

Thomas LEMAIGRE

Chercheur – enseignant – journaliste – traducteur
Département de ISIS-DIES scrl fs

En collaboration avec Mark Trullemans et Alimentation21

Rapport final

**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 décembre 2018
Avec compléments apportés le 25 février 2019
Thomas Lemaigre

Etude réalisée pour Bruxelles Environnement dans le cadre de la stratégie Good Food

adresse de correspondance : chée de Charleroi 27A/11 – 1060 Bruxelles – Belgique
+32 473 89 67 08 – Skype : tlealter – thomas@lemaigre.net
Sites web : [détails professionnels](#) et [portfolio](#) de réalisations récentes.

Données admin. : ISIS-DIES scrl fs – TVA BE 0457 815 056 – IBAN BE41 3630 1030 8110
Rue de Monceau-Fontaine 42 – 6031 Monceau-sur-Sambre

Table des matières

Structure et logique du rapport final	3
Construire un plan d'action	4
26 actions recommandées	5
Principaux constats et objectifs pour les formations horeca	13
Principaux constats et objectifs pour les formations sociales	19
Annexe 1 – Etat des lieux et « mode d'emploi » de l'enseignement/formation en RBC pour les métiers de l'horeca et du social	21
Annexe 2 – Fiches descriptives des principaux acteurs du plan d'action	62
Annexe 3 – Liste des personnes et institutions contactées	96
Annexe 4 – Inventaire de l'offre de formations sociales et horeca en RBC	100

Structure et logique du rapport final

La mission qui nous était confiée se penchait sur toutes les formations qui existent en RBC en rapport avec les métiers de l'horeca et du social. Il s'agissait de les examiner sous l'angle de la manière dont elles prenaient (ou pas) en compte les approches de la stratégie régionale Good Food. Nous en avons tiré une étude de faisabilité, avec comme livrables principaux une proposition de plan d'action et un inventaire.

Nous proposons une panoplie de 26 actions.

En arriver là a nécessité de rassembler une grande quantité d'informations très éparpillées et de prendre de nombreux contacts, et pour la plupart d'en assurer un suivi.

Pour présenter tout ceci de manière intelligible et utilisable, nous avons structuré le présent rapport de mission de la manière suivante.

- Une très courte introduction qui revient rapidement sur le déroulement, sans doute un peu particulier, de la mission.
- Un tableau qui récapitule toutes les actions proposées, en fonction de leur état d'avancement.
- Une analyse la plus synthétique possible du contexte pour comprendre les forces et faiblesses de chaque type d'acteur de l'enseignement/formation horeca en rapport avec la Good Food et pour situer des objectifs atteignables (synthèse de l'annexe 1).
- Idem pour chaque type d'acteur de l'enseignement/formation social (synthèse de l'annexe 1).
- En annexe 1, une note de contexte plus approfondie, qui donne des balises sur le fonctionnement de chaque type d'acteur du monde de l'enseignement/formation, en particulier pour ce qui est de la mise à jour des contenus des cours/formations et la création de nouvelles offres d'enseignement/formation.
- En annexe 2, des fiches de présentation des principaux acteurs rencontrés reprenant leurs pratiques en matière de Good Food, leurs propositions, leurs demandes, etc.
- En annexe 3, une liste des personnes et institutions contactées, avec leurs coordonnées.
- En annexe 4, un inventaire des formations existantes dans le champ de la mission.

Construire un plan d'action

Le monde de l'enseignement/formation belge est très complexe. Il n'y a nulle part un bouton sur lequel appuyer pour obtenir un état des lieux ni aucune porte à laquelle frapper pour que démarre telle nouvelle formation.

Le travail mené a donc dû se faire au cas par cas, et il en sera de même pour le plan d'action que nous proposons : une manière d'approcher telle partie de l'enseignement, une autre manière, très différente, pour approcher l'insertion socioprofessionnelle, etc. D'un porte-à-porte avec tous les acteurs de ttle sorte à l'invitation d'un secteur à une table-ronde en passant par des rendez-vous et réunions avec les instances qui pilotent et encadrent les acteurs de terrain, nous avons mis en œuvre des moyens sur mesure et très variés..

Quand une partie du système ne répond pas d'emblée quand on l'aborde par les voies formelles prévues, le jeu d'approche relève plus de la « ruse » : si tel réseau d'enseignement n'a pas d'interlocuteur pour notre question, il reste à identifier un établissement où un responsable prend sur lui de se battre pour débloquer telle procédure ou pour se lancer « malgré tout » dans tel projet novateur.

A contrario, les acteurs avec lesquels nous avons réussi à avancer sont souvent les plus mobiles du système. Cela a souvent été ceux dont le fonctionnement est le moins encadré par des procédures lourdes (Hautes écoles, centre de formation sectoriel), et ceux qui ont l'innovation parmi leurs missions. Certains de ceux-là (Mission locale) ne nous avaient d'ailleurs pas attendu pour avancer... Alors notre intervention a permis que se prennent soit des décisions qu'il restera encore à concrétiser dans le sillage de notre mission, soit des engagements et de vives marques d'intérêt que Bruxelles Environnement devra suivre dans les semaines et mois prochains pour les capitaliser.

Dans les autres cas, tantôt nous avons participé à commencer à construire certaines opportunités, mais en laissant ouvert des chantiers à poursuivre en proposant des arguments, des outils, des perspectives financières aux acteurs concernés. Tantôt ce sont seulement des perspectives à plus long terme que nous avons identifiées.

Dans tous ces cas « positifs », un rôle décisif a été celui consistant à faire circuler les informations entre des acteurs qui ne communiquent pas entre eux. Nous avons investi de plus en plus dans ce rôle au cours de la mission, y compris sous forme d'échanges entre BE et des acteurs de l'enseignement/formation, pas juste entre ces acteurs entre eux.

Mais il y a aussi des portes qui sont restées fermées et auxquelles il vaudra la peine de revenir s'adresser à moyen terme. Enfin ce sont aussi des portes que nous avons identifié trop tard dans la mission et donc que nous n'avons pas eu le temps de tester.

26 actions recommandées

L'enseignement/formation est si éclaté que nous n'avons pas trouvé de manière claire de regrouper les actions proposées par chantier ou par priorité.

C'est en fonction de ce degré d'avancement de chaque piste que nous allons présenter notre plan d'action, avec chaque fois un premier volet pour les métiers de l'horeca et un second pour les métiers du social.

On y retrouve du coup essentiellement des actions qui doivent s'installer structurellement dans le paysage, certaines sous forme de *quick wins* et d'autres démarrant dans un plus long terme (jusqu'à 3 ou 4 ans).

11 de ces actions sont à porter par BE. 15 sont portées par des acteurs tiers, qui ont besoin d'un suivi plus ou moins rapproché de BE.

Pour chaque action, les tableaux suivants identifient l'acteur pilote, l'action et les « to do » pour BE, avec leur échéance. Un schéma de synthèse récapitule ensuite les actions acteur par acteur. Des détails sur la plupart des actions figurent dans les fiches-acteurs à l'annexe 2.

Décisions en train de se concrétiser

Horeca		
Horeca Formation	(1) Renforcement de la présence de formations orientées Good Food dans son catalogue de formation semestriel à partir de janvier 2019	<ul style="list-style-type: none"> > Visibiliser cette offre sur le portail Good Food – <i>immédiatement + tous les 15 mai et les 15 octobre</i> > Transmettre la liste des restaurants et cantines labellisés, pour envoi de stagiaires – <i>après chaque jury</i> > Suggestion de formateurs – <i>1 x par an, en mai-juin</i> > Relance des formateurs qui n'auraient pas soumis d'offre – <i>1 x par an, début octobre</i> > Rencontre régulière avec la responsable du catalogue – <i>1 x par an, en avril-mai</i>
Horeca Bepro	(2) Ouverture sur demande des formations à tous les formateurs et instructeurs de l'économie sociale, de la formation d'adultes, etc., depuis la rentrée 2018 (si groupe de 12 min.)	<ul style="list-style-type: none"> > Relayer sur le portail Good Food – <i>immédiatement + novembre 2019, puis 1 x par an en novembre</i>

	(3) Création d'un module de sensibilisation à l'alimentation durable ouvert aux écoles, aux jeunes diplômés et aux demandeurs d'emploi à partir du printemps 2019	<ul style="list-style-type: none"> > S'assurer que la demande de subvention a été déposée et y donner suite – <i>courant premier trimestre 2019</i> > Préparer un support d'information Good Food ciblant les (futurs) professionnels des métiers de bouche – <i>2019, à préciser en fonction de ce qui existe déjà chez BE</i> > Relayer sur le portail Good Food – <i>en février et novembre 2019, puis 1 x par an en novembre</i> > Informer les écoles mobilisées (GT alimentation à l'école) et recueillir leur feedback – <i>1 x par an</i>
	(4) Etude sectorielle sur l'alimentation durable dans le secteur Horeca à l'automne 2019	<ul style="list-style-type: none"> > Reprendre contact pour préciser le projet et les modalités de collaboration avec BE – <i>mars-avril 2019</i> > Assurer une diffusion des résultats (colloque?) vers les acteurs de l'enseignement/formation – <i>printemps 2020</i>
Le CAF (formation continue des enseignants du réseau officiel WBE)	(5) Ajout du module Horeca Bepro de découverte de l'AD pour les classes à son catalogue dès que possible	<ul style="list-style-type: none"> > Vérifier que le contact CAF-Horeca Bepro est pris – <i>février 2019</i> > Demander du feedback au CAF – <i>décembre 2019</i>

Engagements à suivre

Horeca		
Conseillers pédagogiques secteur 4 des 3 réseaux d'enseignement	(6) Préparer en 2019 et diffuser en 2020 dans son réseau un addendum orienté AD qui complètera les programmes liés au nouveau référentiel de restaurateur	> Recontacter les 2 conseillers les plus intéressés et préciser les besoins et leur calendrier – <i>mars 2019</i>

Social		
Haute école ISFSC	(7) Projet de formation complémentaire « alimentation durable et précarité » dès la rentrée 2019	> S'assurer que la demande de subvention a été déposée au premier trimestre 2019 et y donner suite – <i>mars 2019</i>
Odisee et Erasmus Hogescholen	(8) Projet d'ateliers « cuisine durable » pour les bacheliers assistant social dès la rentrée 2019, piloté par l'asbl GoodPlanet	> S'assurer qu'un dossier est déposé dans le cadre de l'appel à projets asbl début 2019 et y donner suite – <i>1^{er} trimestre 2019</i>

Opportunités à aider à concrétiser

Horeca		
IEPSCF Uccle (enseignement de la FWB)	(9) Préparation d'une nouvelle section en « Cuisine végé et durable » pour adultes, qui pérenniserait la formation pilote de la MLoc d'Ixelles après 2021 et lancement d'un « pack » test en sept. 2019.	> Proposer une rencontre avec les MLoc d'Ixelles et Molenbeek, puis une rencontre avec BE – <i>février 2019</i>
BE	(10) Soutien et sensibilisation des cantines et restaurants labellisés Good Food pour accueillir des jeunes et des enseignants en stage	> Communiquer régulièrement les listes d'adresses aux établissements/centres de formation, y compris la liste d'adresses des cantines, qui n'est pas publique + communiquer vers les restos (rencontres, groupe Facebook, etc.) – <i>après chaque jury, à partir de 2019</i> > Sensibiliser les entreprises à l'accueil de stagiaires en formation – <i>courant 2019, à renouveler 1x par an avec les nouveaux labelliser</i> > Entreprendre une enquête légère sur leurs besoins/attentes par rapport aux écoles avec lesquelles ils collaborent
	(11) Ajout au cahier des charges des labels Good Food comme critère optionnel l'accueil d'élèves/stagiaires cuisiniers en formation	> <i>En fonction du calendrier BE de révision du label</i>

	(12) Adaptations et communication ciblée par les programmes de soutien DD aux écoles (Bubble, GoodPlanet, Tournesol, Cantines durables, etc.) pour qu'ils touchent mieux le technique/professionnel et les Cefa	<ul style="list-style-type: none"> > Demander aux asbl en charge de ces programmes d'être plus proactives vers ces écoles – <i>en fonction du calendrier des comités d'accompagnement et des futurs appels d'offres</i> > Leur demander de créer des outils qui proposent des liens entre les actions de DD à l'école et les cours techniques et pratiques de restauration – <i>en fonction du calendrier des comités d'accompagnement et des futurs appels d'offres</i> > Idem pour des liens orientés AD entre les cours généraux et les cours techniques et pratiques de restauration – <i>Idem</i>
	(13) Présentation du présent rapport à l'Instance Bassin EFE qui coordonne l'évolution de l'offre d'enseignement/formation francophone en RBC et qui est en train d'évaluer dans quelle mesure l'horeca doit devenir une de ses thématiques prioritaires	> Prise de contact avec la coordination pour accorder les agendas – <i>1^{er} trimestre 2019</i>
SAW-B	(14) Introduction d'un axe Good Food, en 2019-20, dans les rencontres « Plateforme sectorielle marchés publics » ISP/éco. sociale	> S'assurer qu'un dossier est déposé dans le cadre d'une demande de subvention asbl début 2019 et y donner suite – <i>1^{er} trimestre 2019</i>

Perspectives à consolider

Horeca		
Conseillers pédagogiques secteur 4 des 3 réseaux d'enseignement	(15) Ouverture en 2020 de formations orientées AD des enseignants des cours techniques et pratiques suite à l'entrée en vigueur du nouveau référentiel de restaurateur	> Initier une rencontre avec les 2 conseillers les plus intéressés et l'inspection pour évaluer les besoins – <i>septembre 2019</i>

(obligatoire)		
BE avec le GT « Alimentation à l'école »	(16) Chercher les possibilités de soutien aux établissements d'enseignement/formation pour l'approvisionnement en fournitures durables pour les cours pratiques sans passer par les économats et leurs contrats-cadres trop rigides et trop globaux	> Etude de faisabilité (juridique, budgétaire, etc.) en interne – 1 ^{er} semestre 2019 > A mettre à l'OJ du GT alimentation à l'école – automne 2020
	(17) Veille sur le calendrier des travaux du SFMQ pour voir quand est mise à l'agenda l'actualisation des profils de formation de chef de partie et premier commis, qui seraient imminents	> Checker le fichier en ligne « Echancier de nos productions », http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=1839 (=> dates dans les col. « Démarrage Coref » et « Démarrage Coprofor ») – tous les 3 à 6 mois > Interroger les représentants des réseaux au GT Alimentation à l'école – à chaque rencontre plénière > Dès qu'un référentiel est programmé, rencontrer les conseillers pédagogiques des réseaux, leur demander les composition des commissions constituées, rencontrer/sensibiliser d'autres membres de ces commissions
BE	(18) Concours de cuisine pour classes/groupes de stagiaires, du type EuroToques ou Jeunes Foodies (à envisager en collaboration avec les régions flamande et wallonne)	> Préparer et lancer un marché public pour une étude de faisabilité – 1 ^{er} semestre 2019
	(19) Doublement dès 2019 la ligne budgétaire de 20 000 € réservée aux subventions pour les établissements scolaires	> Préparer une demande interne de réallocation de non-consommés – pour le premier ajustement 2019
	(20) Communications via les canaux d'info spécifiques à l'enseignement néerlandophone (plateforme et journal <i>Klasse</i> , etc.)	> Briefing du service com de BE, suggestion des bonnes pratiques d'acteurs NL bruxellois à mettre en avant – 1 ^{er} semestre 2019

	(21) Support d'info illustrant la Good Food pour des (futurs) professionnels	<ul style="list-style-type: none"> > Publier les fiches restauration durable GreenLoop/Alimentation21/UCM – <i>1^{er} semestre 2019</i> > Réaliser une vidéo avec témoignages de chefs, évolutions du marché et aspects concrets en cuisine – <i>lancer à l'automne 2019</i> > Publier un guide « resto durable » sur le modèle du guide « Cantines durables » – <i>sortie de presse fin 2020</i>
BE et Horece BePro	(22) Enquête sur les besoins Good Food des employeurs en matière de qualifications des nouveaux diplômés	<ul style="list-style-type: none"> > A initier quand l'enseignement/formation aura développé plusieurs offres et que les sortants de ces formations seront arrivés sur le marché de l'emploi – <i>pas avant 2022-23</i>
Cefa d'Ixelles/Schaerbeek (ens. catholique)	(23) Ouverture à la rentrée 2020 d'une 7 ^e professionnelle « Cuisine végétarienne durable », de spécialisation et en alternance, sur le modèle de celle de la MLoc d'Ixelles	<ul style="list-style-type: none"> > Relancer la coordinatrice, lui faire confirmer et préciser son intention et provoquer une rencontre avec la MLoc d'Ixelles – <i>1^{er} semestre 2019</i> > Préciser avec elle le calendrier, ses besoins, etc. – <i>avril 2019</i>

Fins de non recevoir

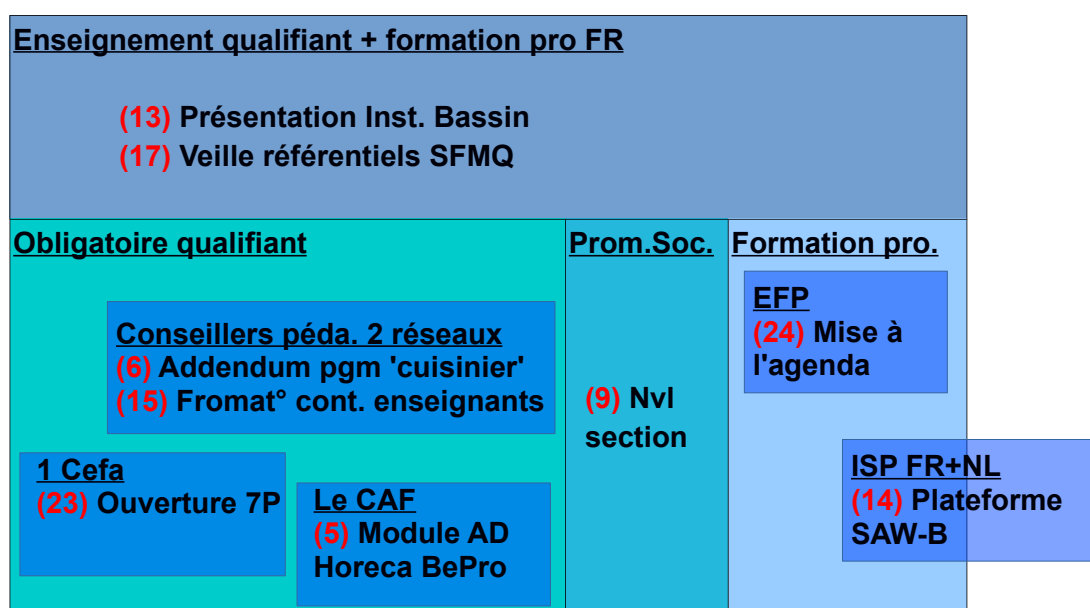
Horeca		
EFP	Pas dans les priorités stratégiques (=> pas compris la demande ?)	(24) > Refaire une proposition vu leur nouvelle réflexion sur un pôle AD - <i>1^{er} trimestre 2019</i> > Susciter via les cabinets compétents une sollicitation de l'EFP par son ministre de tutelle (Cocof) sous la nouvelle législature - <i>1^{er} trimestre 2020.</i>
Syntra	Pas dans les priorités stratégiques	
Inspecteur de référence pour l'enseignement obligatoire Secteur	Départ à la pension, remplacement non programmé	

4		
Segec (enseignement catholique)	Pas de réponse	

Acteurs identifiés mais non contactés

Horeca		
Cellule écoles de perspective.brussels	(25) Intégrer à ses préoccupations/recommandations la question de l'AD (p.ex. guide « Mon école un espace de qualité »)	> Courrier (+ demande de rendez-vous ?) à Mme Lumen et/ou au cabinet du Ministre-Président – <i>printemps 2019</i>
Brussels Center Observatory du Brussels Studies Institute	(26) Suivre le projet « Axe scolaire vert dans le centre métropolitain de Bruxelles » voire en subventionner un « work package »	> Donner suite à prise de contact ou à réponse à un appel à projet – <i>1^{er} trimestre 2019</i>

Synthèse visuelle



Tout l'enseignement oblig. FR+NL

(12) Ciblage pgm DD existants
 (25) Perspective.brussels
 (26) Brussels Studies Institute

(19) BE subventions écoles x 2

Tout l'enseignement oblig. NL

(20) Collabo klasse.be

Enseignement qualifiant + formation pro FR + NL

(10) Sensib° stages
 (11) Nv critère labels
 (16) Approvis°t alternatif
 (18) Concours cuisine inter-classes
 (21) Supports ciblés pros

Hautes écoles FR+NL

2 HE sociales NL
 (8) Module 3è bac AS

1 ou 2 HE sociales FR
 (7) Format° complémtr

Formation continuée

Horeca Fromation
 (1) Evolution du catalogue

(4) Etude évolutions sect.
 (22) Enquête besoins employeurs

(2) Accès formateurs ISP
 (3) Module découverte AD

Horeca BePro

Principaux constats et objectifs pour les formations horeca

Toutes les analyses sur le système d'enseignement/formation ici présentées se trouvent détaillées et explicitées dans l'annexe 1, y compris les quelques termes techniques utilisés.

