouvernance : garantir un environnement propice à une action efficace
- 2) Alimentation durable et nutrition
- 3) Équité sociale et économique
- 4) Production alimentaire
- 5) Approvisionnement et distribution de denrées alimentaires
- 6) Déchets alimentaires



MUFPF⁶⁰

Étape 3.2 - Retour

Retour : qu'avons-nous appris ?

EN SOUS-GROUPES

- Diviser (5 min) : Divisez le groupe en sous-groupes de 5 personnes et laissez-les réfléchir à ce qu'ils ont appris aujourd'hui.
- Questions (15 min) : Surtout, demandez-leur 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 ?
- Utilisez les affiches : Les affiches / tableaux de conférence avec leurs commentaires et leurs réponses sont visibles et ils peuvent les regarder pour se souvenir de certaines données.
- Facilitation et environnement : Laissez-les parler ensemble, en veillant à ce que les groupes travaillent dans un environnement sûr, accueillant et positif et à ce que chaque membre ait la possibilité de s'exprimer et d'être entendu.
- Retour (10 min) : Invitez un membre de chaque sous-groupe à restituer rapidement ce qu'ils ont répondu ensemble aux questions.

8. Processus méthodologiques

⁶⁰ Source : [logo-color-MUFPF.jpg \(400x268\)](#)

Avant d'expliquer chaque définition officielle, le formateur demandera aux participants de construire ensemble cette définition. Vous trouverez en violet le A (Activités).

Processus méthodologiques :

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

Matériel : cartes conceptuelles, schéma, cartes géographiques.

9. Nombre de formateurs et profil du formateur

Le nombre idéal de formateurs est de deux.

Les formateurs doivent de préférence avoir une expérience et des connaissances préalables dans les domaines des systèmes alimentaires durables ; ils doivent également être familiarisés avec les méthodologies d'apprentissage non formel telles que la pensée critique, l'apprentissage coopératif en groupe, le processus de questions-réponses, la discussion en groupe, la discussion en sous-groupes, ainsi qu'avec d'autres méthodes qui encouragent l'apprentissage basé sur les compétences.

Leur rôle sera de poser des questions, de donner des explications, d'organiser des activités en sous-groupes et de faciliter le travail en sous-groupes.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 2 animateurs/formateurs pour 20 participants.

11. Evaluation

Les participants s'évalueront et évalueront les compétences acquises lors de la dernière activité, en répondant à la question "Qu'avons-nous appris ?" et en sous-groupes : « Comment pouvons-nous maintenant définir ensemble le système alimentaire durable ? » - « Quels sont les défis du système alimentaire durable ? » - « Quelles sont les politiques ou les initiatives qui vous ont le plus intéressés ? »

Pour cette première unité, l'auto-évaluation est l'évaluation la plus adaptée.

12. Recommandations et commentaires généraux



Il n'est pas nécessaire d'aborder tous les sujets. L'animateur/formateur peut choisir certains d'entre eux, en fonction du contexte et des bénéficiaires. Il s'agit d'une formation complète remplie de concepts. De plus, certains d'entre eux peuvent être repris et répétés dans d'autres unités.

La durée de chaque sous-activité est indicative. En fonction du nombre de participants et de leur profil, le formateur peut décider de consacrer plus de temps à l'une et moins de temps à l'autre. Il en va de même pour les thèmes proposés ; si le profil et l'expérience des participants nécessitent une étude plus approfondie d'un thème, le contenu des activités peut être modifié pour les rendre plus spécifiques.

Il est fortement recommandé aux formateurs de connaître et de préparer le contenu avant de mener l'activité, car les arguments discutés peuvent être complexes et doivent être transmis aux participants de la manière la plus claire et la plus inclusive possible. Il ne faut pas supposer que les participants ont des connaissances spécifiques sur le sujet, il peut donc être nécessaire de commencer par des concepts et des explications moins techniques.

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Systèmes alimentaires durables.

2. Description

Cette unité est divisée en deux activités. La première sera consacrée à un cercle d'étude sur les corrélations entre le changement climatique et les systèmes alimentaires. En particulier, trois étapes seront menées concernant :

- Comment le changement climatique se manifeste-t-il dans les différentes régions, avec un accent sur ce qui se passe en Europe ;
- L'impact du changement climatique sur les systèmes alimentaires et vice versa, en mettant l'accent sur ce que l'on appelle l'"effet en cascade".
- Les dernières stratégies développées par l'Union européenne sur le sujet.

Dans cette première phase, une méthodologie mixte sera utilisée, combinant la méthodologie de l'exposé (dans une moindre mesure) et la discussion participative, avec le soutien de matériel visuel, qui vise à établir les bases de certaines connaissances théoriques et à faire réfléchir les participants sur la relation entre le changement climatique et les systèmes alimentaires.

La deuxième activité est un travail de groupe coopératif qui amènera les participants à connaître et à travailler avec des stratégies d'atténuation et d'adaptation des effets mentionnés précédemment, en encourageant leur pensée créative et leurs compétences en matière de résolution de problèmes et en reliant les arguments théoriques et scientifiques à des alternatives d'action réelle.

3. Durée

L'unité prendra 3 heures, réparties comme suit :

Bloc 1 : Cercle d'étude : Comprendre les effets du changement climatique sur les systèmes alimentaires	1 heure et 30 minutes
Activité 1 - Travail de groupe coopératif : Mesures d'adaptation et d'atténuation	1 heure et 30 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires :

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet la collaboration et les discussions entre les participants, avec des chaises disposées en cercles créant ainsi de petits groupes.
- Technologie : 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. Accès à Internet.
- Papeterie et matériel : Tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)

5. Objectifs

- Pratiquer l'utilisation de la pensée holistique pour réfléchir aux principaux facteurs liant la crise climatique à l'industrie alimentaire et aux habitudes des consommateurs, en introduisant certains cadres d'analyse, tels que l'effet en cascade
- Analyser les principales politiques et stratégies développées par l'Union européenne
- Développer l'esprit critique et la capacité à travailler en groupe, par l'échange d'idées et la répartition indépendante des tâches et des responsabilités
- Sensibiliser les participants à l'impact des systèmes alimentaires sur le changement climatique et aux alternatives possibles, aux stratégies d'atténuation et d'adaptation pour contrer cet impact

6. Cadre de compétences

Compétences générales

- Capacité de réflexion critique (capacité à remettre en question et à argumenter des concepts, des idées et des situations, et à distinguer les faux raisonnements, les incohérences et les erreurs logiques), grâce à l'analyse critique de l'effet en cascade et, en particulier, au cours de la deuxième activité, grâce à l'analyse critique des mesures d'atténuation et d'adaptation.

7. Description détaillée de l'unité

Cette unité sera divisée en deux activités principales qui seront divisées en différentes étapes

ACTIVITÉ 1 : CERCLE D'ÉTUDE : COMPRENDRE LES EFFETS DU CHANGEMENT CLIMATIQUE SUR LES SYSTÈMES ALIMENTAIRES

ÉTAPE 1.1 - Scénarios de changement climatique pour les régions de l'UE

Le formateur introduira les participants au sujet, en présentant la carte proposée (voir ressource 1) qui décrit les effets du changement climatique dans les différentes régions d'Europe, puis en leur demandant de réfléchir et de partager quelques exemples qu'ils peuvent connaître en rapport avec les effets décrits, en particulier dans leur contexte local. (Environ 20 minutes)

- Si les participants ne trouvent pas d'exemples, le formateur peut en préparer quelques-uns, de préférence liés au contexte local.
- Le formateur trouvera un tableau récapitulatif (voir ressource 2) avec les principaux effets du changement climatique dans chaque région. Il n'est pas nécessaire de parler de tous ces effets, et selon la composition du groupe et les intérêts des participants, la discussion peut se concentrer sur une région ou des effets spécifiques. Il appartiendra au formateur de mener la discussion en fonction des intérêts des participants.

Après une brève discussion, il sera demandé à chaque participant d'écrire sur une note autocollante quel est, selon lui, l'effet le plus important du changement climatique sur le système alimentaire (par exemple : l'augmentation du prix des produits de base). Ils les colleront sur un tableau (ou même sur le mur) et le formateur les lira à haute voix, en recherchant des arguments similaires et en introduisant la deuxième partie de l'activité. (Environ 20 minutes)

ÉTAPE 1.2 - L'effet de cascade

Le formateur introduira le concept de l'effet en cascade en essayant de susciter un débat avec les participants.

- Des informations peuvent être extraites du rapport de l'AEE n° 4/2019.
- Le matériel de soutien (ressource 3) a été inclus. Ce graphique doit être projeté/imprimé en grand format et affiché pendant toute la durée de l'explication.
- Les questions qui guideront le débat seront les suivantes :
 - *Y a-t-il des exemples qui vous viennent à l'esprit de cas et/ou de lieux où vous avez remarqué des effets du changement climatique sur le système alimentaire?* 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, prolifère grâce aux températures de plus en plus élevées dues au réchauffement climatique, 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 ; ou 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'Union européenne

À ce stade de l'activité, les formateurs doivent présenter les politiques de l'UE mises en place pour traiter ces questions, qui sont les suivantes :

- Rapport de l'AEE n° 4/2019 ;
- Green Deal européen ;
- Stratégie "de la ferme à la fourchette" ;
- Stratégie pour la biodiversité à l'horizon 2030.

Les formateurs peuvent préparer des documents d'accompagnement pour passer au crible les principaux points des politiques, ou simplement les passer tous en revue au cours de la conversation avec les participants.

Les formateurs peuvent choisir de se concentrer sur une seule stratégie/politique, en fonction de l'intérêt du groupe. Nous suggérons de choisir celle qui correspond le mieux aux intérêts et aux domaines de travail des participants, même si toutes doivent être mentionnées pour rendre l'activité plus complète.

ACTIVITÉ 2 - TRAVAIL DE GROUPE COOPÉRATIF : MESURES D'ADAPTATION ET D'ATTÉNUATION

Dans cette deuxième partie de l'unité, les participants sont invités à utiliser leurs connaissances acquises et leur imagination pour réfléchir à la question du changement climatique d'une manière propositionnelle, pratique et factuelle.

ÉTAPE 1.1 - Identification des problèmes de sécurité alimentaire.

Les participants seront divisés en groupes (min.3, max.5 par groupe), et chaque groupe devra choisir une zone de la carte précédente (ressource 1) pour travailler. Ils devront identifier les problèmes de sécurité alimentaire qui se posent dans cette région, liés aux effets climatiques décrits précédemment, et en dresser la liste. (Environ 20 minutes)

Au cours de cette phase, les formateurs peuvent conseiller aux participants de travailler sur la région de leur pays, qui leur est peut-être plus familière. Il n'y a pas de limites à ce que tous les groupes travaillent dans la même région. Si les participants ne trouvent pas suffisamment de problèmes, les formateurs peuvent leur en fournir, au cours de cette partie ou de la discussion qui suit.

Une fois que tous les groupes ont terminé, ils partagent la liste avec le reste du groupe, et les formateurs et les participants ont la possibilité de commenter les problèmes identifiés et d'en ajouter d'autres qui n'ont pas été mentionnés (environ 20 minutes).

ÉTAPE 1.2 - Idée de stratégies d'adaptation et/ou d'atténuation.

Au cours de cette phase, en travaillant dans les mêmes groupes, les participants doivent réfléchir à au moins deux mesures différentes d'adaptation ou d'atténuation pour les problèmes identifiés précédemment, dans les domaines suivants (environ 20 minutes) :

- Mesures d'adaptation pour la production végétale
- Actions d'adaptation dans le secteur de l'élevage
- Actions en matière de recherche, de formation et d'éducation
- Actions visant à améliorer la gestion des exploitations agricoles
- Actions de communication

En fonction des problèmes identifiés, certains domaines ne seront pas abordés. Les formateurs doivent s'assurer que chaque groupe de participants réfléchit à au moins deux domaines différents mentionnés ci-dessus ; et il n'y a pas de limites à ce que plusieurs groupes travaillent sur les mêmes domaines, puisqu'ils peuvent avoir identifié des problèmes similaires dans la partie précédente.

Une fois que les groupes se sont mis d'accord sur les stratégies, ils choisissent un orateur qui dispose de 5 minutes pour présenter les stratégies aux autres. Les formateurs peuvent fournir un retour d'information et demander aux autres participants de contribuer (environ 20 minutes).

Pour conclure, le formateur fera un récapitulatif final des concepts, des compétences et des aptitudes sur lesquels les participants ont travaillé pendant l'activité (environ 10 minutes).

8. Processus méthodologiques

Les activités suivront différents processus méthodologiques.

- La leçon magistrale (dans une moindre mesure) avec utilisation de cartes et de graphiques
- Le débat, qui stimule la pensée critique et l'échange d'idées et enrichit le corpus de connaissances sur le sujet
- Résolution de problèmes, stimulation de la pensée créative
- Travail de groupe coopératif sous forme de jeux, pour pratiquer l'écoute, le leadership, le soutien mutuel et les capacités de réflexion transversale et interpersonnelle

Différents processus méthodologiques sont utilisés afin que les questions abordées puissent être comprises par chaque participant, acquises, enrichies par leurs connaissances personnelles et partagées avec les participants et les formateurs, tout en favorisant la capacité à adopter une vision holistique d'un problème complexe, en ajoutant de nouvelles perspectives.

9. Nombre de formateurs et profil du formateur

Le nombre idéal de formateurs est de deux. Les formateurs doivent de préférence avoir une expérience et des connaissances préalables dans les domaines du changement climatique et des systèmes alimentaires ; ils doivent également être familiarisés avec les méthodologies d'apprentissage non formel telles que la pensée critique, la résolution de problèmes et l'apprentissage coopératif en groupe, ainsi qu'avec d'autres méthodes qui encouragent l'apprentissage basé sur les compétences.

Leur rôle consistera principalement à faciliter les activités, à l'exception de la première partie, où ils devront présenter aux participants des connaissances scientifiques sur la question. Par conséquent, les formateurs doivent également avoir des compétences en matière d'art oratoire et la capacité de transmettre clairement un contenu d'une certaine complexité.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 2 animateurs/formateurs pour 20 participants.

11. Evaluation

Évaluation par les pairs

Après la deuxième activité, les participants devront répondre à quelques questions afin d'évaluer les progrès qu'ils ont réalisés, au cours des deux activités, sur les compétences abordées.

Questionnaires et enquêtes

Les formateurs peuvent effectuer l'évaluation en ligne ou hors ligne.⁶¹

Pour la version en ligne : Les participants devront utiliser leur téléphone portable pour accéder à un sondage/questionnaire en ligne créé par les formateurs.

Pour la version hors ligne : Les formateurs peuvent fournir le questionnaire avec les mêmes questions dans un format imprimé. Les réponses aux questionnaires seront anonymes dans les deux versions.

L'évaluation de l'activité n'est pas prévue dans les 3 heures d'activité.

12. Recommandations et commentaires généraux

La durée de chaque sous-activité est indicative. En fonction du nombre de participants et de leur profil, le formateur peut décider de consacrer plus de temps à l'une et moins de temps à l'autre. Il en va de même pour les thèmes proposés ; si le profil et l'expérience des participants nécessitent une étude plus approfondie d'un thème, le contenu des activités peut être modifié pour les rendre plus spécifiques.

Il est fortement recommandé aux formateurs de connaître et de préparer le contenu avant de mener l'activité, car les arguments discutés peuvent être complexes et doivent être transmis aux participants de la manière la plus claire et la plus inclusive possible. Il ne faut pas supposer que les participants ont des connaissances spécifiques sur le sujet, il peut donc être nécessaire de commencer par des concepts et des explications moins techniques.

⁶¹ Le questionnaire est disponible dans la boîte à outils.

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

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation Systèmes alimentaires durables.

2. Description

Cette unité est divisée en trois activités :

- Dans l'activité 1, les apprenants découvriront les objectifs de développement durable (ODD), ceux qui sont pertinents pour les systèmes alimentaires, et comment ils peuvent être utilisés pour évaluer une chaîne d'approvisionnement alimentaire et pour définir des actions visant à améliorer sa durabilité environnementale, sociale et économique.
- Dans l'activité 2, les apprenants se plongeront dans l'analyse du cycle de vie (ACV) dans ses différentes étapes, ils analyseront et discuteront des défis en matière de durabilité à chaque étape du cycle de vie d'un produit spécifique.
- Dans l'activité 3, ils apprendront ce qu'est l'empreinte carbone, qui permet de calculer les émissions de gaz à effet de serre et d'analyser les moyens de les réduire tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Ils discuteront également du rôle des consommateurs et des gouvernements dans la garantie de la durabilité.

