

FICHE 8

Pour favoriser l'accessibilité de tous, y compris des plus vulnérables, à l'alimentation durable, il faut permettre aux professionnels de se former à la thématique

Pourquoi ?

Pour que la transition alimentaire soit véritablement inclusive, le rôle des professionnels du secteur de l'action sociale est essentiel. C'est pourquoi il importe que ces derniers s'approprient pleinement cette thématique.

L'alimentation durable est un concept émergeant pour lequel plusieurs définitions coexistent. De prime abord, cette notion peut sembler complexe, notamment de par son caractère transversal et multidimensionnel. Outre une théorisation, ce qu'implique en pratique un tel concept peut également s'avérer relativement flou. Devant cette complexité, les professionnels peuvent se sentir trop peu outillés. Il importe donc d'offrir aux professionnels de terrain des formations adaptées - à la fois théorique et pratique - qui permettent de **démystifier cette apparente complexité**.

Actuellement, il existe peu de place pour cette thématique dans les formations initiales des professionnels du secteur de l'action sociale. Si les principes d'une alimentation saine sont abordés dans certains cursus, les pratiques alimentaires durables sont presque inexistantes. Nous ne pouvons que plaider pour une évolution en la matière. En l'attente de telles évolutions, la formation continuée devient une piste indispensable.

Pour votre institution, pouvoir s'appuyer sur **un personnel pleinement formé à un enjeu de société aussi actuel** que le développement durable ne peut être qu'une plus-value. D'un point de vue financier, cette thématique implique d'ailleurs de plus en plus d'appels à projets au niveau des pouvoirs publics. Participer à de telles formations est aussi l'occasion de rencontrer d'autres porteurs de projets et de se construire un réseau en la matière. Les professionnels rencontrés dans le cadre du projet AD-In ont souligné à quel point le sentiment d'isolement par rapport à cette thématique pouvait être source de découragement.

Pour votre public, participer à des projets de promotion de pratiques alimentaires durables ne peut être que **source de bien-être**, que ce soit au niveau de la santé ou vis-à-vis de leur rôle de citoyen. De tels projets impliquent la présence d'un personnel formé.



Comment ?



Pour vous former à l'alimentation durable, plusieurs organismes sont à votre disposition :

En Belgique :

- <https://www.reseau-idee.be/formations/>
- <http://rencontredescontinents.be/-Formations-60-.html>
- <https://www.goodplanet.be/fr/>
- www.iew.be
- <https://www.reseautransition.be/formation/>
- <https://www.biowallonie.com/formations/>
- <https://univ-cotedazur.fr/fr/education/trouver-sa-formation-1/diplomes-universitaire/diplome-universitaire-chef-de-projet-en-alimentation-durable>

En France :

- <http://www.optigede.ademe.fr/sites/default/files/recensement-formations-alimentation-durable-gaspillage-alimentaire-avril-2018.xlsx>
- <http://alim-durable-diagnostic.org/Formations>
- <http://univ-cotedazur.fr/fr/education/trouver-sa-formation-1/diplomes-universitaires/diplome-universitaire-chef-de-projet-en-alimentation-durable>

Dans le cadre du projet AD-In, un MOOC¹ a également été mis en ligne sur base de la formation-action organisée de 2016 à 2019 sur les territoires-pilotes AD-In. Plus d'informations, cf. initiatives inspirantes.

Nous allons maintenant évoquer quelques pistes d'une part, pour vous permettre de tirer le meilleur profit de votre formation, en tant que participant, et d'autre part, quelques conseils si vous souhaitez vous-mêmes organiser une formation en alimentation durable.

