

# Rencontre des Continents asbl

## Rapport final **CLEF**

*Coordination des Liens et des Echanges entre acteur.ices de Formations*

Janvier 2021– Novembre 2021

SUB/2020/RDC/CLEF



Cabinet de Monsieur le Ministre Alain Maron,  
Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,  
chargé de la Transition climatique, de l'Environnement, de l'Énergie  
et de la Démocratie participative

**Avec le soutien de :**



bruxelles  
environnement  
leefmilieu  
brussel  
.brussels 



I.	CLEF : Historique, périmètre, objectifs, points d'attentions. ....	- 3 -
1.	CLEF : Contexte et objectif principal .....	- 3 -
2.	Objectifs spécifiques de CLEF .....	- 4 -
3.	Historique de CLEF .....	- 5 -
4.	Périmètres de CLEF : .....	- 6 -
5.	CLEF : un périmètre réducteur.....	- 7 -
6.	Points d'attentions et partis pris des rédacteur.ices .....	- 8 -
II.	Actions et résultats de CLEF. Recommandations échéances .....	- 9 -
A.	Intégrer structurellement l'AD dans les structures certifiantes.....	- 9 -
1.	Etat des lieux de l'existant et identification des freins/leviers activables .....	- 9 -
a.	Etudes préalables sur le secteur Horeca et de la formation.....	- 9 -
b.	Principales formations certifiantes concernées par le périmètre de CLEF .....	- 11 -
c.	Entretiens exploratoires – Réunions : identification des freins et leviers.....	- 18 -
d.	Un manque de données quantitatives objectives.....	- 21 -
2.	Recommandations pour la stratégie Good Food et contribuer au changement d'échelle ..	- 28 -
a.	Une stratégie transversale.....	- 28 -
b.	Une stratégie multiniveaux à court et long terme.....	- 28 -
c.	Continuer à explorer/enquêter .....	- 28 -
d.	Coordonner les acteur.ices de formations : mettre en synergie. Favoriser les collaborations et les échanges. ....	- 29 -
e.	Façonner un paysage de formations cohérent et diversifié à la fois.....	- 29 -
f.	Préserver l'accessibilité des cursus/modules de formations .....	- 29 -
3.	Répertoire d'actions concrètes à mener/poursuivre pour atteindre un changement structurel du secteur « classique » .....	- 30 -
4.	Actions concrètes prioritaires .....	- 33 -
B.	Faire émerger une synergie entre acteur.ices pour clarifier, diagnostiquer et structurer l'offre en formations/accompagnements AD non certifiants.....	- 38 -
1.	Entretiens exploratoires. Secteur non qualifiant. ....	- 38 -
2.	Listing des (acteur.ices de) formations non certifiantes existantes .....	- 39 -
3.	Analyse des résultats.....	- 41 -
a.	Périmètre du listing.....	- 41 -
b.	Publics cibles et utilisations potentielles .....	- 41 -
c.	Notes méthodologiques questionnaire.....	- 42 -
d.	Analyse des résultats .....	- 43 -
4.	Recommandations techniques pour le catalogue.....	- 45 -
a.	Critères non sélectifs.....	- 45 -
b.	Périmètre élargi.....	- 45 -
c.	Niveau de spécificité .....	- 45 -
d.	Validation des données .....	- 46 -
e.	Vadémécum accès aux aides.....	- 46 -
f.	Critères évincés .....	- 46 -
III.	Conclusion .....	- 47 -
IV.	Annexes.....	- 48 -

# I. CLEF : Historique, périmètre, objectifs, points d'attentions.

## 1. CLEF : Contexte et objectif principal

CLEF est né de l'évaluation de la stratégie Good Food en 2020 à laquelle Rencontre des Continents a activement contribué.

Nous notons alors que les initiatives et les acteur.ices dans le secteur de l'AD se sont multipliées en Région de Bruxelles-Capitale. La demande en accompagnements et en formations a suivi cette tendance pour des personnes qui, à titre individuel et/ou professionnel, sont de plus en plus nombreuses à vouloir se former sur le thème de l'alimentation durable. Le secteur manque aussi cruellement de compétences et de principes AD partagés et mis en pratique.

Depuis plusieurs années, le soutien des pouvoirs publics à différents niveaux a permis le développement d'une offre de formation diversifiée par une série d'actrices et d'acteurs en lien avec l'AD. Une offre malheureusement encore fragile, dispersée, non coordonnée, inégalement accessible, et par conséquent difficilement visible et lisible pour les publics. Effectivement, les formations en AD sont dispensées par deux univers peu en contacts entre eux : \_celui des formations qualifiantes/certifiantes en alimentation (partie A). \_Celui le secteur des formations non qualifiantes/certifiantes (partie B).

**L'objectif principal de ce projet est de soutenir un projet de transition des formations AD** (certifiantes notamment) en clarifiant et faisant évoluer l'offre de formation dans le secteur alimentaire en Région Bruxelles-Capitale et en créant des synergies entre différent.es acteur.ices de formation/accompagnements des deux univers se situant à des « stades » différents en matière de durabilité alimentaire.

La volonté de la future stratégie Good Food de permettre un changement d'échelle<sup>1</sup> au niveau de l'offre en AD en l'incluant de façon systématique dans les formations liées à l'alimentation, va dans le sens des intentions de CLEF.

Cette étude *prospective* et *pragmatique* entend nourrir de **recommandations** et de **propositions d'actions concrètes** la stratégie Good Food en cours de finalisation. Les constats et données entend qu'elle présente pourront constituer une base de travail pour toute action stratégique régionale en matière de formations à l'AD.

---

<sup>1</sup> « La stratégie Good Food 2.0 s'ancrera dans une vision systémique, territoriale, métropolitaine, sociale, résiliente et décroïsonnée. Vu les enjeux, elle privilégiera des actions pragmatiques. La stratégie Good Food 2.0 sera, comme la stratégie initiale, co-construite avec tous les acteur.ices de terrain, notamment à travers des groupes de travail et le conseil participatif. » <https://good-food.brussels/fr/content/la-co-construction-de-la-strategie-good-food-20>

## 2. Objectifs spécifiques de CLEF

Trois objectifs spécifiques ont constitué les fils rouges de ce travail :

1. Intégrer l'AD de manière systématique dans les apprentissages de base dispensés par les secteurs de formations « classiques » et non orientés « durable » en créant des ponts entre ce secteur et celui de formations déjà orientées AD.
2. Structurer, renforcer et rendre plus claire et cohérente l'offre de formations et d'accompagnement qui touchent à l'AD en Région Bruxelloise afin de rendre les formations déjà orientées "durables" plus pérennes et de mieux répondre aux besoins des personnes qui désirent se former dans ce secteur.
3. Mettre en synergie tous les acteurs et actrices de formation et d'accompagnement intégrant déjà, ou pas encore, les principes de l'AD dans leur cursus/modules.

En résumé : la *coordination des liens et des échanges entre acteur.ices de formation* (CLEF) est autant un moyen qu'une fin de CLEF. A la fois étape préalable et objectif consubstantiel à celui de la transition des formations vers l'AD. Les ponts entre univers de formation permettront de contribuer à la transition. La mise en synergie pour coordonner le secteur dans sa totalité, le rendre lisible et rendre plus perméables le secteur qualifiant aux acteur.ices du secteur non qualifiant.

- Le projet CLEF se reconnaît aussi dans les prescriptions de la première stratégie Good Food sur la coopération entre acteur.ices de formation :

*"(...) assurer l'échange et la cohérence entre toutes les formations et les formateurs impliqués dans la stratégie (pour les différents publics cibles, sur les différents thèmes)" (p. 106).*

- Ainsi que dans les réflexions émanant de son rapport intermédiaire et de son évaluation :

- *Le besoin de synergies entre acteur.ices de formation.*
- *Le constat du grand nombre d'acteur.ices portant des formations, accompagnements, ...*
- *L'absence de vue globale sur l'ensemble de l'offre.*
- *Le besoin d'organiser des moments de rencontres, de synergies, de planification stratégique sur un cycle annuel de formation, ...*
- *Le besoin de renforcer la complémentarité entre acteur.ices de formations, entre-autre pour favoriser la coopération lors de remises de marchés publics*

- Et dans le bilan de la Stratégie :

*"Avec l'évolution de notre système alimentaire, de nouveaux métiers ont vu le jour. Les acteur.ices de la Good Food produisent, transforment, distribuent ou sensibilisent le public à une alimentation plus respectueuse de l'environnement. Après s'être formés aux métiers de base en alimentation, ils deviennent coordinateurs de cantine durable, animateurs d'atelier culinaire ou de spectacles de sensibilisation..." (p. 24-25).*

### 3. Historique de CLEF

**>> Des bases posées en 2019.** Le projet s'appuie sur le bilan d'une phase exploratoire menée grâce à un premier subside qui a permis de démarrer un travail d'identification (des formations et des acteur.ices) et d'organiser deux rencontres avec une série d'acteur.ices de terrain en lien avec les formations dans le domaine de l'AD. Ces dernières nous ont permis de vérifier l'intérêt pour ce projet et de confirmer les besoins importants d'échanges d'informations, de coordination et de réflexion pour clarifier et améliorer l'offre actuelle. Une série de besoins, remarques et idées ont émergé et doivent se traduire sur le plan opérationnel.

**>> Un démarrage qui se structure en 2020.** Le projet s'est inscrit pleinement dans le processus d'élaboration de la stratégie Good Food, notamment via le lien avec le GT « Formations » du Conseil Participatif, qui se veut un lieu d'échange, d'analyse et de réflexions d'où peuvent émerger des pistes de solutions concrètes pour alimenter et faire évoluer la stratégie et le projet.

**>> 2021 : une étude prospective pour orienter la stratégie Good Food.** Grâce à de nouveaux contacts avec des acteur.ices de terrain de tous secteurs, et d'analyse de nouvelles données qualitatives et quantitatives. Quelques pas vers davantage de synergies entre acteur.ices, et de recommandations et actions concrètes à mener ces prochaines années.

#### 4. Périmètres de CLEF :

Suite au premier GT Formations du conseil participatif Good Food, **six publics cibles** ont été identifiés pour agir de la façon la plus large possible sur le changement de l'ensemble des formations en alimentation :

1. Entrepreneur.euses
- 2. Cuisinier.ères / Ouvrier.ères / Employé.es**
- 3. Demandeur.euses d'emploi**
4. Chef.fes d'entreprises (souhaitant former son personnel ou recevoir un accompagnement pour améliorer ses pratiques)
5. Etudiant.es
6. Enseignant.es / formateur.trices

Le projet CLEF impliquait malheureusement de réduire nombre de publics cibles concernés. En l'occurrence aux catégories 2 et 3<sup>2</sup>. Cette réduction était nécessaire, mais dommageable, et ne doit pas signifier leur mise à l'écart dans la stratégie à venir.

De la même manière, sur **six maillons de la chaîne identifiés** (et des métiers s'y référant), CLEF a réduit son champ de réflexion à seulement deux :

1. Production
- 2. Transformation**
3. Distribution
- 4. HORECA-collectivité-traiteur**
5. Education / Sensibilisation / Formation
6. Revalorisation

En résumé : **seules les formations pour employé.es et futur.es employé.es, des maillons 2 et 3 sont concerné.es par CLEF<sup>3</sup>.**

---

<sup>2</sup> A noter que la base de données des formations présentée en dernière partie du rapport a élargi la catégorie de demandeur.se d'emploi à celle de « **futur.es employé.es** », accompagnée de celle de « **porteur.se de projet entrepreneurial** ». Cela insiste davantage sur la présence d'un projet ou d'une ambition professionnels plutôt que sur le statut formel de demandeur.se d'emploi.

<sup>3</sup> La base de données des formations a néanmoins intégré l'ensemble de ces publics cibles dans un souci d'inclusivité et de représentativité.

## 5. CLEF : un périmètre réducteur

Cette **réduction à quelques publics cibles et maillons est dommageable** par rapport à l'objectif de changement d'échelle de la stratégie Good Food.

En l'occurrence, l'accompagnement et la sensibilisation au compostage, les formations à la production maraîchère, ou à la vente en alimentation durable et biologique, ont par exemple été considérés hors champ. Ce qui ne signifie pas qu'ils jouent un rôle moins important par rapport à l'objectif central de CLEF. CLEF a considéré que le paysage de formation de ces trois maillons bénéficiait d'une offre plus avancée par rapport aux critères de l'AD.

**Également hors champ, et de manière plus préoccupante** : les formations de formateur.ices. Il en va de même pour les formations d'acteur.ices relais (professionnel.les de secteurs non obligatoirement impliqués dans la chaîne alimentaire). Elles n'ont pas pu faire l'objet de notre analyse même si elles existent pourtant bel et bien en RBC, en particulier dans le secteur associatif. Elles ont été en particulier exclus du prototype de listing d'acteur.ices de formations non certifiantes (Cf. partie B), alors que les autres catégories de publics cibles a priori hors champ de CLEF (notamment 1. Entrepreneur.ses et 4. Chef.fes d'entreprises) ont pourtant été intégrés à la base de données comme publics cibles. Les formateur.ices, enseignant.es et acteur.ices professionnel.les relais sont pourtant des ressources clés pour la transition des formations vers l'AD ainsi que pour soutenir les reconversions professionnelles et créer des emplois (dans ou hors de la chaîne alimentaire AD).