3. Durée

L'unité prendra 3 heures, réparties comme suit :

Activité 1 : Les ODD et leur lien avec le système alimentaire mondial	1 heure
Activité 2 : cycles de vie des produits	1 heure
Activité 3 : Analyse de l'empreinte carbone pour une consommation durable	1 heure

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires :

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet la collaboration et les discussions entre les participants, avec des chaises disposées en cercles créant ainsi de petits groupes.
- Technologie : 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. Accès à Internet.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Ressources spécifiques à l'unité :
 - Activité 1 : impression de tous les ODD⁶²
 - Activités 2 et 3 : grandes feuilles de papier pour que les participants puissent dessiner leurs cycles de vie et laisser suffisamment d'espace pour les commentaires.⁶³
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)

5. Objectifs

⁶² Disponible dans la boîte à outils

⁶³ Disponible dans la boîte à outils

L'objectif de cette unité est de fournir aux formateurs les connaissances spécifiques leur permettant de guider les apprenants dans l'évaluation de la durabilité des chaînes d'approvisionnement alimentaire, de comprendre le rôle des parties prenantes tout au long de la chaîne d'approvisionnement et de lancer des activités de sensibilisation auprès des consommateurs, par le biais d'une combinaison de présentations et d'activités d'apprentissage basées sur des jeux.

- Activité 1 - Objectif : Analyser de manière critique la façon dont les ODD sont liés à la chaîne d'approvisionnement alimentaire mondiale
- Activité 2 - Objectif : Comprendre le rôle des parties prenantes tout au long de la chaîne d'approvisionnement et analyser les défis et les opportunités qui en découlent en matière de développement durable
- Activité 3 - Objectif : Comprendre l'impact des chaînes de production alimentaire sur le changement climatique à travers le prisme des émissions de carbone, et analyser le rôle des consommateurs et des gouvernements pour assurer la durabilité de la production alimentaire

6. Cadre de compétences

Compétences spécifiques

- Connaissance des phases, des acteurs et des interactions de la chaîne agroalimentaire
- Connaissance de base de l'impact de la chaîne agroalimentaire sur le changement climatique

Compétences générales

- 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)

7. Session de l'unité détaillée

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

ÉTAPE 1.1 - Brise-glace

ÉTAPE 1.2 - Présentation des ODD

Les instructeurs peuvent préparer leur propre vidéo en se basant sur le matériel et/ou préparer et montrer une vidéo.

ÉTAPE 1.3 – Petits groupes

Divisez le groupe en plus petits groupes de 3 à 4 personnes, partagez les feuilles imprimées des ODD entre les groupes et demandez-leur de réfléchir à la manière dont chaque ODD est lié au système alimentaire mondial, en prenant l'exemple d'un produit commercialisé à l'échelle mondiale tel que le cacao, le café, les bananes, le riz, etc. Chaque groupe peut choisir un produit et discuter de la manière dont les ODD de sa table sont liés à la production de ce produit. Chaque groupe peut choisir un produit et discuter de la manière dont les ODD de sa table sont liés à la production de ce produit. Ils peuvent écrire leurs réflexions sur les fiches ODD. (15 minutes)

ÉTAPE 1.4 - Restitution

Une fois le temps écoulé, réunissez les groupes et demandez-leur de placer sur une table les ODD pour lesquels ils ont clairement trouvé un lien, sur la deuxième table ceux pour lesquels ils ont pu trouver quelques liens, et sur la troisième ceux pour lesquels ils n'ont pas trouvé de lien. Passez d'une table à l'autre avec l'ensemble du groupe en commençant par celle où les liens sont les plus clairs et laissez le groupe expliquer ce qu'il a trouvé, les autres participants pouvant également ajouter leurs réflexions. L'animateur peut ajouter des informations et des explications supplémentaires si nécessaire. (30 minutes)

Matériel pour les formateurs

Les Objectifs de développement durable (ODD), également connus sous le nom d'Objectifs mondiaux, sont un ensemble de 17 objectifs interconnectés établis par les Nations unies en 2015 dans le cadre de l'Agenda 2030 pour le développement durable. Ces objectifs sont conçus pour répondre à un large éventail de défis et de problèmes mondiaux, visant à créer un monde plus équitable, plus durable et plus prospère d'ici 2030. Les ODD constituent un cadre de coopération et d'action internationales, qui englobe les dimensions sociales, économiques et environnementales du développement. Voici les 17 ODD :

- 1) Zéro pauvreté (mettre fin à la pauvreté sous toutes ses formes et partout)
- 2) Faim zéro (en finir avec la faim, assurer la sécurité alimentaire et améliorer la nutrition, et promouvoir l'agriculture durable)
- 3) Bonne santé et bien-être (garantir une vie saine et promouvoir le bien-être pour tous à tout âge)
- 4) Qualité de l'éducation (garantir une éducation de qualité inclusive et équitable et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour tous)

- 
- 5) Égalité des sexes (réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles)
 - 6) Eau propre et assainissement (assurer la disponibilité et la gestion durable de l'eau et de l'assainissement pour tous)
 - 7) Énergie abordable et propre (garantir l'accès de tous à une énergie abordable, fiable, durable et moderne)
 - 8) Travail décent et croissance économique (promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous)
 - 9) Industrie, innovation et infrastructure (construire des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation inclusive et durable et favoriser l'innovation)
 - 10) Réduction des inégalités (réduire les inégalités au sein des pays et entre eux)
 - 11) Villes et communautés durables (rendre les villes et les établissements humains inclusifs, sûrs, résilients et durables)
 - 12) Consommation et production responsables (garantir des modes de consommation et de production durables)
 - 13) Action pour le climat (prendre des mesures urgentes pour lutter contre le changement climatique et ses conséquences)
 - 14) La vie sous l'eau (Conserver et utiliser durablement les océans, les mers et les ressources marines pour le développement durable)
 - 15) La vie sur terre (protéger, restaurer et promouvoir l'utilisation durable des écosystèmes terrestres, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, stopper et inverser la dégradation des sols et enrayer la perte de biodiversité)
 - 16) Paix, justice et institutions fortes (promouvoir des sociétés pacifiques et inclusives pour le développement durable, assurer l'accès à la justice pour tous et mettre en place des institutions efficaces, responsables et inclusives à tous les niveaux)
 - 17) Partenariats pour les objectifs (Renforcer les moyens de mise en œuvre et revitaliser le partenariat mondial pour le développement durable)

Chacun des 17 ODD est assorti de cibles et d'indicateurs spécifiques permettant de mesurer les progrès accomplis ; ils sont interconnectés, reconnaissant que les progrès accomplis dans un domaine dépendent souvent des progrès accomplis dans d'autres. Les ODD fournissent un cadre global permettant aux gouvernements, aux organisations et aux individus de travailler ensemble pour relever certains des défis les plus pressants du monde et construire un avenir plus durable et plus équitable.

Dans la boîte à outils, le formateur trouvera un large éventail de documents pour améliorer ses connaissances sur les ODD et l'Agenda 2030.

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 vue sous l'angle de sa durabilité. Différents concepts de cycles de vie seront présentés.

ÉTAPE 2.1 - Brise-glace

ÉTAPE 2.2 - Présentation des concepts du cycle de vie

ÉTAPE 2.3 – Petits groupes

Les participants sont divisés en petits groupes de 3-4 personnes et sont invités à s'imaginer être des producteurs qui supervisent la conception d'un nouveau produit alimentaire et à élaborer leur propre cycle de vie du berceau au berceau ou du berceau à la tombe, et, pour chaque étape, à définir des critères de durabilité pour les trois piliers. (Exemples : matières premières : achat de produits biologiques, locaux.../ transport : utilisation de véhicules électriques, salaires équitables pour les chauffeurs, etc).

ÉTAPE 2.4 - Restitution

Après les discussions de groupe, chaque groupe fera une brève présentation de son produit et des critères qu'il a retenus pour chaque étape de la chaîne d'approvisionnement, puis le groupe entier discutera des défis à relever pour rendre l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement durable. (30 minutes).

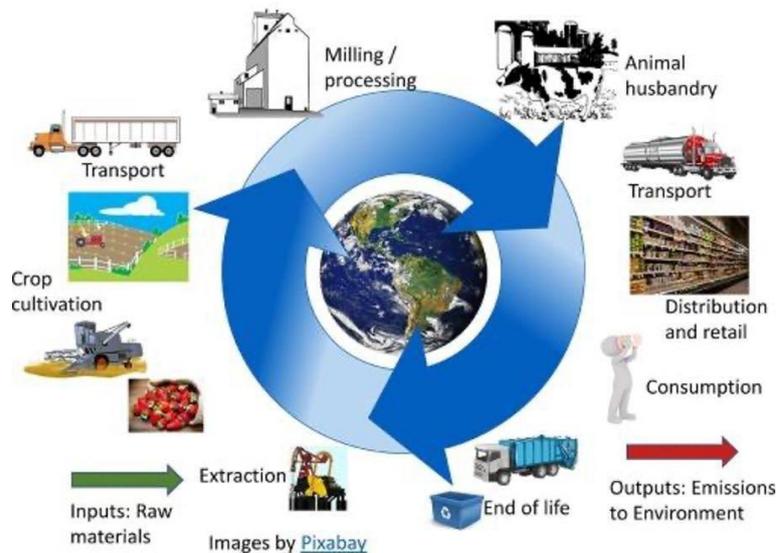
Matériel pour les formateurs

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

Ces étapes peuvent être expliquées par l'exemple du yaourt à la fraise

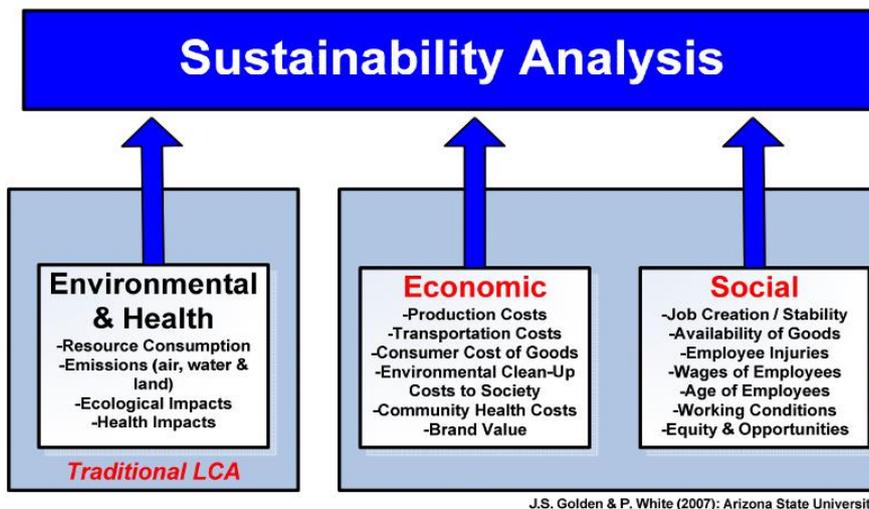
Life Cycle of Strawberry Yogurt



Cycle de vie du Yoguty de la fraise⁶⁴

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.

⁶⁴ Source : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780128221129000047>



Durabilité⁶⁵

Différents modèles de cycle de vie

En fonction des étapes qui vous intéressent ou pour lesquelles vous disposez de données, vous pouvez choisir d'ajouter ou de supprimer des phases. Il existe généralement quatre modèles de cycle de vie des produits que vous pouvez choisir pour votre ACV.

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 peut, en réalité, intervenir 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 permettre ainsi d'obtenir plus rapidement des informations, notamment sur les processus internes. Les évaluations du berceau à la porte sont souvent utilisées pour les déclarations environnementales de produits (EPD).

Du berceau au berceau

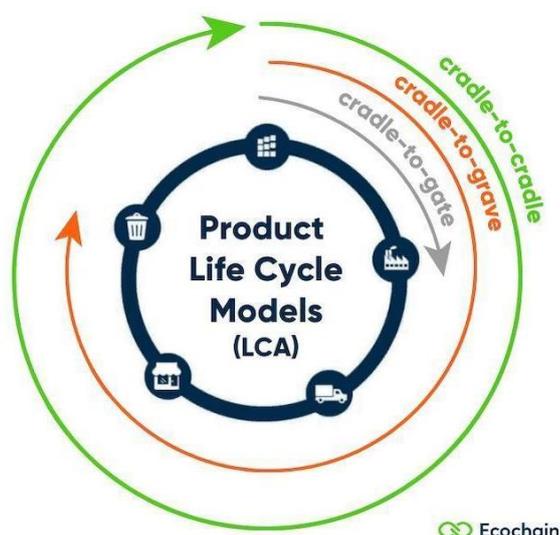
⁶⁵ [Kit de formation sur l'ACV \(analyse du cycle de vie\)](#)

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.



Modèles de cycle de vie des produits⁶⁶

ACTIVITÉ 3 - ANALYSE DE L'EMPREINTE CARBONE POUR UNE CONSOMMATION DURABLE

Cette unité initie les participants au calcul des émissions de carbone pour comprendre les sources d'émissions de gaz à effet de serre de la production alimentaire, afin qu'ils puissent comprendre le rôle que la consommation durable joue dans l'atténuation du changement climatique.

ÉTAPE 3.1 - Brise-glace

ÉTAPE 3.2 - Présentation de l'"empreinte alimentaire" du carbone

⁶⁶ Source : [Analyse du cycle de vie \(ACV\) - Guide complet du débutant](#)

ÉTAPE 3.3 – Petits groupes

Les participants sont invités à utiliser le cycle de vie de leur produit de l'activité 2 pour discuter de l'étape à laquelle les émissions sont les plus importantes, de leur origine et de la manière dont elles pourraient être réduites. (15 minutes)

ÉTAPE 3.4 - Restitution

Enfin, le groupe réfléchira ensemble à ce qu'il a appris dans le cadre de cette unité, discutera des avantages et des inconvénients des différents outils et du rôle des consommateurs et des gouvernements dans la création d'une plus grande durabilité tout au long de la chaîne d'approvisionnement alimentaire (il est possible de rassembler leurs idées sur des affiches et de les accrocher au mur). (30 minutes)

Matériel pour les formateurs :

La durabilité est un objectif mondial essentiel, qui vise à garantir que nos actions actuelles ne compromettent pas la capacité des générations futures à répondre à leurs propres besoins. L'analyse de l'empreinte carbone est un outil important pour atteindre la durabilité. Cette méthode nous permet de comprendre concrètement l'impact de nos activités sur l'environnement, en particulier dans le contexte du changement climatique.

L'empreinte carbone représente la quantité totale de gaz à effet de serre, exprimée en équivalent dioxyde de carbone (CO₂e), émise directement ou indirectement par les activités humaines. Elle englobe un large éventail d'activités, de la conduite d'une voiture au chauffage d'une maison, en passant par la production et le transport des biens que nous consommons. Cependant, il s'agit également d'un outil précieux pour évaluer l'impact environnemental de secteurs, d'industries ou de produits spécifiques.

L'objectif premier d'une analyse de l'empreinte carbone est de mesurer, de gérer et, à terme, de réduire les émissions de gaz à effet de serre. Pour ce faire, nous devons comprendre l'ensemble du cycle de vie d'un produit ou d'un service. Cela comprend la production de matières premières, la fabrication, le transport, l'utilisation et l'élimination. En évaluant chacune de ces étapes, nous pouvons identifier les zones où les émissions sont les plus élevées, communément appelées "points chauds".

Cette analyse est un élément clé des efforts de développement durable pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elle apporte de la transparence. En quantifiant les émissions, nous pouvons identifier les sources et l'ampleur du problème. Ces informations sont essentielles pour prendre des décisions éclairées, fixer des objectifs et suivre les progrès accomplis. Deuxièmement, elle encourage la responsabilité. Les entreprises, les gouvernements et les particuliers peuvent être tenus responsables de leur contribution au changement climatique, ce qui les incite à prendre des mesures pour réduire leur empreinte carbone.

L'analyse de l'empreinte carbone est également un outil précieux de comparaison et d'étalonnage. Elle nous permet de comparer la performance environnementale de différents produits, services ou industries. Ces informations sont essentielles pour faire des choix éclairés, tels que la sélection de produits respectueux de l'environnement ou l'adoption de pratiques plus durables. En outre,

cette analyse permet d'identifier les possibilités d'atténuation. En comprenant les sources d'émissions, nous pouvons élaborer des stratégies pour les réduire. Ces stratégies peuvent inclure l'adoption de sources d'énergie plus propres, l'amélioration de l'efficacité énergétique, la réduction des déchets et la modification des modes de consommation. Dans le contexte plus large du développement durable, la réduction de notre empreinte carbone contribue à d'autres objectifs, tels que la conservation des ressources naturelles, l'amélioration de la qualité de l'air et la protection des écosystèmes.