Nous basons nos propos sur le processus d'évaluation qui a accompagné la mise en place des formations-action du projet AD-In mené sur les 5 territoires-pilotes du projet. Cette formation-action vise à intégrer la question de l'alimentation durable dans les pratiques des professionnels et bénévoles de l'action sociale, en faisant émerger des projets pérennes en faveur d'une alimentation durable pour tous, adaptés aux besoins et attentes des publics. Le processus débute par la co-construction, avec les acteurs concernés, d'un état des lieux de leurs besoins de formation. Les formations-actions se déroulent ensuite en 6 journées de travail collectif, entrecoupées de séances de coaching, planifiées ou sur demande, le tout sur une période de 10 à 12 mois. (cf. initiatives inspirantes pour une explication plus approfondie).

Le processus d'évaluation a reposé sur des entretiens semi-directifs menés avec chaque structure participante à la formation-action. Ces entretiens ont été menés à chaud (quelques semaines après la première phase de formation) et à froid (un an après le premier entretien). C'est sur base de ce matériau que nous dégageons les constats suivants.

EN TANT QUE PROFESSIONNEL, QUELQUES SUGGESTIONS POUR TIRER LE MEILLEUR DE VOTRE FORMATION EN ALIMENTATION DURABLE

1. Participer à une formation en tant qu'équipe

Dans le cadre de la formation-action du projet AD-In, les structures participantes inscrivait plusieurs membres de leur équipe (min. 2 – max. 3). Cette condition était d'autant plus importante dans le cadre de cette formation-action qu'elle devait aboutir à la mise en place d'un projet concret au sein de l'institution (cf. infra). Porter seul un tel projet apparaissait comme trop lourd pour un seul professionnel. De même, construire un projet en équipe ne peut qu'enrichir celui-ci et offre plus de chances de voir celui-ci se pérenniser. Même si cela peut sembler pesant en termes organisationnels, qu'il y ait ou non cette obligation de construction d'un projet concret, participer à une même formation à plusieurs présente de nombreux avantages.

D'une part, même si l'on sait que de nombreuses structures encouragent leur personnel à transmettre les connaissances acquises suite à la participation à une formation, dans les faits, l'évaluation de la formation AD-In a montré que cet essaimage était souvent partiel, voire inexistant dans la plupart des structures participantes. D'autre part, prendre part à la même formation offre l'occasion aux professionnels de continuer les échanges entre les séances, nourrissant leur formation en continu.

Pour de petites structures, cette condition peut sembler trop contraignante, mais différentes solutions sont envisageables. Dans le cadre de la formation AD-In, certaines structures ont choisi d'envoyer une équipe composée de professionnels, de bénévoles ou encore de membres de leur public qui seraient par la suite impliqués dans le projet. D'autres structures ont choisi de constituer des partenariats, s'appuyant sur des équipes hybrides afin de mutualiser les moyens disponibles.

2. Impliquer sa hiérarchie et ses collègues

Nous l'indiquions, l'évaluation de la formation AD-In a montré que l'essaimage au sein de l'institution était relativement limité, constat similaire à chaud (quelques semaines après avoir participé à la formation) et à froid (un an après avoir participé à la formation). Or, une thématique transversale comme l'alimentation durable peut impliquer de nombreux membres d'une même équipe. Il est donc essentiel que les acquis de cette formation puissent circuler, notamment pour éviter qu'ils ne soient perdus lorsque le professionnel change d'institution.

À cet égard, le rôle de la hiérarchie est central, d'une part, en prévoyant, dès l'entame de la formation, les conditions de cet essaimage en co-construction avec les professionnels qui y prennent part et, d'autre part, en dégagant du temps aux professionnels pour préparer ce retour de formation et pour y prendre part. Bien évidemment, il n'est pas nécessaire que tous les membres de l'équipe démontrent une même implication. Toutefois, il importe que chacun puisse, a minima, entendre les principaux messages délivrés lors de la formation.

Assurer un tel retour permet également de fédérer l'équipe autour de valeurs et principes communs, bases essentielles pour enraciner une thématique telle que l'alimentation durable au sein de vos institutions. Dans le cadre de la formation AD-In, nous avons pu constater que la participation à cette formation a débouché sur des effets indirects au sein de la structure elle-même (par exemple, un repas mensuel d'équipe, uniquement végétarien). L'alimentation nous concerne tous !