Un des enseignements clés de CLEF est le **manque de formations à un socle de base de savoirs et savoirs faire en alimentation durable des formateur.ices du secteur qualifiant**. Le secteur non qualifiant a développé de nombreux savoirs, savoirs-faire, à transmettre. Construire des ponts entre les deux univers en intégrant l'offre de formations à destination des formateurs, éducateurs, enseignants, et acteurs relais, paraît plus que nécessaire.

Dans l'objectif de soutenir la transition de toutes les formations vers l'AD, CLEF invitera donc à un **élargissement du spectre d'acteur.ices de formation**.

## 6. Points d'attentions et partis pris des rédacteur.ices

- La formation est un axe va dans le sens de la future stratégie régionale qui se veut « décloisonnée », « systémique », « territoriale », « sociale » et « résiliente ». La journée convergence du 23.09.2021 a fait ressortir la **formation comme un axe transversal essentiel**.
- La **formation** ne constitue pas un axe spécifique de la stratégie Good Food en cours de validation, mais est un **facteur essentiel de sensibilisation et de mise en capacité** des professionnel.les et citoyen.nes qui ne peut se réaliser que par un travail de fond et de longue haleine.
- La finalité reste **l'intégration de principes de l'AD dans tous les cursus de formations**, sans forcément modifier leurs intitulés. La création de cursus « éco », « durables », « artisanaux » a pour désavantage de cliver le secteur et d'en exclure une partie a priori.
- Entretenir la **diversité de l'offre de formation et des publics. La diversité constitue une force**, à certaines conditions : s'appuyer sur l'existant, rendre cette diversité partenaire de leur propre transition, partir des situations de terrain ; favoriser le travail collaboratif et la mise en réseau etc.
- L'**accessibilité** des formations. Entretenir une **diversité** de formations, implantées à l'échelle locale et à des coûts réduits permettrait de préserver **l'accès à tous types de publics**.
- Les **processus éducatifs de type longs ou mi long sont les plus efficaces**, en termes de sensibilisation, de reconversion, d'acquisition de compétences solides etc. Le changement d'échelle sera difficilement atteignable si l'on privilégie des processus courts voire ultra courts.
- La **formation des formateurs/éducateurs et des acteur.ices relais** non directement concerné.es par le périmètre du projet CLEF mériteraient d'y être intégrés puisqu'ils sont créateurs d'emplois et générateurs d'impacts en termes de sensibilisation de la population.
- **Former à l'AD, ce n'est pas seulement former aux métiers de la chaîne alimentaire**. Considérer dans les périmètres d'études et d'analyse les **secteurs périphériques** à la chaîne alimentaire *stricto sensu*, pour lesquels l'AD peut devenir central, moteur de sens, et de création d'emplois : secteur associatif, de la formation et du coaching, de la santé communautaire, socio-culturel<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Ce qu'avait fait l'étude de 2012 sur le potentiel d'emplois en RBC d'un Système d'alimentation durable.



## II. Actions et résultats de CLEF. Recommandations échéances

### A. Intégrer structurellement l'AD dans les structures certifiantes

#### 1. Etat des lieux de l'existant et identification des freins/leviers activables

##### a. Etudes préalables sur le secteur Horeca et de la formation

#### Idées clés sélectionnées au sein d'études connexes

**Malika Hamza**, *Evaluation de la stratégie Good Food pour le secteur Horeca en Région Bruxelloise. Rapport final : constats et recommandations*, Bruxelles, le 30/11/2020

- Il semble **compliqué à moyen terme de massifier les pratiques d'éco conception en Horeca** et l'adhésion aux principes de la Good Food = Actions ciblées efficaces nécessaires à court terme.
- La **formation technique et professionnelle en hôtellerie et restauration n'intègre pas de pratiques d'éco conception dans leurs référentiels (qui datent)**. Les formations continuées en éco conception sont anecdotiques. Idem pour les formations destinées aux demandeurs d'emploi.
- Les **formateurs et les enseignants du secteur (tous types de formation) ne sont pas formés à ces pratiques qui évoluent ni au potentiel que représente la gastronomie durable**. Globalement : « obsolescence » des formations qualifiantes.
- Les **professionnels doivent changer leur manière de travailler**. L'éco conception à partir de produits maraîchers locaux demande une capacité d'adaptation en cuisine. Cela **requiert des formations particulières et une évolution des pratiques**.
- Il est **urgent de revoir l'enseignement technique et professionnel, la formation continuée, la formation des demandeurs d'emploi, les formations non qualifiantes et la formation des formateurs**.
- Le secteur Horeca est historiquement confronté à **un enjeu social des métiers de bouche**. Le **secteur Horeca doit être revalorisé, changer d'image**. Cela pourrait passer par le **renforcement de la qualité de son enseignement**.
- Les **établissements labellisés Good Food représentent un potentiel encore non utilisé d'accueil de stagiaires** ou de transfert de savoirs (professionnels - enseignants)
- **Manque d'un réseau de professionnels de la formation AD et de l'éco-conception et/ou un « groupe ressource » crédible utile à l'évolution du secteur Horeca et de la formation aux métiers de bouche** (accompagnement à l'évolution des pratiques, constitution de groupes de travail thématique etc.). Ce réseau/groupe serait un groupe ressource professionnel pour la stratégie GF. Ce réseau doit être doté d'une stratégie, d'objectifs et de moyens d'animation.

- Chaque année en RBC, ce sont **entre 950 et 1 000 personnes qui suivent une formation qualifiante à un métier de bouche**. Cela veut dire quelque 700 nouveaux diplômés chaque année. Ils se répartissent à 40 % pour l'enseignement initial (y compris l'apprentissage), 27 % pour les formations réservées aux demandeurs d'emploi, 18 % pour la promotion sociale et le *volwassenenonderwijs* et 15 % pour les formations de chef d'entreprise.
- **Problèmes de qualification des formés pour intégrer la Good Food**. Travail important d'actualisation des compétences à mener chez les travailleurs en poste comme chez les futurs professionnels.
- Quel que soit le métier, il est très **difficile de recruter et de fidéliser des formateurs techniques**, a fortiori sur des compétences émergentes comme la cuisine durable
- **Manque en termes de quantification et de descriptions des évolutions qualitatives du marché** = manque d'arguments pour que les formations envisagent des changements pratiques.
- **L'évolution du marché HoReCa et l'existence de premières expériences positives emblématiques sont deux arguments clés**. Ils permettent que des engagements sur l'AD reposent sur des bases *pragmatiques*, alors que jusqu'ici on parle encore surtout d'engagement sur la base de convictions, reposant sur des individualités.
- « Une **action structurelle globale est quasi impossible** ». L'enseignement et la formation dépendent respectivement de la **FWB** et de la **Cocof**. **Bruxelles Environnement** n'a pas de pouvoir d'action directe en la matière.
- **Certaines structures sont plus souples que d'autres** : Cefa d'un côté, enseignement de promotion sociale, hautes écoles notamment ; les acteurs les plus « mobiles » sont aussi les plus enclins à intégrer la GF.
- La **culture professionnelle** dominante des cuisiniers, et a fortiori des enseignants en cuisine, est remarquablement **conservatrice**. Les cultures enseignantes sont elles aussi généralement conservatrices.
- **Être prêt à intervenir lorsque les référentiels seront mis en réévaluation** : le référentiel de cuisinier a été modifié récemment et intègre quelques éléments de la Good Food mais c'est moins le cas des référentiels des autres métiers de bouche (commis, chef de partie, cuisinier de collectivité etc.).

---

<sup>5</sup> Disponible sur [https://goodfood.brussels/sites/default/files/190225\\_rapport\\_final\\_final\\_ef\\_ad\\_pub\\_avec\\_anx\\_diffusable-compresse.pdf](https://goodfood.brussels/sites/default/files/190225_rapport_final_final_ef_ad_pub_avec_anx_diffusable-compresse.pdf)

## b. Principales formations certifiantes concernées par le périmètre de CLEF

Ce panorama a pu être construit à partir de nos recherches internet et de nos entretiens exploratoires. Il permet de recenser les cursus existants. Et certaines informations sur les publics, les formateurs.ices. (plus de précisions se trouvent dans les PV des entretiens en annexes).

Organisme	Nom de la formation	Lien internet
EFP <sup>6</sup>	<b>Formations chefs d'entreprise (alternance – 2 ans) pour adultes</b> <i>Formateur.ices sont des professionnel.les en activité</i>	
	<b>Boucher - Charcutier artisan</b>	<a href="https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/boucher-charcutier-traiteur.html">https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/boucher-charcutier-traiteur.html</a>
	<b>Boulangier - Pâtissier artisan</b>	<a href="https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/boulangier-patisserie-1.html">https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/boulangier-patisserie-1.html</a>
	<b>Confiseur - Chocolatier artisan</b>	<a href="https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/confiseur-chocolatier.html">https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/confiseur-chocolatier.html</a>
	<b>Gestionnaire de Tea-room, Snack-Bar et Taverne-Brasserie</b>	<a href="https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/gestionnaire-de-tea-room-de-snack-bar-et-taverne-brasserie-1.html">https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/gestionnaire-de-tea-room-de-snack-bar-et-taverne-brasserie-1.html</a>
	<b>Glacier artisan</b>	<a href="https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/glacier.html">https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/glacier.html</a>
	<b>Herboriste</b>	<a href="https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/herboriste.html">https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/herboriste.html</a>
	<b>Micro brasseur</b>	<a href="https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/micro-brasseur.html">https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/micro-brasseur.html</a>
	<b>Restaurateur</b>	<a href="https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/restaurateur-traiteur-organisateur-de-banquet-et-de-reception.html">https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/restaurateur-traiteur-organisateur-de-banquet-et-de-reception.html</a>
	<b>Barman</b>	<a href="https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/chef-barman.html">https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/chef-barman.html</a>
	<b>Traiteur</b>	<a href="https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/preparateur-de-plats-traiteur.html">https://www.efp.be/formations/chef-d-entreprise/efp-2/preparateur-de-plats-traiteur.html</a>

<sup>6</sup> La supervision pédagogique de l'EFP est réalisée par le SFPME. Les référentiels sont identiques à ceux de l'IFAPME.

Horeca Forma Be Pro	
<b>BePro travailleur.es</b>	
	<p><b>Modules courts</b></p> <p><i>Formateur.ices externes recrutés</i></p> <p><i>De 4 à 12h</i></p> <p><i>Recrutement classique</i></p> <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LES HAMBURGERS GASTRONOMIQUES</li> <li>- ORGANISATION DU TRAVAIL EN CUISINE</li> <li>- LA LACTO-FERMENTATION</li> <li>- INITIATION À L'OENOLOGIE</li> <li>- LE PAIN AU LEVAIN</li> <li>- LA DÉCORATION D'ASSIETTES</li> <li>- BARISTA - ESPRESSO</li> <li>- LES PÂTES FRAICHES</li> <li>- LES PLANTES SAUVAGES COMESTIBLES</li> <li>- DE LA CUEILLETTE À L'ASSIETTE</li> <li>- COMMENT ÉVITER LE GASPILLAGE ET UTILISER AU MAXIMUM LES INGRÉDIENTS</li> </ul>
	<p><b>Modules AD</b></p> <p>(env. 8h)</p> <p>- ALIMENTATION DURABLE. LES CLES DE LA REUSSITE (Xavier Bouvy).</p> <p><a href="https://horecaformabepr.o.be/alimentation-durable-les-cles-de-la-reussite/">https://horecaformabepr.o.be/alimentation-durable-les-cles-de-la-reussite/</a></p>
<b>FORMA chercheur.es d'emplois</b>	
	<p><b>Modules courts</b></p> <p><i>Formateur.ices externes recruté.es par appels d'offres</i></p> <p><i>Financements de la RBC</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- PLATS À EMPORTER : SANDWICH, WRAPS, POTAGES ORIGINAUX ET SALADE BAR – NOUVEAU</li> <li>- RÉDACTION DE FICHES TECHNIQUES</li> <li>- MES PREMIERS COCKTAILS</li> <li>- LES DIFFÉRENTES TECHNIQUES EN SALLE</li> <li>- LES BOISSONS CHAUDES ET FROIDES TENDANCES, À BASE DE THÉ OU CAFÉ</li> <li>- LES INCONTOURNABLES DESSERTS</li> <li>- TRAVAILLER UN MENU DE A À Z</li> <li>- LES ALLERGÈNES EN CUISINE</li> <li>- LES SAUCES ET LIAISONS</li> <li>- LE SERVICE DE LA BIÈRE</li> </ul> <p><a href="https://horecaformabepr.o.be/che-listfr/">https://horecaformabepr.o.be/che-listfr/</a></p>
	<p><b>Modules AD</b></p> <p><i>env. 8 à 12h</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alimentation durable et zéro déchet (Malika Hamza). <i>(non programmée actuellement)</i></li> <li>- La cuisine végétarienne (Damien Poncelet)</li> </ul> <p><a href="https://horecaformabepr.o.be/la-cuisine-vegetarienne/">https://horecaformabepr.o.be/la-cuisine-vegetarienne/</a></p>