En conclusion, l'analyse de l'empreinte carbone est un outil précieux pour atteindre la durabilité. Elle offre une image claire et quantifiable de l'impact de nos activités sur l'environnement, ce qui nous permet de prendre des décisions éclairées, de fixer des objectifs et de susciter des changements positifs. En identifiant les "points chauds" et en prenant des mesures pour réduire les émissions, nous pouvons œuvrer pour un avenir plus durable et plus respectueux de l'environnement. Cette approche est cruciale alors que nous nous efforçons collectivement de relever les défis du changement climatique et de préserver la planète pour les générations futures.⁶⁷

8. Processus méthodologiques

Cette unité se déroule en classe ; chaque partie commence par une présentation des principaux concepts théoriques nécessaires pour passer ensuite aux activités de groupe. Chaque partie comporte une activité en petit groupe et une discussion en grand groupe sur les résultats. Ces activités ont pour but d'aider les participants à développer des compétences pour travailler en équipe et les instructions doivent donc indiquer clairement que chaque participant est invité à contribuer aux activités en petits groupes. Avant le début de l'activité au sein de chaque groupe, un rapporteur et un ou deux présentateurs doivent être désignés afin de faciliter le déroulement de l'activité. Le rapporteur consignera sur papier les résultats de la discussion en petits groupes et le(s) présentateur(s) présentera(ont) les résultats au forum du grand groupe. Au sein du grand groupe, le formateur encouragera la réflexion critique et ouvrira un espace sûr pour discuter et permettre aux questions de surgir. L'écoute active est encouragée ainsi que le dialogue respectueux au sein du groupe.

9. Nombre de formateurs et profils des formateurs

L'équipe de formateurs devrait idéalement être composée de deux formateurs 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 capables 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 une recherche créative sur les sujets abordés.

10. Ratios

⁶⁷ Le matériel et les sources sont disponibles dans la boîte à outils.

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 12 participants.

La taille totale du groupe ne doit pas dépasser 12 personnes afin de créer un environnement propice à l'apprentissage.

11. Evaluation

L'évaluation a lieu à la fin de la troisième partie, lorsque les participants réfléchissent à ce qu'ils ont appris dans cette unité et discutent des avantages et des inconvénients des outils.

12. Recommandations et commentaires généraux

Il n'est pas nécessaire d'aborder tous les sujets. L'animateur/formateur peut choisir certains d'entre eux, en fonction du contexte et des bénéficiaires. Il s'agit d'une formation complète remplie de concepts. De plus, certains d'entre eux peuvent être repris et répétés dans d'autres unités. La durée de chaque sous-activité est indicative. En fonction du nombre de participants et de leur profil, le formateur peut décider de consacrer plus de temps à l'une et moins de temps à l'autre. Il en va de même pour les thèmes proposés ; si le profil et l'expérience des participants nécessitent une étude plus approfondie d'un thème, le contenu des activités peut être modifié pour les rendre plus spécifiques.

Il est fortement recommandé aux formateurs de connaître et de préparer le contenu avant de mener l'activité, car les arguments discutés peuvent être complexes et doivent être transmis aux participants de la manière la plus claire et la plus inclusive possible. Il ne faut pas supposer que les participants ont des connaissances spécifiques sur le sujet, il peut donc être nécessaire de commencer par des concepts et des explications moins techniques.

8. Module de formation à l'agriculture durable

8.1. Brève description du module

Titre du module : **Agriculture durable**

Objectifs

Principaux objectifs

- Aborder la réalité de l'agriculture durable de manière holistique, en tenant compte de facteurs autres que les initiatives strictement liées à la production ou à l'agriculture, tels que le rôle des consommateurs, des communautés locales et des organismes institutionnels en tant qu'acteurs dans le domaine agricole et les initiatives en matière de sécurité alimentaire
- Fournir aux participants les ressources et les connaissances nécessaires pour favoriser des relations durables et directes entre les producteurs et les consommateurs. Analyser les modèles alternatifs au sein de la chaîne agroalimentaire ; comprendre les systèmes de certification de la production agricole et leur pertinence en matière d'agriculture durable, de développement communautaire et d'insécurité alimentaire
- Sensibiliser les participants à l'importance de la durabilité dans les processus

Objectifs secondaires

- Accroître la pensée critique, la capacité d'apprentissage et la capacité de planification et d'organisation des participants
- Contribuer au développement de systèmes alimentaires durables et centrés sur la communauté
- Promouvoir les principes de durabilité dans le travail communautaire et les processus participatifs, en veillant à ce que les initiatives agricoles aient des effets positifs durables sur l'environnement et la communauté

Compétences visées :

Compétences spécifiques

- Justice sociale et droits du travail dans les initiatives agricoles/alimentaires,
- Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs (AMAP, CSA, PLSA)
- Connaissance des phases, des acteurs et des interactions de la chaîne agroalimentaire
- Systèmes de certification de la production agricole

Compétences générales

- Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs
- Capacité d'apprentissage
- Capacité de réflexion critique
- Capacité de planification et d'organisation

Durée approximative (en heures) :

6-9 heures, réparties comme suit :

Unité 1	Unité 2	Unité 3
2-3 heures	2-3 heures	2-3 heures

8.2. Collectifs ciblés

Selon le rapport sur les itinéraires des emplois verts, inclus dans le document sur le cadre de compétences, ce module de formation s'adresse à ces profils professionnels :

Gestion générale des projets et des ressources	<ul style="list-style-type: none">• Coordinateur/ Gestionnaire de projet
Zone de production agricole et de collecte des excédents	<ul style="list-style-type: none">• Coordinateur de la zone de production• Agriculteur/ aide-agriculteur• Coordinateur de la zone de collecte des excédents

	<ul style="list-style-type: none"> • Technicien de soutien et de logistique dans la zone de collecte des excédents
Domaine de l'éducation	<ul style="list-style-type: none"> • Formateur d'adultes sur l'agriculture durable et le système alimentaire, éducateur environnemental • Éducateur scolaire

Le module ne comporte aucune limite d'âge, de sexe, de mobilité ou de handicap.

Les activités de chaque unité ont été conçues pour des participants ayant déjà une connaissance de base de concepts tels que la sécurité alimentaire et l'agriculture durable. Cependant, chaque unité contient des lignes directrices et du matériel qui peuvent être utilisés pour adapter les activités aux caractéristiques et aux connaissances spécifiques des participants.

8.3. Méthodologie

Dans ce module de formation, un ensemble varié de méthodologies a été choisi pour offrir aux participants une expérience d'apprentissage complète et engageante. L'approche d'apprentissage est ancrée dans un cadre basé sur les compétences, abordant diverses compétences et sujets, tous liés à des domaines critiques de la sécurité alimentaire et de l'agriculture durable. L'apprentissage coopératif, les sessions d'information, la participation active, les jeux de rôle, les exercices pratiques, la résolution de problèmes et la pensée critique et créative seront utilisés dans les différentes activités des différentes unités. En outre, la planification pratique et les discussions de groupe joueront un rôle important, permettant aux participants d'appliquer efficacement leurs connaissances. La combinaison de ces méthodes permet aux participants de relier les concepts théoriques à des situations réelles, ce qui favorise l'engagement actif et la participation du groupe.

Cette approche holistique vise à doter les participants non seulement de connaissances théoriques, mais aussi des aptitudes et compétences pratiques nécessaires pour relever les défis complexes de la sécurité alimentaire et de l'agriculture durable. En combinant ces méthodologies, nous visons à créer un environnement d'apprentissage inclusif et interactif, où chaque participant peut contribuer activement et appliquer ses connaissances à des scénarios du monde réel.

8.4. Outils

Les ressources suivantes sont nécessaires pour mener à bien les activités de ce module :

- Papeterie et matériel : Tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).



8.5. Infrastructure

Les infrastructures suivantes sont nécessaires au développement du module :

- Technologie : un ordinateur et un projecteur. Accès à Internet pour permettre les recherches sur Internet. Accès à une imprimante au cas où des documents physiques devraient être imprimés.
- Lieu : un espace ouvert, bien éclairé et vaste est préférable, où il est possible de permettre aux participants d'organiser leur travail de groupe en toute sérénité, sans être dérangés. Compte tenu des thèmes abordés, un lieu extérieur serait préférable pour recréer un espace de travail plus immersif.

8.6. Accessibilité

Les activités du module sont conçues pour être inclusives et facilement adaptables à tous les types de handicaps. Aucune activité n'exige d'effort moteur particulier. L'utilisation d'un projecteur pour les présentations, d'un microphone et d'outils simples tels que des tableaux de conférence ou des marqueurs vise à réduire les barrières d'inaccessibilité. De plus, chaque activité peut être remodelée pour s'adapter à tout besoin spécifique sans perdre de sa valeur ou de son efficacité.

8.7. Autres mécanismes d'inclusion

Les activités du module sont conçues pour être menées dans des espaces inclusifs et sûrs. Tout le monde peut suivre et participer aux activités. Pour créer une atmosphère positive, sûre et non discriminatoire où tous les participants se sentent à l'aise pour s'exprimer, il est conseillé aux formateurs de travailler de manière à impliquer tous les participants, en utilisant un langage inclusif qui ne soit pas agressif, sexiste, offensant ou vulgaire. Il est également nécessaire que le formateur exige le même comportement de la part des participants et qu'il suive l'évolution des activités concernant cet aspect également. Si des occasions de malaise et de discrimination se présentent, il incombe au formateur de veiller à ce que les conflits soient atténués et résolus.

Pour assurer la possibilité d'une participation égale, il serait souhaitable que le formateur établisse avant le déploiement des activités un mécanisme de gestion du temps de parole, et demande aux participants de s'engager à se respecter mutuellement et à respecter chaque intervention, sans jugement.

8.8. Autres données d'intérêt

8.8.1. Matériel et ressources de formation existants



Unité 1

Ressources pour l'activité 1

- LIVERUR, [5 principes de l'agriculture durable](#).
- FAO, [Construire une vision commune pour une alimentation et une agriculture durables. Principes et approches](#). Le contenu sur lequel les participants devraient travailler se trouve aux pages 21, 25, 27, 29, 31.

Ressources pour l'activité 2

- [Bathaei, A. ; Štreimikienė, D. Examen systématique des indicateurs de durabilité agricole. Agriculture 2023, 13,](#)
- [CESAP des Nations unies. Intégrer les trois dimensions du développement durable. Un cadre et des outils](#)

Unité 2

Étiquettes

- Agriculture biologique ([logo et explication](#)),
- Appellation d'origine protégée ([logo et explication](#)),
- Indication géographique protégée ([logo et explication](#)),
- Spécialité traditionnelle garantie ([logo et explication](#).)
- Appellation d'origine contrôlée. ([explication](#)),
- DOCG = Appellation d'origine contrôlée et garantie ([explication](#)),
- PAT : Produits alimentaires traditionnels ([logo et explication](#).)

Produit de montagne :

- <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/654ff744-0649-44d7-a0b1-afbeb3c23da9>
- <https://www.reterurale.it/flex/cm/pages/ServeBLOB.php/L/IT/IDPagina/19851#id-9687199e3f869e5d356c4781ef439573>
- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/geographical-indications-and-quality-schemes/geographical-indications-and-quality-schemes-explained_en

Système de certification

- <https://www.rivistadiagraria.org/articoli/anno-2015/i-sistemi-di-certificazione-dei-prodotti-agroalimentari/>

Certification biologique 101.

- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming_en
- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/legislation_en
- https://agriculture.ec.europa.eu/farming/organic-farming/organics-glance_en
- <https://agriregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/32/la-certificazione-partecipativa-agricoltura-biologica>
- <https://agriregionieuropa.univpm.it/it/content/article/31/14/lagricoltura-biologica-problemi-e-prospettive>

Théorie des SPG

- <https://www.slowfood.com/what-we-do/themes/participatory-guarantee-system-pgs/>
- Les nouvelles frontières de la certification. Disponible en ligne à l'adresse suivante : www.aiab.it

Étude de cas

- Italie : <http://www.cecampo.org/>
- <https://www.acra.it/cosa-facciamo/aree-di-intervento/italia-ed-europa/cascina-santalberto>
 - "Projet "[Pour une pédagogie de la terre](#)

Unité 3

CSA

- [Livret CSA d'agriculteur à agriculteur](#) contenant des informations sur la manière de mettre en place un CSA en tant qu'agriculteur :
- [Faire partie du livret CSA](#)
- Plaidoyer pour la CSA dans différentes langues : [Archives de Voices for CSA - Urgenci Hub](#)

Citoyenneté alimentaire :

- [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 pour la citoyenneté alimentaire au Royaume-Uni
- [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.



Unité de formation n° 1 - Introduction aux exploitations agricoles durables

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation sur l'agriculture durable.

2. Description

Cette unité abordera certains concepts fondamentaux de l'agriculture durable, d'un point de vue générique à un point de vue plus spécifique. L'unité considérera toujours une triple approche de la durabilité liée à l'agriculture, qui comprend intrinsèquement la durabilité environnementale, économique et sociale.

Cette unité est divisée en deux activités.

- Activité 1 : concerne les principes fondamentaux sur lesquels repose la conception moderne de l'agriculture durable.
- Activité 2 : le thème de la production agricole durable sera abordé dans le cadre d'une analyse globale des exploitations agricoles, en comparant les aspects environnementaux, sociaux et économiques de la durabilité.

Les participants travailleront en groupe et présenteront et discuteront leurs idées avec tous les autres participants. Le programme détaillé se trouve à la section 7.

3. Durée

L'unité prendra 3 heures, réparties comme suit :

Activité 1 : Les 5 principes de la FAO pour une production agricole durable	1 heure et 30 minutes
Activité 2 : Une vision holistique de la durabilité dans le secteur agricole du point de vue des exploitations agricoles	1 heure et 30 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires :

- **Lieu** : espace de réunion spacieux qui permet la collaboration et les discussions entre les participants, avec des chaises en cercles, créant ainsi de petits groupes.
- **Technologie** : 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. Accès à Internet.
- **Papeterie et matériel** : Tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- **Ressources spécifiques à l'unité** : Certains documents imprimés seront également nécessaires (voir section 7).
- **Outils d'évaluation** : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)

5. Objectifs

- Exercer l'utilisation de la pensée holistique sur tous les facteurs qui affectent directement et indirectement la production et la distribution des produits de l'agriculture durable
- Réfléchir sur le thème de l'agriculture durable en tant que système de production, avec une vision commerciale, technique et pratique
- Développer l'esprit critique et la capacité à travailler en groupe, par l'échange d'idées et la répartition indépendante des tâches et des responsabilités
- Donner aux participants des idées qui les amènent à prendre davantage conscience de l'importance de l'agriculture durable en tant que phénomène concret influencé par différents facteurs

6. Cadre de compétences

Compétences générales

- Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs
- Capacité d'apprentissage (capacité d'obtenir ou d'élargir les connaissances et les techniques liées à la tâche, de saisir et d'appliquer de nouvelles informations, de nouveaux systèmes et de nouvelles méthodes de travail). Capture et application de nouvelles informations, de nouveaux systèmes et de nouvelles méthodes de travail)

Compétences spécifiques

- 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
- Connaissance de base des principes de l'agriculture (plantes, cycles de production, bases de l'agriculture, outils courants et leur utilisation...)
- Justice sociale et droits du travail dans les initiatives agricoles et alimentaires
- Critères de sélection des producteurs répondant aux exigences de durabilité (économie sociale, agroécologie, bon traitement des animaux, etc.)

7. Description détaillée de l'unité

L'unité est divisée en deux activités de groupe : la première se concentre sur les 5 principes de l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) pour une production agricole durable ; la seconde traite des activités de production agricole.

Le formateur introduira les sujets et expliquera brièvement les principaux concepts. Ensuite, les participants créeront en groupe, toujours avec le soutien du formateur, leurs propres propositions d'exploitation agricole durable réalisable, qui seront présentées devant leurs collègues participants. Le rôle du formateur dans cette dernière partie sera d'animer la discussion entre les participants et de fournir un retour d'information sur les idées présentées.

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

Introduction aux 5 principes de la FAO :

L'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a établi cinq principes de base pour que le secteur agricole mondial devienne de plus en plus productif et durable. L'objectif de ces cinq principes est de construire un système de production qui fonctionne en faveur de l'écosystème, en satisfaisant les besoins humains. Ils équilibrent les dimensions sociales, économiques et environnementales de la durabilité dans l'agriculture et fournissent une base pour développer des politiques, des stratégies, des réglementations et des incitations afin de guider la transition vers la durabilité, tout en promouvant la résilience grâce à une réponse adaptative aux chocs et aux opportunités.