3. Envisager une suite concrète à votre formation

Les professionnels rencontrés lors de la formation AD-In ont apprécié que cette formation « théorique » soit assortie de la mise en place d'un projet concret, répondant aux besoins de leur public et de leur institution. Cette phase pratique a été saluée car elle permettait une mise en application rapide des notions abordées théoriquement, avant que d'autres impératifs liés au quotidien professionnel de chaque institution ne viennent reléguer cet apprentis-

sage nouvellement acquis au second plan. Que la formation que vous intégrez prévoit ou non cette phase de mise en pratique, nous vous encourageons à prévoir concrètement les suites que vous allez réserver à cette participation. Cette phase doit être négociée avec votre hiérarchie, votre équipe, votre public avant même que ne débute votre formation.

4. Impliquer vos publics dans cette démarche de formation

Connaître les attentes et besoins de vos publics vous permettra de mieux dimensionner vos propres besoins en matière de formation. De même, nous évoquons l'importance d'assurer un retour auprès de votre hiérarchie et de vos collègues, faire part de vos nouvelles expériences à votre public peut être une première accroche par rapport à cette thématique.

EN TANT QUE STRUCTURE, QUELQUES SUGGESTIONS POUR ORGANISER UNE FORMATION EN ALIMENTATION DURABLE

1. Définir un contenu



Dans le cadre du projet AD-In, le contenu de la formation-action a été construit suite à une phase exploratoire, permettant d'identifier les besoins des professionnels de terrain et de les confronter aux premières hypothèses des formateurs. Pour ce faire, des focus group ont été organisés réunissant des professionnels pouvant être intéressés par une telle démarche de formation. Si vous en avez la possibilité, mener cette phase de recueil des attentes vous permettra de construire un programme le plus adapté possible aux besoins des professionnels du territoire et/ou du secteur visé par votre formation.

L'évaluation de la formation-action AD-In a fait ressortir 3 constats centraux qui pourront vous aiguiller dans la construction de votre programme de formation. Il ne s'agit pas ici d'identifier les contenus à aborder dans vos formations mais d'évoquer les questionnements principaux des équipes ayant pris part à la formation-action AD-In.

- L'Alimentation durable, un concept dont l'appropriation demande du temps : une approche progressive et positive

Nous l'avons dit en préambule, l'alimentation durable est un concept qui demande du temps pour être maîtrisé dans toutes ses dimensions. L'évaluation menée auprès des participants des deux premiers territoires-pilotes de la formation-action AD-In a mis en avant les difficultés de ces professionnels à maîtriser pleinement ce concept. Pour en favoriser l'appropriation, n'hésitez donc pas à multiplier les portes d'entrée et outils pour que chaque dimension puisse être mise en lumière.

Surtout, il importe de rassurer les participants en reconnaissant cette complexité et en proposant une approche progressive. À titre illustratif, les formateurs AD-In ont proposé à chaque structure un outil d'auto-évaluation – sous forme d'un radar² – permettant à chaque structure de situer son projet en fonction de plusieurs critères de durabilité (notamment, en matière de santé, environnemental, économique, social et éthique). L'objectif était de pouvoir identifier les postes à améliorer mais aussi de mettre en avant les bonnes pratiques déjà existantes au sein du projet imaginé par la structure.

Si en tant que structure de formation, vous ne vous sentez pas à l'aise sur tous les volets relatifs à l'alimentation durable, n'hésitez pas à mener des partenariats avec d'autres intervenants pour des points particuliers. Ce type de collaboration ne pourra que renforcer l'idée d'une nécessaire transversalité pour aborder la question de l'alimentation durable.