	<p><b>Formations longues métiers</b> (env. 8 mois).</p> <p><i>Formateur.ices internes</i></p> <p><i>Référentiels SFMQ d'application</i></p>	<p>- Premier commis de cuisine / serveur.</p>	<p><a href="https://horecaformabepr.o.be/formation-metier-1er-commis-de-cuisine-serveur/">https://horecaformabepr.o.be/formation-metier-1er-commis-de-cuisine-serveur/</a></p>
--	---	---	--

CERIA		
	<b>Buffets traiteurs : initiation au travail du sucre</b>	<a href="https://www.dorifor.be/formation/buffets-traiteurs-initiation-au-travail-du-sucre-4768.html">https://www.dorifor.be/formation/buffets-traiteurs-initiation-au-travail-du-sucre-4768.html</a>
<b>Institut Roger Lambion</b> (adultes promotion sociale)	<i>Cours du soir adultes. Autant reconversion que formation initiale. Même diplôme pour les deux instituts. Même compétences.</i>	
	<b>Restaurateur</b>	<a href="https://lambion.brussels/restaurateur-Lambion">https://lambion.brussels/restaurateur-Lambion</a>
	<b>Boulangier pâtissier</b>	<a href="https://lambion.brussels/boulangier-patisserie-Lambion">https://lambion.brussels/boulangier-patisserie-Lambion</a>
	<b>Chocolatier - Confiseur</b>	<a href="https://lambion.brussels/chocolatier-confiseur-Lambion">https://lambion.brussels/chocolatier-confiseur-Lambion</a>
	<b>Boucherie-Charcuterie</b>	<a href="https://lambion.brussels/boucherie-charcuterie-Lambion">https://lambion.brussels/boucherie-charcuterie-Lambion</a>
<b>Institut Emile Gryzon</b> (secondaire techni pro)	3-4-5-6-7 <sup>ème</sup> (pas pour toutes)	
	<b>Aide familiale</b> (partie cours cuisine)	
	<b>Artisan Boulanger—Pâtissier</b>	<a href="https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Artisan%20Boulangier-Pâtissier_0.pdf">https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Artisan%20Boulangier-Pâtissier_0.pdf</a>
	<b>Boulangier—Pâtissier</b>	<a href="https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Boulangier-Pâtissier.pdf">https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Boulangier-Pâtissier.pdf</a>
	<b>Barman</b>	<a href="https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Barman_1.pdf">https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Barman_1.pdf</a>
	<b>Chocolatier - confiseur - glacier</b>	<a href="https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Chocolatier-Confiseur-Glacier.pdf">https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Chocolatier-Confiseur-Glacier.pdf</a>
	<b>Hôtelier - Restaurateur + Commis</b>	<a href="https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Hôtelier-Restaurateur.pdf">https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Hôtelier-Restaurateur.pdf</a>
	<b>Traiteur - organisateur de banquets et de réceptions</b>	<a href="https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Traiteur%20Organisateur%20de%20Banquets.pdf">https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Traiteur%20Organisateur%20de%20Banquets.pdf</a>
	<b>Cuisinier de collectivité</b> (5-6 <sup>ème</sup> ) (7 <sup>ème</sup> récemment supprimée.)	<a href="https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Cuisinier%20de%20Collectivite%20C3%A9.pdf">https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Cuisinier%20de%20Collectivite%20C3%A9.pdf</a>
	<b>Sommelier</b>	<a href="https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Sommelier_0.pdf">https://ceria.brussels/sites/default/files/inline-files/Sommelier_0.pdf</a>

MISSIONS LOCALES	Nom de la formation	Lien internet
<b>Ixelles</b>		
	<b>Boulangerie artisanale et durable</b>	<a href="https://www.mxl.be/formations/boulangerie-artisanale-et-durable/">https://www.mxl.be/formations/boulangerie-artisanale-et-durable/</a>
	<b>Manœuvre boucher.ère</b> (découverte suivie d'une formation au CAF)	<a href="https://www.mxl.be/formations/manoeuvre-boucher/">https://www.mxl.be/formations/manoeuvre-boucher/</a>
<b>N'EXISTE PLUS</b>	<b>Collaborateur en cuisine durable, orientée végétale et diététique<sup>7</sup></b>	<a href="https://goodfood.brussels/fr/contributions/formation-en-alimentation-durable-collaborateur-en-cuisine-orientee-vegetale-et">https://goodfood.brussels/fr/contributions/formation-en-alimentation-durable-collaborateur-en-cuisine-orientee-vegetale-et</a>
<b>Etterbeek</b>		
<b>BRUXELLES FORMATION –</b> Hors scope CLEF (maillon distribution)	<b>Vendeur-se spécialisé-e en alimentation biologique et durable.</b>	<a href="https://www.mlett.brussels/vendeur-se-specialise-e-en">https://www.mlett.brussels/vendeur-se-specialise-e-en</a> <a href="https://www.bruxellesformation.brussels/catalogue-dorifor/vendeur-specialise-vendeuse-specialisee-en-alimentation-biologique-et-durable/">https://www.bruxellesformation.brussels/catalogue-dorifor/vendeur-specialise-vendeuse-specialisee-en-alimentation-biologique-et-durable/</a>
<b>Saint-Gilles</b>		
	<b>Détermination ciblée HORECA - Découverte des métiers de l'HoReCa</b> (commis de cuisine, commis de salle, barman, chef de rang, réceptionniste en hôtellerie, valet de chambre, etc)	<a href="https://www.mlsg.be/orientation-et-formation/determination-ciblee-horeca.html">https://www.mlsg.be/orientation-et-formation/determination-ciblee-horeca.html</a>

### >> Un panorama non exhaustif :

- Il existe d'autres formations, comme celle de Bruxelles Formation Métiers Urbains, : Boucher-charcutier (temps plein – 11 mois). Le CAF (Centre Anderlechtois de Formation) dispense une formation de Manœuvre-Boucher.e – découpeur, désosseur, préparateur.
- Le Cefa de l'institut Emile Gryzon propose une formation en alternance de commis.e de cuisine pour les 15-21 ans.
- Autres ?

<sup>7</sup> Expérience reconduite ensuite par la Mission Locale de Molenbeek (Molenbeek Formation asbl) : « Non seulement le taux de retour à l'emploi à l'issue de la formation est au-dessus de la moyenne pour ce type de formation avec ce type de public, mais – résultat remarquable pour une formation d'insertion socioprofessionnelle –, presque tous les stagiaires sont actifs soit dans des enseignes haut de gamme soit dans des enseignes pionnières en matière de Good Food », note Thomas Lemaigre dans son étude.

Pour rendre plus lisible ce panorama, et afin de mieux comprendre où sont les manques, il conviendrait de le compléter par des informations qualitatives:

- Sur les conditions d'accès des formations : pour des formations celle-ci sont strictes. Et font que certains publics n'y ont pas accès. Par exemple les formations des missions locales requièrent de ne pas avoir le CESS.
- Sur les critères de recrutement des formateur.ices et les marges de manœuvre qu'ont chaque structures pour pousser ses formateur.ices à se former.
- Voir qui sont les grand.es oublié.es (publics) des différents parcours de formation (métier par métier).
- Distinguer les métiers pour lesquels se développent des pratiques professionnelles durables et ceux pas. Existe-il par exemple, des savoirs-faire (autres que l'achat de produits durables en circuits courts) typiquement durables dans les métiers tels que : boucher-charcutier, barman, fromager, chocolatier, glacier ?
- Ainsi, ne faudrait-il pas considérer les pratiques *artisanales* comme une première démarche de *durabilisation*. Faudrait-il élargir l'objectif de CLEF vers une transition « durable et artisanale » des formations aux métiers de l'alimentation ? Par exemple, la « boulangerie artisanale et durable » est un exemple de métier où les techniques artisanales impliquent davantage de durabilité.
- Eviter l'effet de façade : Les intitulés des formation ne sont pas des indicateurs fiables des sensibilités des écoles et des formateur.ices à ces thématiques. En effet, ce n'est pas parce que l'EFP a rebaptisé plusieurs formations avec l'adjectif « artisanal » et redesigné les référentiels comportant seize heures de cours sur le développement durable que les formateur.ices et les contenus qu'ils.elles transmettent le sont.
- C'est pourquoi, il faudrait davantage de données qualitatives recueillies directement auprès de tous formateurs et formatrices pour savoir à quel point ceux-ci transmettent déjà des savoirs et savoirs faire apparentés à l'artisanal et au durable (et savoir lequel.les seraient enclins à se former à ces questions). D'autant plus que ce secteur est souvent pointé comme conservateur et réfractaire à changer ses pratiques et vision du métier.



### Mais aussi quantitatives :

- Sur le nombre d'étudiants, de classes. Mieux objectiver les cursus à succès et inversement. Et les comparer aux nombre d'offres d'emplois et aux tendances d'évolution des sous-secteurs vers le durable.<sup>8</sup> L'on sait par exemple que 5 classes de formation à la boulangerie-pâtisserie artisanale ont ouvert à l'EFP cette année et que la ML d'Ixelles a reçu plus de 50 candidatures pour 10 places disponibles.
- D'autres remarques sur le manque de données quantitatives en matière d'emploi et de formation professionnelle en matière d'AD en RBC seront détaillées dans une section ultérieure.

### Autres remarques :

- Pourquoi le cursus de **cuisine durable orientée végétale et diététique** ayant eu lieu à la ML d'Ixelles et Molenbeek n'a pas trouvé suite malgré de bons taux de retour à l'emploi, comme le note Thomas Lemaigre dans son étude ?
- *Idem* pour la suppression de la 7<sup>ème</sup> en **cuisine de collectivité** au CERIA. Une formation unique en son genre à Bruxelles à notre connaissance, avec un fort potentiel AD.
- Il n'y a pas de formation de **fromager-affineur** en RBC contrairement à la Wallonie (IFAPME).
- Les **missions locales** sont des lieux certifiants plus enclins à expérimenter des formations mais ne sont accessibles que pour les très peu diplômé.es.
- Echo similaire à propos de **l'Institut Roger Lambion** (adultes promotion sociale). Thomas Lemaigre confirme cela également. Horeca.

---

<sup>8</sup> Selon Thomas Lemaigre, chaque année en RBC, ce sont **entre 950 et 1 000 personnes qui suivent une formation qualifiante à un métier de bouche**. Cela veut dire quelque 700 nouveaux diplômés chaque année. Ils se répartissent à 40 % pour l'enseignement initial (y compris l'apprentissage), 27 % pour les formations réservées aux demandeurs d'emploi, 18 % pour la promotion sociale et le volwassenenonderwijs et 15 % pour les formations de chef d'entreprise.

### c. Entretiens exploratoires – Réunions : identification des freins et leviers

#### Huit entretiens exploratoires avec des acteur.ices du secteur classique

- ✓ **Horeca Be Pro** : **1. Anne-Sophie Savoie** (gère notamment les formations pour travailleurs, chefs d'entreprise et leurs équipes).
- 2. Nancy Lambelé** (Coordinatrice).
- ✓ **SFPME<sup>9</sup> - EFP** : **Valérie Ravez** (en charge notamment du recrutement des formateurs.trices). X 2.
- ✓ **CERIA<sup>10</sup>** : **Antoine Morthier** et **Edith Singleton** (Respectivement conseiller en alimentation saine et durable au CIRIAH<sup>11</sup> et chargée de mission pour les jardins du CERIA). X2
- ✓ **EAL<sup>12</sup>** – Groupe One Interreg – **Laurence Van Malder** (chargée de projet AD chez Groupe One).
- ✓ **Innovative Cuisine - Malika Hamza** (consultante en AD, formatrice chez Horeca Be Pro notamment, coach, accompagnatrice de projets public et privé).

➤ >> En annexes se trouvent les PV de ces entretiens <<

#### Deux réunions avec des acteurs publics régionaux

- ✓ **Bruxelles Formation – Nicolas Radoux** (directeur du centre de formation BF Métiers urbains) ; **Sophie Bavais** (conseillère pédagogique) ; **Amalia Alvarez Tornero** (conseillère pédagogique) ; **Ingrid Wauthy** (conseillère pédagogique + administration)
- ✓ **View.brussels – Stéphane Thys** (directeur de l'observatoire pour l'emploi et la formation view.brussels) ; **Amandine Bertrand** (adjointe).

<sup>9</sup> Le SFPME est le Service Formation PME du "Service public francophone bruxellois" (Cocof). Il est chargé de la supervision des activités du centre de formation en alternance bruxellois (EFP - Espace Formation Professionnelle), du suivi du parcours de formation des apprentis (15-23 ans) et des stagiaires (à partir de 18 ans) et de la gestion des relations avec les entreprises qui forment les jeunes.

<sup>10</sup> Centre de Recherche de l'Industrie Agro-Alimentaire - Centre d'Enseignement et de Recherches des Industries Alimentaires et chimiques

<sup>11</sup> Centre d'Information et de Recherche sur les Intolérances et l'Hygiène Alimentaires.

<sup>12</sup> Entrepreneur/Employé Alimentaire Local – vise à accroître l'emploi et l'employabilité dans les métiers artisanaux de l'AD par le développement d'un parcours de formation transfrontalier (France/Belgique), l'accompagnement et la mise en réseau.