5 principes et politiques clés :

Les cinq principes sont complémentaires - les principes 1 et 2 soutiennent directement le système naturel, tandis que le principe 3 soutient directement le système humain ; les principes 4 et 5 sous-tendent à la fois le système naturel et le système humain. Pour l'application des cinq principes, une série de mesures devraient être prises pour améliorer la productivité et la durabilité, sectorielles et intersectorielles. Pour être durable et productive, l'agriculture devra adopter une vision unique et systémique qui maximise les synergies, atténue les externalités négatives et minimise la concurrence néfaste entre ses secteurs.

Les contributions de cette activité sont citées directement dans le rapport de la FAO « Construire une vision commune pour une alimentation et une agriculture durables », publié en 2014. Les fiches fournies dans l'annexe de la boîte à outils sont tirées du même rapport et légèrement modifiées pour les besoins de l'activité.

1) L'amélioration de l'efficacité dans l'utilisation des ressources est cruciale pour la durabilité de l'agriculture.

La production agricole est la transformation des ressources naturelles en produits pour le bénéfice de l'homme. Ce processus nécessite une gestion, des connaissances, des technologies et des intrants externes, dont l'importance relative et la composition varient considérablement selon les systèmes de production et les régions du monde. Le niveau et la combinaison des intrants, ainsi que le type de technologies et de systèmes de gestion utilisés, ont des implications majeures sur le niveau de productivité ainsi que sur l'impact de la production sur les ressources naturelles et l'environnement. Il est essentiel pour la durabilité d'obtenir la "bonne combinaison", qui reflète la valeur des ressources naturelles et les coûts réels des impacts environnementaux et des intrants externes.

2) La durabilité exige des activités directes visant à préserver, protéger et améliorer les ressources naturelles.

Si l'amélioration de l'efficacité de l'utilisation des ressources peut contribuer à réduire la pression exercée sur les écosystèmes et les ressources naturelles, elle accroît également la rentabilité, ce

qui peut conduire, à son tour, à l'expansion de la production et à une augmentation subséquente de l'épuisement et de la dégradation des ressources. La dégradation des agro-écosystèmes affecte directement l'approvisionnement alimentaire et les revenus des pauvres, augmentant leur vulnérabilité et créant un cercle vicieux de pauvreté, de dégradation accrue et de faim. C'est pourquoi il est nécessaire d'agir directement pour conserver, protéger et améliorer les ressources naturelles. La protection et la restauration des écosystèmes qui captent, filtrent, stockent et libèrent naturellement l'eau - tels que les rivières, les zones humides, les forêts et les sols - sont essentielles pour accroître la disponibilité d'une eau de bonne qualité. Une étude a montré que, chaque année, les forêts tropicales du monde éliminent de l'atmosphère 4,8 milliards de tonnes de dioxyde de carbone, soit environ 18 % des émissions annuelles dues à la combustion de combustibles fossiles. Le reboisement et la réduction du taux de déforestation sont donc essentiels pour atténuer le changement climatique et s'y adapter, tout en contribuant à la formation des sols, à la purification de l'eau, à la biodiversité et à la pollinisation.

3) L'agriculture qui ne parvient pas à protéger et à améliorer le mode de vie rural et le bien-être social n'est pas durable.

Le développement agricole est, par définition, non durable s'il ne profite pas à ceux dont les moyens de subsistance en dépendent en améliorant leur accès aux ressources et aux actifs, leur participation aux marchés et leurs possibilités d'emploi. La mesure dans laquelle les populations rurales ont un accès sûr et équitable aux ressources naturelles dont elles ont besoin pour produire des denrées alimentaires pour leur consommation et pour augmenter leurs revenus est d'une importance capitale. Les moyens de subsistance d'un grand nombre d'entre eux reposent sur l'accès et le contrôle de ces ressources, telles que la terre, l'eau, les forêts et les ressources halieutiques. L'inadéquation et l'insécurité des droits fonciers sur les ressources naturelles sont souvent à l'origine de l'extrême pauvreté et de la faim. En outre, la sécurité foncière se traduit souvent par une augmentation des investissements des agriculteurs, des rendements plus élevés et une réduction de la dégradation des sols.

4) Le renforcement de la résilience des personnes, des communautés et des écosystèmes est essentiel pour une agriculture durable.

La résilience est devenue un facteur clé de la durabilité. Elle est définie comme la capacité d'un système et de ses composantes à anticiper, absorber, s'adapter ou se remettre des effets d'un événement dangereux de manière opportune et efficace, en assurant la préservation, la restauration ou l'amélioration de ses structures et fonctions de base essentielles. Dans le contexte de l'alimentation et de l'agriculture durables, la résilience est la capacité des agro-écosystèmes, des communautés agricoles, des ménages ou des individus à maintenir ou à améliorer la productivité du système en prévenant, en atténuant ou en faisant face aux risques, en s'adaptant au changement et en se remettant des chocs. Des phénomènes tels que la variabilité du climat, les événements météorologiques extrêmes et la volatilité des marchés, ainsi que les conflits civils et l'instabilité politique, nuisent à la productivité et à la stabilité de l'agriculture, ce qui accroît les incertitudes et les risques pour les producteurs. Les décisions prises à la suite d'une catastrophe ou d'une crise peuvent avoir des conséquences pour les ménages et les communautés qui peuvent devenir des "pièges à pauvreté" à long terme.

5) L'alimentation et l'agriculture durables nécessitent un mécanisme de gouvernance responsable et efficace

La bonne gouvernance est nécessaire pour garantir la justice sociale, l'équité et une perspective à long terme sur la protection des ressources naturelles. Lorsque les processus de durabilité sont dominés par des préoccupations environnementales abstraites, sans tenir compte des dimensions sociales et économiques, il est peu probable qu'ils soient mis en œuvre. Une transition vers l'agriculture durable qui respecte les cinq principes nécessite des environnements politiques, juridiques et institutionnels favorables qui établissent un juste équilibre entre les initiatives des secteurs privé et public, et qui garantissent la responsabilité, l'équité, la transparence et l'État de droit.

Pour chaque principe, la FAO a élaboré des exemples de politiques et de stratégies clés, réparties par secteurs de production : cultures, élevage, foresterie, aquaculture et pêche. Pour passer en revue ces politiques et stratégies clés, vous pouvez consulter directement le rapport de la FAO intitulé « Construire une vision commune de l'alimentation et de l'agriculture durables » (2014) et consulter l'annexe de la boîte à outils.

ACTIVITÉ 2 - UN REGARD HOLISTIQUE SUR LA DURABILITÉ DANS LE SECTEUR AGRICOLE DU POINT DE VUE DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

Aperçu des dimensions de la durabilité :

- **Côté environnemental** : utiliser des produits qui n'ont pas d'impact sur le sol et l'eau ; planter des végétaux qui n'ont pas d'effet négatif sur l'écosystème ; préserver la biodiversité ; utiliser les ressources avec précaution ; réduire les déchets ; minimiser la consommation de sol ; réduire la pollution.
- **Le côté social** : Nous considérons une exploitation agricole non seulement comme une entité qui produit et vend des produits agricoles, mais aussi comme un réseau de relations humaines, tant internes qu'externes. En interne, dans une exploitation agricole socialement durable, les droits des travailleurs sont toujours respectés et il n'y a pas d'exploitation, de discrimination, de comportement toxique ou abusif. Les responsabilités, les devoirs et les mérites sont partagés équitablement. Les salaires garantissent une bonne qualité de vie aux travailleurs. À l'extérieur, une exploitation agricole socialement durable peut jouer un rôle vital au sein de sa communauté. Elle peut enclencher des mécanismes de gouvernance partagée, avec la population ou des organismes publics, elle peut jouer un rôle d'animateur touristique et culturel local, elle peut développer une chaîne vertueuse avec d'autres entreprises locales, elle peut développer des projets d'innovation avec les universités voisines.
- **Côté économique** : toute entreprise, y compris les entreprises agricoles, doit viser la durabilité économique, c'est-à-dire générer des revenus. Cela ne signifie pas seulement que les revenus doivent couvrir les coûts de production. Cela signifie également qu'il faut pouvoir planifier les investissements futurs, essayer d'améliorer constamment la qualité des produits, contrôler

l'impact de la production et garantir une qualité de vie toujours meilleure pour les travailleurs et les consommateurs finaux.

6. Processus méthodologiques

Les activités suivront le processus méthodologique de l'apprentissage coopératif pour pratiquer l'écoute, la responsabilité individuelle et collective, l'interdépendance positive, les compétences interpersonnelles et les capacités de réflexion transversale. Dans le cadre de cette méthodologie, le rôle du formateur se limite à faciliter l'apprentissage des étudiants.

Différents processus méthodologiques sont développés afin que les questions abordées puissent être comprises par chaque participant, acquises, enrichies par leurs connaissances personnelles et partagées avec les participants et les formateurs. De cette manière, on exerce la capacité à adopter une vision holistique d'un problème complexe, ce qui permet d'élargir les perspectives. La pensée créative est utilisée dans la première activité de l'unité lorsque les participants sont invités à formuler des propositions pour les 5 principes de la FAO ; et la pensée critique et la résolution de problèmes sont utilisées dans la deuxième activité lorsqu'il est demandé d'identifier et de résoudre des problèmes éventuels dans les trois sphères de la durabilité.

7. Nombre des formateurs et profils des formateurs

Le nombre idéal de formateurs est de deux.

Les formateurs doivent de préférence avoir une expérience et des connaissances préalables dans les domaines de l'agriculture durable, de la transition verte, du développement durable, des systèmes de certification de la production agricole, des phases et des acteurs de la chaîne agroalimentaire et des relations entre les producteurs et les consommateurs (AMAP, CSA et PLSA).

Ils devraient également être familiarisés avec les méthodes d'apprentissage non formel telles que la pensée créative et critique, la résolution de problèmes et l'apprentissage coopératif, ainsi qu'avec d'autres méthodes qui encouragent l'apprentissage basé sur les compétences.

Leur rôle consistera principalement à faciliter les activités, à l'exception de la première partie des deux activités, au cours de laquelle ils devront présenter aux participants des connaissances scientifiques sur les questions abordées. Par conséquent, les formateurs doivent également avoir des compétences en matière d'art oratoire et être capables de transmettre clairement un contenu d'une certaine complexité.

L'équipe de formateurs peut être élargie si le nombre de participants l'exige, tout en respectant le ratio.

8. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10 participants.

La taille totale du groupe ne doit pas dépasser 20 personnes afin de créer un environnement propice à l'apprentissage.

9. Evaluation

Évaluation par les pairs

Après la deuxième activité, les participants devront répondre à quelques questions pour évaluer les progrès qu'ils ont réalisés au cours des deux activités sur les compétences qui ont été abordées.

Questionnaires et enquêtes

Les formateurs peuvent effectuer l'évaluation en ligne ou hors ligne.

Pour la version en ligne

Les participants devront utiliser leur téléphone portable pour accéder à un sondage/questionnaire en ligne créé par les formateurs. Nous suggérons d'utiliser des outils en ligne tels que Mentimeter.com ou Jamboard.google.com

Pour la version hors ligne

Les formateurs peuvent utiliser les mêmes questions. Ils donneront aux participants un bloc de notes autocollantes et définiront une colonne (sur un tableau de papier ou même sur le mur avec du ruban adhésif) pour chaque question, où chaque participant devra placer une note avec la réponse. S'il en a le temps, le formateur peut lire anonymement certaines des réponses pour les partager avec tous les autres groupes.

L'évaluation de l'activité n'est pas prévue dans les 3 heures d'activité. Nous suggérons une durée entre 15 et 30 minutes, en fonction du nombre de participants et si le formateur souhaite partager quelques réflexions tout en menant l'évaluation.

10. Recommandations et commentaires généraux

La durée de chaque sous-activité est indicative. En fonction du nombre de participants et de leur profil, le formateur peut décider de consacrer plus de temps à l'une et moins de temps à l'autre. Il en va de même pour les thèmes proposés ; si le profil et l'expérience des participants exigent une étude plus approfondie d'un thème, le contenu des activités peut être modifié pour les rendre plus spécifiques. Bien que ces thèmes soient interdépendants, il est possible de décider de consacrer l'activité à un seul/plusieurs d'entre eux, sans compromettre la cohérence de l'activité.

Il est fortement recommandé aux formateurs de connaître et de préparer le contenu avant de mener l'activité, car les arguments discutés peuvent être complexes et doivent être transmis aux participants de la manière la plus claire et la plus inclusive possible. Il ne faut pas supposer que les participants ont des connaissances spécifiques sur le sujet, il peut donc être nécessaire de commencer par des concepts et des explications moins techniques.

Unité de formation n° 2 - Systèmes de certification et production agricole

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation sur l'agriculture durable.

2. Description

Cette unité est divisée en trois activités principales.

Dans la première activité, une introduction théorique aux différents types de certification de qualité qui existent pour les produits agroalimentaires sera réalisée. Dans cette partie, la certification biologique par tierce partie sera également explorée.

La deuxième activité de l'unité explorera le concept de "système participatif de garantie" en tant qu'outil alternatif et complémentaire à la certification par une tierce partie dans le secteur agroalimentaire.

Enfin, dans la troisième activité, une étude de cas sera présentée avec la participation directe d'un représentant de l'initiative.

Le programme détaillé se trouve à la section 7.

3. Durée

L'unité prendra 3 heures, réparties comme suit :

Bloc 1 : Introduction théorique à la certification	1 heure et 20 minutes
Activité 1 - Le système participatif de garantie	1 heure et 25 minutes
Activité 2 - Étude de cas	40 minutes

4. Ressources et espace

Pour réaliser cette unité de formation, les ressources et l'espace suivants sont nécessaires :

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet la collaboration et les discussions entre les participants, avec des chaises disposées de manière circulaire et créant ainsi de petits groupes.
- Technologie : 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. Accès à Internet.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils)
- Ressources spécifiques à l'unité :
 - Un tableau sur lequel est dessinée la carte d'une exploitation agricole (réelle ou non), avec ses principales zones fonctionnelles (il doit être créé avant la formation)
 - Des fiches devront être préparées avec des éléments à observer (présence de problèmes phytosanitaires, matériaux appropriés ou non en stock, etc...)
 - Un jeton pour le groupe de visiteurs
 - Un dé indiquant dans quelle zone se déplacer

Si possible, il est également possible de simuler une véritable visite sur le terrain du groupe d'observation. Dans ce cas, la formation devra se dérouler dans une exploitation agricole, qui devra être préparée, et certains éléments devront être spécialement arrangés à l'avance pour la simulation.

5. Objectifs

- Améliorer les connaissances des participants sur les systèmes de certification de la production agricole.
- stimuler une analyse critique des systèmes de certification, en étudiant leurs différences, leurs avantages et leurs inconvénients pour les différents acteurs impliqués dans la chaîne de production et de consommation, ainsi que les interactions entre eux.
- Fournir aux participants des ressources leur permettant d'approfondir leur compréhension du sujet, tant au niveau théorique que par la connaissance d'expériences pratiques et d'études de cas.
- Proposer aux participants des activités d'apprentissage pratiques qu'ils peuvent réaliser avec leurs propres stagiaires.

6. Cadre de compétences

Compétences générales

- Capacité de réflexion critique (capacité à remettre en question et à argumenter des concepts, des idées, des situations, et à distinguer les sophismes, les incohérences et les erreurs logiques) : Cette compétence sera développée, dans l'activité 1, en invitant les participants à raisonner sur les aspects critiques du système traditionnel de certification biologique. Dans l'activité 2, les participants seront invités à raisonner sur les avantages et les inconvénients possibles pour les exploitations agricoles qui souhaitent entreprendre un processus de certification, en évaluant en particulier les différences entre les systèmes traditionnels et le PSC. Les participants devront prendre en compte les points de vue des producteurs et des consommateurs.

Compétences spécifiques

- Systèmes de certification de la production agricole : Dans la première activité, les participants apprendront à connaître les systèmes de certification existants et leurs caractéristiques, en mettant l'accent sur le système de certification biologique par tierce partie. Dans la seconde activité, ils pourront approfondir leur compréhension du PSC, tant au niveau théorique qu'à travers des activités pratiques et des témoignages.

7. Description détaillée de l'unité

Cette unité est divisée en 3 parties principales. Dans la première partie, une introduction théorique sera faite sur les différents types de certification de qualité existant pour les produits agroalimentaires. Un glossaire des définitions et acronymes couramment utilisés sera analysé et la classification des systèmes de certification en fonction de l'objet déclaré sera illustrée.