Le marché évolue

Autant dans la restauration classique que dans la restauration de collectivité, la demande est en train de tirer le secteur horeca de façon décisive vers la Good Food. Le centre de formation des partenaires sociaux de l'horeca le confirme et a déjà commencé à faire évoluer dans ce sens ses catalogues de formation.

Les premiers résultats des labels Good Food pour les restaurants et les cantines vont également dans ce sens. De même le fait qu'Actiris et le Forem constatent une pénurie modérée de personnel pour les métiers de la cuisine (trop peu de demandeurs d'emploi qualifiés).

Mais il reste à quantifier et à décrire les évolutions qualitatives du marché de façon précise pour aller plus loin que les impressions, que le secteur partage, du type « Plus de la moitié des établissements qui s'ouvrent sont positionnés sur le durable ou le local », « La majorité des enseignes horeca bruxelloises offrent désormais au moins un proposition végé. », etc.

Pour les acteurs de l'enseignement et de la formation, c'est souvent un argument décisif, une condition pour qu'ils envisagent des changements de pratiques. Le fait qu'Horeca BePro programme en 2019 une enquête sectorielle est donc une avancée importante.

Souvent dans de telles situations, on commence par une enquête sur leurs besoins auprès des employeurs (voir p.ex. le CDR construction et 21Solutions sur la rénovation durable du bâti ancien). Ce n'était pas l'objectif de la présente mission, qui ouvrait les questions de manière plus large. Ce ne doit pas nécessairement être l'approche de l'étude Horeca BePro. Mais c'est une action à mener d'ici quelques années, une fois que l'enseignement/formation aura commencé à se positionner sur la Good Food de manière plus affirmative qu'aujourd'hui.

Ces évolutions se heurtent à des problèmes de qualification

Les travailleurs des métiers de bouche sortis des filières de formation et d'enseignement classiques ne sont pas outillés pour participer à une offre qualitative qui intègre de façon sérieuse la Good Food. On ne peut plus aujourd'hui, en Région bruxelloise, répondre à la demande des consommateurs en proposant une lasagne végé préparée avec les restes de légumes. Il y a donc un travail important d'actualisation des compétences à mener chez les travailleurs en poste comme chez les futurs professionnels.

Le terrain se rend compte de ce décalage, faisant remonter à son centre de formation sectoriel des besoins comme une formation sur les desserts vegan ou l'approvisionnement en circuits courts. Une partie des jeunes dans les écoles s'en rend également compte, revenant de stage avec des réactions du type « Dans tous les endroits où on va en stage ils ont des plats végétariens à la carte, pourquoi à l'école ne nous apprend-on pas à faire ça ? »

L'hypothèse de Bruxelles Environnement qui veut que les acteurs de l'enseignement/formation horeca ont leur place dans la stratégie Good Food est donc parfaitement validée.

Les personnes qui sortent de formations orientées Good Food trouvent du travail

Autre argument de poids : le retour d'expérience de la Mission locale d'Ixelles (et désormais de Molenbeek Formation) et de leur projet-pilote de formation pour demandeurs d'emploi en « Collaborateur en cuisine durable ». 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.

C'est un exemple qui ouvre des perspectives encourageantes pour les acteurs de l'enseignement et de la formation qui voudraient faire évoluer leur offre. L'exemplarité est clairement un moteur de changement pour les établissements concernés.

L'offre d'enseignement/formation n'intègre encore qu'à la marge la Good Food

Notre état des lieux confirme que la Good Food n'est pas encore intégrée structurellement par l'offre de formation et d'enseignement. Tout au plus en est-on au premier stade des projets pilotes (Mission locale d'Ixelles et Molenbeek Formation), des initiatives individuelles (tel enseignant de 7ème professionnelle, tel chef d'atelier dans un Cefa) et des premiers modules ponctuels de spécialisation (Cuisine végétarienne en promotion sociale au Ceria), mais qui restent facultatifs.

Il faut aussi signaler que le référentiel pour le métier de cuisinier qui doit à terme être utilisé par tous les acteurs de l'enseignement et les acteurs publics de la formation a été révisé il y a peu. Quelques principes Good Food y ont été intégrées, constituant un point d'appui à moyen terme, notamment pour la formation continuée des enseignants et formateurs.

Mais les référentiels des autres métiers de bouche (commis, chef de partie, cuisinier de collectivité, etc.), non seulement n'intègrent pas ou quasi pas de compétences liées à la Good Food, mais en plus il en existe plusieurs en vigueur, qui sont peu coordonnés.

Il reste donc énormément à faire.

Au lieu de perdre une énergie précieuse à intervenir structurellement au cœur du système, il s'agit donc à ce stade d'appuyer des formations de spécialisation, en particulier en répliquant la formation pilote d'Ixelles-Molenbeek pour qu'elle soit accessible à d'autres publics (d'un côté les

élèves en formation initiale, de l'autre les adultes hors demandeurs d'emploi). Si cela aboutit, ce sera là où les procédures de programmation d'une nouvelle offre sont les plus souples, les plus courtes ou les plus simplifiées : Cefa d'un côté, enseignement de promotion sociale de l'autre. Ces deux chantiers sont ouverts, et pour ce qui concerne l'EPS, l'inspection est favorable au principe et les premiers constats semblent confirmer qu'il existe une demande plus alrge que les demandeurs d'emploi (notamment personnes en reconversion professionnelle).

L'enseignement/formation horeca est extrêmement éclaté

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.

Qui plus est, ces deux univers sont très éclatés : il y a beaucoup d'acteurs différents, qui tous ont beaucoup d'autonomie.

Une action structurelle globale est donc quasi impossible. Certes, on l'a dit, les référentiels sont centralisés, mais les acteurs habilités à en initier la révision ne sont pas preneurs pour les métiers de bouche, a fortiori pour le métier de cuisinier, dont le terrain commence à peine à digérer la version revue.

Pour les autres métiers de la cuisine à actualiser (le commis, le chef de partie, le cuisinier de collectivité, etc.), les procédures à mettre en œuvre sont longues, complexes et à issue très incertaine. Il ne faudra pas pour autant rater le moment où la mise à jour de ces profils sera lancée : une partie des acteurs mobilisés dans ces processus sont déjà sensibilisés à l'intérêt de la Good Food, Bruxelles Environnement est bien positionné pour les outiller et les soutenir (fiches horeca durable GreenLoop/Alimentation21/UCM, Guide cantine, support vidéo ou autre à créer pour les (futurs) professionnels de la cuisine, etc.).

NB pour être complet, il faut signaler que comme le système est complexe et éclaté, il existe une instance de coordination francophone enseignement qualifiant/formation professionnelle, le Bassin EFE. Celui-ci organise son travail sur des secteurs prioritaires. L'horeca n'en a pas fait partie jusqu'ici, mais ce mois de décembre, le bureau de cette instance a mis l'horeca à son agenda, pour éventuellement en faire dès 2019 une priorité, ce qui à terme peut donner accès à des aides pour les acteurs qui font évoluer leur offre de formation.

Agir sur l'enseignement en s'appuyant sur ses alliés

Nous avons donc en attendant misé sur des acteurs qui sont périphériques à toute cette « tuyauterie ». Horeca BePro offre des formations gratuites aux enseignants et aux classes qui semblent rencontrer plus de succès que les formations continuées classiques des enseignants. Horeca BePro permet ainsi d'amener directement de premiers contenus Good Food dans les cursus sans passer par les procédures de programmation classiques.

Dans le même sens, nous suggérons d'étudier sérieusement la piste d'un concours de cuisine.

Good Food entre classes, qui est plébiscitée par tous les acteurs que nous avons rencontrés dans le champ scolaire. Ce type de proposition reçoit un bon accueil des enseignants et des élèves pour ce qui est des métiers artisanaux. GoodPlanet et Eurostar ont lancé une formule de ce type, mais elle devrait être pensée à plus grande échelle, avec une meilleure com et un cahier des charges plus exigeant.

Les publics de l'enseignement/formation horeca sont très diversifiés

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.

Si dans l'enseignement professionnel les formations horeca font partie des filières qui relèvent des mécanismes de relégation, cet effet est atténué par le fait qu'il s'agit de formations qui sont plus coûteuses que d'autres à organiser (équipements et consommables) et donc que les établissements ont tendance plus ou moins explicitement/consciemment à contingenter et donc à sélectionner un minimum sur la base de la motivation pour le métier et/ou des notes dans le cursus antécédent. il n'en reste pas moins qu'il s'agit uniquement d'enseignement professionnel et d'enseignement spécialisé qualifiant, avec tout ce que cela implique généralement comme diversité socio-culturelle et comme interférence des problématiques sociales sur les parcours scolaire. Pour comprendre ce que cela signifie au quotidien à hauteur d'enseignant (et d'élève), rien de mieux que de regarder l'un ou l'autre épisode de la série documentaire immersive de Safia Kessas et Joël Franka, « Section professionnelle », que La Une RTBF a diffusée à la rentrée scolaire 2018.

On retrouve de tout autres profils p.ex. en formation de chef d'entreprise à l'EFP et chez Syntra : des personnes de tous âges avec un bagage professionnel en cuisine qui ont besoin de la qualification qui leur permettra de créer leur propre affaire.

Les enseignants/formateurs horeca sont plus ou moins mobilisés et plus ou moins ouverts au changement

La culture professionnelle dominante des cuisiniers, et a fortiori des enseignants en cuisine, est remarquablement conservatrice. Elle est typique de métiers anciens, restés artisanaux et peu touchés par des changements technologiques rapides. Il ne faut peut-être pas généraliser autant que David Martin, le chef de l'étoilé La Paix à Anderlecht, pour qui « La cuisine, c'est le seul métier qui s'est arrêté de penser. » (*La Libre*, 8/12/18), mais une telle affirmation venant du chef de l'année 2019 Gault&Millau Belgique laisse songeur.

Les cultures enseignantes sont elles aussi généralement conservatrices, ancrées sur un rapport aux savoirs qui relève forcément plus de la transmission que de la transformation. A fortiori pour

des enseignants et formateurs qui – cela semble encore bien souvent le cas – n'ont plus eu depuis 10 ou 20 ans de pratique en situation professionnelle. Et a fortiori aussi dans des organisations bureaucratisées, peu tournées vers l'extérieur, au fonctionnement très pyramidal poussant à une certaine fonctionnarisation, comme le sont une partie des gros établissements scolaires de la capitale.

Dans cette culture du « seul bon geste », où tout est hiérarchisé sur une échelle du prestige (ingrédients, plats, cuissons, enseignes, chefs, écoles, etc.), l'intégration de la logique de la Good Food dans les cours pratiques et techniques est souvent vue de prime abord comme illégitime, profane, sans fondement ni sérieux. Cela se vérifie certainement plus dans l'univers scolaire que dans celui de la formation professionnelle (avec des exceptions) et moins pour les métiers de la restauration collective que pour ceux de la restauration classique.

Dans de tels contextes, le changement est en soi problématique a priori. Il vient pas spontanément de l'intérieur : pas d'en haut car il se verra opposer des résistances fortes, pas d'en bas parce que la logique de projet n'est pas praticable.

C'est dans cet aspect des cultures d'organisation qu'il faut aller chercher la raison pour laquelle ce sont de petits établissements ou organisations qui ont été les plus réactifs face à nos sollicitations, ou des acteurs privés.

Pour les autres – le gros des troupes –, l'enjeu est de proposer des actions qui s'avèreront des ressources pour les enseignants/formateurs dans les problèmes les plus immédiats qu'ils rencontrent au quotidien seuls face à leur classe/groupe, au premier rang desquels le manque de motivation des élèves. P.ex. mobiliser des professionnels de référence qui ont une aura médiatique, emmener sa classe cuisiner une journée chez Horeca BePro, préparer un plat pour un concours, etc.

NB : pour être complets, il faut savoir que dans l'enseignement qualifiant comme dans la formation professionnelle, 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.

Les publics en formation évoluent dans leur rapport à l'alimentation

La tendance que nous devons pointer pour clôturer ce chapitre n'est encore visible dans les écoles et les centres de formation que sous forme de signaux faibles : c'est la demande des élèves et des publics en formation bruxellois, dans toute leur diversité, pour des évolutions dans leurs propres pratiques alimentaires. On s'en convaincra en se plongeant dans le webdoc « Tous à la même enseigne? » (<http://falcoop.ulb.be>), en ligne à partir de mi-janvier 2019.

C'est cette demande qui fera bouger de l'intérieur les lignes qui ne veulent pas encore bouger. C'est elle qui est sous-jacente aux critiques que nous rapportons plus haut sur le décalage entre les stages et les cours. C'est elle qui pousse les Conseils étudiants des hautes écoles à demander que soient résiliés les contrats de vending avec Coca et Mars, etc.

A notre sens, ceci doit pousser Bruxelles Environnement dans deux directions déjà visées par la

stratégie Good Food :

- De façon générale, un accent prioritaire sur l'accessibilité de l'alimentation saine et durable pour qu'elle s'ancre plus dans l'ensemble de la sociologie bruxelloise (ce que nous proposerons sur le volet social plus loin doit participer de ce souci) ;
- Plus particulièrement, continuer à investir dans les programmes qui soutiennent la durabilité en général dans les écoles (Bubble, GoodPlanet, Tournesol, Cantines durables, etc.). Ces efforts doivent être mieux ciblés pour l'enseignement qualifiant, encore sous-représenté dans ces programmes. P.ex. plusieurs retours nous montrent qu'il est plus facile d'aborder des questions de Good Food dans les cours pratiques si l'école a (accès à) un potager. Ils gagneraient aussi à être ouverts aux Hautes écoles. Enfin, la possibilité ne doit pas être écartée d'un programme du type Ecokot (comme celui lancé par la Wallonie), avec une déclinaison pour l'accompagnement de conseils étudiants en haute école et en promotion sociale.

Maintenir des efforts, en particulier vis-à-vis de l'enseignement technique et professionnel

Les questions qui reviennent sans cesse sont celles-ci : comment mobiliser les acteurs internes à l'école, comment passer la porte qui mène à eux pour les solliciter, comment passer d'initiatives individuelles fragiles à l'engagement plus collectif d'un établissement, comment intégrer sur la durée l'AD aux contenus pédagogiques ?

Nous avons vu que 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. Or pour amener du changement significatif dans les écoles et centres de formation, il faut un minimum de mobilisation en interne qui soit collective et implique les différents métiers concernés (direction, administration, concierge et personnel d'entretien/de cuisine, enseignants de cours généraux, chefs d'ateliers et chefs de section, éducateurs, PO, etc.)

De notre courte année de travail, nous retenons qu'il est nécessaire d'être persévérant et créatif pour arriver à des résultats : il s'agit de solliciter différentes parties prenantes dans une école, de façon répétée, avec des messages différents. Se pose d'ailleurs la question de la suite de la présente mission. N'est-ce pas le moment de confier une mission de suivi à une personne dédiée pour poursuivre les chantiers ouverts et continuer à solliciter les acteurs, susciter des rencontres, faire circuler l'information, etc. ? Cela devrait se faire non de façon passive sous forme de helpdesk ou de réponse à des demandes, mais dans une logique proactive d'animation/accompagnement/facilitation.

Principaux constats et objectifs pour les formations sociales

Toutes les analyses sur le système d'enseignement/formation ici présentées se trouvent détaillées et explicitées dans l'annexe 1, y compris les quelques termes techniques utilisés.

Les pratiques sociales et le marché de l'emploi n'évoluent encore qu'à la marge vers la Good Food

L'accès à l'alimentation n'est qu'une petite partie des nombreuses problématiques rencontrées par les publics précarisés bruxellois et dont se préoccupent les professionnels du social. Les professionnels qui rendent indissociable droit à l'alimentation et alimentation saine et durable sont encore très minoritaires, même si les formations des acteurs relais initiées par Bruxelles Environnement les professionnalisent et les renforcent indubitablement.

Si des acteurs de l'enseignement formation bougent pour la prise en compte de la Good Food, ce sera donc à ce jour essentiellement par conviction, par adhésion à une vision telle celle portée par la stratégie Good Food, pas encore par pragmatisme, puisqu'à leurs yeux, intégrer ces aspects aux cursus ne donnerait pas d'avantage significatif à leurs diplômés sur le marché de l'emploi.