<https://eal2.eu/>

### De manière générale, ces entretiens ont permis :

- De vérifier le grand intérêt suscité par les réflexions et les intentions de CLEF et de l'AD.
- De prévenir des intentions de la stratégie GF et de préparer le terrain à de futures collaborations.
- D'établir de précieux contacts avec des personnes clés du secteur qualifiant.
- De sonder à l'oral les structures à propos de nos multiples idées d'actions concrètes à mener au niveau régional pour accompagner au mieux la transition de ces structures.
- De mieux connaître les fonctionnements et contextes singuliers de chaque établissement et d'identifier les multiples facteurs dont dépendent la transition des formations vers l'AD :
  - Les modes de recrutement des formateur.ices et leurs profils : salarié.es de l'institution ? Des intervenants professionnels en activité ? Recruté.es pour leur sensibilité au durable ou pas ?
  - Leurs publics cibles : travailleurs.es, chercheurs.es d'emploi, étudiants. Captifs ou non captifs ? Bénéficient d'aides de leur entreprise ou d'aides à la formation ?
  - L'existence de référentiels prévoyant des heures thématiques sur le développement durable. Les pouvoirs dont dépendent les subsides et contenus pédagogiques.
- De confirmer ainsi le constat de Thomas Lemaigre qu'une « action structurelle globale est quasi impossible ». Parce que l'enseignement et la formation dépendent respectivement de la FWB et de la Cocof. Bruxelles Environnement n'a pas de pouvoir d'action direct en la matière. Et parce que chaque structure dépend de pouvoirs organisateurs différents.
- De mieux repérer où sont les besoins de chacune pour monter en généralité en termes de propositions d'actions au niveau régional.
- Notre enquête ne nous a pas permis d'interroger directement les formateur.ices des structures.

### Les structures interrogées se disent principalement intéressées par :

- Des **aides financières** pour monter des projets en internes. Par exemple des concours de cuisine (CERIA).
- La proposition de **modules/parcours de formation pour leurs formateur.ices** (tous).
- Une **campagne** de sensibilisation pour inciter les formateur.ices à se former (HorecaFormaBePro).
- Des **outils pédagogiques** à transmettre aux formateur.ices : syllabus, matériel pédagogique (EFP).
- Des **modules à insérer** directement dans les formations longues existantes (CERIA – EFP - HorecaFormaBePro). Par extension, des propositions d'interventions extérieures (experts).
- Des **chèques formations** ou **congés éducation payé** pour les entreprises qui envoient leurs travailleurs.es.

## Freins identifiés :

- **Difficultés à capter les formateur.ices.** Tant pour leur proposer/imposer des formations continues. Tant pour avoir la mainmise sur les contenus de leurs cours, malgré l'existence éventuel de référentiels. Il faudra compter sur leur participation *volontaire*. D'autant plus qu'ils.elles sont souvent par ailleurs des professionnel.les en activité et que leur temps disponible est de ce fait réduit.
  - Il faudra donc trouver des moyens pour les joindre, leur donner envie en leur montrant les avantages de se former.
  - L'idéal serait de d'abord mesurer les besoins des formateur.ices en les sondant.
  - La mise en place de formation des formateur.ices devra donc être soigneusement réfléchie, pragmatique et calibrée sur les besoins identifiés.
  
- **Interventions extérieures :** pour chaque structure existe une procédure différente pour intégrer des interventions extérieures. Cette « négociation » devra se faire en contact étroit avec les directions<sup>13</sup>. L'action de BE devra faciliter la **création de ponts** entre le secteur non certifiant (pool de formateur.ices) et les directions des structures qualifiantes.
  
- Financements de ces deux initiatives de formation devraient venir de BE dans un premier temps.
- L'ajout de temps de formation devra se faire au détriment d'autres heures de cours déjà présentes. A moins de *remplacer des heures existantes* : soit par une intervention externe, soit par le changement du contenu du cours par le.a formateur.ice lui.elle-même.
- La nécessité de passer par les niveau hiérarchiques supérieures pour impulser du changement et l'épuisement que cela peut engendrer.
- BE n'est pas directement compétente pour actionner des leviers qui relèvent du cabinet Clerfayt.

---

<sup>13</sup> Dans le PV des entretiens exploratoires se trouvent les contacts des personnes idoines pour ce faire.

#### d. Un manque de données quantitatives objectives

Chaque année en RBC, ce sont **entre 950 et 1 000 personnes qui suivent une formation qualifiante à un métier de bouche**. Cela veut dire quelque 700 nouveaux diplômé.es chaque année. Ils se répartissent à 40 % pour l'enseignement initial (y compris l'apprentissage), 27 % pour les formations réservées aux demandeurs d'emploi, 18 % pour la promotion sociale et le volwassenenonderwijs et 15 % pour les formations de chef d'entreprise<sup>14</sup>

En termes d'emplois et de formations, il **n'existe pas de sources de données quantitatives qui permettent de les discriminer en fonction de leur qualité durable**. C'est une difficulté sur laquelle butte également l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation qui dépend d'Actiris (view.brussels). Il n'était pas possible dans le cadre de cette étude de procéder à cette démarche. Nous n'en avons pas les compétences non plus.

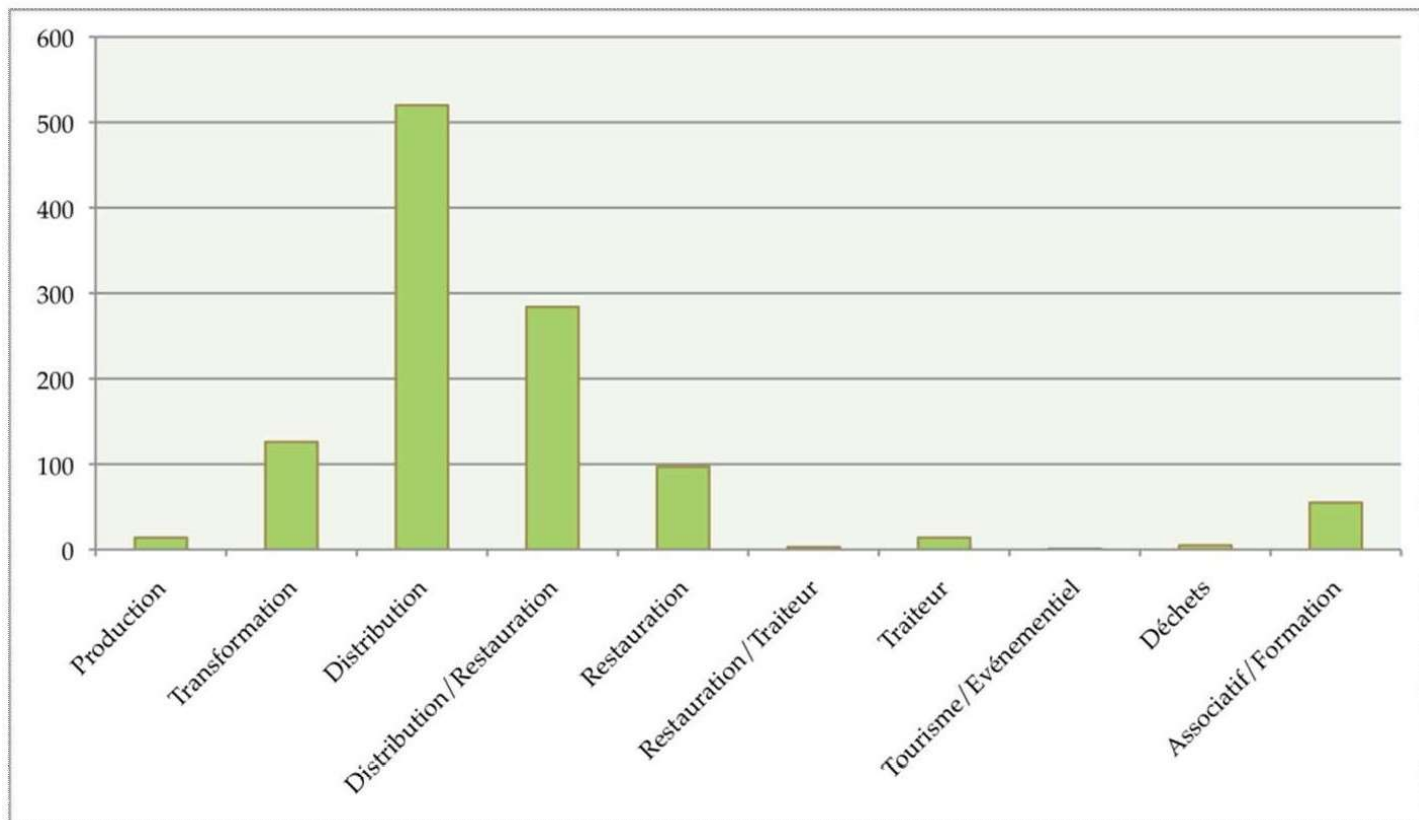
#### Manques à gagner :

- Quantifier le nombre d'étudiants qui passent par chaque formation est un travail que nous n'avons malheureusement pas entrepris de faire.
- Trouver le moyen de recueillir les nouvelles tendances, les nouveaux métiers en développement pour lesquels des formations qualifiantes pourraient voir le jour

---

<sup>14</sup> Source : Thomas Lemaigre : *Etude de faisabilité de l'intégration des principes de l'alimentation durable dans les formations aux différents niveaux d'enseignement, dans les établissements d'enseignement de la Région de Bruxelles-Capitale*. 20/11/2018, avec compléments apportés le 25/02/2019

**Rappels de quelques chiffres de 2011 mis en exergue par cette étude :**



Nombre d'emplois existants dans la chaîne alimentaire en RBC en 2011 (valeur absolue).

Chaîne de valeur du système alimentaire	Emplois actuels dans alimentation durable	Potentiel d'emplois supplémentaires en alimentation durable
PRODUCTION	28	1407 à 4072
TRANSFORMATION	500 - 650	90 à 150
DISTRIBUTION	1 150 - 1 950	785 à 851
DISTRIBUTION/RESTAURATION	390 - 480	215
HORECA	360	180
DECHETS	5	190
FORMATION/ ASSOCIATIF	70	37 à 68
RECHERCHE/CONSULTANCE	2	20
<b>TOTAL</b>	<b>2 505 - 3 545</b>	<b>2924 à 5746</b>

Estimation des potentiels d'emplois dans l'AD en RBC en fonction des maillons de la chaîne alimentaire

L'étude en question prenait en compte alors toute la chaîne, mais aussi la formation et l'associatif. Ces chiffres n'ont pas été renouvelés mais pourraient être amenés à l'être dans le cadre d'une analyse prospective en projet entre le gouvernement et l'Observatoire bruxellois de l'emploi et de la formation (view.brussels).

Cette étude est prévue par la déclaration de politique régionale : « *l'Observatoire produira des études prospectives sur les métiers d'avenir et la transition environnementale de l'économie, afin de nourrir le processus d'alliances emploi-environnement et de faire évoluer les offres de formation en conséquence* » [p.25].

→ Etude dont l'attention principale porterait justement sur le secteur de l'alimentation durable. Mais dont le contenu précis reste à définir début 2022.

Cette étude tenterait justement de remédier au manque de possibilité d'objectiver la situation en termes d'emplois et de formations professionnelles en matière d'alimentation *durable*.

- View.brussels est désireux de collaborer avec BE afin de co-construire le périmètre et les critères de cette étude.
- Nous suggérons qu'elle évalue les **potentiels d'emplois** de l'AD ; les **besoins en termes de formations professionnelles** ; les **flux d'étudiant.es** ; les structures professionnelles existantes pouvant être des **lieux de stages** ; les **mesures pouvant l'accessibilité des formations** (dispenses de recherche d'emplois, congés éducation payé, revenu de formation etc.).

De son côté, view Brussels met en ligne toutes ses statistiques générales sur le chômage sur [ViewStat](#). Et ses statistiques spécialisées et informations sur le marché de l'emploi sur [IMT-B](#).

A partir de là, nous avons pu construire ce tableau :

	Secteur Horeca - alimentation	Offres	Demandes
Domaine professionnel : Horeca, alimentation	Horeca - Hôtel =	177	811
	Horeca - Restauration, bars, cafés - salle =	699	1.876
	Horeca - Restauration - cuisine =	882	3.208
	Horeca - Restauration de collectivités & fast food =	345	1.070
	Alimentation - Généralités =	78	153
	Alimentation - Boulangerie - Pâtisserie =	342	425
	Alimentation - Boissons =	1	17
	Alimentation - Viandes & poissons =	40	177

Nombre d'offres et de demandes d'emploi répertoriées par l'IMT-B en novembre 2021

A partir de ces sources, il est possible de dénombrer les offres d'emploi métier par métier :

- **Vendeur en alimentation** : De janvier 2018 à décembre 2019, Actiris a reçu **848 offres d'emploi** pour la profession "Vendeur en alimentation". Au 23.10.21, **59 offres d'emploi** sont vacantes auprès d'Actiris pour cette profession.
- **Commis de cuisine** : De janvier 2018 à décembre 2019, Actiris a reçu **708 offres d'emploi** pour la profession "Commis de cuisine". Au 23.10.21, **68 offres d'emploi** sont vacantes auprès d'Actiris pour cette profession.
- **Chef de cuisine, cuisinier** : De janvier 2018 à décembre 2019, Actiris a reçu **626 offres d'emploi** pour la profession "Chef de cuisine / Cuisinier". Au 23.10.21, **96 offres d'emploi** sont vacantes auprès d'Actiris pour cette profession. **(Pas de certitude ici si la catégorie inclue les cuisines de collectivité)**
- **Boucher charcutier** : De janvier 2018 à décembre 2019, Actiris a reçu **311 offres d'emploi** pour la profession "Boucher-charcutier". Au 23.10.21, **6 offres d'emploi** sont vacantes auprès d'Actiris pour cette profession.