La deuxième partie de l'unité explorera le concept de "système participatif de garantie" en tant qu'outil alternatif et complémentaire à la certification par une tierce partie dans le secteur agroalimentaire.

Dans la troisième partie, un représentant de l'initiative présentera une étude de cas.

En tant qu'activité facultative, si tous les participants ont accès aux appareils appropriés et qu'une connexion Internet est disponible, le formateur peut lancer un défi Kahoot avec une dizaine de questions fermées sur les sujets abordés pendant la formation.

BLOC 1 : INTRODUCTION THÉORIQUE À LA CERTIFICATION

ÉTAPES 1.1 - 1.3 - Identification et explication des acronymes

Pourquoi les certifications sont-elles utiles ?

- **BIO** = Agriculture biologique. Il ne peut être utilisé que sur des produits qui ont été certifiés biologiques par une agence ou un organisme de contrôle autorisé et qui répondent à des conditions strictes en matière de production, de transformation, de transport et de stockage. Le logo ne peut être utilisé que sur des produits contenant au moins 95 % d'ingrédients biologiques et respectant en outre des conditions strictes pour les 5 % restants. ([logo et explication](#))
- **AOP** = Appellation d'origine protégée. Les noms de produits enregistrés comme AOP sont ceux qui ont les liens les plus étroits avec le lieu où ils sont fabriqués. Toutes les étapes de la production, de la transformation et de l'élaboration doivent avoir lieu dans la région concernée. Pour les vins, cela signifie que les raisins doivent provenir exclusivement de la zone géographique où le vin est produit. ([logo & explication](#))

- **IGP** = Indication géographique protégée. L'IGP met l'accent sur la relation entre la région géographique spécifique et le nom du produit, lorsqu'une qualité, une réputation ou une autre caractéristique particulière peut être attribuée essentiellement à son origine géographique. Pour la plupart des produits, au moins une des étapes de la production, de la transformation ou de l'élaboration a lieu dans la région. ([logo & explication](#))
- **STG** = Spécialité traditionnelle garantie. Elle met en évidence les aspects traditionnels, tels que le mode d'élaboration ou la composition du produit, sans être liée à une zone géographique spécifique. Le nom d'un produit enregistré en tant que STG le protège contre la falsification et l'utilisation abusive. ([Logo et explication](#)).

Les formateurs trouveront des informations complémentaires sur ces certifications et d'autres certifications nationales spécifiques (en Espagne, en Italie, en France et en Grèce) dans la boîte à outils (Ressources complémentaires et annexes) et dans le Mooc.

ÉTAPE 1.4 - Types de systèmes de certification et acteurs

La certification garantit la conformité aux règles établies, améliorant ainsi la valeur et la compétitivité des produits. Elle est classée en fonction de la partie déclarante :

- **Première partie** : Autocertification par l'entreprise de fabrication.
- **Deuxième partie** : Déclaration d'une entité externe impliquée dans l'amélioration ou la sélection du produit (également par des organismes représentatifs vis-à-vis de leurs membres/consommateurs).
- **Tierce partie** : Délivrée par une entité indépendante sur le système de production de l'entreprise, garantissant l'impartialité et la compétence, en tant que "certification professionnelle". Les règles sont formalisées par des normes spécifiques (ISO 17065:2012 et 17021:2006) et font l'objet d'une vérification par un organisme d'accréditation.
- **Quatrième partie** : Déclarations d'organismes externes non liés à l'entreprise, tels que les contrôles effectués par les organismes publics et les administrations.

Les types de certification ont un impact variable sur la communication, l'assurance perçue étant d'autant plus grande que la distance économique entre le certificateur et le producteur augmente.

Les normes peuvent être fixées par :

- **Les gouvernements** : les normes gouvernementales sont généralement appelées réglementations et peuvent être basées sur des accords internationaux ou des lignes directrices établies par des organismes intergouvernementaux, tels que la Commission du Codex Alimentarius de la FAO et de l'OMS.
- **Producteurs en association/coopérative** : ils peuvent avoir intérêt à établir une norme et à inviter une tierce partie à en vérifier la mise en œuvre afin de démontrer à un large éventail d'acheteurs qu'ils satisfont à certaines exigences généralement demandées sur le marché.

- **Les consommateurs** : si un groupe d'acheteurs reconnaît qu'il a fondamentalement les mêmes exigences pour certains produits, il peut établir une norme ensemble. Cela encouragerait les producteurs à mettre en œuvre ces normes plus rapidement, car il devient évident qu'une grande partie du marché en a besoin. Le protocole EurepGap est un exemple de norme d'acheteurs.
- **Les coalitions** : les gouvernements, le secteur privé et les ONG peuvent former des coalitions bipartites ou tripartites pour établir des normes. Par exemple, les gouvernements, l'industrie et les organisations de consommateurs sont tous représentés parmi les membres de l'ISO, et l'Initiative pour le commerce éthique (ETI) est une organisation tripartite avec une représentation des gouvernements, des ONG et des syndicats.

Défis des systèmes de certification (étape 1.4)

Le modèle de certification actuellement appliqué à l'agriculture biologique est trop complexe et trop coûteux en argent et en temps pour les petits producteurs d'Europe et du Sud.

Certaines petites exploitations situées dans des zones marginales risquent de fermer, tandis que celles situées dans des zones urbaines risquent de s'éloigner du secteur biologique.

D'où la nécessité d'innover dans le système de certification biologique en développant d'autres systèmes de certification pour compléter le système actuel.

En 2009, l'AIAB (Associazione Italiana Agricoltura Biologica) a réalisé une étude sur l'évolution du système de contrôle dans l'agriculture biologique (Link ; AIAB, 2009). Cette étude comportait trois propositions :

- Simplification bureaucratique pour les petites exploitations totalement biologiques
- L'activation de la certification de groupe également dans le contexte européen (le règlement biologique actuel n'autorise cette approche que pour les produits importés de pays tiers)
- Et la diffusion des systèmes participatifs de garantie (SPG)

Alors que les deux premières interventions restent dans les limites définies par le règlement européen, la dernière approche se situe en dehors de ces limites. Cela signifie qu'un produit garanti par l'approche SPG n'est actuellement pas certifiable en tant que produit biologique, même si l'agriculteur adopte les normes du règlement européen sur le terrain.

ÉTAPE 1.5 - Certification biologique

La certification biologique est un processus par lequel il est vérifié que les produits agricoles, y compris les cultures, le bétail et les aliments transformés, répondent à des normes et réglementations spécifiques établies pour les pratiques de l'agriculture biologique. Elle implique une évaluation rigoureuse de l'ensemble du processus de production, depuis les méthodes agricoles jusqu'à la transformation et la manipulation, afin de garantir le respect des principes de l'agriculture biologique.

L'agriculture biologique vise à produire des aliments en utilisant des substances et des processus naturels, tout en encourageant une utilisation responsable de l'énergie et des ressources, de la biodiversité, de la fertilité des sols et de la qualité de l'eau. Elle met l'accent sur des normes élevées en matière de bien-être animal et sur la satisfaction des besoins comportementaux spécifiques des animaux.

Les règlements de l'Union européenne sur l'agriculture biologique sont conçus pour fournir une structure claire pour la production de biens biologiques dans l'ensemble de l'UE. Il s'agit de répondre à la demande des consommateurs pour des produits biologiques dignes de confiance, tout en offrant un marché équitable aux producteurs, aux distributeurs et aux négociants.

La certification biologique instaure la confiance en garantissant le respect des règles relatives à la production biologique et l'existence d'un système de contrôle et d'application strict garantissant la conformité. L'utilisation du logo biologique confère une identité visuelle aux produits biologiques fabriqués dans l'Union européenne.

La nouvelle législation entrée en vigueur à partir de 2022 renforce les systèmes de contrôle et élargit la gamme des produits biologiques. Voici quelques-uns des documents juridiques relatifs à la certification biologique de l'UE :

- Règlement (UE) 2018/848 du Parlement européen et du Conseil du 30 mai 2018 (acte législatif applicable)
- Règlement (UE) 2023/2419 du 18 octobre 2023 concernant l'étiquetage des aliments biologiques pour animaux de compagnie (JO L, 2023/2419, 27.10.2023)

Pour un aperçu complet du cadre juridique, du contexte et des caractéristiques de la certification biologique, veuillez consulter les sources originales.⁶⁸

ÉTAPE 1.5 - Perspectives et défis de la certification biologique

L'évolution de l'agriculture biologique est influencée par les tendances de la consommation et les perspectives de production. Dans le même temps, la viabilité économique est de plus en plus déterminante dans la décision des producteurs de passer à l'agriculture biologique. Voici quelques-uns des défis auxquels sont confrontés les agriculteurs biologiques :

- **Accès au marché et prix bas** : les agriculteurs biologiques ont souvent du mal à atteindre des marchés rentables. La faible sensibilisation des consommateurs ou la demande limitée de produits biologiques peuvent entraîner une pression sur les prix, ce qui rend difficile la concurrence avec l'agriculture conventionnelle.
- **Problèmes liés aux circuits de distribution** : certains agriculteurs biologiques sont contraints de vendre leurs produits comme des produits conventionnels en raison de l'absence de chaînes d'approvisionnement efficaces et spécialisées. Cela compromet leur certification biologique et leurs revenus potentiels.

⁶⁸ Mentionné dans la boîte à outils (Ressources complémentaires).

- **Arrêt des subventions et faisabilité économique** : la suppression des subventions publiques peut rendre l'agriculture biologique financièrement non viable. Sans ce soutien, de nombreux agriculteurs envisagent de revenir aux méthodes conventionnelles ou d'abandonner complètement les pratiques biologiques.

Lors de l'évaluation de la viabilité de l'agriculture biologique, plusieurs facteurs clés influencent les décisions des agriculteurs. Si les convictions personnelles peuvent susciter un intérêt initial pour les pratiques biologiques, le succès à long terme dépend de la faisabilité économique, les agriculteurs devant trouver un équilibre entre l'augmentation des coûts et la fluctuation des rendements, d'une part, et les gains de revenus potentiels, d'autre part. Voici quelques-uns de ces facteurs :

- **Décision fondée sur les convictions et la faisabilité économique** : les agriculteurs se lancent souvent dans l'agriculture biologique en raison de valeurs personnelles telles que la durabilité ou les préoccupations en matière de santé. Toutefois, au fil du temps, ils doivent évaluer la viabilité financière de leur activité.
- **Recettes et coûts** : pour que l'agriculture biologique reste viable, l'augmentation des recettes provenant des produits biologiques doit compenser l'augmentation des coûts associés aux pratiques biologiques.
- **Fluctuations des rendements et des revenus** : l'agriculture biologique se traduit souvent par des rendements variables, ce qui peut entraîner une instabilité des revenus. Ces fluctuations ont une incidence directe sur la viabilité économique à long terme de l'exploitation.

Les stratégies environnementales peuvent renforcer l'impact positif de l'agriculture biologique en complétant ses pratiques de base. Une approche efficace consiste à promouvoir les chaînes d'approvisionnement courtes, qui réduisent les distances de transport et donc les émissions de gaz à effet de serre. En outre, la sensibilisation des consommateurs aux "kilomètres alimentaires" peut encourager davantage les choix respectueux de l'environnement. Toutefois, des problèmes tels que le décalage géographique entre la production et la consommation peuvent limiter l'efficacité de ces stratégies. Malgré cela, l'agriculture biologique s'aligne sur des objectifs environnementaux plus larges, en s'efforçant de réduire les impacts négatifs tels que la pollution chimique et l'épuisement des ressources grâce à des pratiques durables.

Pour en savoir plus sur les problèmes et les perspectives de l'agriculture biologique, veuillez consulter les sources originales.⁶⁹

ACTIVITÉ 1 - LE SYSTÈME PARTICIPATIF DE GARANTIE

1. Introduction au SPG

Le modèle de certification actuellement appliqué à l'agriculture biologique est trop complexe et trop coûteux en termes d'argent et de temps pour les petits producteurs d'Europe et du Sud. Certaines petites exploitations situées dans des zones marginales risquent de fermer, tandis que

⁶⁹ Mentionné dans la boîte à outils (Ressources complémentaires)

celles situées dans des zones urbaines risquent de se détourner du secteur biologique. D'où la nécessité d'innover dans le système de certification biologique en développant d'autres systèmes de certification pour compléter le système actuel.

En 2009, l'AIAB (Associazione Italiana Agricoltura Biologica) a réalisé une étude sur l'évolution du système de contrôle dans l'agriculture biologique intitulée "Les nouvelles frontières de la certification", dont les résultats ont été présentés lors d'une conférence du même titre, financée par le ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Forêts, qui s'est tenue à Rome en novembre 2009. Les trois propositions de l'étude sont : la simplification bureaucratique pour les petites exploitations totalement biologiques (AIAB, 2009), l'activation de la certification de groupe également dans le contexte européen (la réglementation biologique actuelle n'autorise cette approche que pour les produits importés de pays tiers), et enfin la diffusion des systèmes participatifs de garantie (SPG). Alors que les deux premières interventions restent dans les limites définies par le règlement européen, la dernière approche se situe en dehors de celles-ci. Cela signifie qu'un produit garanti dans le cadre de l'approche SPG n'est actuellement pas certifiable en tant que produit biologique, même si l'agriculteur adopte les normes du règlement européen sur le terrain.

ÉTAPE 1.1 - Théorie du SPG (système participatif de garantie)

L'activité commencera par une brève introduction théorique au SPG, abordant les questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'un SPG ?

Le système participatif de garantie est un modèle de certification alternatif dans lequel les producteurs et les autres parties prenantes partagent un ensemble de normes et de règles définies en commun, des procédures communes, un organe de coordination, un logo commun et des conséquences définies en cas de non-respect.

Les systèmes participatifs de garantie (SPG) sont des systèmes d'assurance qualité à vocation locale. Ils certifient les producteurs sur la base d'une participation active des parties prenantes et reposent sur la confiance, les réseaux sociaux et l'échange de connaissances.

- IFOAM, 2008.

- Éléments de base et caractéristiques principales des SPG (de IFOAM - Organics International. PGS Guidelines. Comment développer et gérer des systèmes de garantie participatifs pour l'agriculture biologique Allemagne, 2019) :
 - **Vision commune** : Une vision commune dans un système participatif de garantie (SPG) rassemble les parties prenantes (producteurs, consommateurs, ONG, commerçants et autres) pour soutenir les principes qui guident les objectifs du SPG, comme la production biologique, le commerce équitable, le respect de l'écosystème et l'autonomie locale. Cette vision détermine les normes de production et les règles de fonctionnement du SPG. Les parties prenantes contribuent à cette vision en s'engageant, en signant des documents ou en devenant membres de l'association. Les valeurs partagées sont communiquées publiquement afin de renforcer la transparence et la cohésion au sein du collectif SPG.

- **La confiance** : la confiance dans les SPG découle de l'engagement collectif des parties prenantes à respecter les valeurs de l'agriculture biologique et à agir de manière transparente. La confiance est démontrée par des auto-déclarations, des engagements et des accords d'adhésion de la part des producteurs et des parties prenantes. Ces accords et le soutien du groupe renforcent l'intégrité du SPG, permettant à la confiance de fonctionner comme un fondement du processus de certification et de favoriser la responsabilité au sein de la communauté.
- **Horizontalement** : le SPG promeut une structure démocratique non hiérarchique où les responsabilités sont partagées et où toutes les parties prenantes ont les mêmes droits de vote. Ce modèle égalitaire met l'accent sur l'action collective, telle que l'évaluation par les pairs des producteurs, et sur l'inclusion, y compris l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans les grandes initiatives, les représentants peuvent agir au nom de groupes locaux, mais dans l'ensemble, le SPG vise une représentation équilibrée et une participation active des femmes à la prise de décision.
- **Transparence** : la transparence dans les SPG signifie que les opérations et les décisions du système sont accessibles à toutes les parties prenantes, y compris une documentation claire des processus et des normes de certification. Une communication ouverte est favorisée par des réunions régulières, l'accès du public aux dossiers et la participation aux inspections des exploitations. Cette transparence permet d'instaurer la confiance en veillant à ce que chacun ait une compréhension de base des fonctions des SPG et puisse accéder à des informations détaillées sur les producteurs certifiés, les normes et les processus.
- **Processus d'apprentissage** : le processus d'apprentissage du SPG est continu et comprend des événements et des ateliers au cours desquels les parties prenantes apprennent les pratiques biologiques et les normes du SPG. Grâce à des sessions pratiques, des évaluations par les pairs et le partage d'expériences, les parties prenantes acquièrent des compétences, renforcent la confiance et adaptent le SPG pour s'améliorer continuellement. Cette dynamique d'apprentissage favorise également l'autonomisation de la communauté, la coopération et la réduction des conflits, les membres expérimentés guidant souvent les nouveaux participants afin de renforcer l'efficacité du SPG et de favoriser l'apprentissage mutuel.
- **La participation** : la participation aux SPG implique un engagement actif des parties prenantes, encourageant le partage des responsabilités dans la certification et les processus quotidiens des SPG. Les producteurs, les consommateurs et les membres de la communauté contribuent à des rôles tels que l'examen des exploitations et la prise de décision. Leur participation renforce la confiance et la responsabilité, les producteurs procédant souvent à des évaluations par leurs pairs pour faire respecter les normes biologiques. Les rôles des consommateurs varient en fonction de leur proximité et de leur implication, mais ils contribuent souvent à la gestion et aux partenariats de solidarité entre consommateurs et producteurs, en particulier dans le cadre d'initiatives locales de SPG de plus petite taille.