- Pratiques alimentaires durables et précarité, des potentialités à appuyer

Dans le cadre de la formation-action AD-In, de nombreux professionnels issus du secteur de l'action sociale ont fait part d'une inquiétude commune quant à l'éventuel désintérêt de leur public pour une thématique comme l'alimentation durable. En corollaire de cette crainte, ces professionnels craignaient de ne pouvoir parvenir à mobiliser leur public autour de leur projet.

Dans le cadre de votre formation, aborder ces questions de mobilisation et de participation des publics est un point essentiel, ne serait-ce qu'en offrant un espace au sein duquel les professionnels peuvent échanger quant à leurs craintes. Se rendre compte que d'autres professionnels partageaient leurs inquiétudes a, en effet, été ressenti positivement par les participants.

Cependant, il semble également important que votre programme de formation prévoie de déconstruire certaines représentations des professionnels eux-mêmes quant aux intérêts de leurs publics. Ainsi, l'évaluation des défis alimentation durable du projet AD-In a montré que de nombreux participants aux défis, pour leur majorité bénéficiaires du RIS/RSA, avaient une préoccupation pour leur santé et se questionnaient quant aux moyens disponibles pour manger plus sainement. Si le volet environnemental de l'alimentation était une préoccupation moindre, elle n'était pour autant pas inexistante. Evoluer dans un contexte de vulnérabilité n'équivaut pas automatiquement à un manque d'intérêt pour des questions de santé ou d'environnement, malgré les contraintes financières auxquelles ces personnes sont soumises.

- Importance d'accompagner les professionnels dans l'évaluation de leur projet



Enfin, troisième point d'intérêt évoqué par de nombreux professionnels, la question de l'évaluation des projets menés. En effet, les professionnels de l'action sociale évoquent la pression qu'ils peuvent ressentir quant au fait de devoir justifier leurs actions. Mesurer les effets et impacts des projets relatifs à l'alimentation durable devient donc une préoccupation grandissante. Face à une telle demande, il importe de rassurer ces professionnels en rappelant que les changements de comportements alimentaires ne peuvent s'inscrire que dans une perspective à long terme. En outre, il faut également prendre en compte les effets et impacts indirects de tels projets au-delà des changements

de comportements individuels. À titre illustratif, plusieurs défis alimentation durable ont permis de mobiliser les publics autour de projets collectifs – telle la mise en place d'un groupe d'achats - ; s'impliquer dans ce type de projets, qu'il y ait ou non changement dans les comportements alimentaires, est un résultat en soi.

2. Proposer une activation des contenus théoriques, défendre le principe de la formation-action

La formation-action AD-In prévoyait, comme son nom l'indique, que les structures participantes activent les connaissances acquises par la mise en place d'un projet concret au sein de leur institution. Ce projet, partant de bases existantes ou à construire de toute pièce, visant à rendre un atelier cuisine plus durable ou prévoyant une restructuration complète de l'offre alimentaire d'un service, avait pour objectif de valoriser une mise en pratique concrète des connaissances acquises, de les confronter aux réalités de chaque contexte professionnel. Une telle mise en application a été saluée par tous les participants, qui ont mis en avant des expériences antérieures ou les connaissances acquises dans d'autres formations, qui bien qu'intéressantes pour leur pratique, ont été reléguées au second plan face à d'autres obligations, au point d'être oubliées.

Selon les formateurs AD-In, passer par cette phase active a été de nature à renforcer l'implication des participants dans le processus et a créé un climat d'apprentissage propice aux questionnements. Si vous optez pour une formation-action, il est recommandé que le programme de formation prévoie des temps dédiés pour que chaque équipe puisse travailler sur son projet. De même, prévoyez au sein de votre programme d'outiller les professionnels en matière de méthodologie de projet. Enfin, les professionnels de la formation-action AD-In ont apprécié la présentation d'initiatives de leur territoire en tant que source d'inspiration.