- **Boulangier – Pâtissier** : De janvier 2018 à décembre 2019, Actiris a reçu **260 offres d'emploi** pour la profession "Boulangier - Pâtissier". Au 23.10.21, **37 offres d'emploi** sont vacantes auprès d'Actiris pour cette profession.
- **Collaborateur polyvalent restauration collective** : De janvier 2018 à décembre 2019, Actiris a reçu **248 offres d'emploi** pour la profession "Collaborateur polyvalent de restauration collective". Au 23.10.21, aucune offre n'est disponible chez Actiris pour cette profession.

### Métiers à fonctions critiques<sup>15</sup>:

- **Boulangier – pâtissier** : Le niveau de formation et l'expérience représentent l'obstacle majeur au recrutement. La majorité des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier ont un diplôme non reconnu alors qu'un niveau de qualification moyen est généralement attendu, du moins lorsque celui-ci est spécifié dans les offres. Nombre d'ouvriers possèdent certes les qualifications nécessaires, mais sont loin de maîtriser pleinement les techniques élémentaires. Selon l'endroit où ces artisans exercent (boulangeries artisanales, industrielles ou intégrées dans les hypermarchés), l'organisation du travail, le type d'activité et les conditions de travail présentent certaines spécificités.
- **Boucher charcutier** : Généralement inadéquation entre les exigences de l'employeur et le profil des candidats. Le niveau de formation et l'expérience posent le plus souvent problème. Les prémisses annoncées d'une pénurie quantitative tendent également à se confirmer et renvoient à la vision négative qu'ont les jeunes du métier. Les horaires et la difficulté de la pratique sont les principales explications de cette désaffection.
  - Le métier de boulangier-pâtissier semble retrouver une seconde jeunesse aujourd'hui par l'avènement de techniques artisanales et durables.
  - Cela semble plus compliqué pour le métier de boucher charcutier. Nous n'avons pas enquêté sur la manière dont ce métier pouvait trouver à être revaloriser par l'avènement de savoirs faire artisanaux et durables.

---

<sup>15</sup> professions pour lesquelles des difficultés de recrutement sont rencontrées

**Malgré ce manque de données objectives, nous pouvons synthétiser quelques constats centraux à partir de notre enquête de terrain :**

\_ La **cuisine végétarienne et durable**, et plus largement l'éco-conception ne sont pas des thèmes au cœur des formations qualifiantes.

\_ Les formations de **boulangerie-pâtisserie artisanale** recueillent bien plus de candidatures que de places.

\_ Les **métiers de la restauration** sont ceux qui embauchent le plus.

\_ Le potentiel d'emplois se situe d'abord sur les maillons de la **production alimentaire** et de la **distribution** (hors scope CLEF)<sup>16</sup>.

\_ Qu'il existe un manque de formation en **cuisine de collectivité** en RBC (à part le cursus au CERIA).

\_ Que les **formations de découverte des métiers de l'AD** recueillent des retours d'expérience très positifs ainsi que de bons taux de retour à l'emploi. La formation que donne l'asbl Rencontre des Continents<sup>17</sup> depuis 2015 a donné lieu à 85% de remise à l'emploi. Soit 79, dont 54 créés, et 61 dans le secteur de l'AD. Et au lancement de 41 projets, et à plus de 90 bénévoles et stages dans plus de 60 structures.

\_ Le contexte de (post) crise COVID a lourdement impacté l'économie de l'Horeca en particulier. Nos réunions et entretiens s'accordent sur le fait que **l'AD constitue un réservoir de sens et un potentiel de reconversions professionnels puissants**.

---

<sup>16</sup> SYSTÈME D'ALIMENTATION DURABLE. POTENTIEL D'EMPLOIS EN RBC. Etude, Facultés Universitaires Saint-Louis / Greenloop / Observatoire bruxellois de l'Emploi-Actiris, 2014, 115 pages. Montre que l'alimentation durable occupe déjà **2 500 emplois en Région bruxelloise**, dont près d'un millier dans la distribution. L'horeca et la transformation constituent les deux autres secteurs alimentaires les plus importants en termes de volume d'emplois, à côté d'autres activités telles que la production, la formation, la gestion des déchets, etc. L'étude montre en parallèle que l'alimentation durable a poursuivi sa croissance en emplois, même pendant la récente période de crise. Il ressort de l'analyse que **le secteur potentiellement le plus pourvoyeur d'emplois en Région bruxelloise est celui de la production agricole urbaine**, avec plus de 1 400 postes à créer si l'on a recours à une politique volontariste et à des techniques de maraichage respectueuses de l'environnement et intensives en main-d'œuvre. De cette production urbaine, découleraient plus de 1300 emplois supplémentaires dans les secteurs de la transformation, de la distribution et de l'horeca. Quelques centaines d'emplois pourraient également voir le jour dans le traitement des déchets et la formation. **Le potentiel total s'élève donc à plus de 2 900 emplois**, soit un doublement de l'emploi actuel en 10 à 15 ans.

<sup>17</sup> <http://rencontredescontinents.be/Formation-Hetre-Decouverte-du-secteur-de-l-Alimentation-Durable.html>

## Également lister les idées de formations qui pourraient être développées :

**Cuisinier.e (durable) et végétarien.ne spécialisé.e en éco-conception**<sup>18</sup>. La formation de la ML d'Ixelles puis Molenbeek de *Collaborateur en cuisine durable, orientée végétale et diététique* qui a eu lieu entre 2018 et 2020<sup>19</sup>, n'existe plus. Il n'existe pas de cursus long dans le secteur qualifiant de formation en RBC de ce type. Et ce, alors que de plus en plus de bruxellois.es déclarent adopter des pratiques en ce sens. Des modules de formation de 8 à 12h, pour travailleurs.es et chercheurs.es d'emplois sont donnés épisodiquement à Horeca Forma Be Pro (Malika Hamza ; Damien Poncelet ; Xavier Bouvy). Des modules spécifiques de ce type pourraient trouver à s'insérer dans certains cursus existants (restaurateur, cuisinier, traiteur).

**Cuisinier.e (durable) en collectivité**<sup>20</sup>. Formation qui existe en Wallonie (IFAPME). Aussi au CERIA en 5-6<sup>e</sup> (7<sup>ème</sup> supprimée récemment). Nombre d'offres d'emplois substantielles, et manque identifié, tant pour futurs professionnels que professionnels actuels. La commune Ixelles par exemple a l'intention former tous ses collaborateurs en cuisine par exemple.

= Deux métiers pourvoyeurs d'emplois les plus importants en RBC (restaurateur.ice, cuisinier.e).

**Boulangerie durable et artisanale** : Plus de 50 candidatures pour 10 places à la ML d'Ixelles. Mais nécessité de ne pas avoir le CESS comme condition. 5 classes de boulanger pâtissier artisan à l'EFPP en 2021. Bruxelles Formation réfléchit à ouvrir un cursus également.

**Fromager.e – affineur.se**. Existe à l'IFAPME (Wallonie), Même si crée en collaboration avec l'EFPP. Apparemment aucune à Bruxelles. Vérifier si le savoir-faire est vraiment différent ou si seulement une question de produits/filière/production agricole. Même question pour Boucher.Charcutier.

**Acheteur.se en filière courte** : Compétence nécessaire car la logistique et l'approvisionnement en circuit court est un défi et un obstacle important du développement de l'AD à Bruxelles. Formation courte ou module de perfectionnement qui resterait à construire. Ou à intégrer dans un cursus plus long (restaurateur, ou traiteur par exemple) ou un module de perfectionnement.

---

<sup>18</sup> Produits maraichers locaux ; travailler à partir de produits bruts ; privilégier filières bio ; connaître les producteurs ; communiquer sur ses choix écologiques ; connaissances en diététique et nutrition ; travaille davantage de légumes et moins de viande.

<sup>19</sup> « Non seulement le taux de retour à l'emploi à l'issue de la formation est au-dessus de la moyenne pour ce type de formation avec ce type de public, mais – résultat remarquable pour une formation d'insertion socioprofessionnelle –, presque tous les stagiaires sont actifs soit dans des enseignes haut de gamme soit dans des enseignes pionnières en matière de Good Food », note Thomas Lemaigre dans son étude.

<sup>20</sup> la Région compte quelques **1657 cantines** fournissant quotidiennement de l'ordre de 136.000 repas : il s'agit donc d'un levier important pour la transition du système alimentaire bruxellois (Etat des lieux des cantines bruxelloises, Sonecom, 2020)

## 2. Recommandations pour la stratégie Good Food et contribuer au changement d'échelle

Il s'agit ici de de **principes d'action stratégiques à considérer pour le pilotage de la stratégie Good Food**. Elles donneront lieu ensuite à l'énonciation d'actions concrètes à mener ces prochaines années.

### a. Une stratégie transversale

- Soutenir le secteur de la formation (classique ou non) concernant tous les maillons de la chaîne alimentaire, y compris celui de l'éducation. Ce qui implique d'élargir le périmètre réducteur de CLEF.
- Soutenir à la fois la transition du secteur classique mais pérenniser, clarifier, coordonner les autres acteurs de formation (cf. partie B).
- Mettre en lien les deux univers (qualifiant et non qualifiant) de formation et créer des ponts afin de nourrir le secteur qualifiant des compétences existantes dans le secteur non qualifiant.
- La mise en lien de BE avec d'autres cabinets ayant notamment l'enseignement et la formation sous leur tutelle.

### b. Une stratégie multiniveaux à court et long terme.

- Se concentrer prioritairement sur la **formation des formateurs** et sur **l'apport de modules à l'intérieur des cursus classiques** avant d'ouvrir des cursus labellisés éco-durable.
- **S'appuyer sur les personnes volontaires** (allié.es) du secteur classique. Entretenir un contact rapproché avec elles afin de les sensibiliser, de trouver les moyens de les mobiliser (motivation, engagement).
- Prévoir également un plan d'actions pour **faire évoluer le secteur par le haut** (politiques, lois, institutions etc.). BE devrait faire en sorte d'être associée aux réflexions institutionnelles pédagogiques.

### c. Continuer à explorer/enquêter

- Constituer une **base de données** incluant des études, des statistiques, des outils pédagogiques, les contacts de personnes clés pour agir sur le secteur classique. Changer le cœur des formations classiques nécessitera un travail de couloir et de marchandage. Un outil de monitoring incluant de nombreuses données qualitatives et quantitatives sera nécessaire : personnes ressources aux différents niveaux de pouvoir (en RBC et ailleurs), tableaux des formations existantes, chiffres sur les flux d'étudiants, données sur le fonctionnement de chaque structure, catalogue des compétences techniques et des modules de formations existants dans le secteur non qualifiant.

d. Coordonner les acteur.ices de formations : mettre en synergie. Favoriser les collaborations et les échanges.

- Faire de la **collaboration**, la mise en réseau, le travail partenarial, la transmission entre pairs, des principes d'actions de la stratégie GF en termes de formations. Afin de faire émerger davantage de pistes d'actions concrètes *concertées*.
- **Coordonner et activer le réseau d'acteur.ices de formation AD** qui est né *via* CLEF afin de soutenir l'innovation pédagogique et les partenariats.
- Connecter **le réseau** des restaurants avec celui des formateur.ices en AD. En particulier les **restaurants labellisés Good Food**. Et ce afin de favoriser l'occupation de stages dans des lieux d'expérimentation de l'AD.
- S'appuyer sur les **réseaux sectoriels existants** pour créer des ponts. Par exemple Tartine et Boterham pour la boulangerie-pâtisserie artisanale<sup>21</sup>

e. Façonner un paysage de formations cohérent et diversifié à la fois.

- Illustrer les **chemins de formation existants à ce jour** à partir d'un travail de concertation des acteur.ices de formations. Et ce, afin de soutenir la lisibilité et l'orientation des personnes demandeuses de formations/accompagnements. Et de mieux repérer les compétences et cursus manquants.
- **Soutenir des formations qui permettent d'accompagner la reconversion professionnelle** en faisant découvrir la variété des opportunités, réseaux, et métiers existants dans la chaîne alimentaire. Les formations de découverte des métiers de l'AD constituent à ce titre de précieuses ressources.

f. Préserver l'accessibilité des cursus/modules de formations

- Garder l'accès de formations spécialisées pour un **public peu diplômé** ainsi que pour les femmes.

---

<sup>21</sup> <https://tartine-et-boterham.be/>

### 3. Répertoire d'actions concrètes à mener/poursuivre pour atteindre un changement structurel du secteur « classique »

Ce répertoire liste les **actions qui nous paraissent plausibles et efficaces** par rapport aux besoins de terrain présentés jusqu'ici.