- Principales différences entre la certification par une tierce partie et les systèmes d'assurance participative
 - Les systèmes participatifs de garantie (SPG) offrent une approche de la certification qui met l'accent sur la confiance, l'inclusion et l'engagement communautaire, particulièrement adaptée aux petits exploitants agricoles. Contrairement aux systèmes de certification traditionnels, les SPG minimisent les formalités administratives et mettent l'accent sur l'engagement et la responsabilité des agriculteurs dans le processus de certification. Les agriculteurs eux-mêmes sont directement impliqués dans les inspections, ce qui leur permet de jouer un rôle actif et d'assumer la responsabilité de veiller au respect des normes biologiques, notamment en réglant les problèmes qui se posent.
 - Les mécanismes de certification du SPG sont adaptés aux contextes sociaux et culturels locaux, ce qui les rend particulièrement accessibles aux petits exploitants et aux agriculteurs biologiques en transition. La flexibilité du système permet aux nouveaux agriculteurs ou aux agriculteurs en transition de participer, ce qui favorise l'inclusion au sein du mouvement biologique. La participation des consommateurs est non seulement encouragée, mais parfois exigée, car elle renforce les liens communautaires et la confiance mutuelle. En responsabilisant les acteurs locaux, le SPG favorise un sentiment d'appropriation du processus de certification et s'appuie sur le contrôle social comme mécanisme de respect des normes.
 - La certification des SPG s'applique à "l'ensemble de l'exploitation" plutôt qu'à des produits individuels, ce qui favorise une approche holistique des pratiques biologiques. Dans le cadre des SPG, chaque agriculteur détient son propre certificat, ce qui lui confère une certaine indépendance dans la commercialisation de ses produits. Cela contraste avec les systèmes de contrôle interne (SCI), où la certification est généralement détenue par un groupe, ce qui lie souvent les agriculteurs à des produits et des marchés spécifiques contrôlés par le groupe ou une organisation tierce. Les SPG offrent donc aux agriculteurs une plus grande autonomie et une plus grande liberté sur le marché, en leur permettant de vendre une plus large gamme de produits directement aux consommateurs, sans les limitations souvent imposées par les SCI.

ÉTAPE 1.2 - Simulation d'une visite de campagne par le comité de garantie (groupe de visite) pour l'octroi de la certification. Jeu de rôle du SPG.

- Qu'est-ce qu'un comité de garantie ? Quel est l'objectif de ces visites ?

Dans un système participatif de garantie (SPG) pour l'agriculture, le comité de garantie est un groupe central de parties prenantes chargé de superviser la certification et les normes au sein du SPG. Ce comité veille à ce que tous les participants respectent les valeurs, les principes et les normes biologiques convenus dans le SPG.

- Les principales fonctions d'un comité de garantie sont les suivantes
 - Examen et approbation des certifications : après que les agriculteurs ou d'autres parties prenantes ont procédé à des évaluations par les pairs ou à des inspections, le comité de

garantie examine les résultats. Il décide ensuite d'accorder, de renouveler ou de retirer la certification en fonction du respect de normes prédéfinies.

- Garantir la conformité et l'intégrité : le comité surveille l'adhésion aux principes et aborde tout problème de non-conformité ou de violation, en fournissant souvent des conseils sur les mesures correctives. Cela favorise un niveau élevé de responsabilité.
- Assurer l'équité et la transparence : en tant qu'organe représentatif, le comité de garantie comprend généralement un mélange d'agriculteurs, de consommateurs et parfois d'experts locaux. Cette diversité garantit un processus décisionnel équitable et transparent et favorise la confiance entre tous les participants.
- Favoriser l'appropriation locale : le comité de garantie responsabilise les parties prenantes locales en leur donnant un rôle direct dans le processus de certification. Cette implication locale permet de maintenir le contrôle social, de renforcer l'engagement envers la vision commune et de rendre le SPG plus résilient et adaptable aux besoins de la communauté.
- Le comité de garantie incarne l'approche collaborative et inclusive du SPG, garantissant que la certification reflète les valeurs de la communauté et les normes biologiques tout en maintenant l'intégrité du système.
- Qui participe à ce comité de garantie ?

Il comprend généralement un groupe diversifié de parties prenantes qui sont directement ou indirectement impliquées dans le processus de production biologique et qui ont un intérêt direct dans le respect des normes et de l'intégrité du SPG.

- **Agriculteurs et producteurs** : les producteurs primaires sont des membres essentiels, car ils ont une connaissance directe des pratiques et des normes de l'agriculture biologique. Leur implication directe permet de s'assurer que les processus de certification sont pratiques et adaptés aux contextes agricoles locaux.
- **Les consommateurs** : les consommateurs apportent leur contribution en représentant les intérêts des utilisateurs finaux des produits biologiques. Leur participation favorise la transparence, la confiance et la responsabilité, car ils contribuent à valider les normes et à vérifier que les produits respectent les principes de l'agriculture biologique.
- **Experts ou techniciens locaux** : il peut s'agir d'agronomes, d'agents de vulgarisation agricole ou de membres d'ONG spécialisés dans les pratiques biologiques et les systèmes de SPG. Leurs connaissances techniques permettent de prendre des décisions éclairées et de faire respecter des normes rigoureuses. Ces experts peuvent être d'autres agriculteurs et producteurs dont le respect des conditions des SPG a déjà été reconnu.
- **Représentants de la communauté** : parfois, des membres d'organisations locales, de coopératives ou de groupes civiques peuvent être impliqués afin d'apporter un point de vue impartial et de s'assurer que le SPG s'aligne sur les valeurs sociales et environnementales de la communauté au sens large.

L'inclusion d'une combinaison de ces parties prenantes aide le comité de garantie à équilibrer les perspectives et à s'assurer que les décisions sont prises en collaboration et qu'elles reflètent l'engagement de la communauté envers les principes de l'agriculture biologique et durable.

- Théorie de base sur l'utilisation du jeu de rôle

Puisque l'activité incluse dans cette partie est un jeu de rôle utilisant du matériel adapté, les formateurs doivent être conscients de la dynamique des activités de jeu de rôle et des raisons pour lesquelles elles sont utiles aux apprenants pour pouvoir identifier et intérioriser des concepts.

Les jeux de rôle peuvent être un outil dynamique pour motiver les participants et améliorer les méthodes d'enseignement traditionnelles. En immergeant les étudiants dans des scénarios réels, le jeu de rôle encourage l'engagement actif et la pratique de compétences précieuses telles que la négociation, le travail d'équipe et l'observation critique. Il permet aux élèves d'endosser des rôles qui reflètent des situations réelles, ce qui les aide à apprendre par l'expérience et leur offre une approche pratique de concepts complexes. Cette méthode offre également aux étudiants la possibilité d'observer et d'évaluer leurs performances respectives, ce qui favorise une meilleure compréhension du contenu du cours.

Pour mettre en œuvre efficacement les exercices de jeux de rôle, les formateurs doivent introduire des jeux de rôle étroitement liés aux objectifs d'apprentissage, clairement expliqués et divisés en parties gérables pour faciliter la compréhension. Ces lignes directrices contribuent à créer une expérience équitable et significative qui met tous les participants au défi de manière égale et qui met l'accent sur une communication efficace et un contenu pertinent.

Pour les règles spécifiques et la dynamique du jeu, nous suggérons de consulter la boîte à outils et ses annexes, ainsi que le matériel supplémentaire présenté dans le Mooc.

ÉTAPE 1.3 - Le processus des 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 des SPG, en abordant les différentes étapes de l'octroi d'un certificat de SPG, les différents acteurs impliqués et la manière dont ils s'organisent en différents groupes.

Le processus d'octroi d'un certificat du système participatif de garantie (SPG) comporte plusieurs étapes visant à garantir le respect des normes biologiques et des principes communautaires tout au long de la certification. Le processus commence généralement par une demande et un engagement de l'agriculteur à respecter les principes du SPG, notamment les pratiques durables, le commerce équitable et l'engagement communautaire. Ensuite, l'agriculteur participe à une évaluation par les pairs, au cours de laquelle d'autres agriculteurs certifiés et des parties prenantes locales visitent l'exploitation, observent et évaluent si les pratiques sont conformes aux normes biologiques. L'examen comprend des discussions, des observations et parfois une documentation écrite sur les pratiques et la conformité. À l'issue de cet examen par les pairs, un comité de garantie ou un organe similaire évalue les conclusions et décide d'accorder ou de renouveler le certificat SPG. Ce processus garantit la transparence, la responsabilité et l'implication directe de la communauté dans la certification des produits biologiques.

Dans un système participatif de garantie (SPG), l'**évaluation par les pairs** est essentielle pour garantir le respect des normes biologiques et faire en sorte que le processus de certification repose sur la communauté et soit transparent. Un examen par les pairs implique que les membres - souvent des collègues producteurs, des consommateurs et des parties prenantes locales - visitent les exploitations des uns et des autres pour évaluer la conformité aux normes biologiques. Cet examen, généralement organisé chaque année par un facilitateur du SPG, comprend l'utilisation d'une liste de contrôle standardisée (ou protocole) pour guider l'inspection et créer un rapport détaillé.

Au cours de la visite, les participants évaluent les pratiques agricoles, vérifient la conformité aux normes biologiques et suggèrent des améliorations. L'agriculteur doit être présent, prêt à répondre aux questions et à discuter des difficultés rencontrées. Grâce à ce processus, le SPG ne vérifie pas seulement les pratiques biologiques, mais favorise également l'apprentissage mutuel, en donnant aux producteurs la possibilité d'améliorer leurs méthodes avec l'aide de leur communauté (IFOAM, 2019).

Les résultats de l'examen par les pairs sont résumés dans un rapport qui peut faire état de non-conformités, d'actions correctives et de pratiques positives. Ce rapport sert ensuite de base à la décision du comité de certification du SPG, qui évalue la conformité et décide d'accorder ou non la certification. Le comité peut définir des actions correctives en cas de non-conformité, en mettant l'accent sur l'amélioration continue plutôt que sur les sanctions. Des outils tels que les plans de gestion des exploitations et les listes de contrôle garantissent que les examens sont objectifs, structurés et axés sur des normes mesurables. En outre, dans un esprit d'équité, les initiatives de SPG permettent de faire appel en cas de litige sur les décisions de certification. Cette approche collaborative de la certification responsabilise les communautés locales et renforce la crédibilité et l'engagement au sein du réseau SPG (IFOAM, 2019).

Dispositions organisationnelles pour un SPG (IFOAM, 2019)

Structure	Description
Groupe d'évaluation par les pairs	<ul style="list-style-type: none"> ● Composé d'agriculteurs et éventuellement d'autres parties prenantes (consommateurs, vulgarisateurs et personnel d'ONG). ● Il effectue des visites annuelles dans les exploitations et décide du renouvellement des certificats. ● La taille du groupe, les responsabilités et les activités peuvent varier.

Comité de certification	<ul style="list-style-type: none"> ● Examine les rapports d'examen par les pairs et valide les décisions. ● Approuve les membres du SPG et applique les sanctions en cas de non-respect.
Personnel administratif	<ul style="list-style-type: none"> ● Gère les tâches quotidiennes (coordinateur ou animateur). ● Il s'occupe de la paperasserie, des calendriers d'examen par les pairs, du suivi des cas de non-conformité et de la mise à jour des bases de données. ● Il peut s'agir d'un poste bénévole ou rémunéré.
Conseil national (le cas échéant)	<ul style="list-style-type: none"> ● Pour les initiatives de SPG plus importantes et consolidées (par exemple, au niveau national). ● Il gère les relations extérieures, approuve les demandes d'adhésion, tient à jour la documentation, gère les logos et organise des formations.

ACTIVITÉ 2 : ÉTUDE DE CAS

ÉTAPE 2.1 - Présentation de l'étude de cas ⁷⁰

Les exemples et les bonnes pratiques proposés ont en commun de promouvoir des pratiques agroécologiques durables par le biais d'approches collaboratives et participatives. Ils soulignent tous l'importance de favoriser des relations directes et transparentes entre les producteurs et les consommateurs, en créant des systèmes qui garantissent la qualité sociale et écologique grâce à des modèles participatifs. Cet engagement envers la communauté, la durabilité environnementale et la souveraineté alimentaire constitue le fondement de leurs efforts. Les principales composantes de ces initiatives sont la promotion de l'agroécologie, les modèles économiques fondés sur la solidarité et l'utilisation de systèmes participatifs de garantie (SPG) pour instaurer la confiance et l'assurance de la qualité.

Les caractéristiques innovantes de ces exemples sont particulièrement évidentes dans leurs facteurs environnementaux, sociaux et économiques.

- **Sur le plan environnemental**, ils prônent des pratiques agricoles biologiques, paysannes et agroécologiques qui favorisent la biodiversité, réduisent l'empreinte écologique et favorisent la résilience à long terme.

⁷⁰ Des études de cas suggérées en Italie, en France, en Espagne et en Grèce sont disponibles dans l'annexe de la boîte à outils pour l'unité 2. Les formateurs y trouveront un cadre général des éléments clés à mettre en évidence à des fins pédagogiques, commun à tous les exemples proposés.

- **Sur le plan social**, ces projets intègrent la participation communautaire, l'inclusivité (par exemple la participation de groupes marginalisés tels que les réfugiés) et le partage des connaissances afin de renforcer les communautés locales.
- **Sur le plan économique**, elles se concentrent sur des modèles solidaires qui éliminent les intermédiaires, garantissent des prix équitables et soutiennent les économies locales grâce à des chaînes d'approvisionnement courtes. Ces initiatives contribuent également à la souveraineté alimentaire en renforçant les réseaux locaux de production et de consommation, créant ainsi une meilleure résilience et autosuffisance au sein de leurs territoires respectifs.

Pour une explication plus détaillée et spécifique au territoire, les formateurs peuvent rechercher de nouveaux cas et de nouvelles bonnes pratiques de manière autonome.

8. Processus méthodologiques

La structure de l'unité de formation a été conçue en fonction des formateurs afin qu'ils puissent acquérir des compétences spécifiques et transférer des connaissances à leurs stagiaires.

L'activité utilise une approche basée sur les compétences, car le programme de formation est principalement destiné à améliorer les connaissances spécifiques des participants sur le thème de la certification en agriculture.

L'unité a été conçue de manière à alterner les moments théoriques, les activités d'apprentissage par la pratique et les jeux (y compris les jeux de rôle), et les débats participatifs, afin de favoriser l'implication et la participation active du groupe.

Au cours de l'activité RPG de simulation de visite de groupe, le formateur fait partie du groupe, participe au jeu et accroît son empathie avec les participants.

Les activités pratiques et ludiques, en plus de s'adresser aux formateurs cibles de cette unité, peuvent également être reproduites par ces derniers dans le cadre de cours avec des stagiaires.

Au cours de l'activité, des ressources (documents, liens, vidéos, etc.) seront proposées et pourront être utilisées ultérieurement pour approfondir les thèmes couverts par la formation.

Les stagiaires étant des adultes, le programme de formation suivra les principes de l'andragogie (formation des adultes).

9. Nombre et profil des formateurs

Deux formateurs sont nécessaires pour le développement de cette unité.

Le formateur principal est responsable de la structure générale et de la conduite de la formation. Il doit avoir des compétences spécifiques sur le thème de la certification des produits agroalimentaires et, en particulier, des connaissances spécifiques sur la certification biologique. Il

doit être capable de moduler sa présentation en fonction des connaissances préalables et du profil des participants, en rendant accessible un contenu théorique complexe ou en approfondissant des sujets spécifiques si le contexte et le processus de formation l'exigent. Le formateur doit faciliter la participation active du groupe, en gérant la dynamique de groupe et les activités pratiques et en encourageant la participation aux moments de discussion, tout en favorisant l'intervention des participants autour des points clés de la discussion et en la maintenant dans les limites thématiques et temporelles.