En contrepartie de cette demande de mise en pratique, la formation-action AD-In se prolongeait dans le cadre d'accompagnements individuels, un aspect qui a fortement satisfait les professionnels rencontrés dans le cadre de l'évaluation. Cet accompagnement a été apprécié notamment car :

- il a permis de **rassurer** les professionnels : confrontés à l'obligation de mettre en place un projet, la disponibilité et l'expertise d'intervenants extérieurs ont été considérées comme des leviers dans les différentes phases de construction du projet ; cet accompagnement a permis de soumettre la construction du projet à un œil bienveillant mais extérieur ;
- il a offert un **cadre** dans lequel ces professionnels ont pu s'inscrire. Les visites des formateurs au sein de l'institution ont été des rappels pour les professionnels, qui ont alors pris le temps de se réunir et de se poser ensemble pour réfléchir à leur projet.

Les objectifs d'un tel accompagnement sont multiples et complémentaires. Ils permettent notamment de maintenir la motivation des professionnels en faveur de leur action, ils nourrissent la réflexion de manière continue et renforcent les apprentissages théoriques présentés en formation.

Enfin, demander aux structures participantes de développer des projets concrets sera une façon de contribuer au déploiement de cette thématique sur un territoire donné. En accompagnant des structures, vous encouragerez la transition, vous montrerez/démontrerez que ce changement est possible – en espérant déclencher un effet boule de neige, et la conviction que chacun peut apporter sa pierre à l'édifice.

3. Développer une méthodologie d'apprentissage active et participative

Au-delà de la définition des contenus, il vous faudra également opter pour une démarche pédagogique spécifique. Dans le cadre de la formation-action AD-In, les formateurs ont opté pour une pédagogie favorisant la participation concrète des professionnels, notamment par des mises en questionnements autour des projets envisagés par les différentes structures présentes. Une séquence, « Le jeu de l'enveloppe », a notamment été identifiée par plusieurs participants comme favorisant cette co-construction. Celle-ci consistait à demander à chaque structure d'écrire une difficulté relative au déploiement de son projet sur une enveloppe. Cette enveloppe était ensuite distribuée à tour de rôle à toutes les autres équipes de participants pour qu'elles puissent apporter des éléments de réponse. Ces différentes réflexions étaient ensuite partagées collectivement.

4. Travailler à l'échelle d'un territoire

Organiser les formations en se déplaçant au cœur des territoires et en favorisant le recrutement de participants issus de ce même territoire est de nature à favoriser les prémices d'une mise en réseau, favorable par exemple à la construction d'une vision commune (voir fiche n°15). Plus concrètement, dans le cadre de la formation-action AD-In, ce regroupement par territoire a aussi permis la construction de partenariats tangibles sur le terrain, entre structures très proches mais qui ne se connaissaient pas jusqu'alors ou qui ignoraient qu'elles partageaient des préoccupations communes. Pouvoir rencontrer d'autres acteurs de son territoire a d'ailleurs été l'une des attentes principales énoncées par les professionnels lors de la phase exploratoire.

Nous mettons ici en avant l'expérience de formation-action du projet AD-In, car nous avons pu en réaliser l'évaluation. Cependant, comme mis en avant dans le premier point, d'autres organismes de formation sont à votre disposition.

1. La formation-action mise en place dans le cadre du projet AD-In

Organisée sur 5 territoires-pilotes, pendant trois ans, la formation-action AD-In a réuni plus de 70 participants et contribué au développement d'une trentaine de projets aussi variés que la réalisation d'une cuisine-mobile sur un vélo triporteur, la mise en place d'un jardin partagé entretenu par des bénéficiaires du RIS/RSA en vue d'approvisionner une épicerie sociale, l'organisation d'une conserverie, ...

Le recrutement débute dans le cadre d'une phase de diagnostic menée sur chaque territoire-pilote dans le cadre du projet AD-In et se poursuit lors des événements organisés en vue de faire connaître le projet à l'ensemble des acteurs du territoire.