> En rouge les actions concrètes prioritaires détaillées plus loin <

#### 1. Evaluer les besoins du terrain

- **Co-définir les critères et le périmètre de l'analyse-recherche de view.brussels** qui courra entre début 2022 et fin 2024 environ. Permettre une évaluation actualisée des **potentiels d'emplois** de l'AD, des **besoins en termes de formations professionnelles** et flux **d'étudiant.es**, des structures professionnelles existantes pouvant être des **lieux de stages**, et des **manières de favoriser leur accès** (dispenses de recherche d'emplois, congés éducation payé, revenu de formation etc.).
- Effectuer une **veille sur les nouveaux métiers qui se développent** : éleveur urbain, maraîcher sur petites surfaces, micro transformateur, boulangerie artisanale et durable, cuisinier.e mobile, vendeur.se/acheteur.se en circuit court, logistique et vente en vrac, conception de packaging durable, acheteur.se en filière courte, concepteur.ice en économie circulaire alimentaire, chef.fe de projet en alimentation durable, responsable RSE Horeca etc.
- Mieux **objectiver les métiers qui ont des savoirs faire technique/de préparation/transformation spécifiquement durables ou artisanales**.

#### 2. Agir sur le pilotage des structures classiques et leurs contenus pédagogiques

- **Rencontrer les personnes responsables des programmations/référentiels**, conseiller.es pédagogiques etc. Le succès des suites de CLEF réside dans ce travail *humain* de lobby.
- Constituer un **vivier d'arguments (sur base de données établies)** permettant d'alimenter le dialogue avec les formateurs.trices et/ou directions d'instituts classiques et les convaincre des avantages à « durabiliser » leurs offres de formation : défis écologiques, vivier d'emploi, tendance sociétale etc.
- **Tirer profit du nouveau référentiel des métiers de bouche** intégrant 16h de développement durable à l'EFPP pour y **insérer des modules clés sur porte** (interventions extérieures). (cf. entretien EFP).
- **Faciliter les stages dans des structures** déjà dans des démarches d'AD (ex. restaurateurs.trices et cantines labellisés GF) en proposant un **listing de professionnel.les** prêt.es à accueillir des stagiaires ou des apprentis.

- Recruter en priorité des formateurs.trices / intervenant.es démontrant de l'expérience et/ou des motivations pour l'AD. Convaincre les structures d'intégrer ces critères dans leurs procédures de recrutement.

### 3. Mettre en lien et en synergie tous les acteur.ices : partager les expériences, favoriser les transferts de savoirs et bonnes pratiques

- Financement d'un **poste à temps plein de facilitateur.ice de formations AD**.
- **Coordination / animation d'un réseau de formateur.trices et de coachs/accompagnateur.ices/consultant.es** : focus group, ateliers collaboratifs, forums, journée de réflexion sur l'éco-conception métiers par métiers etc.
- **Organiser des séances d'information** pour informer le personnel des structures qualifiantes de l'existence de formations continues et de modules clés sur porte (avec le catalogue comme objet-lien).
- **Regrouper les structures de formation classique autour d'un processus d'échanges et de réflexion prospective** sur les manières d'intégrer l'AD dans les formations. BE pourrait animer cette plateforme.
- **Organiser des évènements d'ampleur** entre professionnels GF reconnus et établissements de formations classiques (exemple : grand concours<sup>22</sup> de cuisine Good Food au CERIA, salon de la gastronomie durable, université d'été de l'horeca durable, salon des métiers de l'AD (cf. EAL2))
- **Inciter les cantines et de restaurants Good Food à accueillir des stagiaires**. Valoriser cet accueil dans les critères d'obtention du label ou créer un incitant financier.

### 4. Former les (futur.es) formateurs.trices et coachs des deux secteurs

- Soutenir la **création d'une formation (mi-)longue et professionnalisante pour futurs formateurs.trices/éducateur.ices** ou celle.ux insuffisamment formé.es sur les questions d'AD grâce aux compétences de formations d'éducateurs à l'AD de certains acteurs de formation non qualifiant.
- **Co-crée un/des module(s) de découverte et/ou d'approfondissement des principes, enjeux, et pratiques de l'AD** à destination des étudiant.es en formation initiale et continue. A insérer dans les cursus de formations existants. Par exemple, 16h (4 demi-journée).
- Proposer gratuitement une **formation continue à tous les formateur.ices/intervenant.es des formations certifiantes à travers un module de découverte des principes/enjeux/pratiques de l'AD**.
- **Insister auprès des directions pour qu'elles forment leurs formateur.ices /intervenant.es** aux principes de l'AD en leur **proposant une liste de modules disponibles (catalogue)**. Le.a facilitateur.ice formations AD serait courroie de transmission entre les deux univers de formations-accompagnements.

<sup>22</sup> GoodPlanet et Eurostar ont lancé une formule de ce type, mais elle devrait être pensée à plus grande échelle, relève Thomas Lemaigre.

- Mettre en place des **incitants à la formation** : chèque formations AD ; congés éducation payés ; crédits formation.
- Disposer d'une **plateforme qui recense les contenus pédagogiques** susceptibles d'être adaptés aux formations classiques (facilement appropriables).

## 5. Répertorier et communiquer/diffuser le paysage de formations en RBC

- Lister les **structures potentielles de stage** pour les métiers de bouche et pour les métiers de la production et de la transformation aussi (structures liées à GF d'une manière ou l'autre).
- **Finaliser le catalogue de formations/accompagnements/modules** (cf. Partie B) en créer une interface numérique, actualisée chaque année par la rediffusion du questionnaire (cf. Annexe).
- **Diffuser ce catalogue** sur le portail Good Food et sur plusieurs moteurs de recherche de formation comme Dorifor. Ainsi qu'aux structures de formations qui pourraient accueillir des modules/cours extérieurs, et aux syndicats de professionnel.les voire auprès des établissements de l'Horeca directement.



## 4. Actions concrètes prioritaires

### Rappel des trois objectifs de CLEF :

1. Intégrer l'AD de manière systématique dans les apprentissages de base dispensés par les secteurs de formations « classiques » et non orientés « durable » en créant des ponts entre ce secteur et celui de formations déjà orientées AD.
2. Structurer, renforcer et rendre plus claire et cohérente l'offre de formations et d'accompagnement qui touchent à l'AD en Région Bruxelloise afin de rendre les formations déjà orientées "durables" plus pérennes et de mieux répondre aux besoins des personnes qui désirent se former dans ce secteur.
3. Mettre en synergie tous les acteurs et actrices de formation et d'accompagnement intégrant déjà, ou pas encore, les principes de l'AD dans leur cursus/modules.

### Résumé des principes d'actions cités précédemment :

- Convaincre les niveaux hiérarchiques supérieurs des structures de formations classiques.
- Entretenir une base de données de contacts de personnes ressources, d'arguments, de chiffres clés, d'études, de
- Atteindre (sonder, sensibiliser, motiver) les publics relais que sont les formateur.ices.
- Se baser sur les compétences existantes dans le secteur non qualifiant pour les amener dans celui qualifiant que ce soit pour les formateur.ices (formation de formateur.ices) ou pour les étudiants (insertion de modules découvertes ou d'interventions d'expert.es extérieurs).
- Faciliter la coordination entre tous les acteurs et les ponts entre les deux univers à travers des moyens humains et techniques.
- Rendre visible et lisible l'ensemble de l'offre de formations en alimentation (durable ou pas) en RBC.
- Rendre cohérente et diversifié l'offre de formations afin d'en garantir l'accessibilité aux publics qualifiés, moins qualifiés, hommes et femmes, etc.

## Actions prioritaires :

Nous avons dégagé **quatre actions consubstantielles** les unes des autres si l'on souhaite obtenir un impact conséquent (changement d'échelle) avec un minimum de moyens. Elles visent à la fois à avoir un impact à court-moyen terme tout en préparant une transition à long terme des formations qualifiantes. Des moyens humains de coordination (cf. facilitateur.ice) devront orchestrer l'enchaînement entre ces actions.

Nous pensons qu'avec **deux équivalents ETP** il est possible de réaliser l'ensemble de ces actions. Un pour le poste de facilitateur.ice, un pour le reste, sous la forme d'enveloppes/budgets à disposition du ou de la facilitatrice.

### 1. Facilitatrice.eur des liens et des échanges entre acteur.ices de formation : 1 ETP

#### Missions :

- Coordonne le travail de mise en forme et de diffusion en ligne du catalogue de formations/modules existants dans le secteur non certifiant.
- Effectue un travail plus approfondi sur le paysage des formations qualifiantes pour : \_clarifier les parcours existants, métiers par métiers. \_Déterminer quels sont les publics *oubliés*, par les parcours de formation (aux différents métiers) existants.
- Enquête pour comprendre pourquoi des formations ont fermé : 7<sup>ème</sup> cuisinier.e de collectivité au CERIA ; cuisine végétarienne et diététique à la ML de Molenbeek (cf. tableaux couleurs partie A).
- Enquête sur la manière dont l'éco-construction a pu être intégré dans les formations à la construction.
- Identifie pour chaque métiers s'il existe un champ de compétences spécifique au durable, et s'il existe des personnes référence qui les développe, afin de déterminer s'il existe un potentiel de formation professionnelle relatif au durable.
- **Participe à la co-construction du périmètre et des critères de l'étude de view.brussels sur les métiers et formations professionnelles en AD (Cf. nos recommandations p.25).**
- **Entretient la collaboration avec Bruxelles Formation et d'autres structures pour la création de cursus de formation « éco », « durable », « artisanal ».**
- Entretient la base de données CLEF (ou tableau de bord) : contacts des personnes ressources (allié.es) du secteur qualifiant / études avec données quali et quanti sur le secteur de la formation professionnelle en AD / structures professionnelles pouvant être des lieux de stage AD.
  - Répertorie les contacts de tous les formateurs.ices des structures classiques qui pourraient se former à l'AD afin de pouvoir les contacter/sonder directement.
  - Répertorie les personnes référence du durable pour chaque métier/filière (exemple : boucher durable ; pâtissier durable ; fast food durable ; chocolatier-confiseur-glacier durable ; traiteurs durables).

- Facilite les ponts entre les deux secteurs de formations. En les mettant en réseau, ensemble ou chacun de leur côtés : animation de séances infos, d'ateliers, évènements, de focus group.
- Coordonne/supervise le travail de co-construction : des séances d'informations ; des modules de base aux principes de l'AD ; d'une formation des formateur.ices (voir descriptifs de ces trois actions ci-après).
- Fait le lien entre les dispensaires des futurs modules de base (principes, enjeux, pratiques de l'AD pour formateur.ices et/ou étudiant.es) et les structures qualifiantes (formateur.ices et leurs hiérarchies).
- Contacte les structures certifiantes afin de les convaincre d'accueillir de nouveaux contenus/modules et détermine avec elles les meilleures voies pragmatiques atteindre cet objectif. Aussi afin de recueillir des données quantitatives sur les flux d'étudiants, nombre de classes par formations etc.
- Le facilitateur coordonne la mise en place des séances d'information et la mise en place de modules de formation AD spécifiquement pour les formateurs.trices. Il.elle n'est pas forcément formateur.ice elle.lui-même.
- Informe toutes personnes désireuses d'informations pour s'orienter dans le paysage de formations (de tous types) : trouver une formation adéquate, un stage etc. A l'aide du catalogue notamment.
- Interpelle le **cabinet de Clerfayt** sur les solutions pour faciliter l'accès aux formations professionnelles : dispenses ; congés-éducation payés ; revenu formation (cf. déclaration politique régionale) ; les chèques formation etc. Et pour faire de L'AD un secteur de formation à financer et à développer en priorité, sur base des chiffres d'offres et de demandes d'emploi présentés dans ce rapport (p.25).

---

*Les actions à suivre peuvent être considérées comme des actions « en escalier », dont l'ordre peut venir à varier légèrement. Le/la facilitateur.rice les mettrait en place progressivement en fonction des retours qu'il reçoit du terrain (sondages, enquête, entretiens) et des besoins qu'il.elle identifie plus précisément (disponibilité des formateur.ices à se former etc.). Il.elle serait doté.e d'enveloppes pour financer ces actions durant le temps de la législature.*

---

### **Catalogue de formations et de modules** (cf. partie B.2.3.4)

**Créer un visuel, le diffuser en ligne** (portail GF, Dorifor, Bxl Formation, Actiris, entre autres). Re-valider le questionnaire à partir des recommandations sur le scope et sur l'entrée par module notamment (problématique en l'état). Le catalogue pourrait lister aussi les lieux de stages pertinents pour la GF. Le catalogue constituerait un **objet-lien pour créer du contact avec structures qualifiantes** et créer les ponts entre les deux univers de formations.

Si le catalogue venait à ne pas aboutir, ce serait au facilitateur ou à la facilitatrice de connaître le listing et de s'en servir pour créer des ponts entre les deux univers de formations.

### **Séances d'informations auprès des structures de formations certifiantes et non certifiantes**

Dans l'idée **d'approcher le personnel dirigeant et pédagogique (formateur.ices) des structures qualifiantes**, le.a facilitateur.ice organisera des séances d'informations permettant de visibiliser l'offre de formations/modules/compétences disponibles chez tous les acteur.ices de formations en alimentation en RBC. Ces séances pourraient inviter également les structures de formations et d'accompagnements non qualifiantes afin de créer des ponts. Le catalogue en ligne serait un média / support permettant une base de discussion.