Les aides familiales sont un bon exemple de tous les métiers sociaux de niveau secondaire. Il en arrive à peu près 500 nouvelles diplômées chaque année sur le marché de l'emploi (plus que ce que l'offre ne peut intégrer). Les référentiels de formation actuels n'évoquent quasi pas de compétences orientées Good Food. C'est un métier pour lequel l'alimentation durable semble encore largement hors de propos sur le terrain même si quelques responsables du secteur (dans des CPAS en particulier) se posent des questions à ce sujet. D'abord parce que le public des services concernés est par définition extrêmement fragilisé : si des questions liées à l'alimentation se posent (diabétiques, intolérants, aguesie, perte d'appétit, etc.), elles sont très marginales par rapport aux autres besoins de soutien et la porte d'entrée vers elles est essentiellement la santé plutôt que la durabilité. Ensuite parce que les jeunes filles qui sortent de ces formations sont parmi celles qui ont eu les trajectoires scolaires les plus problématiques et déstructurées vu leurs origines sociales et les mécanismes de relégation scolaire que cela les a amenées à subir. Elles n'ont été formées aux questions alimentaires que sous l'angle de la diététique et de l'hygiène. Certes, comme nous l'avons pointé plus haut, la sociologie du rapport à l'alimentation évolue en RBC, mais ces dames sont peu outillées pour transposer sur le plan professionnel des aspirations formulées dans leur sphère privé. Qui plus est, c'est un secteur où il n'est pas évident aux travailleuses de première ligne de prendre des initiatives, où beaucoup de responsables et cadres portent une vision relativement traditionnelle du travail social, où le travail collectif avec les usagers n'est pas courant du tout, et où la formation continue, si elle existe, est laissée à la discrétion de chaque employeur.

Le système d'enseignement/formation horeca est extrêmement éclaté

Tout ce que nous avons expliqué ci-dessus sur l'horeca, les référentiels et la difficulté à les mettre à jour vaut bien sûr aussi pour les formations sociales, avec en plus des partenaires sociaux peu réceptifs à la démarche référentielle.

Mais la chaîne a un maillon en plus : l'enseignement supérieur, qui forme le métier clé de ce secteur, l'assistant social. Comparé au secondaire, le supérieur a en plus la particularité de chercher à ce que chaque formation proposée par un établissement soit différente des autres. La première Haute Ecole sociale qui se positionnera sur une offre de formation orientée Good Food bénéficiera donc d'office d'une « prime » à la prise d'initiative. Son offre aura potentiellement un caractère exemplatif pour toutes les autres formations, y compris de niveau secondaire.

Une école sociale francophone est donc en train de préparer une formation complémentaire continue non diplômante de 5 à 10 crédits en « Précarité et alimentation saine et durable ». Elle comprendra une partie « Méthodologies » qui s'inspirera des modules « professionnels relais » d'Alimentation21/Coduco, et y ajoutera quelques cours de formation générale mobilisant différentes disciplines des sciences humaines.

De même, les deux hautes écoles néerlandophones préparent un module d'atelier pratique de cuisine durable qui sera systématiquement intégré au programme de 3ème bachelier en sociaal-cultureel werk.

Annexe 1 – Etat des lieux et « mode d'emploi » de l'enseignement/formation en RBC pour les métiers de l'horeca et du social

Plan

0. Introduction et précautions de lecture	22
I. Décodage du paysage de l'enseignement/formation et mécanismes de programmation des offres	23
1.1 Les trois grands types de formations : premières généralités	23
1.2 Formations qualifiantes : la démarche référentielle	26
1.3 Formations qualifiantes : examen des différents types d'organismes	30
1.4 Formations supérieures : concurrence et collaborations	41
1.5 Formations continues des travailleurs : régulation par les partenaires sociaux	43
II. Inventaire des formations existantes : données disponibles	46
III. Les contenus Good Food à intégrer dans les formations	47
iV. Quelques travaux menés avant notre mission	51
Annexe : Analyse par le Ciriha du référentiel francophone pour le cuisinier travaillant seul sous l'angle de l'alimentation durable	52

0. Introduction et précautions de lecture

Avec l'enseignement et la formation, nous nous attaquons à des univers très complexes, avec des dimensions parfois très techniques. Dans un effort de lisibilité pour le « profane », nous faisons souvent violence à la rigueur des concepts et des procédures, en utilisant p.ex. des noms génériques (« diplôme » pour certifications, grades académiques, etc. ; « référentiels » pour référentiels, profils, etc.) De même, nous laissons hors-cadre quelques éléments qui paraîtraient cruciaux aux acteurs du secteur (p.ex. la certification par unités dans l'enseignement de plein exercice). Cette remarque est importante si le commanditaire entend soumettre tout ou partie du présent rapport à des acteurs de l'enseignement formation.

Et malgré cela, certains passages restent touffus et d'un abord difficile. Nous avons tenté de calibrer le niveau de détail des informations données en fonction de ce qui est minimalement nécessaire aux actions à entreprendre..

Pour faciliter la lecture, nous avons utilisé des codes visuels

- le **gras** pour les concepts clés, les idées importantes
- des encadrés à fond grisé, avec le symbole ☞, pour indiquer des outils, notamment des référentiels et programmes de formation.
- ☑ signale les pistes d'action et les propositions qui peuvent se retrouver dans un plan stratégique, ou à déjà mettre en œuvre dans la suite de la présente mission.

Il reste pas mal de zones de flou : comme le paysage à décrire comporte énormément de compartiments différents, nous n'avons pas pu donner une description fine de tous dans le temps imparti. Il y a aussi parfois certains points qui nécessitent des recherches d'information particulières (p.ex. réforme en cours des études d'infirmière) que nous n'avons pas poursuivies, le temps d'investigation apparaissant disproportionné par rapport aux pistes stratégiques à éventuellement en tirer (ces choix ont généralement été faits avec le Comité d'accompagnement de la mission).

L'emploi des noms masculins pour les différents termes, titres, grades et fonctions est épïcène en vue d'assurer la lisibilité du texte. L'alternative serait une écriture inclusive.

I. Décodage du paysage de l'enseignement/formation et mécanismes de programmation des offres

Un premier décodage de l'univers enseignement/formation est proposé ici. L'idée est de faire un premier tour de piste exhaustif mais superficiel pour identifier les pistes à creuser en priorité dans un second temps.

Cet univers est traversé par plusieurs frontières : école/formation professionnelle, NL/FR, niveau secondaire/supérieur, public jeunes/adultes, matière FWB/Cocof. Sans oublier les 2 volets de l'étude : social-santé et horeca.

1.1 Les trois grands types de formations : premières généralités

Distinguons d'abord trois univers principaux, que nous examinerons chacun à son tour.

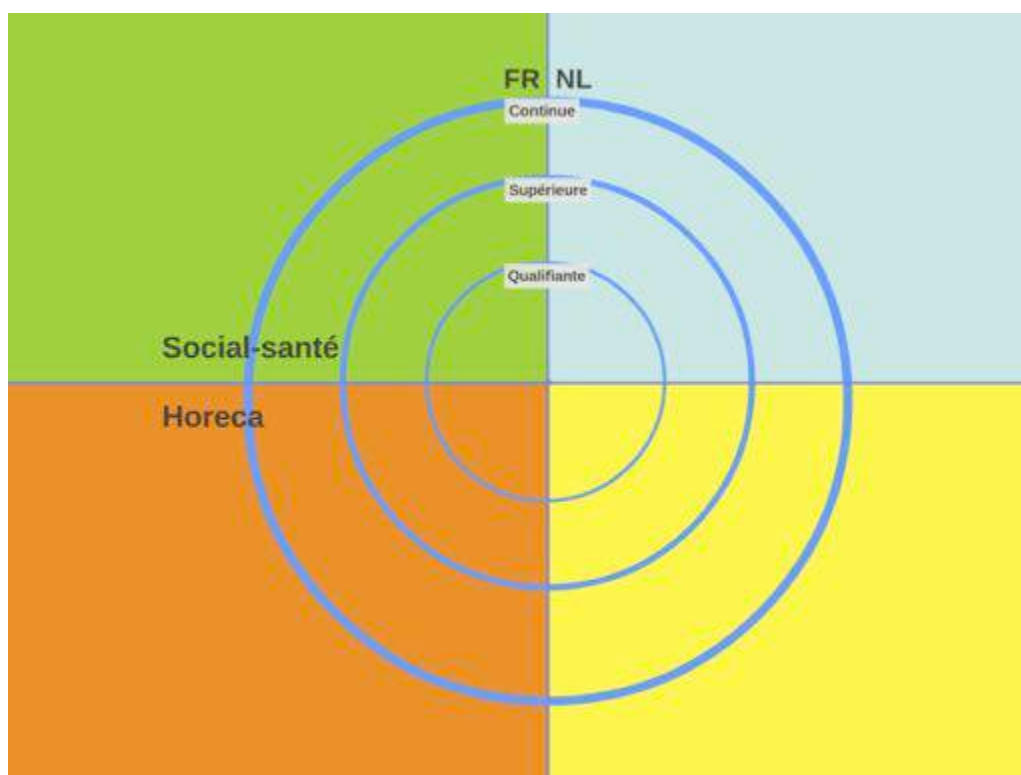
1. Les formations de niveau secondaire. Nous ne regarderons pas ici les formations générales, mais seulement les formations **qualifiantes**, celles qui préparent à un métier. Ici, l'offre de formation va être organisée à partir de la notion de **métier**.
2. Les formations de niveau **supérieur**. Ici, l'offre de formation va être organisée à partir de la notion de **discipline scientifique**, quitte à situer des offres au croisement de plusieurs disciplines.
3. Les formations **continues pour les travailleurs**. A priori, nous ne regarderons pas ici le marché des formations privées, mais bien les formations régulées par les partenaires sociaux voire les pouvoirs publics. Ici, l'offre de formation va être organisée à partir de la notion de **secteur** professionnel (Commission paritaire, en fait).

Type de formations	Qualifiantes	Supérieures	Continues pour travailleurs
Concept-clé	Métier	Discipline scientifique	Secteur (CP)
Niveaux de pouvoir de référence	Communautés Commissions communautaires	Communautés	Fédéral (avec Régions et Communautés pour le non-marchand)
Types d'institutions	Ecoles techniques et professionnelles Centres de formation en alternance Ecoles de promotion sociale Services publics de formation (Bruxelles Formation, VDAB, Syntra, EFP) Asbl d'insertion socioprofessionnelle (y compris Missions locales) Validation des compétences	Universités Hautes écoles Ecoles de promotion sociale Centres privés	Fonds de formation sectoriels Centres de référence Tous types de partenaires Services publics de formation (Bruxelles Formation, VDAB, Syntra, EFP) Validation des compétences
Publics	Jeunes en âge de scolarité obligatoire	Tout public pourvu qu'il ait	Actifs en formation continue

	Jeunes de + de 18 ans en retard de scolarité Demandeurs d'emploi Personnes en réorientation professionnelle Actifs en formation continue	obtenu un CESS	Personnes en réorientation professionnelle Demandeurs d'emploi
Principes régulateurs	Gratuité Uniformisation des programmes Concertation sur l'évolution des offres	Non redondance Non concurrence Concertation sur l'évolution des offres	Gratuité pour les publics à risque Priorités et moyens négociés entre patrons et syndicats

Les 9 types de formation au cœur de notre mission

Si l'on croise ces 3 types de formation avec la distinction linguistique FR/NL et avec les deux volets de cette mission, on obtient un schéma à 12 parties, 12 tiroirs.

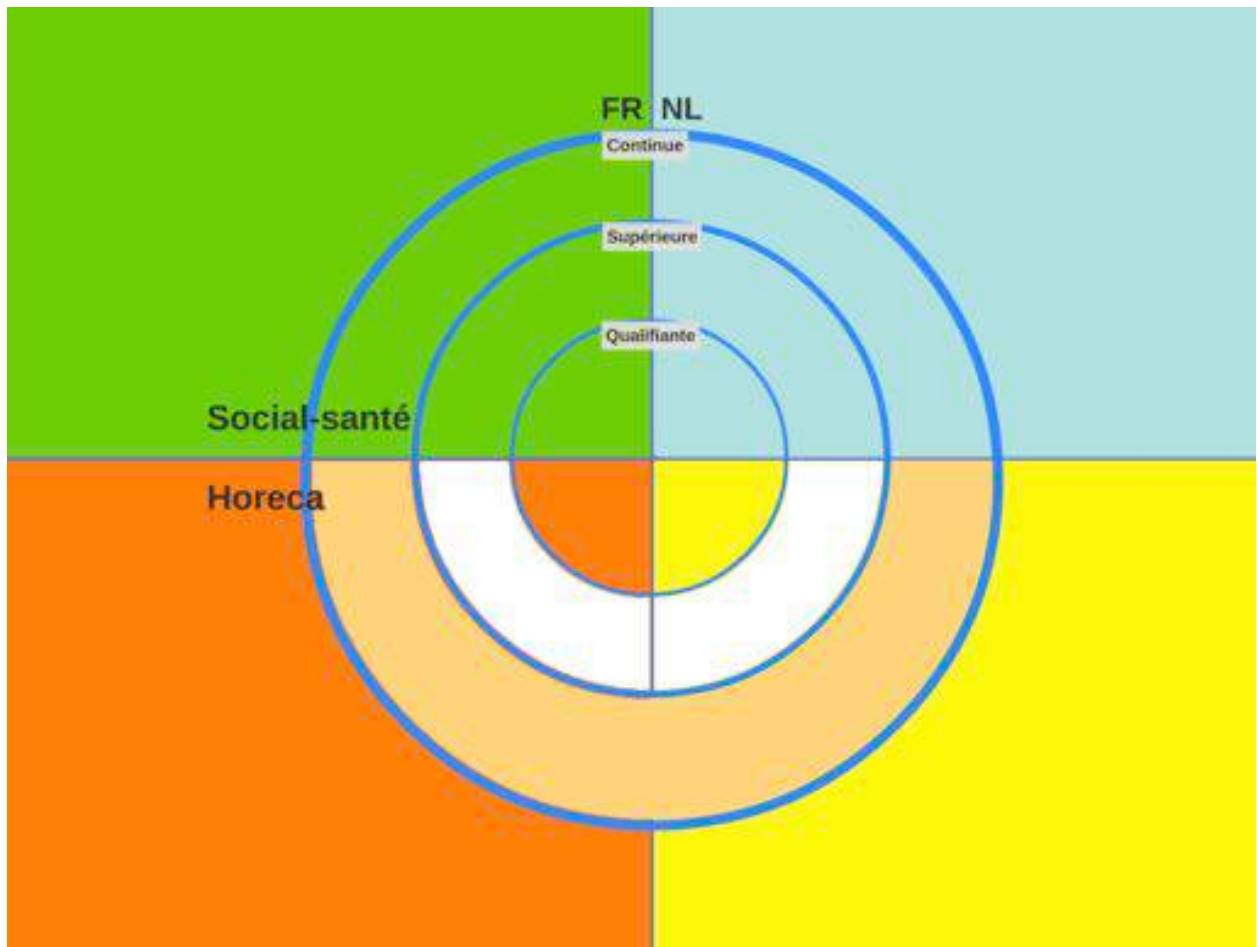


Mais,

- Pour l'horeca (et pas pour le social), la formation continue des travailleurs traverse la frontière linguistique : elle est en majeure partie organisée par les mêmes acteurs et en fonction des mêmes règles des deux côtés.

- Il n'y a pas a priori de formations horeca de niveau supérieur financée par les pouvoirs publics, en tout cas pas pour les métiers de la cuisine (il y en a par contre pour ceux de la gestion hôtelière¹).

Nous revenons donc à 9 tiroirs.



Mais attention, certains de ces 9 tiroirs doivent se subdiviser en différentes parties au fonctionnement très différent... Raison pour laquelle nous examinons les choses type d'acteur par type d'acteur un peu plus loin.

Enfin, comme rien n'est simple, le petit tableau ci-dessus laisse croire que chaque type d'organisme de formation est bien calé dans sa case et reste à l'intérieur de ses frontières. Dans les faits c'est peu le cas, et ce tableau doit être vu comme indiquant l'ancrage principal ou originel des opérateurs mentionnés.

Il y a en effet deux logiques principales de « dépassements de frontière ».

1 Il existe en RBC une formation supérieure horeca, le Bachelier en gestion hôtelière de la HE L. de Brouckère, qui comporte des cours d'« hygiène et diététique » et des cours théoriques et pratiques de cuisine. Il existe aussi des écoles privées (Vattel, etc.) non reconnues par la FWB.

demandeurs d'emploi et des publics en formation qualifiante, parce que c'est une priorité politique depuis plus de 30 ans. Par exemples les écoles en créant l'enseignement en alternance, les fonds de formation sectoriels en étant incités à consacrer des moyens aux « groupes à risques », etc.

1.2 Formations qualifiantes : la démarche référentielle

Avant d'examiner la dynamique de chacun de ces tiroirs, essayons de faire des regroupements. Ainsi, le centre du schéma – la formation qualifiante – **est caractérisé, ces 20 dernières années, par la mise en place de la « démarche référentielle »**. Le principe en est simple : les contenus de formation doivent être définis à partir des acquis d'apprentissage nécessaires pour exercer un métier, et **ces acquis d'apprentissage doivent être les mêmes pour toutes les personnes qui quittent la formation pour tel métier**. Quand on sait que certains forment des cuisiniers en 4 mois et d'autres en 2 ans, on imagine la difficulté de mettre en place ce mouvement de standardisation.

Comment cette tendance se traduit-elle de façon opérationnelle ? Pour le dire simplement, l'Union européenne a **obligé tous les acteurs de la formation professionnelle, de l'enseignement qualifiant et de la validation des compétences à mutualiser la production de leurs référentiels**.

Du côté francophone, la main est donnée aux partenaires sociaux sectoriels. Métier par métier, ils définissent pour chaque métier un référentiel métier. Ce référentiel est transposé dans un référentiel de formation. Ces référentiels énumèrent et regroupent par paquets tout ce que quelqu'un doit pouvoir faire à la sortie de formation. Ces opérations se font au sein d'une instance appelée **SFMQ**, hébergée à la FWB mais gérée conjointement par elle, la Cocof et la Wallonie. Les 3 gouvernements approuvent les productions du SFMQ. Chaque type d'organisme peut dès lors transposer le tout en référentiels de certification, soit des référentiels de formation adaptés à son public, sa pédagogie, etc. Mais avant de traduire ces référentiels dans son offre, l'opérateur doit retourner vers le SFMQ pour obtenir son avis de conformité. L'ensemble du processus n'est pas encore sorti complètement de sa phase de rôdage et prend plusieurs années.

Du côté néerlandophone, la procédure est similaire mais plus simple. La main est donnée à des équipes universitaires, et les partenaires sociaux valident ensuite des propositions de profils. Pour chaque métier, il y a un profil pour l'enseignement (onderwijskwalificatie) et un autre pour la formation (beroepskwalificatie). Tout cela se fait au sein de la VKS, <http://www.vlaamsekwalificatiestructuur.be/>, avant approbation par le gouvernement flamand.

L'idée est bien d'imposer à tous les opérateurs une grammaire et un vocabulaire communs. C'est un exercice énorme et laborieux, qui passe entre autres par **beaucoup de négociations qui posent différentes questions**. Nous en relevons 6 qui pourraient nous concerner.