En outre, un représentant doit être présent pour raconter l'étude de cas sélectionnée pour la présentation. Il doit s'agir d'une personne directement liée à la réalité à présenter, qui connaît par expérience directe l'étude de cas, y a participé ou en est actuellement le représentant. Elle doit donc avoir une connaissance approfondie non seulement du cas directement lié au thème de la certification, mais aussi de l'expérience en général, afin de pouvoir aborder la séance de questions-réponses prévue à la fin de la présentation du cas et d'y apporter une valeur ajoutée.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10 participants.

La taille totale du groupe ne doit pas dépasser 20 personnes afin de créer un environnement propice à l'apprentissage.

11. Evaluation

L'activité facultative - QUIZ KAHOOT, décrite ci-dessus au point 7, peut être utilisée, à la fin de l'unité de formation, pour évaluer le degré d'acquisition des participants sur les sujets clés du cours. En fonction du rapport entre les bonnes et les mauvaises réponses, il est possible d'établir des degrés d'acquisition des connaissances insuffisants, suffisants, bons et excellents.

Le formateur peut également évaluer la participation active des participants et leur contribution au développement du cours, en évaluant l'engagement et les contributions des participants dans les discussions de groupe, les jeux de rôle et d'autres activités interactives. Voici quelques suggestions d'indicateurs pour l'évaluation : participation active, contributions perspicaces et engagement collaboratif.

12. Recommandations et commentaires généraux



Cette formation a été conçue pour offrir aux formateurs différentes options d'activités, c'est pourquoi la durée totale est supérieure à la durée estimée de l'unité. Le formateur devra structurer l'unité en fonction des caractéristiques des participants et des besoins de formation. Il devra donc décider des parties à approfondir, parce qu'elles sont moins connues des participants, et de celles qui peuvent être laissées de côté ou vues rapidement. Certaines activités sont également indiquées comme optionnelles, à réaliser si le temps le permet et si le formateur le juge approprié au contexte et au processus de formation. Si un budget est disponible pour l'activité, nous recommandons d'acheter des aliments avec certaines des certifications analysées, afin que les participants puissent les voir dans la vie réelle, et les consommer pendant les pauses déjeuner/café.

Unité de formation n° 3 - Relations entre les producteurs agricoles et les consommateurs

1. Typologie

Cette unité fait partie du module de formation sur l'agriculture durable.

2. Description

Cette unité est divisée en trois parties :

Bloc 1 - Dans la première partie, les participants seront initiés aux modèles alternatifs de relations entre producteurs et consommateurs, à la manière dont ils diffèrent des modèles de consommation traditionnels et aux avantages qu'ils procurent aux consommateurs et aux producteurs (30 min).

Activité 1 - Dans la première activité, les participants se divisent en petits groupes pour simuler la mise en place d'un PLSA (ou d'une ASC) dans leur communauté locale. Ils examinent les étapes clés, telles que le recrutement des producteurs et des consommateurs, l'établissement de lignes directrices et la promotion de l'initiative. Cette activité favorise la pensée critique et les compétences en matière de planification pratique. (1,5 heure).

Bloc 2 : Enfin, dans la troisième partie, les participants se plongent dans la citoyenneté alimentaire et s'engagent dans une discussion de groupe sur la manière dont les activités de chaque partie de la formation ont influencé leurs perspectives et leur compréhension. Ils réfléchiront à leur rôle dans la citoyenneté alimentaire et partageront des idées sur les mesures pratiques qu'ils peuvent prendre dans leurs communautés. Cette discussion réflexive permettra d'intégrer les connaissances et les expériences acquises tout au long de la formation (1 heure).

Ces blocs améliorent l'expérience d'apprentissage en impliquant activement les participants dans des discussions, des jeux de rôle, dans la planification et la réflexion, rendant les connaissances acquises plus pratiques et applicables à des situations de la vie réelle.

3. Durée

L'unité prendra 3 heures, réparties comme suit :

Bloc 1 : Introduction aux PLSA et aux AMAP	30 minutes
Activité 1 - Mettons en place un CSA ! Jeu de rôle	1 heure et 30 minutes
Bloc 2 : Encourager la citoyenneté alimentaire et l'engagement communautaire	1 heure

4. Ressources et espace

- Lieu : espace de réunion spacieux qui permet la collaboration et les discussions entre les participants, avec des chaises en cercles créant ainsi de petits groupes.
- Technologie : 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. Accès à Internet.
- Papeterie et matériel : tableaux à feuilles mobiles, marqueurs et notes autocollantes pour les discussions de groupe et le brainstorming.
- Outils d'évaluation : questionnaires ou enquêtes d'évaluation avant et après la formation pour les participants (dans la boîte à outils).
- Ressources spécifiques à l'unité : questions que les formateurs peuvent poser aux participants pour les guider dans la compilation :
 - Quels sont les acteurs à impliquer ?
 - Quelles sont les étapes de sa constitution ?
 - Comment peut-elle faciliter la prise de décision et les processus participatifs ?
 - Etude d'une bonne pratique après la présentation des travaux de groupe

5. Objectifs

- Comprendre les différents modèles alternatifs de relations entre producteurs et mangeurs, y compris AMAP, CSA et autres formes d'APLS.
- Comprendre comment encourager la citoyenneté alimentaire au sein des communautés alimentaires

6. Cadre de compétences.

Compétences spécifiques

- Différentes formes de relations entre producteurs et consommateurs (AMAP, CSA, PLSA)
- Connaissance des phases, des acteurs et des interactions de la chaîne agroalimentaire

Compétences générales

- Gestion et développement du travail communautaire et des processus participatifs
- 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)
- 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)
- Compétences d'écoute

7. Description détaillée de l'unité

Les activités de cette unité sont divisées en trois parties :

BLOC 1 : INTRODUCTION AU PLSA ET À L'AMAP

- Introduction

La chaîne d'approvisionnement alimentaire est un élément essentiel de notre vie, car elle assure la subsistance d'une population mondiale croissante. Au sein de ce réseau complexe, une distinction cruciale réside dans la longueur de la chaîne d'approvisionnement - courte ou longue. Les chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes et longues présentent des caractéristiques uniques et ont des conséquences distinctes en termes de durabilité, l'alimentation saisonnière et son impact

sur les économies locales étant un facteur essentiel. Examinons les différences entre ces deux modèles de chaîne d'approvisionnement.

- Circuits courts alimentaires

Les circuits courts alimentaires impliquent des échanges directs ou quasi directs entre les producteurs et les consommateurs, notamment les marchés de producteurs, les initiatives d'agriculture soutenue par les citoyens (ASC/CSA) et les restaurants de type « de la ferme à la table ». Les principales caractéristiques des chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes sont les suivantes

- Réduction des transports : les circuits courts privilégient un transport minimal des denrées alimentaires, ce qui réduit l'impact environnemental associé au transport maritime sur de longues distances, notamment en diminuant les émissions de gaz à effet de serre et la consommation de carburant.
- Transparence accrue : ces chaînes d'approvisionnement favorisent souvent la transparence et la traçabilité, ce qui permet aux consommateurs de mieux comprendre l'origine de leurs aliments et les méthodes de production, et renforce la confiance dans la qualité et la sécurité des aliments.
- Soutien à l'économie locale : les circuits courts soutiennent les économies locales en conservant plus d'argent au sein de la communauté. Les agriculteurs et les petits producteurs bénéficient de la vente directe aux consommateurs, ce qui contribue à accroître la durabilité économique.
- Alimentation saisonnière : les circuits courts encouragent l'alimentation saisonnière, ce qui permet d'aligner la consommation alimentaire sur les cycles de la nature, de promouvoir des régimes alimentaires diversifiés et de favoriser un lien plus profond avec l'environnement local.

- Chaînes d'approvisionnement alimentaire longues

Les longues chaînes d'approvisionnement alimentaire impliquent de multiples intermédiaires, tels que les grossistes, les distributeurs et les détaillants, entre les producteurs et les consommateurs, ce qui permet une distribution mondiale et l'accès à une grande variété de produits. Les principales caractéristiques des chaînes d'approvisionnement alimentaire longues sont les suivantes

- Portée mondiale : ces chaînes d'approvisionnement distribuent des produits alimentaires dans de vastes régions géographiques, garantissant l'accès à une gamme variée de produits indépendamment de la disponibilité locale.
- Économies d'échelle : les longues chaînes d'approvisionnement bénéficient d'économies d'échelle, ce qui rend la production et la distribution de denrées alimentaires à grande échelle plus rentables.

- La normalisation : les produits alimentaires dans les longues chaînes d'approvisionnement sont souvent normalisés pour faciliter la distribution sur de longues distances. Bien que cela puisse réduire la diversité des produits, cela garantit la cohérence.
- Réduction de la saisonnalité : les longues chaînes d'approvisionnement peuvent fournir aux consommateurs des produits hors saison en s'approvisionnant dans des régions où les saisons de croissance sont différentes, ce qui permet une disponibilité tout au long de l'année.
- Impacts sur la durabilité et l'alimentation saisonnière

Le choix entre des chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes et longues a de profondes implications pour la durabilité et l'alimentation saisonnière :

- Impact sur l'environnement : les chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes ont généralement un impact environnemental plus faible en raison de la réduction des transports et de pratiques agricoles plus durables. En revanche, les chaînes d'approvisionnement longues peuvent contribuer à augmenter les émissions de gaz à effet de serre et la consommation de ressources.
- Durabilité économique : les chaînes d'approvisionnement courtes renforcent la durabilité économique des communautés locales, en soutenant les petits exploitants et les agriculteurs familiaux. En revanche, les chaînes d'approvisionnement longues peuvent favoriser les grands producteurs et les entreprises centralisées.
- Sécurité alimentaire : les longues chaînes d'approvisionnement alimentaire offrent aux consommateurs une plus grande sécurité alimentaire en fournissant une grande variété de produits tout au long de l'année. Toutefois, elles peuvent également être plus vulnérables aux perturbations, telles que les problèmes de transport ou les catastrophes naturelles.
- Importance de l'alimentation saisonnière : l'alimentation saisonnière, souvent mise en avant dans les chaînes d'approvisionnement courtes, aligne la consommation alimentaire sur les rythmes de la nature, encourage les régimes alimentaires diversifiés et réduit la nécessité d'une production sous serre à forte intensité énergétique ou de transports sur de longues distances.

L'équilibre entre les chaînes d'approvisionnement alimentaire courtes et longues est vital pour un système alimentaire durable et résilient. L'intégration de l'alimentation saisonnière, qui aligne les choix alimentaires sur les cycles de la nature et la disponibilité locale, joue un rôle important dans la durabilité. Les futures chaînes d'approvisionnement alimentaire doivent donner la priorité aux avantages des chaînes d'approvisionnement courtes tout en exploitant les avantages des chaînes d'approvisionnement longues afin de garantir la diversité, le choix et l'accès à la nourriture tout en réduisant les coûts environnementaux et sociaux. L'alimentation saisonnière, associée à des produits d'origine locale, est non seulement bénéfique pour l'environnement, mais elle renforce également les économies locales et permet d'établir un lien plus profond avec nos sources d'alimentation. La clé d'une chaîne d'approvisionnement alimentaire durable réside dans des modèles adaptables qui répondent aux besoins complexes et évolutifs de notre société mondialisée tout en respectant la sagesse inhérente à une alimentation en harmonie avec les saisons.

L'autre aspect important de la durabilité alimentaire est le système agricole dans lequel les aliments sont cultivés, comme nous l'avons vu précédemment dans ce module.

- PLSA - Partenariats locaux de solidarité

Les partenariats locaux solidaires (PLSA) sont des relations de collaboration qui rassemblent des agriculteurs locaux, des consommateurs et d'autres acteurs de la communauté pour soutenir les pratiques agroécologiques. L'agroécologie est une approche durable et holistique de l'agriculture qui donne la priorité au bien-être de l'environnement, des communautés et des générations futures. Elle met l'accent sur l'importance de la biodiversité, des connaissances locales et des pratiques agricoles traditionnelles. Les partenariats locaux fondés sur la solidarité jouent un rôle crucial dans la promotion des principes de l'agroécologie.

Ces partenariats se concentrent sur la promotion de systèmes alimentaires durables qui donnent la priorité au bien-être social et environnemental plutôt qu'au profit. Les éléments clés de ces partenariats sont les suivants

- Appropriation locale : les communautés locales et les parties prenantes s'approprient et conduisent les initiatives, en veillant à ce qu'elles soient profondément ancrées dans les besoins et les valeurs de la région.
- Responsabilité partagée : les partenariats répartissent les responsabilités entre différents acteurs, tels que les agriculteurs, les consommateurs, les ONG et les autorités locales, afin de créer une approche collective des pratiques agroécologiques.
- Échange de connaissances : les connaissances traditionnelles et locales sont valorisées et partagées, ce qui permet aux agriculteurs de mettre en œuvre des techniques agroécologiques adaptées à leur région.
- Accès à des aliments frais, de saison et d'origine locale : ces partenariats encouragent la consommation d'aliments locaux, en veillant à ce que les communautés aient accès à des aliments frais, nutritifs, de saison et culturellement pertinents, produits à l'aide de méthodes durables.
- Avantages des partenariats locaux fondés sur la solidarité pour l'agroécologie
 - Conservation de la biodiversité : les pratiques agroécologiques soutenues par ces partenariats favorisent la biodiversité. La diversité des cultures, les cultures mixtes et la réduction des intrants chimiques contribuent à des écosystèmes plus sains.
 - Santé des sols : les pratiques agroécologiques améliorent la santé des sols grâce à l'enrichissement en matières organiques, à la réduction de l'érosion et à l'amélioration de la rétention d'eau.
 - Gestion durable des ressources : en recourant à des pratiques telles que la rotation des cultures et l'agriculture biologique, les partenariats locaux contribuent à la gestion durable des ressources naturelles, réduisant ainsi l'impact négatif de l'agriculture sur l'environnement.

- L'équité sociale : ces partenariats contribuent à réduire les disparités sociales en créant des opportunités pour les agriculteurs locaux, en particulier dans les petites exploitations et les communautés marginalisées. Ils se concentrent souvent sur l'amélioration des conditions de vie et des revenus des agriculteurs, contribuant ainsi à la justice sociale.
- Résilience climatique : les pratiques agroécologiques favorisent la résilience climatique en renforçant la capacité d'adaptation des systèmes agricoles locaux et en atténuant les émissions de gaz à effet de serre.
- Préservation de la culture : les connaissances et les pratiques agricoles traditionnelles sont préservées et célébrées, assurant ainsi la continuité des cultures locales et des traditions alimentaires.
- Qu'est-ce que l'AMAP ? - Association pour le Maintien de l'Agriculture Paysanne

Une AMAP est une Association pour le Maintien de l'Agriculture Paysanne. Le principe est de créer un lien direct entre les agriculteurs et les consommateurs, qui s'engagent à acheter les produits de l'agriculteur à un prix équitable et à les payer à l'avance.

Bien que toutes les AMAPS partagent une philosophie de base, leur structure peut varier.

- Modèles de paiement (paiement initial pour une saison, possibilité de paiements échelonnés ou de tarifs dégressifs en fonction des revenus)
- Durée de l'engagement : engagement pour une saison complète (de 6 mois à un an) ou contrats plus courts ou périodes d'essai pour plus de flexibilité.
- Types de produits : des parts de légumes uniquement, ou une variété de produits, y compris de la viande, des produits laitiers, du pain, etc. Certains proposent des paniers personnalisables.
- Bénévolat/participation à la vie de la communauté : certaines AMAP exigent des heures de bénévolat de la part des membres (par exemple, aide à la ferme), d'autres les rendent facultatives mais les encouragent.
- Système de livraison/collecte : les membres peuvent venir chercher leurs paniers dans des points centraux, se faire livrer à domicile ou même venir les chercher directement à la ferme.
- Taille de l'AMAP : petits réseaux locaux ou réseaux urbains plus importants, avec un plus grand nombre d'agriculteurs et une offre plus diversifiée.
- Avantages des AMAP
 - Offrir aux consommateurs des aliments frais, de saison et de qualité
 - Garantir un revenu aux agriculteurs et créer des emplois locaux
 - Promouvoir le dialogue social entre le monde urbain et le monde rural

- Développer l'éducation au goût et à la protection de l'environnement
- Promouvoir la biodiversité et les espèces adaptées aux conditions géographiques et climatiques locales
- Un exemple : l'AMAPopote Lyonnaise :

[L'AMAPopote Lyonnaise](#) est une association du quartier de la Guillotière qui se réunit *tous les jeudis de 18h45 à 20h à l'Arche de Noé - Armée du Salut (3 Rue Féliссent - Lyon 7e)*. C'est l'occasion de récupérer les paniers, de rencontrer d'autres membres de l'AMAP, d'échanger avec le producteur sur l'actualité de la ferme, etc...