Ces séances poursuivraient plusieurs objectifs : \_tester la réceptivité et d'accrocher les représentant.es des structures présent.es (formateurs en priorité et personnel dirigeant) ; \_de leur soumettre un questionnaire pour savoir s'ils.elles souhaitent aller plus loin : en termes de formation continue pour les formateur.ices, en termes de coaching pour construire une stratégie d'implémentation de contenus AD avec le personnel dirigeant des structures, en termes de mise en réseau/synergie concernant les acteur.ices de formations non certifiantes. \_Enfin, d'organiser des discussions prospectives et pragmatiques sur les manières d'implémenter, structures par structures (en collaboration avec les acteurs de formation non qualifiantes potentiellement présentes/invitées), des contenus AD : interventions extérieures issues du catalogue ou modules de base à l'AD à destination des formateur.ices et/ou étudiant.es (Cf. action prioritaire suivante).

### **Modules de base/découvertes pour formateur.ices et/ou étudiant.es.**

Les séances d'informations se feront en parallèle de la construction entre un ou plusieurs acteur.ices de formations non certifiantes d'un **module de base d'apprentissages des principes, enjeux, et pratiques de l'AD** tous maillons confondus.

Il durerait entre 8 et 16h (entre une journée et quatre demi-journées). Ce module serait financé par BE et serait mobilisable par n'importe qu'elle structure qui souhaite former ses formateur.ices (sur base volontaire ou captive) ou qui a la possibilité de l'insérer dans ses cursus existants (interventions extérieures pour étudiant.es, travailleurs.es, ou chercheurs.es d'emplois)). Les formateur.ices des structures qualifiantes pourraient être à l'origine de la demande à leurs échelons hiérarchiques supérieures ou sur leurs propre initiative, selon les procédures en vigueur dans leurs structures.

A noter qu'il ne s'agit de réinventer la roue et qu'il existe déjà ce genre de modules généralistes au sein de structures non qualifiantes. Par exemple, Biowallonie et Rencontre des Continents au sein de la formation de vendeur.se spécialisée en alimentation durable et biologique de Bruxelles Formation. Ces modules pourraient prendre place par exemple dans les 16h de développement durable présents dans presque toutes les formations alimentation de l'EFP.

Dans l'idéal ce.s module.s serai.ent à *designer* en sondant d'abord les formateur.ices des structures pour mieux connaître leurs besoins (sondages – ou via des séances infos, ou les deux). Jusqu'ici nous n'avons eu que des entretiens avec le personnel encadrant les formateur.ices.

Ce.s module.s ne doivent pas consister en une sensibilisation simplifiée aux principes du développement durable. Mais permettre de donner envie, mettre en action en outillant et en expérimentant des outils pédagogiques inspirés des méthodes de l'éducation permanente. A noter qu'il sera difficile de concevoir des modules spécifiques à chaque métier et que c'est pour cette raison que nous suggérons un module généraliste.

En priorité, ce.s module.s devraient s'adresser à la formation continue des formateur.ices. S'ils n'est pas possible d'en mobiliser assez, ceux-ci pourraient s'adresser alors aux étudiant.es. Mais nous privilégierions d'abord la mise en contact entre structures qualifiantes et non qualifiantes pour accroître le nombre d'interventions extérieures.

### **Création d'une formation mi-longue (équivalente 15-20 jours) pour formateur.ices du secteur qualifiant.**

Nous sommes tout autant voire davantage favorables au soutien de BE à la création d'une formation continue plus approfondie aux enjeux, principes, et pratiques de l'AD, et qui aborderait plus encore les techniques et outils pédagogiques pour former-éduquer son public aux enjeux, principes, et pratiques de l'AD. Cela permettrait de se concentrer sur une quinzaine-vingtaine de formateur.ices volontaires et motivé.es à renouveler leurs savoirs et savoirs-faire de formation en matière alimentaire. Cette formation d'un mois étalée sur trois mois, pourrait avoir lieu deux fois par an pendant deux ou trois ans à raison d'un ETP. Il s'agira de sonder en premier lieu les formateur.ices du secteur pour tester le potentiel succès de cette formation en termes de nombre de participant.es. Il est possible que seuls des modules de base comportant un nombre d'heures réduites comme décrits ci-dessus n'arriveraient à mobiliser un public de formateur.ices en nombre suffisant.

La seule formation complète de ce genre ayant existé à notre connaissance a eu lieu en 2015-2016 chez Rencontre des Continents (Saule<sup>23</sup>) pour un public de demandeur.ses d'emploi en reconversion mais pourrait être repensée pour un public de formateur.ices du secteur qualifiant. Cela comportera des enjeux de disponibilité et la formation en journée d'avérera probablement délicate dans ce cas. Cette formation devrait être gratuite, car a priori peu de structures n'ont de budget dévolu à cet effet.

---

<sup>23</sup> <http://rencontredescontinents.be/Formation-Saule-Eduquer-a-l-AD-un-metier-une-science-un-art.html>

## B. Faire émerger une synergie entre acteur.ices pour clarifier, diagnostiquer et structurer l'offre en formations/accompagnements AD non certifiants

### 1. Entretiens exploratoires. Secteur non qualifiant.

#### Quatre entretiens menés par Credal avec deux entrepreneurs et deux coachs

- ✓ **Elodie Bouscarat** – COOKWORK – CO-Oking – FOODCOMM
- ✓ **Sarah Dirckx** – BeCOOK – Bons Plaisirs
- ✓ **Odile Chevalier** – Le Local
- ✓ **Xavier Bouvy** – Coach collectivités

#### Points saillants concernant l'état des lieux du paysage de formations en AD

##### >> Ressources manquantes pour les porteurs de projet

- Hygiène – Infos théoriques accessibles, mais manque de « de traducteurs » qui expliquent ce à quoi ça correspond concrètement.
- Coaching entrepreneurial sectoriel (>< généraliste). Quelqu'un qui est au courant des normes, standards financiers, tendances dans un secteur particulier (financier food, marketing food, etc.).
- Catalogue de formations – qui met en avant les spécificités de chaque

##### >> Ressources manquantes pour les coach/formateurs

- Réorientations des client.es vers d'autres acteur.ices en qui on a confiance lorsque l'on a pas l'information ou la compétence désirée. (Souvent demandes pour du matériel spécifique, des cuisines collectives accessibles, des fournisseurs).
- Force des réseaux de pair.es : contacts informels et réseaux professionnels
- Académie Start It de KBC – très formateur sur stratégie LEAN-Startup.
- Formation de formateurs d'écoles et formations certifiantes
- Formation de coach (synergies entre eux ; formation continue). Coach Good Food.
- Catalogue de formations – qui met en avant les spécificités de chaque
- Stages pour professionnels en activité.
- Dans les formations certifiantes, intégrer partout le concept d'AD, travailler plus profondément, de manière plus généraliste. Même celles pour les jeunes.

##### >> Compétences clés des formateur.ices / coachs et porteurs.es de projets

- Difficile d'être bon dans l'opérationnel et l'entrepreneurial à la fois.
- Approche LEAN, se confronter le plus vite au marché.
- Avoir une vision globale du durable mais d'avancer pas à pas. IL impose toujours un module de base – BABA Durable (adaptable en fonction du public. Tout public avec personnel et direction (entreprise)
- Être convaincu, d'avoir des valeurs. De vraies convictions.
- Maitriser les différents métiers opérationnels de son entreprise et d'être en mesure de les challenger (salle, cuisine).

## 2. Listing des (acteur.ices de) formations non certifiantes existantes

Liste des acteur.ices ayant participé aux différentes phases du travail coordonné par Credal en collaboration avec Rencontre des Continents :

Nom de la structure	Entretien exploratoire	Focus Group	Questionnaire
BeCook ! (anciennement BFBC) – Sara Dirkx	OUI	OUI	OUI
Biowallonie - Les cantiniers			OUI
Brufotec			OUI
CABAS - SAWB		OUI	OUI
Coduco – Rob Renaerts		OUI	OUI
Comreza - Pieter Geens		OUI	OUI
FOODCOMM (anc. Co-oking) - Elodie Bouscarat	OUI	OUI	OUI
Credal			OUI
Cuisine Végétale - ZELF.cooking (Damien Poncelet)		OUI	OUI
Ecovia - Jonathan Mertens			OUI
Key Management Consulting - Eddy Merckx			OUI
EVA vzw			OUI
Foodalysis - Virginie Torra		OUI	OUI
Foodwin			OUI
Gingerly - Isabelle Gerard		OUI	OUI
Groupe One - Village Partenaire			OUI
Innovative Cuisine - Malika Hamza		OUI	OUI
La Brigade Marketing – Virginie Roux		OUI	OUI
Mingle Food – Noémie De Clercq		OUI	OUI
Mission locale Etterbeek			OUI
Mission locale Ixelles		OUI	
Normalim.be			OUI
Rencontre des Continents asbl		OUI	OUI
Restoptimal - Corentin De Voghel		OUI	
Slurp Co – Lucie Van Damme		OUI	OUI
Xavier Bouvy	OUI		OUI
	3	15	24 sur 35

Le **focus group** du 20.05.2021 poursuivait comme objectifs de :

- Informer des objectifs de CLEF.
- Créer du lien et entamer des synergies entre les acteur.ices de formations / accompagnements non certifiants en AD.
- Co-construire et valider le vocabulaire et les critères de la base de données (catalogue) des acteur.ices, compétences et modules existants dans le secteur non qualifiant.
- Formuler des constats et besoins pour chaque catégories d'acteurs de formations (formateur.ices ; écoles ; porteurs.es de projets et entrepreneurs).

Afin d'aboutir à un véritable **listing**, il s'est agi ensuite de :

- Préciser l'arbre des critères issu du travail collaboratif du focus group.
- Concevoir et envoyer le **questionnaire** à un spectre élargi de **35 acteur.ices**.
- Effectuer des relances et entretiens téléphoniques auprès des répondant.es.
- Compiler et lisser les données recueillies.

Les principales raisons évoquées par les 11 non répondants sont :

- Manque de temps mais intérêt pour la démarche (Refresh ; Ateliers Groot Eiland)
- Impossible à joindre (Eureka Food Agency ; Restoptimal ; Horeca Plateau)
- Pas intéressé, notamment car leur clientèle cible est bien plus large que l'AD (Foodsafety Consult ; Hygipanel)

Par ailleurs, deux nouveaux acteur.ices ont été identifiés mais trop tard que pour leur faire parvenir le questionnaire : Cellule Vulgarisation de l'AFSCA, Consulting Horeca Formation.

La mise en forme technique et visuelle d'un véritable « **catalogue** », disponible en ligne, constitue une étape supplémentaire qui fait partie de nos recommandations.

### **Cinq livrables sont disponibles :**

1. Listing des 35 formateur.ices sollicité.es et les logos des 24 structures ayant répondu (excepté Xavier Bouvy).
2. Le questionnaire, format Word.
3. Réponses brutes au questionnaire sous forme Word et Pdf
4. Base de données CLEF, nettoyée et vérifiée, format Excel
5. Rapport d'analyse du questionnaire et recommandations pour rendre utiles et efficaces ces outils (ci-dessous).



### 3. Analyse des résultats

#### a. Périmètre du listing

##### Le périmètre des services pris en compte :

- Formation au sens large : workshops, coaching, audit, consultance, formation
- Formations non reconnues comme certifiantes par la communauté française ou flamande
- Formation pour professionnel/les (ou futur.es).
- Formation aux métiers de la transformation et de la distribution alimentaire (les formations ciblant des professionnels de la santé, de l'éducation, de la sensibilisation, ne sont pas prises en compte, au même titre que celles portées sur les métiers de la production primaire). Cela exclue notamment des acteurs de formations qui oeuvrent

##### Remarques sur le périmètre réduit de la base de données :

Selon Rencontre des Continents, les **modules et acteur.ices de formations destinés à des publics de formateurs, animateurs, éducateurs, enseignants et acteur.ices relais devraient être inclus dans cette** base de données d'acteur.ices de formations non certifiantes. Car ces publics sont au cœur des actions prioritaires dégagées par ce rapport (cf. formation des formateur.ices). Et ce, d'autant plus que les publics cibles d'entrepreneurs.es originellement hors scope de CLEF ont pour leur part été pris en compte en tant que publics cibles dans la base de données.

#### b. Publics cibles et utilisations potentielles

- **Pouvoirs publics** cherchant à connaître les formations existantes afin de les rendre lisibles, visibles, coordonnées et cohérentes.
- **Facilitatrice** ou **facilitateur** dont la mission prioritaire est de connecter les deux univers de formations.
- **Ecoles** et instituts de formation certifiantes aux métiers de l'alimentation cherchant des compétences extérieures pour rendre plus durables les cursus qu'elles proposent.
- **Particuliers** ou **professionnel.les** cherchant des modules de formations.
- **Formateurs.ices** désireux.ses d'échanger des ressources avec d'autres.
- **Porteurs de projet** et **entreprises** à la recherche de conseils.

Grâce aux critères de classification, ce catalogue pourra proposer des options de recherche (filtres, critères) ainsi qu'une divulgation plus interactive et efficiente de l'offre de formations et accompagnements.