Cette formation-action a la particularité de demander aux participants de s'engager à mener un projet concret en matière d'alimentation durable inclusive suite à leur participation au processus de formation. Notons que pour encourager l'implication de tous et formaliser cet engagement, une rencontre préalable est organisée avec chaque structure souhaitant prendre part à cette formation. Suite à cette rencontre, il est demandé à la structure de s'engager formellement par la signature d'une convention ad hoc.

Cette formation se construit en 3 phases. La première phase se déroule sur deux mois et comprend 4 jours de formation – à raison d'une journée toutes les deux semaines – en collectif. Ces quatre journées ont pour objectifs principaux :

- (1) de permettre aux participants de s'approprier la notion d'alimentation durable par le biais d'outils pédagogiques diversifiés et la présentation d'initiatives en alimentation durable mise en place sur le territoire dont sont issus les participants.
- (2) d'offrir des bases méthodologiques dans la construction d'un projet en alimentation durable inclusive. Ce cadre théorique est directement testé par les participants lors de la formation, avec des temps de travail spécifiquement dédiés à la construction de leur projet.

La deuxième phase est un accompagnement individuel proposé par les formateurs. Cet accompagnement se déroule directement dans les murs de l'institution et a pour objet d'aider les professionnels dans la mise en place de leur projet.

La troisième et dernière phase se compose de deux jours de formation en collectif. Chaque journée est séparée de deux à six mois. Il s'agit alors pour les professionnels d'évoquer les questionnements éventuels suscités par la mise en place de leur projet, de partager leurs expérimentations avec l'ensemble du groupe, de réfléchir ensemble à d'éventuelles stratégies permettant de lever les obstacles rencontrés, et d'approfondir certains contenus identifiés comme moins appropriés par les formateurs lors des phases d'accompagnement individuel.

La phase d'accompagnement individuel peut se poursuivre suite à ces deux derniers jours collectifs. Initialement, l'ensemble du processus est conceptualisé pour une durée de 18 mois. Dans certains cas, l'accompagnement a duré plus longtemps en raison d'obstacles plus importants rencontrés dans le cadre de l'un ou l'autre projet.

L'ensemble de cette formation-action a pour objet d'encourager les échanges entre les participants – y compris en dehors de séances de formation à proprement parler - et se base sur le principe de la co-construction, chaque professionnel étant invité à faire partager ses propres expérimentations à l'ensemble du groupe.

Cette formation n'est à présent plus disponible en présentiel. Toutefois, une formation en ligne, construite sur base de cette expérience, est disponible gratuitement durant des temps déterminés afin de permettre aux groupes d'apprenants d'échanger et de progresser ensemble. A la demande, des accompagnements peuvent également être assurés par les deux institutions en charge de ce MOOC. Pour la Province du Hainaut, l'Observatoire de la Santé du Hainaut et pour le Département du Nord, le service Epicéa.

Pour une durée de 6 semaines, à raison de 3 heures par semaine, ce MOOC sera disponible pour tous les professionnels souhaitant découvrir le thème de l'alimentation durable, réfléchir aux besoins, opportunités et priorités en la matière, dans le but de mettre en place une action concrète et pérenne qui s'adapte au contexte institutionnel considéré.

Pour plus d'info : <https://observatoiresante.hainaut.be/> ; <https://ad-in.eu/>

NOTES DE FIN

1. Cours en ligne – Ouvert à tous

2. Cet outil est librement inspiré d'autres supports comme l'outil araignée - un outil d'auto-évaluation et de planification d'initiatives et d'organisations menées par l'enfant <http://www.oe-jaj.cfwb.be/index.php?id=7718> et de l'outil Diagramme de la toile d'araignée issu de la Trousse d'évaluation participative (p. 15) <https://fr.nexussante.ca/sites/fr.nexussante.ca/files/resources/evaluationparticipative.pdf>



Avec le soutien du Fonds européen de développement régional

Financeurs :



Opérateurs associés :



Opérateurs partenaires :