- Quelles sont les compétences transversales (dites compétences de base ou compétences clés) prises en compte, c'est-à-dire nécessaires à l'exercice d'un métier mais pas spécifique à lui ? (p.ex. communication orale et écrite)
- Quelles sont les compétences qui relèvent du cœur du métier et celles qui relèvent de

spécialisations ou de perfectionnements plus ou moins avancés ? Le référentiel est-il conçu par rapport aux qualifications minimales attendues à l'entrée dans le métier ou par rapport au professionnel confirmé ? Et derrière cela, à partir de quel moment l'acquisition de ces compétences avancées ne relève-t-elle plus de la responsabilité de la formation initiale mais bien des employeurs et secteurs professionnels ?

- Il y a des métiers proches, avec une grosse proportion de compétences communes. Jusqu'à quel point en fait-on des métiers différents ? ou pas ? (p.ex. boulanger-pâtissier)
- Quelle est la représentativité des organisations patronales et syndicales qui participent à ces travaux ? Autrement dit : les représentants envoyés dans ces négociations sont-ils assez proches du terrain ?
- Comment et par qui sont formalisés les métiers qui sont présents dans plusieurs secteurs (p.ex. cuisinier de collectivité) ?
- Quel est le rythme de mise à jour de ces référentiels ?
- Eventuellement important à Bruxelles : quel est le degré de convergence entre les référentiels flamands et francophones ?

Retenons que le formateur ou l'organisme de formation de terrain a a priori assez peu de marges de manœuvre pour faire évoluer les contenus de formation. **Des évolutions de ces contenus doivent « venir d'en haut », elles se font de façon centralisée. Du coup la réponse à de nouveaux besoins de l'économie peut avoir tendance à passer d'abord par la création de nouvelles offres de formation**, pour échapper au poids de cette centralisation, au lieu d'adapter l'existant.

Si l'on veut faire évoluer l'offre (le référentiel) d'une formation, il faut en passer par ces instances centralisées.

- Du côté francophone, par le SFMQ, et plus exactement par l'un des acteurs qui a le pouvoir de saisir le SFMQ. Ces acteurs sont en nombre limité : les syndicats, les organisations patronales, les organismes de formation et ceux d'enseignement.

☞ Les formulaires pour demander au SFMQ de formaliser un nouveau référentiel métier francophone : <http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=1554>

- Du côté francophone, un autre levier est possible : le SFMQ a en effet la possibilité, théorique, de faire appel à des experts.
- Du côté flamand, des priorités annuelles sont données par les partenaires sociaux au VKS.

Bref, il y a peu de marges de manœuvre par cette porte, et celles qui existent sont très étroites et n'engendrent de répercussions qu'à long terme.

La démarche référentielle francophone pour les métiers de l'horeca

Le SFMQ a pour le moment finalisé un seul référentiel pour la restauration, le cuisinier travaillant seul. Ce sont des représentants de la CP 302 (industrie hôtelière) qui ont été

mobilisés, avec la particularité que le banc patronal est représenté par deux organisations professionnelles, FedHorecaWallonie et Horeca Bruxelles. Le processus n'a pas été aussi fluide que prévu pour ce métier puisque les acteurs de la formation ont inclus dans le référentiel de formation des éléments que les partenaires sociaux n'avaient pas repris dans le référentiel métier, notamment quant aux prescriptions des « guides sectoriels » en matière de sécurité alimentaire et à certains aspects de **cuisine durable**.

☞ Le référentiel de formation francophone du « cuisinier travaillant seul » qui incorpore certains aspects de cuisine durable : <http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=1862>

En annexe, une analyse par le Ciriha de ces avancées en termes de cuisine durable.

Mis en chantier fin 2011, ces référentiels sont approuvés par les gouvernements depuis avril 2015. Mais ils ne sont **pas encore mis en œuvre pour toutes les offres de formation, loin de là**. Les formations de l'enseignement obligatoire, des classes moyennes (EFP) et la validation des compétences l'ont obtenu. La mise en production a commencé à la rentrée 2018 pour les écoles techniques et professionnelles sous l'appellation « restaurateur ». Comme les nouveaux profils rentrent en vigueur dans l'enseignement en même temps que la réforme (CPU) qui vise à modulariser complètement le 3ème degré qualifiant, les acteurs sont pour le moment plus préoccupés par les nombreuses nouveautés organisationnelles que par le contenu même des référentiels.

☞ Le nouveau référentiel de certification du « restaurateur » (« cuisinier travaillant seul ») pour l'enseignement francophone : http://www.cpu.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecured1&u=0&g=0&hash=2383e7fdf41f4c1b44bbcff3540dc4403ebab116&file=fileadmin/sites/cpu/upload/cpu_super_editor/cpu_editor/documents/Profils_de_certification_2018/restaurateur-restauratrice.pdf

Par comparaison, le processus a été plus rapide et plus fluide pour les métiers de la salle. Mais comme le cuisinier était l'un des premiers métiers passés au SFMQ, une partie des acteurs semblent demandeurs de le **réactualiser à moyen terme**.

Deux autres métiers arrivent au SFMQ : chef de partie (chaude et froide) et premier commis. Cette décision date de début 2017, mais les travaux ne sont toujours pas mis à l'agenda du SFMQ.

Pendant notre mission ont aussi été finalisés les référentiels pour le métier de **boulangier-pâtissier**. Le calendrier de leur mise en œuvre (demandes de conformité) appartient à chaque type d'organisme de formation et est en train d'être élaboré.

☞ Le référentiel de formation francophone du « cuisinier travaillant seul » qui incorpore certains aspects de cuisine durable : <http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=2827>

Nous n'avons pas eu le temps – et n'avons pas les compétences techniques – pour évaluer la prise en compte des approches Good Food dans ce travail (fermentations lentes, produits non raffinés, etc.). Il faut toutefois noter que dans le cadre de la dernière génération Co-Create d'Innoviris, en cours de montage, un projet sur les filières durables du pain comporte un examen de la durabilité des formations en boulangerie et une étude de faisabilité similaire à la présente mission pour les faire évoluer si nécessaire. Il s'agit du projet BREAD de l'Agroecology Lab de l'ULB, <https://www.agroecologie-ulb.net/>, Déposé fin décembre 2018.

La démarche référentielle néerlandophone pour les métiers de l'horeca

La VKS a déjà établi des profils professionnels pour 4 métiers et il est actuellement en train de les mettre à jour : Grootkeukenhulpkok, Grootkeukenkok, Hulpkok, Kok.

Pour ce qui est des profils d'enseignement, il n'en existe actuellement que pour l'enseignement supérieur et pour le secteur de la logistique. Le calendrier pour la suite des travaux n'est pas public.

La démarche référentielle francophone pour les métiers du social

Les partenaires sociaux francophones du non-marchand ne sont pas très enthousiastes sur la démarche référentielle, ils ne voient pas bien ce qu'elle peut leur apporter. Les métiers concernés sont donc très peu nombreux : **esthéticien social et animateur de groupes**. Aucun des deux n'est encore effectif parce que approuvés par les 3 gouvernements concernés seulement depuis l'été 2018. **Pour ces 2 métiers, il est hors de question de penser à une adaptation des cursus tant que les textes ne sont pas approuvés et transposés par les différents organismes de formation concernés.**

☞ Les référentiels de formation francophones de l' « esthéticien social » et de l' « animateur de groupes » : <http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=1849> et <http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=1841>

Pour les formations qualifiantes aux métiers du social du côté francophone, il faut donc travailler différemment.

La démarche référentielle néerlandophone pour les métiers du social

La VKS a déjà établi des profils professionnels pour plus de 200 métiers. On y retrouve certains métiers du social comme animator, maatschappelijk werker, maatschappelijk assistent, sociaal-cultureel begeleider, etc. Leur mise à jour ne semble pas actuellement programmée.

Pour ce qui est des profils d'enseignement, il n'en existe actuellement que pour l'enseignement supérieur (bachelor in het sociaal werk, bachelor in de orthopedagogie, etc.) et pour le secteur de la logistique. Le calendrier pour la suite des travaux n'est pas public.

Et quand il n'y a pas de référentiel unique ?

Chaque type d'organisme de formation travaille avec son propre référentiel. On se retrouve avec un référentiel par grande catégorie de formation, voire par réseau ou même par asbl dans le cas de l'insertion socioprofessionnelle.

Pour permettre des passerelles d'un type de formation à l'autre, certains ont ajusté leur référentiel. Cela se fait essentiellement

- > des formations professionnelles vers la validation des compétences
- > et des formations en alternance et de l'EPS vers l'enseignement obligatoire.

La puériculture est un exemple de métier pour lequel les référentiels ne sont pas du tout coordonnés. L'enseignement technique de qualification forme des « assistantes en nursing », professionnel forme des « puéricultrices », la promotion sociale des « auxiliaires de l'enfance ». L'insertion a aussi des formations dans ce domaine. Aucun des référentiels de ces formations ne sont coordonnés. Seule l'insertion s'est efforcée de se calquer en partie sur la promotion sociale pour permettre un parcours de formation en aval à ses stagiaires. Si l'on veut faire évoluer le métier par le biais des référentiels, il faut intervenir à au moins 4 endroits différents. Mais c'est un cas extrême d'éclatement. Souvent il existe un minimum de coordination.

Pour l'aide familiale (et la situation est similaire pour les éducateurs de niveau secondaire), les Cefa utilisent le référentiel du professionnel de plein exercice. La promotion sociale a un référentiel propre, mais en partie coordonné à celui du plein exercice. En insertion, les référentiels sont en partie coordonnés avec ceux de la promotion sociale... Si l'on veut faire évoluer le métier par le biais des référentiels, il faut intervenir à au moins 3 endroits différents.

1.3 Formations qualifiantes : examen des différents types d'organismes

C'est ici la partie la plus complexe de notre description de l'offre de formation et d'enseignement. Elle est importante parce qu'elle va montrer les chemins à suivre quand il n'y a pas de référentiel centralisé.

Dans de nombreux pays, on rencontre deux systèmes qui fonctionnent en parallèle : la formation initiale, assurée essentiellement par l'enseignement obligatoire, et la formation professionnelle pour les adultes qui ont quitté l'école sans diplôme ou qui sont sans emploi ou en reconversion, assurée par l'enseignement supérieur et par des organismes adossés à la concertation sociale.

En Belgique, et a fortiori en RBC, c'est plus compliqué :

- Quasi unique au monde, il existe un morceau de l'enseignement qui ne s'adresse qu'aux adultes (+ de 18 ans) : c'est l'enseignement de promotion sociale/volwassenenonderwijs.
- Une partie de la formation professionnelle initiale des jeunes est assurée en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, en dehors du système scolaire : c'est ce qu'on appelle les formations des classes moyennes ou l'apprentissage (EFP et Syntra).
- La validation des compétences/erkenen van competenties est un système transversal : du côté francophone, il est organisé par tous les acteurs dont nous parlons ici sauf l'enseignement obligatoire, du côté flamand par l'agence qui organise l'enseignement supérieur (AHOVoKS). Il permet d'obtenir un diplôme professionnel sur la base d'une épreuve plutôt que sur la base de l'évaluation de cours.

On ne peut donc pas dire que les Communautés s'occupent juste de la formation initiale et que les Régions (la Cocof et la VGC, en fait, à Bruxelles) s'occupent juste de la formation professionnelle. Mais cette entrée par les niveaux de pouvoir est la plus facile pour faire le tour des types d'organismes concernés (même si pour la Flandre la distinction Communauté/Région n'a pas le même sens que du côté francophone...).

Formations qualifiantes – organismes relevant de l'enseignement francophone – Plein exercice

D'abord quelques généralités sur la manière dont cette partie de l'enseignement s'organise.

Le système d'enseignement obligatoire s'organise en **degrés**.

- Le **troisième degré** est celui qui est proprement professionnalisant. Il concerne les deux dernières années de la scolarité secondaire. Théoriquement on y retrouve les élèves de 16 à 18 ans.
- Le troisième degré se subdivise en formations techniques de transition (vers l'enseignement supérieur), techniques de qualification (à un métier) et formations professionnelles.
 - Technique de transition : pas d'options Horeca, mais une option « Sciences sociales et éducatives » préparant notamment à l'enseignement supérieur social, et une option « Sciences paramédicales », préparant à l'enseignement supérieur paramédical.
 - Technique de qualification : une seule option Horeca orientée cuisine, l'hôtelier-restaurateur, et 4 options en services aux personnes orientées social : techniques sociales, agent d'éducation, aspirant en nursing et animateur.
 - Professionnel : 2 options Horeca orientées cuisine, restaurateur et cuisinier de collectivité, et 2 en services aux personnes orientées social : aide familiale et puériculture.
- Pour le technique de qualification et le professionnel, il peut exister une année complémentaire, la **septième professionnelle**, de perfectionnement ou de spécialisation, qui permet aussi de (re)trouver un accès à l'enseignement supérieur.
 - Technique de qualification : d'un côté gestionnaire de cuisine de collectivités ; de l'autre esthéticien social et animateur socio-sportif.
 - Professionnel : d'un côté sommelier, traiteur-organisateur de banquets et de réceptions, chef de cuisine de collectivités, responsable d'équipe en chaînes de restauration et patron boucher-charcutier-traiteur ; de l'autre agent médico-social, puériculteur et aide-soignant.
- Dans les formations professionnelles, il existe un quatrième degré, intermédiaire entre le secondaire et le supérieur, qui ne concerne plus que le **brevet d'infirmière** dite « A2 ». Nous ne l'évoquons pas ici parce qu'il est en train d'être basculé dans l'enseignement supérieur (réforme De Block).
- Il faut aussi relever l'existence d'un **enseignement spécialisé professionnel**, que fréquente un public porteur de handicap ou avec de grosses difficultés d'intégration dans le système scolaire ordinaire. Ici, deux manières de faire existent : soit on suit les degrés de l'enseignement ordinaire, soit on s'organise de façon différente, par « phases » successives.

- NB que de grosses réformes structurelles sont en cours de préparation (Pacte pour un enseignement d'excellence), sur lesquelles nous n'en dirons pas trop pour ne pas compliquer le propos, mais qui sont à suivre de près : p.ex. la fusion du professionnel et du technique de qualification, la restriction des 7èmes années, le début de dernier degré en 4ème année au lieu d'en 5ème, etc.

NB que dans l'enseignement obligatoire, on parle de « secteur » : les métiers de la cuisine sont dans le secteur 4 « Hôtellerie-alimentation » et les métiers du social dans le secteur 8 « Services aux personnes ».

Un aspect de contexte important pour ce qui nous concerne est ce qu'on appelle la **relégation scolaire** : le système fonctionne de façon que les élèves de milieux défavorisés (en gros en RBC les enfants de familles immigrées) se retrouvent, dès la 3ème année secondaire, évacués de l'enseignement général et relégués dans les filières techniques et professionnelles, et entre celles-ci (du technique de transition vers celui de qualification, et de celui-ci vers le professionnel). La plupart ont déjà 1 ou 2 ans de retard dans leur parcours scolaire : ils resteront à l'école jusqu'à passé 20 ans, ou quitteront l'école sans diplôme. La motivation des élèves par rapport à un métier particulier peut être inexistante et l'intérêt des établissements scolaires à investir dans des offres qui débouchent effectivement sur l'emploi est très variable. La relégation scolaire est la principale explication du fait que **l'enseignement technique et professionnel a très mauvaise presse, notamment aux yeux des organisations patronales sectorielles**.

Une autre réalité à prendre en compte est l'organisation des écoles en **réseaux** et la concurrence/émulation/coopération entre eux. Dans le secondaire technique et professionnel, on retrouve **essentiellement l'enseignement communal** (y compris Cocof en RBC), représenté par le Cpeons. Viennent ensuite l'enseignement catholique (représenté par le Segec) et l'enseignement public de la FWB (pilote par la ministre de l'enseignement). Il y a aussi un réseau libre non confessionnel, mais surtout présent dans l'enseignement général et spécialisé. Cette réalité particulière est à prendre en compte parce que

- chaque réseau a tendance à fonctionner en vase clos
- et les réseaux ont un pouvoir d'initiative pour créer de nouvelles formations ou adapter les offres existantes.

Comment se passe la programmation des offres de formation en technique de qualification et en professionnel ?

- Pour les 3 métiers qui ont déjà fait l'objet d'un travail au **SFMQ**, modifier le cursus ne peut se faire que par là (voir *supra*). L'enseignement est en train de transposer ces profils et n'est donc pas disponible pour les mettre à jour.
- Pour les autres métiers, les options actuellement organisées sont gelées en attendant de nouveaux référentiels SFMQ. Les référentiels antérieurs, dits « CCPQ », qui ne valaient que pour l'enseignement obligatoire, sont gelés depuis une dizaine d'années. **En clair, les écoles qui veulent s'adapter à la réalité de terrain des métiers hors SFMQ sont coincées : elles bricolent et/ou négocient des aménagements de**

programme avec l'inspection, qui est donc un acteur central pour notre propos.
Mais où le poste d'inspecteur référent pour le secteur 4 est malheureusement vacant...

☞ Les référentiels pour la grande majorité des options de l'enseignement obligatoire francophone : <http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=productions>

- Pour tous ces métiers (nouveaux référentiels SFMQ et anciens référentiels CCPQ), les réseaux doivent les traduire dans un **programme**, un document à l'attention des enseignants qui prolonge, approfondit et illustre les contenus des référentiels. Chaque réseau crée un nouveau programme quand le référentiel est mis à jour (restaurateur vient d'atterrir dans les 3 réseaux), mais il peut aussi initier un nouveau programme sur un ancien référentiel, dès qu'il l'estime nécessaire. **C'est dans la mise à jour et l'écriture de ces programmes qu'il existe des marges pour intégrer l'alimentation durable dans les contenus de cours.** Les cours concernés sont les cours techniques et pratiques, mais aussi potentiellement les liens avec les cours généraux (notamment les sciences). Les acteurs-clés en la matière sont, dans chaque réseau, le **conseiller pédagogique qui coordonne le secteur concerné.**
- En services aux personnes, il existe 2 options en technique de qualification pour lesquelles il n'y a pas de référentiel centralisé : techniques sociales et aspirant nursing. C'est une survivance du passé... On parle ici juste de programmes, et ils sont établis au niveau du réseau.

☞ Les référentiels de techniques sociales : seulement au Segec au 3^e degré, <http://admin.segec.be/documents/4207.pdf> et <http://admin.segec.be/documents/8148.pdf>

☞ Les référentiels d'aspirant en nursing : au Cpeons, [http://www.cpeons.be/explorer/getFile.asp?hdir=%5Cfiles%5Cfiles%5CSecond%5CProg%5Fappr%5FPO&fdir=%5C7%5FD3TQ%5CPROVINCE+DU+HAINAUT&fname=PH%20D3%20TQ%20ASPIRANT\(E\)%20EN%20NURSING.pdf](http://www.cpeons.be/explorer/getFile.asp?hdir=%5Cfiles%5Cfiles%5CSecond%5CProg%5Fappr%5FPO&fdir=%5C7%5FD3TQ%5CPROVINCE+DU+HAINAUT&fname=PH%20D3%20TQ%20ASPIRANT(E)%20EN%20NURSING.pdf) et au Segec, <http://admin.segec.be/documents/8147.pdf> et <http://admin.segec.be/documents/4214.pdf>

- Pour créer un tout nouveau métier (p.ex. une 7^e professionnelle orientée cuisine végétale et durable), la procédure dans l'enseignement obligatoire est pour le moment très lourde et repose sur une initiative du gouvernement. Concrètement, elle est rarement utilisée, et de toute façon gelée tant que n'a pas atterri la grande réforme du « Pacte pour un enseignement d'excellence ».
- **Cas particulier : des métiers porteurs pour lesquels l'enseignement n'a pas assez d'offre.** Il existe des incitants pour que plus d'établissements se mettent à les proposer. Ils sont gérés au niveau bruxellois par une instance de concertation particulière, la Chambre enseignement de l'Instance Bassin Enseignement-formation-emploi Bruxelles.