## c. Notes méthodologiques questionnaire

### i. Base de données de contacts

Les entreprises/structures reprises dans la base de données proviennent de différentes sources :

- Phase préparatoire projet CLEF (2019)
- Membres RABAD
- Contacts professionnels et partenariats Credal Entreprendre (10 ans d'expérience dans l'alimentation durable)
- Informations par les pairs (il a été demandé aux personnes ayant reçu le questionnaire de suggérer des nouveaux noms)

Nous pouvons dès lors prétendre à un **haut niveau d'exhaustivité** pour la base de données des formateurs.

Il conviendrait par contre de **mieux définir en amont les critères de sélection des personnes sollicitées** : doivent-elles avoir la majeure partie de leur activité orientée par le durable ? La totalité ? Suffit-il de revendiquer le « durable » pour valider le fait qu'on en est vecteur *effectivement* ?

### ii. Arbres de critères

Les services sont décrits selon **6 axes**, co-construits lors du focus group:

- Axe 1 – Description de la structure
- Axe 2 – Publics cible
- Axe 3 – Offre de services
- Axe 4 – Domaine d'expertise
- Axe 5 – Interventions dans formations certifiantes
- Axe 6 – Modules de formation prêt à donner

### iii. Modules « prêt à donner » / « clés sur porte »

La question de la **porte d'entrée par modules** avait été discutée en workshop. Au début du projet, l'unité de base du référencement CLEF prévue était le « module de formation ». Toutefois, suite au focus-group il a été défini que l'unité de base la plus pertinente serait le profil d'expertise du formateur. En effet, les modules de formation découlent de cette expertise et sont bien souvent proposés *ad-hoc* en fonction de la demande (public cible, durée, cursus).

Nous avons toutefois proposé une **section « modules prêt-à-donner »** où les professionnel.les pouvaient indiquer des modules clés sur porte. Le questionnaire permettait l'entrée de 4 modules maximum, et bien que l'encodage module par module ait été fastidieux, nous avons **17 professionnels qui proposent au moins un de ces modules, pour un total de 102 modules proposés.**

**L'unité « module » n'a pas été bien définie au préalable**, ce qui rend cette partie de la base de données un peu moins solide<sup>24</sup>. Au final, qu'est-ce qui définit un module de formation ?

- Un même sujet s'adressant à un même public ?
- Une formation qui se donne obligatoirement dans un cursus plus long est-elle identifiée comme un module ? Ou un module est-il obligatoirement une unité autonome dans un cursus de formation ?

A posteriori, on réalise qu'il **aurait été utile de lier chaque module de formation aux critères de public cible et de métiers** visés utilisés plus haut dans le questionnaire. Toutefois, l'on remarque que dans les descriptifs de formations, ces mêmes terminologies ont été spontanément utilisées. Nous avons pris la peine d'organiser et de mettre en forme ces informations. Elles devraient toutefois faire l'objet d'une vérification par les pairs (voir plus bas).

#### d. Analyse des résultats

L'ensemble des résultats se retrouve dans la base de données corrigée, nettoyée et compilée en format Excel. Pour plus de lisibilité, les résultats bruts (onglet 1) ont été séparés dans différents onglets selon les axes (voir plus haut). Des modifications manuelles (ou automatiques) ont été réalisées dans les onglets « AXES », chacune d'entre elles s'accompagne d'un code couleur qui précise la raison de la modification. Vous pouvez vous référer à l'onglet « légende couleur » du même document pour plus de précisions. En bas de chaque onglet, des calculs statistiques simples (somme d'occurrences, moyenne) ont été opérés.

##### i. AXE 1 – Descriptif

Langues parlées – l'ensemble des 24 formateurs sont francophones, parmi ceux-ci 16 sont anglophones et 12 néerlandophones

##### ii. AXE 2 – Offre de services

En moyenne, les formateurs **offrent 3,6 services différents**. Le service le plus fréquemment proposé est l'accompagnement/coaching (21 occurrences) suivi par la consultance (19 occurrences) et les workshops/séances d'informations (17 occurrences)

La plupart des formateurs (13) s'adressent à tous les métiers, sans spécificité.

**Expertise métiers** - Les trois métiers de la distribution rassemblant le plus d'expertises spécifiques sont par ordre décroissant d'importance : l'horeca ; le catering ; la restauration collective. Aucune expertise spécifique n'a été identifiée pour les métiers suivants : friterie-snacking ; barista ; mixologie.

---

<sup>24</sup> Ainsi, Biowallonie a indiqué deux modules dans le questionnaire, à l'analyse de leurs réponses on peut voir qu'il s'agit en réalité de 39 (!) modules. D'autres ont préféré ne rien inscrire car ils ont plutôt l'habitude de proposer des formations à la demande.

**Expertise produits** – Sur les 27 produits identifiés, 11 ne bénéficient d'aucune expertise<sup>25</sup> et 16 bénéficient de l'expertise spécifique d'au moins un.e formateur.ice, en moyenne ces produits bénéficient de l'expertise de 2,3 formateurs. Les trois produits rassemblant le plus d'expertises spécifiques ( par ordre décroissant d'importance) : les plats préparés, les fruits et légumes frais, les produits conservés par pasteurisation.

### iii. AXE 3 – Public cible

En moyenne, les formateurs s'adressent à **5 publics cibles différents**, mais concentrent l'essentiel de leurs activités sur 2,6 publics cibles. Comme on pouvait s'y attendre, les formateurs s'adressent majoritairement aux porteurs de projets, jeunes entreprises, entreprises expérimentées. Alors que les entreprises en transition vers l'AD ou en transmission sont moins spécifiquement visées.

### iv. AXE 4 – Domaines d'expertise

Sur les 10 domaines d'expertise identifiés, les compétences de chaque formateur.ice portent en moyenne sur 5,5 domaines.

Les domaines les plus fréquemment maîtrisés sont (par ordre d'importance décroissant) : les connaissances sectorielles en alimentation durable, la validation du business modèle, la gestion opérationnelle.

Les domaines les moins maîtrisés sont : le design et l'installation de l'atelier de production ; la recherche et développement de produit ; les aspects juridiques.

### v. AXE 5 – Module de formations livrés dans des organismes officiels

A l'heure actuelle, il n'y a **que 4 modules déclarés dans des formations certifiantes. Preuve qu'il y a encore des ponts possibles à créer !**

. Celles-ci sont : Bruxelles Formation (Rencontre des Continents ; ML Etterbeek), Horeca Formation (Foodalysis) et Syntra (ECOVIA).

NB : Damien Poncelet, Malika Hamza, et Xavier Bouvy interviennent ponctuellement dans des formations courtes à HorecaFormaBePro.

---

<sup>25</sup> Poissons et fruits de mer ; Limonaderie et boissons fermentées ; Laits végétaux et leur transformation ; boissons alcoolisées ; brasserie ; distillerie ; meunerie (farines) ; huiles ou graisses ; aliments bébé ; torréfaction ; aliments deshydratés.

#### vi. AXE 6 – Modules de formation prêt à donner

Le nombre de formateurs ayant proposé au moins un module est de 17 sur 24. Le **nombre total de modules proposés est de 45**. Si l'on éclate les deux modules proposés respectivement par Biowallonie et Crédal, qui en réalité sont des formations composées de plusieurs modules, cela porte ce nombre à 102 modules. Leurs durées varient d'une heure à une journée. **Les durées les plus fréquentes sont la demi-journée.**

### 4. Recommandations techniques pour le catalogue

#### a. Critères non sélectifs

Lors du workshop, certains des critères avaient été jugés utiles tant qu'ils ne seraient utilisés comme filtre pour le catalogue. C'est le cas de l'axe 2 car dans la pratique, la plupart des coaches offrent plusieurs services et s'adaptent en fonction de la situation du client. Par ailleurs, la frontière peut être floue entre les différents types de service. Il serait contre-productif de proposer au client lui-même de définir le format dans lequel l'information lui serait transmise.

#### b. Périmètre élargi

Rencontre des Continents suggère fortement **d'élargir le périmètre** aux autres maillons de la chaîne alimentaire non pris en compte par CLEF (production, distribution, valorisation, et éducation/sensibilisation). En bref, à **tous les acteurs de formations qui contribuent à la professionnalisation en matière d'AD**, ce qui permettrait d'inclure d'autres publics cibles : comme celui des éducateur/formateurs ainsi que les professionnel.les d'autres secteurs (acteur.ices relais de l'AD).

#### c. Niveau de spécificité

A première vue cela peut paraître poussif de préciser les métiers, publics et produits spécifiquement couverts par chaque formateur.ice (axes 2 et 3), alors que la plupart d'entre eux s'adresse à tous les métiers de l'AD. Cette d'idée part d'un constat de terrain (cfr entretiens exploratoires Credal) partagé lors du workshop : les entrepreneurs.es cherchent des informations concrètes, les plus proches possibles du terrain. Ils vont pour cela s'adresser en priorité à une personne qui possède une expérience pratique dans leur propre domaine. Il convient donc de mettre en avant un niveau de spécificité dans l'offre de service

Il en va de même pour l'axe 4 (domaines d'expertise) : un client doit savoir s'il s'adresse à une structure généraliste (plus de 6 domaines d'expertises) ou une entreprise spécialiste (moins de 3 domaines d'expertises). Les deux approches sont complémentaires, en fonction du besoin et du niveau de maturité du projet.

#### d. Validation des données

>> Il a été convenu que les données feraient l'objet d'une vérification par les formateurs **avant publication**

#### e. Vadémécum accès aux aides

Afin d'éviter tout effet d'opportunisme, il a été convenu que les **prix des prestations ne seraient pas indiqués**, de même que l'éligibilité ou non des formateurs aux primes « consultance ». Il a été en revanche validé que le catalogue contiendrait une page (ou un renvoi vers une page-) explicative sur le processus d'activation et les conditions de ces primes consultance en région bruxelloise<sup>26</sup>:

#### f. Critères évincés

Certain.es formateur.ices se revendiquent d'une approche « Zero Waste » d'autres prônent le label bio ou encore l'alimentation végétarienne. Il a été validé lors du focus group que puisque l'alimentation durable est une approche systémique, il n'était dès lors pas souhaitable de mentionner les approches de l'AD comme critère de classification.

---

<sup>26</sup> Telles que : <https://1819.brussels/infotheque/subsides-pour-entrepreneurs/prime-pour-porteurs-de-projet>  
<https://1819.brussels/subsides/prime-consultance>

### III. Conclusion

Nous avons établi ici un **état des lieux qualitatif** des secteurs de la formation aux métiers de bouche et de l'horeca-collectivité-traiteur et avons formulé des **recommandations** et **pistes d'actions concrètes** pour aider à la planification de la future stratégie Good Food.

Former en continu les formateur.ices du secteur certifiant, insérer des modules de formations courts à dans les formations longues du secteur classique, visibiliser l'offre de formation initiale et continue par la création d'un catalogue, dynamiser et coordonner un réseau d'acteur.ices de formations AD... Autant d'actions à mener pour soutenir la transition de toutes les formations de la RBC.

Le projet CLEF a permis de créer des liens entre acteur.ices de formations. Nos rencontres ont recueilli un **grand intérêt de la part des acteur.ices de formations** (de tous types), pour se mettre en lien et contribuer à faire évoluer le secteur des formations vers davantage de durabilité.

En effet, le secteur de la formation relatif aux métiers de bouche est loin d'avoir intégré systématiquement les principes de l'alimentation durable dans ses cursus de formation. C'est un secteur qui n'est pas aisé à transformer, parfois connoté d'une tendance conservatrice et rigide. **Le défi est grand.** Mais son ampleur est tout aussi enthousiasmante. En effet, chaque année en RBC, ce sont entre 950 et 1 000 personnes qui suivent une formation qualifiante à un métier de bouche. Cela veut dire quelque 700 nouveaux diplômés chaque année.

La future stratégie ambitionne à la fois de transformer les formations « certifiantes », et de clarifier et renforcer l'offre de formations non certifiantes. Des **acteur.ices pionniers (associatifs notamment) constituent des sources de savoirs et d'expériences certaines** pour soutenir la transition des formations professionnelles en AD. Complémentées par d'autres structures d'accompagnements/coaching/formations plus entrepreneuriales, toutes constituent des sources d'inspiration, de création, que la stratégie doit soutenir et pérenniser si elle souhaite à terme toucher en profondeur la formation qualifiante. Le projet CLEF a permis de les visibiliser et de commencer à les faire réfléchir de manière collaborative. Le **travail de mise en réseau/synergie doit être poursuivie et amplifiée dans la suite de CLEF, en vue de créer des ponts avec le secteur des formations certifiantes.**

## IV. Annexes

- ❖ PV des entretiens exploratoires de RdC (secteur certifiant) et de Credal (secteur non certifiant).
- ❖ PV du focus group du 20.05.21.
- ❖ Rapport intermédiaire CLEF – Juin 2021
- ❖ PV du CA du 28.06.21.
- ❖ Documents préparatoires et/ou PV des réunions menées avec view.brussels et Bruxelles Formation
  
- ❖ Délivrables liés au listing/base de données des acteur.ices de formation non certifiantes en RBC.
  - Listing des 35 formateur.ices sollicité.es et les logos des 24 structures ayant répondu (excepté Xavier Bouvy).
  - Le questionnaire, format Word.
  - Réponses brutes au questionnaire sous forme Word et Pdf
  - Base de données CLEF, nettoyée et vérifiée, format Excel
  - Rapport d'analyse du questionnaire et recommandations pour rendre utiles et efficaces ces outils (ci-dessous).