Il s'agit d'un groupe de consommateurs qui partagent le même désir de connaître l'origine de leurs aliments et de soutenir activement les agriculteurs locaux.

- Comment cela fonctionne-t-il ?

Les participants (alias Amapiens) s'engagent pour 6 mois en signant un contrat et en laissant des chèques pour payer les paniers alimentaires à l'avance. Ensuite, chaque semaine, les agriculteurs apportent leurs produits pour les livrer. **Le contenu des paniers est choisi par les agriculteurs en fonction de leur production**, en essayant de la diversifier au maximum. Les Amapiens sont invités à participer aux livraisons en prenant part à la pesée des produits.

Que les personnes soient nouvelles à l'AMAPopote Lyonnaise ou membres réguliers, elles peuvent trouver tous les détails sur le fonctionnement de l'AMAP et les documents à fournir sur la page web et sur le billet de blog correspondant à chaque saison contractuelle. Les détails du fonctionnement de l'AMAPopote sont également indiqués dans le bulletin d'adhésion. Pour le détail des paniers, les personnes peuvent consulter la fiche de présentation des producteurs.

ACTIVITÉ 1 - CRÉONS UN CSA ! JEU DE RÔLE

- Qu'est-ce qu'un CSA ?

L'agriculture soutenue par les citoyens (ASC/CSA) est un partenariat collaboratif et mutuellement bénéfique entre les consommateurs et les agriculteurs locaux. Dans le cadre d'une ASC, des personnes ou des familles (appelées membres ou actionnaires) s'engagent financièrement auprès d'une ferme ou d'un producteur local pour une saison ou une année. En retour, ils reçoivent une part régulière des produits de la ferme, souvent sous la forme d'un panier ou d'une boîte hebdomadaire ou mensuelle de produits frais, saisonniers et cultivés localement, tels que des légumes, des fruits, des herbes et parfois d'autres produits comme des œufs, des produits laitiers ou de la viande. Les membres de l'ASC partagent à la fois les bénéfices et les risques de l'agriculture, puisqu'ils soutiennent financièrement l'agriculteur qui, en retour, leur fournit une source directe de produits frais, de haute qualité et souvent biologiques ou issus d'une production durable.

- Principes de la CSA

Teikei, qui signifie "partenariat" ou "coopération" en japonais, représente les principes fondamentaux qui sous-tendent la CSA. Le concept de Teikei va au-delà des rôles et des responsabilités et comprend les principes suivants : [Les 10 principes du Teikei - Urgenci](#)

Ces principes Teikei, lorsqu'ils sont intégrés au modèle CSA, favorisent une approche plus éthique, équitable et durable de la production et de la consommation alimentaires. Le mouvement CSA incarne ces principes, en créant un partenariat direct et mutuellement bénéfique entre les agriculteurs et leurs communautés locales.

- Rôles et responsabilités des agriculteurs :

- Production : les agriculteurs sont responsables de la culture et de la production des aliments et des produits agricoles proposés dans les parts de l'ASC. Cela comprend la plantation, la culture, la récolte et, dans certains cas, la transformation et l'emballage des produits.
- Pratiques durables : les agriculteurs s'engagent souvent à adopter des pratiques agricoles durables et responsables sur le plan environnemental, qui peuvent inclure des méthodes biologiques, une agriculture à faible impact ou des approches agroécologiques. Cela permet de garantir la qualité et la durabilité du produit.
- Planification des cultures : les agriculteurs doivent planifier le calendrier des cultures, les quantités plantées et les variétés afin de répondre aux besoins des membres de l'ASC tout au long de la saison. Ils s'efforcent également de minimiser les déchets et de garantir une gamme variée de produits.
- Communication : une communication claire et cohérente avec les membres de l'ASC est essentielle. Les agriculteurs informent les membres de la disponibilité des récoltes, des horaires de ramassage et de tout changement ou défi dans l'exploitation de la ferme.
- Visites de la ferme et éducation : certains agriculteurs organisent des visites d'exploitation, des ateliers ou des événements éducatifs afin de renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté, de donner un aperçu des pratiques agricoles et d'approfondir le lien entre les membres et l'exploitation.

- Rôles et responsabilités des membres du CSA :

- Engagement financier : Les membres s'engagent à payer leur part de l'ASC à l'avance ou en plusieurs fois, ce qui apporte un soutien financier à l'agriculteur au début de la saison.
- Ramassage régulier : les membres sont responsables de la collecte de leurs parts de l'ASC aux endroits et aux heures désignés. Le ramassage en temps voulu permet de réduire au minimum le gaspillage alimentaire et de maintenir l'efficacité de l'ASC.
- Comprendre la saisonnalité : les membres doivent comprendre et accepter que les parts de l'ASC sont basées sur la saisonnalité des cultures. Cela signifie qu'ils reçoivent ce qui est de saison et disponible à la ferme, ce qui peut varier d'une année à l'autre.

- Risques et récompenses partagés : les membres partagent les risques de l'agriculture, tels que les mauvaises récoltes dues aux conditions météorologiques. Ils profitent également des bénéfices d'une récolte réussie. Ce partage des risques et des récompenses fait partie intégrante du modèle de l'ASC.
- Commentaires et engagement : les membres sont encouragés à donner leur avis sur les parts de l'ASC, à communiquer leurs préférences et à s'engager auprès de la ferme et des autres membres. La participation active contribue au dynamisme de la communauté de l'ASC.
- Différences entre l'ASC dirigée par les agriculteurs et l'ASC dirigée par les consommateurs :

Les modèles d'agriculture soutenue par les citoyens (ASC), qu'ils soient dirigés par les agriculteurs ou par les consommateurs, diffèrent principalement en termes de lancement, d'orientation et de prise de décision. Voici les principales différences entre les deux :

1) Initiation et leadership :

- ASC dirigée par un agriculteur : dans un ASC dirigé par un agriculteur, l'initiative et la direction viennent principalement de l'agriculteur ou d'un groupe d'agriculteurs. Ils lancent et gèrent l'ASC, en prenant des décisions concernant les cultures, les pratiques agricoles, les prix et d'autres aspects opérationnels. Les agriculteurs ont généralement un plus grand contrôle sur l'orientation de l'ASC.
- ASC dirigée par les consommateurs : dans une ASC dirigée par les consommateurs, ce sont les consommateurs ou les membres de la communauté qui sont à l'origine de la création et de la gestion de l'ASC. Ces personnes ou groupes lancent et organisent l'ASC, notamment en sélectionnant les agriculteurs locaux et en collaborant avec eux. Les consommateurs jouent un rôle plus important dans l'élaboration de la structure de l'ASC, la sélection des produits et d'autres paramètres.

2) Prise de décision et contrôle :

- ASC dirigée par les agriculteurs : les agriculteurs jouent un rôle central dans la prise de décision, notamment en ce qui concerne la sélection des cultures, les pratiques de plantation, la fixation des prix et les méthodes de distribution. Ils ont un plus grand contrôle sur la relation entre l'agriculteur et le consommateur et sur l'orientation générale de l'ASC. Ce modèle permet aux agriculteurs de prendre des décisions conformes à leur philosophie et à leurs pratiques agricoles.
- CSA dirigée par les consommateurs : dans un partenariat en ASC dirigé par les consommateurs, les consommateurs et les organisateurs ont souvent plus d'influence sur la détermination des produits offerts et des procédures de fonctionnement de l'ASC. Ils peuvent demander des cultures, des pratiques agricoles ou des variétés de produits spécifiques pour répondre à leurs préférences. Les agriculteurs peuvent adapter leurs pratiques en fonction des demandes des consommateurs.

3) Autonomie des agriculteurs

- ASC dirigée par les agriculteurs : les CSA dirigés par les agriculteurs tendent à privilégier l'autonomie des agriculteurs et la préservation de leurs valeurs et pratiques agricoles. Les agriculteurs peuvent avoir davantage voix au chapitre en ce qui concerne le maintien des méthodes d'agriculture durable et biologique, la diversité des cultures et d'autres décisions liées à l'agriculture.
- CSA dirigée par les consommateurs : les ASC dirigées par les consommateurs peuvent se concentrer davantage sur la satisfaction des désirs et des demandes spécifiques des consommateurs. Les agriculteurs de ce modèle peuvent être plus sensibles aux préférences des consommateurs, même s'ils doivent modifier leurs pratiques pour répondre à leurs attentes.

4) Sélection de produits

- ASC dirigé par un agriculteur : la sélection des produits dans les ASC dirigés par un agriculteur est souvent basée sur l'expertise de l'agriculteur, le climat local et sa connaissance de ce qui pousse bien dans sa région. Les agriculteurs peuvent fournir une variété de produits saisonniers en fonction de leurs pratiques agricoles.
- CSA dirigé par les consommateurs : Dans les ASC gérés par les consommateurs, les consommateurs ou les organisateurs peuvent participer activement à la détermination de l'assortiment de produits. Ils peuvent demander des cultures ou des produits spécifiques qui correspondent à leurs préférences culinaires et à leurs besoins alimentaires.

5) Approche du marché

- ASC dirigé par un agriculteur : Les ASC gérés par les agriculteurs peuvent mettre l'accent sur l'identité de l'exploitation et le caractère unique de ses produits. Ils privilégient souvent l'établissement de relations avec des consommateurs qui partagent les valeurs de l'exploitation et sont prêts à accepter la diversité des produits cultivés localement.
- ASC dirigée par les consommateurs : Les ASC dirigées par les consommateurs peuvent adopter une approche axée sur le marché, répondant à la demande et aux préférences des consommateurs. L'accent peut être mis sur la fourniture aux consommateurs de produits qu'ils connaissent bien et qu'ils préfèrent.

Il est important de noter qu'il n'existe pas d'approche unique et que les ASC peuvent varier considérablement dans leur structure et leurs pratiques. Certaines ASC peuvent également trouver un équilibre entre la contribution de l'agriculteur et celle du consommateur. En fin de compte, le choix entre un ASC dirigé par les agriculteurs et un ASC dirigé par les consommateurs dépend des objectifs et des priorités des agriculteurs et des consommateurs, ainsi que du contexte local et de la dynamique de la communauté.

La création d'un programme d'agriculture soutenue par les citoyens (ASC) est une entreprise gratifiante qui met en relation les agriculteurs locaux et les consommateurs, renforce la sécurité alimentaire et promeut des pratiques agricoles durables.

BLOC 2 : FAVORISER LA CITOYENNETÉ ALIMENTAIRE ET L'ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE

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

Les principaux éléments de la citoyenneté alimentaire sont les suivants

- Sensibilisation à l'alimentation : les citoyens alimentaires sont informés sur les aliments qu'ils consomment. Ils comprennent les implications de leurs choix alimentaires, y compris les effets sur l'environnement, la santé et la société.
- Défense des consommateurs : les citoyens alimentaires défendent des politiques et des pratiques alimentaires qui favorisent la durabilité, l'équité et la transparence. Ils peuvent s'engager dans des activités telles que le soutien aux aliments locaux et biologiques, la participation à des mouvements alimentaires et l'exigence d'un étiquetage responsable.
- Engagement communautaire : la citoyenneté alimentaire implique souvent une participation active aux systèmes alimentaires locaux. Il peut s'agir de soutenir des jardins communautaires, de participer à des marchés de producteurs et de promouvoir l'agriculture urbaine.
- Pratiques durables : les citoyens alimentaires donnent la priorité à la durabilité dans leurs choix alimentaires. Ils soutiennent des pratiques telles que l'agriculture biologique, la réduction des déchets alimentaires et la consommation responsable afin de minimiser l'impact environnemental de leurs habitudes alimentaires.
- Action civique : l'engagement auprès des décideurs politiques et la défense des politiques qui soutiennent l'agriculture durable, la sécurité alimentaire et l'accès équitable à la nourriture constituent un aspect important de la citoyenneté alimentaire.
- Éducation et partage des connaissances : les citoyens alimentaires cherchent à s'éduquer et à éduquer les autres sur les questions liées à l'alimentation. Ils partagent leurs connaissances et leurs informations afin de promouvoir une meilleure compréhension du système alimentaire.
- Soutien aux économies locales : ils soulignent l'importance des systèmes alimentaires locaux, en soutenant les agriculteurs et les entreprises locales afin de renforcer la résilience des communautés et de réduire l'empreinte carbone associée au transport de denrées alimentaires sur de longues distances.
- Préservation de la culture : reconnaissant l'importance culturelle et sociale de l'alimentation, les citoyens alimentaires s'efforcent de préserver les connaissances, les recettes et les coutumes alimentaires traditionnelles.

- Justice alimentaire : la citoyenneté alimentaire est étroitement liée à la recherche de la justice alimentaire, qui s'efforce de garantir à tous un accès équitable à des aliments nutritifs, culturellement appropriés et produits de manière durable.

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

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

8. Processus méthodologiques

L'unité de formation utilise une combinaison de méthodologies pour garantir une expérience d'apprentissage complète et attrayante. Dans la première partie, les participants acquièrent une compréhension fondamentale des modèles alternatifs de relations entre producteurs et consommateurs grâce à des sessions d'information, ce qui leur permet de comprendre la différence par rapport aux modèles de consommation traditionnels et de reconnaître les avantages tant pour les consommateurs que pour les producteurs.

La deuxième partie encourage la participation active des participants qui collaborent en petits groupes pour simuler la mise en place d'un partenariat local solidaire pour l'agroécologie (PLSA) dans leurs communautés locales. Cet exercice pratique permet d'aiguiser la pensée créative et les compétences en matière de planification pratique, garantissant que les participants puissent traduire les connaissances en actions. La formation culmine dans la troisième partie, où les participants s'engagent dans des discussions de groupe sur la citoyenneté alimentaire. Ce dialogue réflexif leur permet d'évaluer la manière dont les activités de chaque partie ont influencé leurs perspectives et leur compréhension. Il les incite également à partager des idées pratiques pour assumer le rôle de citoyens alimentaires dans leurs communautés. Ces méthodologies associent les connaissances théoriques à l'application pratique, renforçant ainsi la pertinence des concepts appris dans des situations réelles et favorisant l'engagement actif des participants.

9. Nombre et profil des formateurs

L'équipe de formateurs devrait idéalement être composée de deux formateurs 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 et sont également en mesure d'adapter les activités aux besoins et aux profils des participants. Ils doivent avoir de l'expérience

dans l'animation de groupes et être capables de créer un espace sûr pour une recherche créative sur les sujets abordés.

10. Ratios

Le ratio recommandé est de 1 animateur/formateur pour 10 participants.

La taille totale du groupe ne doit pas dépasser 20 personnes afin de créer un environnement propice à l'apprentissage.

11. Evaluation

À l'issue de l'unité, les participants s'engageront dans 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, en passant du statut de simple consommateur à celui de citoyen alimentaire proactif.

12. Recommandations et commentaires généraux

Si le temps est limité, les formateurs peuvent choisir certains sujets ou certaines parties de l'unité pour travailler, sans compromettre l'intégrité de l'activité. Dans cette unité, il existe une formation complète remplie de concepts que l'animateur/le formateur peut choisir en fonction des caractéristiques du contexte et des intérêts des participants.

La durée de chaque sous-activité est indicative. En fonction du nombre de participants et de leur profil, le formateur peut décider de consacrer plus de temps à l'une et moins de temps à l'autre. Il en va de même pour les thèmes proposés ; si le profil et l'expérience des participants nécessitent une étude plus approfondie d'un thème, le contenu des activités peut être modifié pour les rendre plus spécifiques.

Il est fortement recommandé aux formateurs de connaître et de préparer le contenu avant de mener l'activité, car les arguments discutés peuvent être complexes et doivent être transmis aux participants de la manière la plus claire et la plus inclusive possible. Il ne faut pas supposer que les participants ont des connaissances spécifiques sur le sujet, il peut donc être nécessaire de commencer par des concepts et des explications moins techniques.



★ ★ EU ★ ★
Food
Security
HUB

Cette publication a été cofinancée par le programme de financement Erasmus+ KA220-VET Cooperation partnerships in vocational education and training. Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de l'Union européenne. Le contenu de cette publication représente les opinions 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.



Co-funded by
the European Union