En clair, pour le moment, c'est très bouché du côté de l'enseignement de plein exercice. Les principales marges de manœuvre seront dans l'ordre de

- **explorer la faisabilité de la création d'une 7^e professionnelle en cuisine végétarienne et durable.**
- **rencontrer/sensibiliser/outiller les coordonateurs pédagogiques des 3 réseaux**

pour susciter la réécriture de certains de leurs programmes.

- **et pour accompagner la mise en œuvre des nouveaux référentiels/programmes « restaurateur » (formations, équipements, supports pédagogiques, etc.)**
- **rencontrer l'inspection pour envisager les accommodements possibles dans la mise en œuvre des référentiels/programmes existants dont une mise à jour n'est pas envisageable.**
- **rencontrer les référents du secteur 8 des réseaux pour voir les accommodements possibles pour les 2 options qui n'ont jamais eu de référentiel centralisé.**
- **faire en sorte que les formations les plus porteuses soient ouvertes par assez d'établissements, notamment en suggérant des orientations aux Instances Bassin.**

Pas de compétences Good Food dans les référentiels de niveau secondaire

Hormis le cas du référentiel uniformisé du « cuisinier travaillant seul », les référentiels comportent très peu de compétences en rapport avec le développement durable, et pas ou quasi pas en rapport avec la Good Food.

Prenons l'exemple de l'aide familial et de son référentiel ("profil de formation") pour l'enseignement obligatoire (professionnel). Il date de 2008. Il identifie 3 activités qui concernent directement l'alimentation (n°2.5) :

> "Concevoir, préparer des repas adaptés et aider à la prise de repas"

> "Faire les courses"

> "Collaborer à la pratique d'une alimentation saine"

Concrètement, cela se traduit, en 5^e ou en 6^e, par

> Un cours théorique de diététique

> Un cours pratique d'art culinaire

Mais les compétences et critères d'évaluation ne font quasi aucun lien avec la Good Food : seulement la saisonnalité et le tri sélectif des déchets sont évoqués.

En promotion sociale, les mêmes constats que dans l'obligatoire sont de rigueur (sauf le dernier point sur les compétences, le référentiel étant formulé de manière beaucoup plus générale). La situation est vraisemblablement identique en insertion socioprofessionnelle.

NB pour l'éducateur (« agent d'éducation » ou « éducateur A2 »), autant en EPS que dans l'enseignement obligatoire, les référentiels de formation font à peine mention de l'alimentation (toujours dans des énumérations d'exemples).

Formations qualifiantes – organismes relevant de l'enseignement francophone – Horaire réduit

D'abord quelques généralités sur la manière dont cette partie de l'enseignement s'organise.

On parle ici des Cefa, les centres de formation en alternance, où les jeunes, entre 16 et 25 ans, suivent deux jours de cours et trois jours de stage en entreprise par semaine. Il y en a 5 en Région bruxelloise.

La structure de leurs offres de formation est la même que celle du plein exercice (réseaux, options, secteurs, etc.) et l'essentiel de leurs offres sont sur le 3^è degré : 5^è, 6^è et 7^è années, uniquement en professionnel.

Il y a deux types d'options en Cefa :

- Les options qui sont les mêmes que celles du plein exercice et débouchent sur le même diplôme.
- Des options que seuls les Cefa peuvent organiser (dites « article 45 ») : en Horeca, commis de cuisine de collectivité ; en social, aide ménagère. Elles sont plus souples à programmer, mais le diplôme qui est décerné à la sortie a moins de valeur sur le marché de l'emploi.

Il faut noter que si la sociologie des Cefa est la même que celle du professionnel (avant-dernière marche de l'échelle de la relégation scolaire – ensuite reste l'enseignement spécialisé), il s'agit de plus petits établissements et ils bénéficient de moyens pour encadrer les stages. En clair ils sont potentiellement un peu plus réactifs que le plein exercice.

Comment se passe la programmation des offres de formation en Cefa ? Ici, il y a **plus de souplesse que dans le plein exercice**, et les Cefa sont en partie utilisés pour permettre à l'enseignement de réagir face à la rigidité du plein exercice. Mais cela ne vaut que pour les 2 options spécifiques au Cefa (nous ne parlons que d'elles ici, pour les autres, cela se passe comme dans le plein exercice, voir *supra*).

- Modification du contenu d'une option spécifique Cefa existante : les choses sont centralisées, comme pour le plein exercice. Mais on est à la périphérie des métiers SFMQ. L'acteur clé est ici le réseau.

☞ Les référentiels pour les 2 options spécifiques aux Cefa : commis de cuisine de collectivité, <http://www.enseignement.be/index.php?page=25746&navi=2712> et aide ménagère, <http://www.enseignement.be/index.php?page=25750&navi=2716>

- Création d'une nouvelle option spécifique Cefa : possible à l'initiative de la Ministre ou sur proposition des réseaux de l'enseignement et en principe « en urgence » (p.ex. stewards pour l'Euro 2000 de football). Paradoxalement, le gel de la programmation de nouvelles formations depuis 3 ans peut devenir un argument justifiant l'urgence pour réagir à des évolutions significatives du marché de l'emploi.
- faire en sorte que les formations les plus porteuses soient ouvertes par assez d'établissements, notamment en suggérant des orientations aux Instances Bassin.

Formations qualifiantes – organismes relevant de l'enseignement francophone –

Promotion sociale

L'enseignement de promotion sociale offre une très grande variété de formations pour les adultes. Ces formations peuvent être suivies par modules. Certaines sont organisées le jour, d'autres le soir. Du coup, quand l'EPS organise des formations orientées vers un métier, dans les premiers modules, on retrouve un public avec de tout autres motivations, plutôt d'ordre occupationnel. C'est peu le cas en service aux personnes, mais c'est très courant en cuisine, où on retrouvera des cours d'initiation (cuisine du monde, œnologie) qui ont un succès énorme, alors que très peu de cuisiniers en formation sont emmenés jusqu'au diplôme. Au point que certains établissements n'organisent que ces modules introductifs, pas l'ensemble du cycle.

Ces formations sont payantes, mais avec des droits d'admission bas. Elles sont gratuites pour les demandeurs d'emploi.

L'EPS propose des formations de niveau secondaire et de niveau supérieur. Nous ne parlons ici que du secondaire, le supérieur est abordé plus loin, avec les universités et hautes écoles.

Comme les Cefa, l'EPS de niveau secondaire organise deux types de formations :

- Les options qui sont les mêmes que celles du plein exercice et débouchent sur le même diplôme : en horeca restaurateur ; en social éducateur, aide familial, aide soignant et auxiliaire social et sanitaire.
- Des options (et donc des diplômes) spécifiques à l'EPS : en horeca, commis de cuisine et aide polyvalent en cuisine de collectivité ; en social auxiliaire de l'enfance, moniteur de collectivités, aide ménagère et auxiliaire polyvalent des services à domicile et en collectivité.
- Comme variante de ces formations spécifiques, l'EPS peut créer des « packs » de modules sur mesure qui ne débouchent pas sur un diplôme. Cela se fait généralement à la demande d'un partenaire, en l'occurrence commis de cuisine (convention avec le Sireas) et accueillante d'enfants.

L'EPS est un monde à part dans l'enseignement, avec son vocabulaire et ses règles. L'une des grosses différences est le fait que pas mal d'initiatives de programmations de formations se font en « interréseaux », ici c'est la norme plutôt que l'exception.

Pour le dire de façon caricaturale, l'EPS est pensé comme un système très souple et très ouvert, mais dans les faits, vu ses mécanismes de financement, il est très rigide et pas toujours aussi réactif. Pour ouvrir une nouvelle formation, il doit quasiment en fermer une dont les principaux enseignants sont en fin de carrière... Autre exemple, il n'existe toujours pas de catalogue de toutes les formations qualifiantes (référentiels) que peut organiser un établissement. Mais **si un tiers amène le financement** (p.ex. un secteur professionnel, un fonds européen, un OIP, etc.), certains établissements d'EPS sont sur la balle.

Comment se passe la programmation des offres de formation en EPS ?

- Quel que soit le métier, s'il est à l'agenda du SFMQ, il est *de facto* gelé.
- Le métier de restaurateur relève du SFMQ. Le référentiel EPS, déduit de celui de l'enseignement obligatoire, est donc en train d'être mis à jour.

☞ Le référentiel pour le restaurateur organisé par l'EPS :
http://www.enseignement.be/download.php?do_id=11395

- Devrait suivre l'esthéticien social. Mais l'auxiliaire polyvalent des services à domicile et en collectivité (= auxiliaire social et sanitaire) n'est pas programmé.

☞ Les référentiels pour ces 2 métiers organisés par l'EPS : l'esthéticien social http://www.enseignement.be/index.php?page=23827&do_id=11468 ; l'auxiliaire polyvalent des services à domicile et en collectivité http://www.enseignement.be/index.php?page=23827&do_id=11445

- Les 3 autres métiers du social correspondant aux diplômes du plein exercice sont basés sur des référentiels de 2005-2008, eux-mêmes basés sur les référentiels du plein exercice et liés à leurs éventuelles évolutions. Ici, l'EPS n'est pas autonome.

☞ Les référentiels pour ces 3 métiers organisés par l'EPS : l'éducateur (niveau secondaire) http://www.enseignement.be/index.php?page=23827&do_id=11471 ; l'aide familial http://www.enseignement.be/index.php?page=23827&do_id=11446 ; l'aide soignant http://www.enseignement.be/index.php?page=23827&do_id=11447

- Pour les formations spécifiques à l'EPS, il existe une procédure de révision, mais qui varie selon que la formation est organisée par tous les réseaux ou non. L'acteur clé est un conseil consultatif, le CGEPS.

☞ Les référentiels pour ces métiers ne sont pas tous publiés en ligne, mais peuvent être obtenus ou à l'administration ou auprès de n'importe quel établissement qui les organise.

- Pour la création de nouvelles formations, de nouveau, soit un réseau monte un dossier et le fait valider, soit l'initiative est prise en interréseaux, au sein du CGEPS, après autorisation a priori de l'administration et de l'inspection.

☑ Une évolution ici semble possible uniquement par l'**apport de budgets supplémentaires pour investir dans les formations spécifiques à l'EPS ou le développement de nouvelles formations**. Il faut ensuite trouver un établissement moteur pour démarrer la formation, établissement dont le réseau devra négocier l'accord des autres réseaux au sein du CGEPS.

☑ Mis à part cela, ce sont les contacts directs avec les établissements qui seront de mise.

Formations qualifiantes – organismes relevant de l'enseignement flamand

Des contacts que nous avons pris, il est très compliqué à ce stade pour Bruxelles Environnement de mobiliser des acteurs institutionnels dans l'enseignement flamand et généralement à la Communauté flamande.

Notre mission a donc misé sur des contacts de terrain et n'a pas creusé ce volet.

Deux éléments d'actualité sont importants dans une optique comparative nord-sud :

- L'enseignement de promotion sociale flamand (volwassenenonderwijs, VO) est en train d'être absorbé par les hautes écoles. Ses formations s'appellent désormais des Graduatens.

- Les Cefa (CDOs) sont en train de disparaître dans une longue réforme qui entend faire passer dans la logique de l'alternance toutes les formations professionnelles (le BSO devient le Duaal leren).

Formations qualifiantes – organismes relevant des Régions/Cocof/VGC – Les services publics de la formation professionnelle – Bruxelles Formation

Bruxelles Formation est un service public cogéré par les partenaires sociaux francophones bruxellois. sa particularité est de développer une offre propre, dans ses différents pôles sectoriels, et une offre en partenariat, en particulier avec l'ISP (voir *infra*) et l'EPS (conventions, voir *supra*). Nous n'abordons ici que l'offre propre. Ici les formations sont gratuites et quasi toutes destinées aux demandeurs d'emploi. Mais **BF n'est pas positionné sur les métiers du social et quasi pas sur les métiers de l'horeca.**

Que ce soit pour la création d'une nouvelle formation ou l'évolution de formations existantes, l'acteur clé sera le responsable de pôle : pour ce qui nous concerne, le pôle bf.tremplin, un pôle intersectoriel qui développe des actions pour les jeunes, notamment des formations courtes et des ateliers découverte-métier.

Formations qualifiantes – organismes relevant des Régions/Cocof/VGC – Les services publics de la formation professionnelle – VDAB

Comme pour Bruxelles Formation, les actions développées par le VDAB pour ces métiers reposent quasi exclusivement sur des partenariats avec l'ISP et l'EPS.

Qui plus est, une bonne partie des actions du VDAB Bruxelles sont localisées en Flandre (Vilvorde, Louvain, etc.), limitant l'emprise que peut avoir Bruxelles Environnement.

Formations qualifiantes – organismes relevant des Régions/Cocof/VGC – L'apprentissage – EFP/SFPME

L'EFP est un autre service public de formation des Bruxellois francophone. Il est aussi cogéré avec les partenaires sociaux, mais plus spécifiquement avec les fédérations de PME et d'artisans. Il est bien positionné sur les métiers de l'horeca, et son offre sur les métiers du social est plus récente et peu légitime dans les secteurs concernés.

L'EFP organise 2 types d'offres de formation qualifiante : l'apprentissage et les formations de chef d'entreprise.

- L'apprentissage s'adresse comme les Cefa aux 16-25 ans et se fait à temps partiel sous forme de stage en entreprise.
- Les formations de chef d'entreprise sont également à temps partiel, mais le stage n'est pas obligatoire, il est remplaçable par une expérience professionnelle probante.

L'EFP n'est pas autonome pour fixer son offre de formation. Il doit en référer à son administration, à la Cocof, qui doit elle-même se concerter avec son équivalent wallon. Mais en dehors des métiers dont les référentiels sont centralisés au SFMQ, il a une marge d'initiative et

peut être assez réactif. Il a ainsi démarré en 2017 une formation de chef d'entreprise micro-brasseur.

Les offres de formation actuelles de l'EFP sont :

- En horeca : hôtelier (chef d'entreprise), préparateur de plats à emporter (chef d'entreprise), restaurateur-traiteur-organisateur de banquets (apprentissage et chef d'entreprise)
- En social : accueillante d'enfants, directrice de maisons d'enfants, gestionnaire de maison de repos (le tout en chef d'entreprise).

Les critères qui favorisent l'ouverture d'une offre sont

- Les marges budgétaires
- Des critères d'opportunité (perspectives de débouchés sur le marché de l'emploi, dynamiques d'animation économiques du gouvernement bruxellois, initiatives des autres acteurs de l'enseignement/formation, etc.)

Une manière d'activer l'EFP sur la stratégie Good Food serait donc de susciter une initiative de son ministre de tutelle.

Formations qualifiantes – organismes relevant des Régions/Cocof/VGC – L'apprentissage – Syntra

Une bonne partie des actions de Syntra Bruxelles sont localisées en Flandre, dans les autres centres du réseau Syntra, limitant l'emprise que peut avoir Bruxelles Environnement.

Formations qualifiantes – organismes relevant des Régions/Cocof/VGC – L'insertion socioprofessionnelle francophone (ISP)

L'ISP francophone, ce sont des asbl conventionnées avec BF qui développent des formations pour un public éloigné de l'emploi. Ces formations sont très variées, et comprennent p.ex. de l'alphabétisation, de la préformation, etc. Mais une partie de ces formations sont qualifiantes, notamment des formations par le travail, et elles ne sont pas (encore) soumises à la démarche référentielle du SFMQ (sauf exceptions).

On peut diviser ces formations en 2 catégories schématiques :

- les **formations qualifiantes récurrentes** organisées par les 37 asbl, où horeca et services aux personnes sont **fort représentés** => En horeca, 5 asbl proposent Commis de cuisine, 1 cuisine de service traiteur, 1 cuisine pour restaurant et collectivité ; en social, 2 propose aide à domicile/ménager dans le cadre des titres-services, 2 aide familial, 2 aide ménager, 2 aides soignant, 2 animateurs (hors arts du spectacle), 2 auxiliaire de l'enfance/surveillant en garderie, 1 garde à domicile.
- les **formations innovantes**, organisées par une partie des 9 missions locales (et par les asbl également mais à la marge). Où l'on relève la formation de **collaborateur en cuisine durable** (orientée diététique et végétale)

La programmation des offres est assez simple :

- formations récurrentes : BF et Actiris ouvrent un **appel à projet annuel** au secteur pour distribuer les moyens disponibles. Chaque asbl rentre un programme et un budget. Les asbl peuvent soit demander un conventionnement identique à l'année précédente, soit modifier les programmes existants, soit introduire de nouveaux programmes.
- formations innovantes : même procédure dans un appel à projets distinct. Ces formations ne sont soutenues que sur 2 ans, ensuite elles doivent soit être transférées dans l'offre structurelle d'une asbl (hors Missions locales), soit être reconduites comme innovantes, mais portées par un autre partenaire.

Via leurs fédérations, il est possible de rencontrer collectivement ces asbl – celles actives sur l'horeca et celles actives sur l'aide familiale – pour voir ce qui est envisageable/intéressant dans le cadre de la **grande autonomie** que leur laisse le fonctionnement actuel.

Sont aussi concernées ici les organismes d'économie sociale actifs dans l'horeca comme Cannelle : Entreprises d'insertion et Initiatives locales de développement de l'emploi. Elles aussi préparent des futurs professionnels pour le secteur.

Deux de ces asbl sont membres du réseau AID. 5 membres wallons de ce réseau ainsi que sa coordination ont participé à un projet européen Erasmus+ qui vient de produire **un référentiel complet pour le métier d'« éco-commis de cuisine »**, accompagné de supports de formation de formateurs. http://www.aid-com.be/sites/default/files/upload/projets/Ecoresto/Syllabus_FR.pdf Le document existe aussi en anglais.

L'asbl d'insertion For.E.T, dans le cadre d'un autre projet européen Erasmus+, « Training for food system development (T4F) », a participé à une étude/inventaire qui doit déboucher sur un contenu de formation en alimentation durable. Il s'agit d'un cahier des charges de 6 modules qui sont censées pouvoir s'intégrer à n'importe quelle formation, quel que soit le niveau/public (de l'ISP au supérieur) et quel que soit le métier (cuisinier, agriculteur, assistant social, etc.). <http://www.pourlasolidarite.eu/fr/news/alimentation-durable-et-initiatives-citoyennes-la-transition-cest-maintenant-ou-jamais>

Formations qualifiantes – organismes relevant des Régions/Cocof/VGC – L'insertion socioprofessionnelle néerlandophone (SPI)

Du côté flamand, la VGC supervise les organismes concernés. Ils ont aussi une grande souplesse et un certain pouvoir d'initiative pour démarrer de nouveaux projets.

Il faut surtout retenir que la VGC et le secteur ont poussé à une concentration des asbl. Ainsi, aujourd'hui, on parle essentiellement de EAT vzw et d'Atelier Groot Eiland.

Formations qualifiantes – La validation des compétences francophone

Les Belges francophones ont accès à un dispositif qui permet d'obtenir un diplôme reconnu par les secteurs professionnels et les pouvoirs locaux sans passer par un cursus de formation. Il

s'agit de passer une épreuve devant un jury de professionnels. C'est un dispositif destiné aux publics qui n'ont pas de diplôme mais ont une expérience professionnelle, à ceux qui n'ont pas pu obtenir une équivalence, qui n'ont pas réussi à finir une formation, etc. Il leur permet d'accéder à certaines formations ou directement à l'emploi ou à une promotion.

Tout le système repose sur des référentiels élaborés en concertation par les partenaires sociaux.

Quand des référentiels existent au **SFMQ** (voir *supra* sur l'enseignement obligatoire francophone), la VDC doit les transposer pour les appliquer comme les organismes d'enseignement et de formation. Elle l'a déjà fait pour le **cuisinier travaillant seul**. Mais pour l'esthéticien social et l'animateur de groupes, les choses sont gelées pour un certain temps encore (voir *supra* la démarche référentielle pour les métiers du social francophones).

Hors SFMQ, **la VDC a ses propres référentiels** et ses propres procédures pour en ajouter ou en modifier.

Sont donc aujourd'hui opérationnels :

- Horeca : barman (le cuisinier travaillant seul est prévu pour bientôt)
- Social : aide ménagère

Le secteur Horeca, en particulier bruxellois, a décidé d'investir plus d'énergie dans cet instrument. Il faut noter que la VDC est un circuit particulièrement intéressant pour des nouveaux métiers pour lesquels l'enseignement n'est pas à même de proposer une offre. **Un métier de cuisinier en cuisine durable pourrait à terme être testé auprès du Consortium, l'organisme qui pilote le système**, d'autant plus que la VDC a déjà été utilisée avec succès pour des qualifications de type complémentaire.

Par contre, pour les métiers intellectuels et de service (donc du social), la vérification des compétences par épreuve est plus délicate. **Le Consortium étudie une formule de validation sur dossier**, mais cela prend beaucoup de temps, notamment parce que les partenaires formation/enseignement ne sont pas très enthousiastes par peur d'une certaine concurrence.

Formations qualifiantes – La validation des compétences flamande

Un système similaire, erkennen van competenties, existe du côté flamand mais il a été en perte de vitesse ces dernières années et vient d'être réformé. Il est désormais confié à l'AHoVoKS, la même agence qui gère la VKS dont nous avons parlé plus haut. Les métiers concernés ne sont pas encore connus.

1.4 Formations supérieures : concurrence et collaborations

L'enseignement supérieur est coordonné au sein d'un service public autonome appelé l'ARES du côté francophone et l'AHoVoKS du côté flamand. Il s'agit en bonne partie d'instances de négociation entre universités et entre elles et les 3 autres composantes du supérieur : les hautes écoles, les établissements d'enseignement de promotion sociale et les écoles supérieures des arts.

L'enseignement supérieur, complètement organisé autour de la logique de crédits capitalisables (les ECTS) propose pour l'essentiel 4 types de formations, dans l'ordre décroissant de la complexité de la procédure permettant d'en ouvrir une :

- les diplômes de docteur (seulement dans les universités),
- les diplômes de formation initiale (brevet, bachelier, master),
- les diplômes de formation continue (plus de 60 crédits sauf exceptions), bacheliers et masters de spécialisation,
- les formations continues non diplômantes (qui, en EPS francophone, sont quand même diplômantes...)

Chaque formation nécessite la formalisation d'un référentiel de compétences et du programme d'études minimal correspondant. Chaque institution peut être habilitée à organiser des formations dans les grandes disciplines où elle est déjà active (il en existe 26 côté francophone).

La procédure permettant à un établissement de **créer un cursus est en particulier basé sur un critère de non-concurrence**. L'autorisation sera octroyée si l'établissement prouve que ce qu'il propose de nouveau est différent de ce qui existe déjà. C'est donc un principe tout à fait opposé à la démarche référentielle de l'enseignement qualifiant, où il s'agit d'aligner tout le monde sur un même référentiel de métier... Du coup, les référentiels sont définis comme des **grilles (très) minimales**, sur base desquelles chaque responsable de formation est supposé définir une offre de formation singulière.

Le corollaire de ce principe de non-concurrence est donc que les établissements sont **incités à faire évoluer chacune de leurs offres** de formation dans le sens d'une distinction de celles des autres, si pas d'une spécialisation. Le système lui octroie donc de grandes latitudes pour adapter son programme pourvu que soit respecté le référentiel de compétences, somme toute assez basique.

Formations supérieures : les procédures du côté francophone

Comment les formations sont-elles programmées dans le supérieur ?

- Les brevets ne concernent que les infirmières et sont à l'aube d'une grosse réforme menée par le Fédéral.
- Les bacheliers et masters de formation initiale
 - **Modification** : les référentiels peuvent être amendés sur proposition de la **Commission des directeurs de catégorie** (sociale en ce qui nous concerne) de l'ARES.
 - **Nouvelles formations** : procédures d'habilitation lourdes et complexes, hors du cadre de la présente mission.
- **En ce qui concerne les bacheliers et masters de spécialisation, un moratoire est actuellement en vigueur** suite à de lourds conflits entre hautes écoles et universités, les premières ayant obtenu de faire sauter le monopole que les secondes avaient sur

les masters de spécialisation. Une réforme des procédures de programmation de ces formations est en préparation, qui devrait entre autres généraliser la codiplômation pour toute nouvelle initiative (c.-à-d. formation organisée par au moins deux établissements différents).

- Pour les formations continues non diplômantes, la FWB entend pousser les établissements à développer et diversifier leur offre. A charge pour eux d'en inventer le plan financier et de mobiliser les éventuelles ressources nécessaires. A ceci près que l'ARES distribue par appel à projet annuel des moyens pour démarrer de telles formations (et NB que ces moyens semblent sous-consommés jusqu'à présent).

Nous reprenons ici une liste des formations existantes qui pourraient entrer en ligne de compte pour notre mission (toutes n'existent pas en RBC).

- Domaine des sciences politiques et sociales
 - Bacheliers en formation initiale : assistant social, conseiller social, écologie sociale
 - Bacheliers en formation continue : gestion du social
 - Master : ingénierie et action sociale
- Domaine des sciences psychologiques et de l'éducation
 - Bacheliers en formation initiale : agrégation de l'enseignement technique moyen à orientation Economie familiale et sociale, Educateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif
- Domaine des sciences biomédicales et pharmaceutiques :
 - Bachelier en formation initiale : diététique
- Domaine des sciences de la santé publique :
 - Bacheliers en formation initiale : soins infirmiers,
 - Bacheliers en formation continue : santé communautaire
- Domaine des sciences de la motricité :
 - Bacheliers en formation initiale : ergothérapie

La cartographie précise de ces formations ouvertes en RBC est complexe. Il n'existe à ce stade que des répertoires d'établissements, pas de répertoire des offres de formation...

☞ Voir : <https://www.ares-ac.be/fr/etudes-superieures/organisation-des-etudes> et <https://www.poleacabruxelles.be/institutions/>

NB que les établissements d'enseignement supérieur sont regroupés géographiquement en Pôles académiques. En Région bruxelloise, il s'agit du Pôle académique Bruxelles.

1.5 Formations continues des travailleurs : régulation par les partenaires sociaux

La formation continue en Belgique s'organise comme un marché. Chacun, employeur ou travailleur, se forme à la carte, en fonction des besoins. Des offres de formation sont mises sur

le marché, de façon plus ou moins durable selon qu'elles rencontrent une demande.

Ceci dit, une partie de ce marché est en partie centralisée. Chaque secteur dispose en principe d'un centre de formation géré par les partenaires sociaux, et financé par une petite cotisation prélevée sur les salaires de tous les travailleurs de sa commission paritaire. La force de ces centres sectoriels est qu'ils offrent des formations gratuites ou bon marché. Leur faiblesse tient à leur très faible réglementation : chaque secteur s'organise à peu près comme il veut, et donc il n'y en a pas deux les mêmes. Il y a aussi une partie des secteurs qui n'ont pas de centre de formation de ce type, ou dont le centre végète – tout dépend de la dynamique entre patrons et syndicats. Heureusement, pour les secteurs qui nous concernent, les choses se présentent plutôt bien, mais avec des fonctionnements très différents.

Formations continues des travailleurs Horeca

Ici tous les outils sont en place. L'acteur clé Horeca Formation/Horeca BePro est organisé sur base régionale et programme différentes offres : pour les travailleurs en poste, pour les chercheurs d'emploi, pour les enseignants, pour les classes, pour les tuteurs de stages, etc.

Leurs catalogues de formation, semestriels, intègrent de plus en plus les préoccupations pour l'alimentation durable.

☞ Le catalogue d'HorecaFormation Bruxelles, dernière édition : http://horecavorming.be/b/?mnu=employeurs_formationscourtespourvostravailleurs

Formations continues des travailleurs du social privé francophone

Le secteur non-marchand est très important en volume d'emploi, mais il est très morcelé en termes de commissions paritaires. Du coup, les moyens réunis pour la formation par les partenaires sociaux sont nettement plus réduits que dans un secteur comme l'horeca, et les portes d'entrée sont beaucoup plus nombreuses. Chaque secteur a ses priorités et ses particularités, et tous les secteurs n'ont pas de fonds de formation à proprement parler.

Heureusement les secteurs non-marchands mutualisent une série de ressources sur une base linguistique, en particulier la formation. NB qu'il existe aussi des secteurs fédéraux et bruxellois bicommunautaires, mais ils sont anecdotiques par rapport aux métiers dont nous parlons ici.

Du côté francophone, les secteurs non-marchand ont élaboré un catalogue de formation commun, appelé Formapef.

☞ Le catalogue Formapef, dernière édition : <http://www.apefasbl.org/formapef>

- On y retrouve une très large gamme de formations destinées aux travailleurs.
- Soit elles sont gratuites, soit tout ou partie de leur coût est pris en charge par le secteur.
- Pour y faire figurer de nouvelles formations, la procédure consiste en une simple demande à l'APEF.
- Les formations doivent justifier d'une amélioration des conditions de travail, de la sécurité/prévention, de l'anticipation des mutations des métiers, etc. Ce qui laisse peu

de marges pour y valoriser des formations en matière d'alimentation durable, dont la plus-value est plus pour les publics que pour les travailleurs.

- Certains secteurs sont proactifs sur certaines thématiques. Ainsi, parmi leur vingtaine de priorités, le secteur des milieux d'accueil de l'enfance et celui des services ambulatoires mentionnent « Hygiène et diététique de cuisine de collectivité ». L'un ou l'autre fonds pourrait être rencontré pour voir comment aller plus loin vers l'alimentation durable.

Dans un souci d'information sur le marché de la formation continue, ils publient également un Répertoire des organismes de formation – ROF. **Il serait intéressant de pousser à demander leur inscription au ROF les organismes qui proposent des formations qui croisent alimentation durable et précarité/inclusion.**

☞ Le formulaire d'inscription au ROF : <http://www.apefasbl.org/rof-questionnaire/formulaire-inscription>

Il existe aussi des formations continues

- organisées par les **gros employeurs** eux-mêmes, en particulier les mutuelles et les grosses centrales d'aides à domicile.
- organisées par de **gros centres privés** comme le Cfip ou le Stics, qui ont une position dominante sur le marché parce que subventionnés par les pouvoirs subventionnants régionaux et communautaires pour la formation continue des personnels de leurs secteurs. Une partie de leurs offres se retrouve dans le catalogue Formapef.
- organisées par les établissements d'**enseignement supérieur**, y compris l'EPS.

Formations continues des travailleurs du social privé néerlandophone

Le paysage est similaire du côté néerlandophone. L'organisme qui rassemble tous les fonds de formation sectoriels flamands du non marchand est le VSPF, le Vlaamse Sociaalprofitfondsen vzw et l'asbl dans laquelle ils mutualisent une partie des formations est Vivo.

☞ Les répertoires des formations existantes : <https://www.vspf.org/vorming> et <https://www.vivosocialprofit.org/aanbod-per-sector>

Formations continues des travailleurs du social public

Il ne faut pas perdre de vue qu'une partie des travailleurs sociaux bruxellois sont des travailleurs du secteur public, essentiellement des CPAS. Leur formation continue est donc gérée et organisée d'une tout autre manière que dans l'associatif privé, par la Fédération des CPAS/Brulocalis. Ils prévoient des formations sur de nombreux domaines, dont le développement durable, mais il n'en existe pas de répertoire, juste un agenda

☞ Les formations continues de la Fédération des CPAS bruxellois : <https://www.avcb-vsgb.be/fr/federation-des-cpas-bruxellois/formations.html>

II. Inventaire des formations existantes : données disponibles

Vu tout ce que nous venons d'exposer sur le paysage de l'enseignement/formation, le lecteur a déjà compris que produire des statistiques comparatives un peu fiables entre les différents types de formation est un véritable cauchemar...

Les chiffres qu'on peut compiler sont donc à retenir uniquement en tant qu'ordres de grandeur. Ils permettent d'indiquer des priorités quant aux offres de formation à prendre en compte ou à écarter.

Nous renvoyons donc le lecteur qui voudra aller plus loin aux tableaux figurant dans le rapport intermédiaire de la mission.

III. Les contenus Good Food à intégrer dans les formations

Si la manière de mettre en œuvre l'AD dans les formations Horeca est déjà bien balisée (p.ex. labels Good Food cantines et restauration), les choses seront plus ouvertes pour les métiers social-santé.

L'étude va donc devoir bien identifier chaque « tiroir », et pour chaque tiroir entreprendre différentes démarches qui seront coordonnées sous forme de plan stratégique.

Formations Horeca

Les professionnels rencontrés sont conscients des évolutions du marché bruxellois de la restauration, et donc des besoins en compétence émergents. Horeca Formation écoute et anticipe les tendances et les traduit dans son offre de formation, y compris de formation d'enseignants/formateurs. La MLoc d'Ixelles n'a pas eu de problèmes à trouver des stages pour sa formation pilote en cuisine durable, et le taux d'insertion post-formation a été largement au-dessus de la moyenne.

La promotion du label Good Food pour la restauration va renforcer ces tendances, et pourrait comporter un volet spécifique à l'attention des acteurs de l'enseignement/formation.

C'est ainsi que le Guide cantine durable a déjà énormément circulé « spontanément », et sert par exemple de source, parmi d'autres, pour la réécriture des programmes des métiers de bouche au Cpeons. Reste à en améliorer l'ergonomie pour qu'il soit utilisable dans les écoles : 1 fichier par chapitre/partie pour pouvoir l'utiliser en multi-écrans, mise en page adaptée au photocopiage/impression noir et blanc, etc.

En clair, argumentaire et contenu d'une alimentation saine et durable sont assez clairement fixés. L'enjeu est surtout de rendre l'information accessible aux acteurs : disponibilité, formats, etc.

Formations sociales

Point de départ - Il n'en va pas de même pour les questions sociales.

- Toutes les formations sociales n'abordent pas les **problématiques alimentaires**, a fortiori pas l'alimentation durable.
- La quasi totalité des contenus propres à l'alimentation dans les formations sociales – quand il en reste – sont confiées à des **diététiciennes**. On peut faire l'hypothèse que même lorsqu'elles abordent des aspects de durabilité avec des élèves/étudiants, cela se fait dans une posture très normative, calquée sur le modèle médical de cette profession : le professionnel sait ce qui est bon et mauvais pour toute personne. Les référentiels et programmes sont d'ailleurs formulés dans ce sens. C'est peu propice à susciter des changements de comportements alimentaires, chez leurs élèves comme chez les futurs publics de ces derniers.

Ces deux constats sont évidemment très problématiques : innover dans le sens d'autres approches de l'alimentation (durable) comporte le risque d'un **conflit entre**

disciplines/professions.

Acquis - Pour voir comment y parer, on peut porter l'attention sur ce qui marche. En effet, les deux constats ci-dessous ne valent plus pour la formation continue. En tout cas, dans quelques formations continues, d'autres approches ont pu être développées et rencontrer une demande de terrain.

Les **formations acteurs-relais bruxelloises** pilotées par Alimentation21 en 2017 et Coduco en 2018 ont proposé un programme dont l'évaluation confirme la pertinence, y compris dans le cadre d'une généralisation du dispositif

- sous forme de formation continue des travailleurs des métiers du socio-culturel et du socio-sanitaire,
- dans le cadre de la formation initiale à ces métiers, soit en fin de cycle, soit comme formation complémentaire ou de spécialisation.

Ce curriculum pilote montre deux points d'entrée dans l'alimentation durable par rapport à ces métiers : le **lien alimentation-santé** et le **lien alimentation-budget**, en outillant les professionnels sur leurs propres pratiques et représentations pour leur permettre d'outiller leurs publics sur ces deux niveaux. Pour rappel, pour les travailler, les participants se sont vu proposer différents contenus :

- Découverte de l'alimentation durable : habitudes alimentaires et représentations, impacts et enjeux du système agroalimentaire, principaux axes de l'alimentation durable, pistes d'action individuelles et collectives
- Atelier cuisine : organisation pratique d'un atelier cuisine, matériel à prévoir, choix des recettes, timing, achats, thématiques durables prioritaires, trucs et astuces pour des recettes à petit prix, concilier santé et alimentation durable
- Changements de comportements et découverte d'outils : changements de comportements, pourquoi ce n'est pas si simple ?, comprendre les freins et les leviers, découverte d'outils : atelier lecture d'étiquettes et présentation d'une sélection de ressources
- Concevoir une activité sur l'alimentation avec ses publics : découverte de bonnes pratiques, conception pratique d'une activité sur l'alimentation avec ses publics, choix de l'activité, organisation, budget, besoins logistiques, humains, mise en commun des projets imaginés, échanges d'idées, partenariats locaux, etc.
- Evaluation des animations tests : tous les participants sont invités à organiser une animation test avec leur public. Une demi-journée de formation est dédiée à l'évaluation collective de ces animations dans un esprit d'échange de pratiques et d'amélioration continue.
- Découverte d'outils complémentaires sur l'alimentation, notamment pour outiller les publics par rapport aux pressions du marketing
- Normes alimentaires, images corporelles et discriminations : prendre du recul

- Aborder l'alimentation avec des enfants et des jeunes
- Ateliers cuisine complémentaires

Métiers du social moins qualifiés – NB que ces modules se sont adressés à un public qui avait généralement une formation initiale de niveau bachelier. La question doit être posée de l'adapter à un public de niveau secondaire inférieur ou supérieur, on pense en particulier aux formations d'**aide familiale**, de puéricultrice, d'assistante en nursing, etc.

Stratégie – Comment aller vers les acteurs de la formation du social ? Avec quels arguments ? En termes d'argumentaire comme de contenus de formation, nous faisons l'hypothèse que d'autres portes d'entrée que la santé et le budget sont potentiellement porteuses, notamment,

- en termes de méthode,
 - le questionnement de leurs propres pratiques alimentaires par les participants, et la confrontation avec leurs représentations des pratiques de leurs publics,
 - l'organisation de la formation autour d'un projet concret à mettre en place avec ses publics (pour sortir des modèles ex cathedra) ;
 - la participation de plusieurs personnes par structure, de façon à avoir un impact sur l'ensemble des autres pratiques alimentaires de la structure (p.ex. « Cela ne sert à rien de faire mes ateliers cuisine si mon collègue emmène le même groupe de jeunes à la friterie le lendemain. »)
- en termes de contenu,
 - **la dimension interculturelle de l'alimentation** et les perspectives de mixité/convivialité/rencontres qu'elle permet,
 - **les questions de genre**, notamment la valorisation de savoir-faire informels des femmes.
 - De toute façon, une approche **globale** de l'alimentation, **interdisciplinaire** et **systemique**, y compris en ce qui concerne les liens entre alimentation et santé, qui sont d'une part un terrain souvent réservé aux diététiciennes, d'autre part une porte d'entrée très mobilisatrices pour les publics.

Plus largement, une série de contacts confirment qu'il existe une **forte demande chez les travailleurs médico-sociaux** pour avoir une vision plus globale de l'alimentation.

Toujours dans le même souci de mettre au point un argumentaire, nous avons en plus relevé plusieurs « **oui mais** » quant à l'intégration des dimensions alimentation durable dans les formations sociales :

- les questions d'**intrusion trop forte dans la sphère privée**, de contrôle social, de violence institutionnelle : ce sont des tensions qui traversent tous les métiers du social, qui sont exacerbées par le contexte politique au fédéral, et qui sont plus vives chez les professionnels qui ont un pouvoir sur l'accès ou non aux droits sociaux, typiquement les

travailleurs sociaux de CPAS. Les outiller pour « ajouter une couche » de contrôle des comportements des populations précarisées, n'est-ce pas aller trop loin ?

- Réponse possible : proposer des formations à des activités de groupe et participatives, donc en rapport avec la partie « **travail collectif et communautaire** » des missions des travailleurs sociaux, pas à la partie « travail individuel ».
- les questions de **domination culturelle** : pour simplifier, emmener des populations précarisées vers l'alimentation durable, cela serait surtout leur imposer un (« notre ») mode de consommation bourgeois ou bobo, donc ce ne serait pas légitime, voire cela représenterait une forme de violence symbolique.
 - Réponse possible, particulièrement à Bruxelles : les travailleurs sociaux, particulièrement les dernières générations arrivées sur le marché et ceux en formation initiale, sont pour la plupart **des personnes (des femmes) de milieux populaires et multiculturels**, et c'est de façon autonomes qu'elles sont porteuses de questions et de demandes par rapport à l'alimentation.
- Les alternatives alimentaires et autres initiatives de transition sont généralement trop peu accessibles à un public diversifié (malgré les principes solidaires éventuellement annoncés), et trop peu conscientes des barrières implicites et implicites qu'ils doivent y franchir (bénévolat, gestion participative, etc.), sans oublier la barrière économique et la barrière de la langue.
 - Réponse possible, à long terme : pousser les acteurs bruxellois des alternatives alimentaires à élargir et diversifier leur écosystème.

IV. Quelques travaux menés avant notre mission

Etat de l'art – Nous ne partons pas de rien, mais nous ne partons pas de grand'chose.... En 2014, le centre de recherches Ciriha de la HE Lucia De Brouckère a entrepris une recherche sur « Module de base en alimentation durable. Mise en place de formations à l'attention du personnel enseignant et des formateurs ». Cela s'est fait dans sur le volet horeca pour la partie francophone de Bruxelles le cadre des Alliances emploi environnement sous la législature précédente, Mme De Riddere était la personne de contact chez Bruxelles Environnement. Ce rapport rend compte

- d'une analyse du référentiel SFMQ de cuisinier travaillant seul sous l'angle de l'AD,
- d'un inventaire des (nombreuses) ressources pédagogiques et des (très rares) offres de formation continue des enseignants orientées AD,
- de tests (concluants) de modules de formation continue pour les enseignants des métiers de bouche,
- de quelques constats sur les besoins des enseignants et des établissements,
- de contacts avec l'inspection, avec certains réseaux et PO.

Il est difficile d'identifier à quels impacts structurels cette dynamique a donné lieu et dans les établissements du Ceria et au-delà.

Aussi à signaler, une boîte à outils pédagogique de l'Agers (administration FWB de l'enseignement) sur les portes d'entrée DD (« ERE-DD ») dans toutes les filières de l'enseignement, réalisé avec participation et soutien de l'inspection suite aux « Assises du DD ». Elle comporte quelques fiches pour des cours techniques dans les métiers de l'horeca et du social : <http://www.enseignement.be/index.php?page=26929>

Annexe – Analyse par le Ciriha du référentiel francophone pour le cuisinier travaillant seul sous l'angle de l'alimentation durable

Métier	Activité détaillée	Compétences détaillées	Savoirs	Apitudes	Vende	VG	F & L locaux et de saison	Produits locaux	Fair Trade	Pêche durable	Pesticides	Santé	Légumes oubliés...	Insectes, algues...	Allergènes	Gaspillage alimentaire	Compost	Etiquetage	Techniques de cuisson durables	Outils pédagogiques	Remarques	
Cuisinier travaillant seul	1. Effectuer le rangement des marchandises	1.1. Effectuer le rangement des marchandises	1.1.1. Identifier les produits livrés (bon de commande, température, DLC, ...)	1.1.1. Identifier les produits livrés (bon de commande, température, DLC, ...)																		
	2. Préparer les plats	2.1. Préparer les plats	2.1.1. Préparer les plats	2.1.1. Préparer les plats																		
	3. Effectuer la mise en place	3.1. Effectuer la mise en place	3.1.1. Effectuer la mise en place	3.1.1. Effectuer la mise en place																		
	4. Préparer les garnitures	4.1. Préparer les garnitures	4.1.1. Préparer les garnitures	4.1.1. Préparer les garnitures																		
	5. Préparer les sauces	5.1. Préparer les sauces	5.1.1. Préparer les sauces	5.1.1. Préparer les sauces																		
	6. Réaliser les plats	6.1. Réaliser les plats	6.1.1. Réaliser les plats	6.1.1. Réaliser les plats																		
	7. Réaliser les mets	7.1. Réaliser les mets	7.1.1. Réaliser les mets	7.1.1. Réaliser les mets																		
	8. Réserver les aliments	8.1. Réserver les aliments	8.1.1. Réserver les aliments	8.1.1. Réserver les aliments																		
	9. Effectuer le nettoyage	9.1. Effectuer le nettoyage	9.1.1. Effectuer le nettoyage	9.1.1. Effectuer le nettoyage																		
	10. Préparer les garnitures	10.1. Préparer les garnitures	10.1.1. Préparer les garnitures	10.1.1. Préparer les garnitures																		

Quelles sont les techniques de conservation les plus écologiques?

Annexe 19. Portes d'entrées de l'alimentation durable dans le programme d'étude des cours de la formation du cuisinier/ère travaillant seul/e (SFMQ)

Activités clé	Compétences professionnelles	Compétences détaillées	Savoirs	Aptitudes
3. Effectuer les mises en place	3.1 Réunir les matières premières pour les réalisations du jour	3.1.3 Identifier les caractéristiques des produits à utiliser (provenance et utilisation)	<ul style="list-style-type: none"> * les fiches techniques des produits * les 6 gammes d'aliments * les produits: <ul style="list-style-type: none"> - catégorie - composition - origines - calibrage - saison - labels, AOC... - produits frais, de base, finis et semi-finis et leurs classifications pour la collectivité 	<ul style="list-style-type: none"> * identifier les composants d'une étiquette * identifier les produits de base, frais, finis et semi-finis pour la collectivité
Saisonnalité				
6. Assurer les commandes	6.1 Composer la carte, les menus	6.1.2 Actualiser la carte en tenant compte des saisons et des tendances	<ul style="list-style-type: none"> * les produits saisonniers, locaux, terroir, durables, bio, équitables, de luxe, semi-finis, ... * les nouveautés liées au métier * les attentes des clients * l'équilibre de la carte (diversité des mets) 	<ul style="list-style-type: none"> * tester de nouveaux produits * s'initier à des nouvelles techniques * développer le goût de l'harmonie, de l'esthétique * tenir compte des attentes des clients * équilibrer la composition de la carte
Equilibre alimentaire				
3. Effectuer les mises en place	3.1 Réunir les matières premières pour les réalisations du jour	3.1.2 Quantifier les matières premières nécessaires (poids, ...)	<ul style="list-style-type: none"> * les portions * l'équilibre alimentaire (pyramide et besoins alimentaires): notions * le planning prévisionnel (semainier, J-3, J-2) 	<ul style="list-style-type: none"> * analyser * peser * mesurer
		3.1.3 Identifier les caractéristiques des produits à utiliser (provenance et utilisation)	<ul style="list-style-type: none"> * les fiches techniques des produits * les 6 gammes d'aliments * les produits: <ul style="list-style-type: none"> - catégorie 	<ul style="list-style-type: none"> * identifier les composants d'une étiquette * identifier les produits de base, frais, finis et semi-finis pour la

Annexe 19. Portes d'entrées de l'alimentation durable dans le programme d'étude des cours de la formation du cuisinier/ère travaillant seul/e (SFMQ)

		<ul style="list-style-type: none"> - composition - origines - calibrage - saison - labels, AOC... - produits frais, de base, finis et semi-finis et leurs classifications pour la collectivité 	collectivité
	<p>3.1.4 Identifier les critères de fraîcheur</p> <ul style="list-style-type: none"> - des légumes - des viandes, volailles, gibiers - des poissons - des crustacés 	<ul style="list-style-type: none"> * les fiches de traçabilité * les critères de fraîcheur * la vue, l'odorat, le toucher, le goût, la texture, la température * l'étiquetage et les allergènes * la notification obligatoire en cas d'anomalie 	<ul style="list-style-type: none"> * identifier les composants d'une étiquette * Vérifier l'état des marchandises * déterminer les critères de fraîcheur * observer les critères organoleptiques
3.4 Préparer les aliments et garnitures	<p>3.4.2 Utiliser les produits de manière rationnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> * la règle de 3 * le calcul de pourcentage * les techniques de préparation * le choix des produits par rapport à la demande 	<ul style="list-style-type: none"> * respecter les proportions, les rations * récupérer et revaloriser l'excédent * appliquer la règle de 3, le pourcentage * adapter le choix des produits à sa destination finale ou à la commande préétablie (banquet, menus semainiers)
4. Effectuer le service et l'envoi	<p>4.1 Terminer les mets</p>	<ul style="list-style-type: none"> * le portionnement des produits * les principes diététiques: repas équilibrés au sens de la pyramide alimentaire (quantité de viande / légumes / féculents) * les notions concernant les principaux menus de régime: <ul style="list-style-type: none"> - régime végétarien - régime végétalien - régimes découlant d'allergies alimentaires 	<ul style="list-style-type: none"> * dresser proprement et rapidement les mets sur le support adapté * portionner en fonction du menu / de la carte / de l'équilibre alimentaire / du régime

Annexe 19. Portes d'entrées de l'alimentation durable dans le programme d'étude des cours de la formation du cuisinier/ère travaillant seul/e (SFMQ)

<p>6. Assurer les commandes</p> <p>6.1 Composer la carte, les menus</p>	<p>6.1.1 Participer à l'élaboration de nouvelles fiches techniques</p>	<ul style="list-style-type: none"> * les produits * la pyramide alimentaire * l'équilibre alimentaire * les techniques culinaires * les règles d'élaboration des menus (quantité, nombre de services, suite logique des plats) 	<ul style="list-style-type: none"> * identifier les produits * expérimenter du matériel innovant * faire preuve de créativité * participer à l'élaboration de menus équilibrés * respecter les règles d'élaboration des menus
<p>3. Effectuer les mises en place</p> <p>3.1 Réunir les matières premières pour les réalisations du jour</p>	<p>3.1.3 Identifier les caractéristiques des produits à utiliser (provenance et utilisation)</p>	<ul style="list-style-type: none"> * les fiches techniques des produits * les 6 gammes d'aliments * les produits: <ul style="list-style-type: none"> - catégorie - composition - origines - calibrage - saison - labels, AOC... - produits frais, de base, finis et semi-finis et leurs classifications pour la collectivité 	<ul style="list-style-type: none"> * identifier les composants d'une étiquette * identifier les produits de base, frais, finis et semi-finis pour la collectivité
<p>6. Assurer les commandes</p>	<p>6.1.2 Actualiser la carte en tenant compte des saisons et des tendances</p>	<ul style="list-style-type: none"> * les produits saisonniers, locaux, terroir, durables, bio, équitables, de luxe, semi-finis, ... * les nouveautés liées au métier * les attentes des clients * l'équilibre de la carte (diversité des mets) 	<ul style="list-style-type: none"> * tester de nouveaux produits * s'initier à des nouvelles techniques * développer le goût de l'harmonie, de l'esthétique * tenir compte des attentes des clients * équilibrer la composition de la carte
<p>3. Effectuer les mises en place</p> <p>3.1 Réunir les matières premières pour les réalisations du jour</p>	<p>3.1.3 Identifier les caractéristiques des produits à utiliser (provenance et utilisation)</p>	<ul style="list-style-type: none"> * les fiches techniques des produits * les 6 gammes d'aliments * les produits: <ul style="list-style-type: none"> - catégorie - composition - origines 	<ul style="list-style-type: none"> * identifier les composants d'une étiquette * identifier les produits de base, frais, finis et semi-finis pour la collectivité

Distance

Type de production

Annexe 19. Portes d'entrées de l'alimentation durable dans le programme d'étude des cours de la formation du cuisinier/ère travaillant seul/e (SFMQ)

				<ul style="list-style-type: none"> - calibrage - saison - labels, AOC... - produits frais, de base, finis et semi-finis et leurs classifications pour la collectivité
6. Assurer les commandes	6.1 Composer la carte, les menus	6.1.2 Actualiser la carte en tenant compte des saisons et des tendances	<ul style="list-style-type: none"> * les produits saisonniers, locaux, terroir, durables, bio, équitables, de luxe, semi-finis, ... * les nouveautés liées au métier * les attentes des clients * l'équilibre de la carte (diversité des mets) 	<ul style="list-style-type: none"> * tester de nouveaux produits * s'initier à des nouvelles techniques * développer le goût de l'harmonie, de l'esthétique * tenir compte des attentes des clients * équilibrer la composition de la carte
1. Effectuer le contrôle et le rangement des marchandises	1.3 Contrôler régulièrement les marchandises	Exigences transversales: - Respecter les réglementations concernant le tri sélectif - Développer un comportement adapté concernant le développement durable et environnemental	Les principes du développement durable / responsabilité citoyenne	<ul style="list-style-type: none"> o Limiter le gaspillage o Respecter le temps de préparation imparti
3. Effectuer les mises en place	3.7 Réaliser les mets	3.7.3 Finaliser la mise en place des mets	<ul style="list-style-type: none"> * les techniques de conservation * les types de conditionnement 	Conditionner les produits de la mise en place
4. Effectuer le service et l'envoi	4.1 Terminer les mets	4.1.8 Utiliser les produits de façon rationnelle	Le choix des produits par rapport à la demande	<ul style="list-style-type: none"> * respecter les proportions, les rations * récupérer et revaloriser l'excédent
5. Effectuer la remise en ordre	5.1 Assurer l'entreposage et la conservation des denrées alimentaires non	5.1.2 Appliquer les techniques de conservation pour les excédents de nourriture	* le type et le matériel de conditionnement, de conservation et refroidissement et de maintien de température selon les produits (sous vide, réfrigération, congélation)	<ul style="list-style-type: none"> * refroidir les produits * garder les produits à température * contrôler les températures * conditionner
Gaspillage alimentaire/éviter les déchets				

Annexe 19. Portes d'entrées de l'alimentation durable dans le programme d'étude des cours de la formation du cuisinier/ère travaillant seul/e (SFMQ)

utilisées	* les températures de conservation et de refroidissement	* étiqueter * conserver * réfrigérer, congeler * stocker les produits
5.2 Assurer l'entreposage et la conservation des aliments préparés excédentaires	5.2.1 Mettre à jour les mises en place * les fiches techniques de réalisation/recettes * la carte, les menus * les menus du jour * les notions concernant les principaux menus de régime - régime végétarien - régime végétalien - les menus à thème - les caractéristiques, la consistance, le goût des aliments	* Mettre à jour les mises en place * Identifier les qualités organoleptiques des denrées alimentaires * Appliquer les techniques spécifiques pour les menus de régime
5.2.3 Appliquer les techniques de conservation pour les aliments préparés excédentaires	* les techniques de conditionnement, de conservation et de refroidissement selon les produits * les températures de conservation et de refroidissement	* refroidir les produits * garder les produits à température * contrôler les températures * conditionner * étiqueter * conserver * réfrigérer, congeler * stocker les produits
7. Organiser le travail des manoeuvres et commis	7.1 Déterminer le travail des manoeuvres ou des commis de cuisine 7.1.4 Eviter tout gaspillage	* identifier le gaspillage * utiliser les outils adéquats * utiliser parures * utiliser les produits proches de la DLC/DDM * diminuer la quantité de déchets * valoriser la desserte le jour même (créativité) * travailler les produits

Annexe 19. Portes d'entrées de l'alimentation durable dans le programme d'étude des cours de la formation du cuisinier/ère travaillant seul/e (SFMQ)

	difformes (non calibrés) * utiliser des conditionnements réutilisables
--	---

Annexe 2 – Fiches descriptives des principaux acteurs du plan d'action

Cefa d'Ixelles-Schaerbeek	
Béatrice Brees Coordinatrice	rue Mercelis 38 1050 Bruxelles 02/511 23 16 – 0491/71 94 89 coordo.xl.sch@gmail.com http://www.cs-em.be/centre-d-education-et-de-formation-en-alternance.html
L'expérience et son contexte	
<p>> Le Cefa est rattaché au Centre scolaire Eperonniers-Mercelis (réseau catholique), puisque tout Cefa dépend d'une ou plusieurs école secondaires de plein exercice.</p> <p>> L'option « Restaurateur » est organisée sur le site d'Ixelles. Pour dispenser ses cours pratiques, l'école dispose d'une cuisine, d'un bar et d'un restaurant d'application 20 couverts.</p> <p>> Depuis la rentrée 2018, l'option restaurateur applique le nouveau référentiel qui rend les formations modulaires et intègre quelques aspects de l'AD</p> <p>> Le référentiel a été transposé par le réseau catholique (Ségec) sans mentions particulières sur els aspects AD.</p>	
Les acquis	
<p>> Le chef de section est un jeune enseignant intéressé par l'AD et par expérimenter des nouveautés.</p> <p>> Les classes vont déjà occasionnellement suivre des journées de formation chez Horeca BePro, mais pas encore dans le sens de l'AD.</p> <p>> La coordinatrice le soutient et est consciente des opportunités que représente l'AD sur le marché de l'emploi. P.ex. elle a organisé pour 3 Cefa un module de formation des enseignants autour des légumes oubliés.</p> <p>> La section horticulture organise par ailleurs une formation de jardinier. Dans ce cadre, un potager a été développé depuis plusieurs années. Mais il est sous-utilisé et les deux responsables de section ne sont pas encore parvenus à travailler ensemble.</p>	
Les projets	
<p>> La coordinatrice est intéressée par ouvrir une formation de 7^e de qualification complémentaire en alimentation végétale et durable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La FWB a certes imposé, le temps du Pacte d'excellence, un moratoire sur l'ouverture de nouvelles options (avec 3 exceptions sur des secteurs prioritaires, mais dont l'horeca ne fait pas partie), mais le réseau catholique envisage de faire lever ce moratoire pour les 7^e en Cefa. Cette nouvelle option pourrait donc tomber à point. • Les 7^e professionnelles devraient être supprimées à terme, mais pas celles qui débouchent sur un CQ de spécialisation. Il faut donc mettre en branle la procédure dite « article 47 » pour obtenir l'accord des autres réseaux, de l'administration FWB, de l'inspection et du SFMQ. • Si la direction de l'école, le PO et le réseau soutiennent la coordinatrice, la formation pourrait s'ouvrir à la rentrée 2020. • La coordinatrice prépare une proposition dont le référentiel serait basé sur les résultats de 	

la formation de la Mission locales d'Ixelles (située à 300 mètres), qui se base sur le référentiel SFMQ de cuisinier travaillant seul commun à l'enseignement et à la formation d'adultes. Elle entend la déposer à la Commission de l'alternance du Ségec.

- Les soutiens « moraux » de BE, d'Horeca Formation et de la Mission locale sont des atouts.

Les oui MAIS

> Le métier n'existe nulle part dans les listes des référentiels (SFMQ, Agers, Ségec), il y a donc beaucoup de feux verts à obtenir.

Ce qu'ils attendent/demandent/suggèrent

> Une rencontre entre leur équipe et la Mission locale d'Ixelles (en cours de préparation) et l'autorisation d'en reprendre le référentiel.
 > Des idées (animations, etc.) pour faire travailler plus ensemble les sections jardinier et restaurateur => mis en contact avec Tournesol asbl le 15/10
 > Intéressés par une journée de sensibilisation AD chez Horeca BePro
 > La liste des établissements labellisés Good Food pour solliciter des stages (transmis le 9/10).

Ce qu'ils proposent/offrent

A retenir pour notre étude + pistes d'analyse

> Le concours du type Euroroques n'est pas la voie unique. Il y a moyen d'imaginer des dispositifs plus légers et plus coopératifs (vs compétitifs), p.ex. les enseignants de pratique participants recevraient tous les 2 mois un panier d'ingrédients et s'engageraient à partager sur un compte Instagram les réalisations de leurs classes.

CERIA	
<p>Antoine MORTHIER Conseiller en Alimentation Saine et Durable</p>	<p>Cellule Nutrition Santé Service Public Francophone Bruxellois Avenue E. Gryzon, 1 (bât. 4C, RDC) 1070 Bruxelles 02/526.74.95 0472/42 64 61 amorthier@spfb.brussels</p>
L'expérience et son contexte	
<p>> Les écoles secondaires et supérieures de la Cocof (9 établissements) sont presque toutes regroupées sur le campus du Ceria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 2009 à 2014, le ministre Doukeridis a commencé à mobiliser des acteurs du campus dans des projets autour du développement durable. • En 2011-12, dans ce sillage, le Ciriha, le centre de recherche de la section de diététique de la HE Lucia De Brouckère, remporte un appel à projets de BE « Initier le principe de l'AD sur le campus du Ceria par l'intermédiaire des institutions d'enseignement ». Un groupe de pilotage interdisciplinaire et inter-établissements est mis en place. • En 2014, grâce au financement par l'administration d'un coordinateur « Alimentation durable » pour relancer la dynamique, et des projets ont été mis sur pied dans les différents établissements scolaire • La même année, une formation pour enseignants des métiers de bouche a été mise sur pied par une diététicienne engagée dans le cadre des Alliances Emploi Environnement. Elle a été organisée à 3 reprises. • En 2016, pour capitaliser, renforcer et généraliser ce projet, un colloque est organisé « Faire germer l'AD à l'école ». <p>> La Cellule nutrition santé du Ceria, créée en 2016 par la Cocof, poursuit plusieurs projets de diverses envergures, essentiellement avec 6 de ces 9 écoles. Depuis l'an dernier, une grande partie de son énergie est consacrée aux filières agronomiques/horticoles et à la préparation d'une nouvelle formation en agriculture urbaine. Outre le suivi des autres projets initiés, elle répond aux demandes de soutien émanant des écoles, qui peuvent aussi développer indépendamment des projets orientés AD.</p>	
Les acquis	
<p>> Les formations horeca sont très difficiles à ouvrir aux contenus AD (« Avec Gryzon, j'ai arrêté de me fatiguer, à un moment ça ne peut pas n'être porté que de l'extérieur. »). Plus facile chez les aides familiales et chez les agronomes.</p> <p>> La Cellule collabore surtout avec les écoles secondaires, pas ou peu avec l'EPS ni le supérieur (diététique et agronomie).</p> <p>> Il y a une demande des élèves, « Tous les lieux de stage où on va ont une offre végé, mais il n'y a rien là-dessus dans nos cours. » @Emile Gryzon</p> <p>> 1 enseignant motivé, a fait beaucoup d'actions mais a un peu laissé tomber ensuite 7èP cuisine @Institut Gryzon (2ndr) puis a quitté l'établissement « un peu découragé ».</p>	

- > Suite à une étude GreenLoop, le PO prépare une centrale d'achats + un magasin général => le nouveau cahier des charges obligera les fournisseurs à proposer des fruits et légumes bio, à respecter des critères de saisonnalité (yc. viandes et poissons, etc.)
 - > Banquet durable annuel avec les produits du Bon Air, 4èP @Gryzon
 - > Compost + travail en cours pratique sur tri des déchets (3è et 4èP) @Gryzon. Bon succès après 2 ans, suscite la demande d'autres enseignants.
 - > Cuisine végé abordée @Institut Lambion (EPS), mais en module isolés « de spécialisation » et facultatifs, à côté du cursus qualifiant. Les insectes ont aussi été proposés mais formateur décédé.
 - > Section Hôtellerie + projet potager : nvl direction + équipe péda. motivés @Inst. Gheude (2ndr Spéc.) + leur propre cantine
 - > Serre d'aquaponie @HE De Brouckère
 - > Les équipements de cuisine sont adaptés à l'AD mais sont saturés => investissements prévus
 - > Une charte sur l'AD (« Mais reste lettre morte »)
 - > Visites de fermes urbaines organisés avec les différentes écoles.
- Le PO (c'est-à-dire. l'administration Cocof) aimerait renforcer ces actions.

Les projets

- > L'administration (Cocof) est en train de lancer une task force « transition » (énergie, mobilité, AD) pour travailler tous les aspects environnementaux et plus seulement au niveau des écoles mais également dans les administrations.
- > Un marché de produits locaux (Bon Air) sur le campus, prochainement.
- > Développement des activités sur le terrain du Bon Air : gestion écologique des espaces verts + agriculture urbaine
- > Etude sur les filières de formations en Agriculture urbaine à développer au sein des différents espaces d'apprentissages.
- > Projet d'espace de culture d'aromatiques sur les espaces verts du campus (collabo. sections d'horticulture et de cuisine).

Les oui MAIS

- > L'identité pro des cuisiniers est très classique, conservatrice, la pédagogie est focalisée sur le geste technique, le *one best way*.
- > Pour avoir un impact structurel, il faut des injonctions de la hiérarchie (direction du PO, ministre, programme du réseau). « Il n'y a plus l'impulsion ministérielle qu'on a eue sous la législature précédente. »
- > Initiatives individuelles sont parfois dévalorisées en interne.
- > Par en bas, quasi impossible de changer les menus au programme des cours pratiques, très routinier, très calé dans l'organisation, « Les tomates-crevettes, c'est toujours en décembre ».
- > Par en bas, si un maillon de la chaîne hiérarchique bloque, la cellule n'a plus de marges.
- > Les directions d'établissement sont très sollicitées, complètement saturées => l'AD est juste un petit item en plus
- > AD nécessite de changer les fournisseurs, or marchés stocks pluriannuels.
- > AD nécessite des compétences que le personnel de l'établissement n'a pas. Or le « statut » met des obstacles à la collaboration avec des intervenants ponctuels spécialisés
- > La cantine est gérée par Coovi flamand. L'utiliser comme restaurant d'application est très

complicé et ne se fait qu'à quelques occasions par an.

- > De la part des profs, on rencontre souvent l'objection des « obligations pédagogiques » (programmes) et de leur contrôle par l'inspection => Or l'administration a publié les fiches techniques EReDD avec l'inspection.
- > Même les formations obligatoires, en règle générale les profs n'y viennent que si le contenu les intéresse.
- > Les canaux d'info classiques (des réseaux) n'amènent quasi personne en formation (c'est moins le cas pour les annonces par BE).

Ce qu'ils attendent/demandent/suggèrent	Ce qu'ils proposent/offrent
---	-----------------------------

<ul style="list-style-type: none"> > Pour coller à la culture pro. des (enseignants) cuisiniers, la piste d'un concours du type Eurotoques est à étudier. > Eventuellement aussi des voyages d'études/échanges > S'adresser au ministre pour qu'il fasse descendre des directives via l'administration > Pour peser sur les enseignants, des projets AD plus transversaux. Collaborer avec un potager (section horti./agro.) est un super levier. > Des moyens pour les projets, comme BE l'a déjà fait (p.ex. compost, aquaponie), etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> > Relai vers des tas d'outils et doc. > Relai vers les PP internes des écoles Cocof > Dispo pour partage d'expériences > GT « Gestion AD » de BE > Intérêt pour les projets AD d'HorecaBePro à l'attention des écoles
---	--

A retenir pour notre étude + pistes d'analyse

<ul style="list-style-type: none"> > Malgré tout le boulot abattu, le responsable présente un tableau mitigé sur la question particulière de l'AD dans les contenus de cours (et en est désolé...). > Pas d'impact structurel des projets AD <i>one shot</i> « même quand les retours sont bons » Même quand des projets perdurent, très long et fastidieux pour la cellule d'infléchir les paramètres structurels de l'école. Absence de l'AD dans les projets d'établissement (sauf ensgt. spécialisé). > Trois couches de culture généralement conservatrices s'empilent et se renforcent : la culture enseignante/scolaire (transmettre<>transformer), la culture de service public (ftnmt pyramidal<>par projet) et la culture pro. des cuisiniers > Les enseignants en cuisine trouvent de l'émulation sur le haut de l'échelle du prestige des aliments (viandes et poissons, fruits de mer, etc.) Or l'AD les pousse à revenir au bas de leur échelle de valeurs : légumineuses, légumes de saison, etc. > L'enseignement francophone paie cash 30 ans de pénuries => directions dépassées par les événements, pas assez formées, peu de travail collectif des enseignants, projets d'établissement trop strictement formels, discrédit vav des acteurs économiques. Il y a des exceptions, mais souvent précaires. > La méthode d'intervention consistant à déléguer l'AD à une fonction du type éco-conseiller montre ses limites dans un environnement au fonctionnement pyramidal. Ou alors il faut que ses impulsions soient relayées directement et proactivement par le top management, mais du coup le lien de cette fonction avec le terrain peut être vite perdu. > Profs : « Tout ce qui ne vient pas de moi ne vaut rien » vs « On veut du clé sur porte, directement utilisable en classe » => Comme dans toute innovation pédagogique, pour les mobiliser, il faut trouver des approches qui les soutiennent directement (« carotte ») dans leurs

problèmes quotidiens => p.ex. concours, pcq motive les élèves et donc facilite la gestion quotidienne des groupes-classe => besoin d'une analyse/anticipation très fine de leurs besoins => voir la littérature sur le métier d'enseignant

Cpeons	
Martine BLOMMAERT Conseillère pédagogique (référente pour le secteur 4 Hôtellerie- restauration)	rue des Minimes 87 1000 Bruxelles 0494/23 70 29 martine.blommaert@cpeons.be http://www.cpeons.be/
Olivier JACOBS Conseillère pédagogique (prochainement remplaçant de Mme Blommaert)	olivier.jacobsxyz@gmail.com
L'expérience et son contexte	
<p>> Le Cpeons est l'un des 4 réseaux de l'enseignement. Il fédère les pouvoirs organisateurs « officiels neutres subventionnés » des établissements secondaires et de promotion sociale, en clair pour Bruxelles les communes et la Cocof.</p>	
Les acquis	
<p>> Le Cpeons termine la mise à jour du programme de la formation de restaurateur, dont le référentiel a été actualisé par le SFMQ et doit entrer en vigueur à la rentrée 2018.</p> <p>> Ce programme s'appliquera à tout l'enseignement professionnel de plein exercice et aux Cefa du Cpeons, et par ricochet à ses établissements d'EPS.</p> <p>> La procédure veut que ce programme soit relu par les autres réseaux et validé par l'inspection, l'administration et la ministre de l'enseignement.</p> <p>> Le programme commente et illustre les référentiels, et il fait des liens avec les cours généraux (les sciences en l'occurrence). Le Cpeons est attentif à introduire là un maximum de notions en rapport avec l'alimentation durable. Il se base notamment pour ce faire sur le Guide cantines durables publié par BE.</p> <p>> L'alimentation durable est plus facile à mettre en œuvre quand cela colle au projet d'établissement, ce qui est plus évident dans des écoles qui ont aussi des options en horticulture/agriculture.</p> <p>> Formation continue d'enseignants coorganisée avec le Ceria (voir cette fiche).</p> <p>> La formation continue du réseau est un bon levier. Le centre de formation du réseau (CAF) est informé et attentif sur l'AD.</p> <p>> Nécessaire de soutenir les enseignants motivés par l'AD, « ce sont eux qui vont fédérer et motiver ».</p>	
Les projets	
<p>> Travailler de la même manière sur d'autres programmes, mais les prochains métiers ne sont pas encore à l'agenda. Vraisemblablement boulanger-pâtissier. A faire aussi pour traiteur, boucher et chef de cuisine collective. (NB le programme pour cuisinier de collectivité a été revu rtop récemment pour entrer en ligne de compte).</p>	
Les oui MAIS	
<p>> Les réseaux, PO et directions sont très mobilisés par la réforme du Pacte pour un enseignement d'excellence et peu disponibles pour les demandes de BE...</p>	

- > La conseillère pédagogique part à la retraite dans 2-3 ans, le Cpeons ne peut garantir que le successeur aura la même sensibilité à l'AD.
- > Les profs des cours techniques et pratiques ne sont pas assez à la pointe. La plupart sont des gens qui ont une expérience professionnelle puis se sont reconvertis dans l'enseignement. Du coup leurs références datent pour l'essentiel de leur formation initiale en restauration. (Dans la formation coorganisée avec le Ceria, une partie des participants reconnaissait peu de légumes anciens ou ne savait pas comment les travailler.)
- > Les PO ont énormément de mal à recruter des formateurs techniques et pratiques en sceteur 4.

Ce qu'ils attendent/demandent/suggèrent	Ce qu'ils proposent/offrent
<ul style="list-style-type: none"> > Plus d'ergonomie du Guide cantines durables : découpé en plusieurs fichiers pdf, mise en page propice à une impression N/B > Mise en contact avec HorecaBePro > Des initiatives qui touchent aussi la Wallonie (p.ex. concours Euro Toques vertes) 	
A retenir pour notre étude + pistes d'analyse	
<ul style="list-style-type: none"> > Incitation et soutien des réseaux dans la révision des programmes > Aller vers les établissements en leur proposant une approche globale, sur l'alimentation à lécole (et dans le projet d'établissement) et sur les cours généraux. 	

Horeca Formation Bruxelles asbl et Horeca BePro Bruxelles asbl

Anne-Sophie SAVOIE
Chargée du pôle formation travailleurs
Orhan DÖNMEZ
Conseiller en entreprise

rue de l'Agrafe 70
1070 Bruxelles
02/550.00.14 – 0479/74.45.55
02/526.59.62 – 0471/66.45.51
a.savoie@horeca.be
o.donmez@horeca.be
<http://horecavorming.be/b/>

Tina TURAY
Chargée de la Veille sectorielle et des Relations
avec l'Enseignement

02/526.15.48 – 0477/891.708
t.turay@horeca.be

L'expérience et son contexte

- > Horeca Formation est une asbl gérée par les patrons et syndicats de la CP302, autonome vav des financements publics
- > Adossée à HorecaBePro, asbl cofinancée et cogérée par Actiris, BruFormation et le VDAB
- > Horeca Formation : offre large et variée de formations continues pour les travailleurs actifs de la CP302 et leurs patrons. Horeca BePro, idem pour les chercheurs d'emploi et les élèves des écoles.
- > Offre gratuite moyennant respect des conditions d'accès
- > Exerce une veille sectorielle pour faire évoluer son offre de formation
- > Offre de formations ± longues, avec aussi validation des compétences et testing
- > Programmation semestrielle, avec chaque fois réédition du catalogue de formations Horeca Formation.
- > Pour les chercheurs d'emploi, seule une sélection est proposée dans ce catalogue, le reste étant mobilisable à la demande. HBP propose aussi une formation modulaire pour les *starters*.
- > Idem avec une autre sélection pour les enseignants et formateurs. HBP propose aussi une *summer academy* pour les jeunes qui sortent de l'école ou de formation.
- > Offre surtout variée en FR, les offres en NL sont maintenues a minima mais rencontrent très peu d'inscriptions
- > Formateurs sont quasi toujours des indépendants, pool en renouvellement constant, ce sont leurs compétences/propositions qui permettent de faire évoluer le catalogue
- > Les critères pour valider une nouvelle offre de formation sont légers, il faut que ce soit « vendeur », que ça rencontre un minimum d'intérêt.
- > Public pro. : surtout dans les établissements indépendants, peu dans la restauration collective
- > Infrastructure importante et up to date

Les acquis

- > Les métiers étant souvent créatifs et le secteur étant plein de niches, le catalogue Horeca Formation répond aussi à une demande de curiosité, de renouvellement des idées, des cartes => Aussi un rôle d'impulsion
- > Dans le catalogue général, quelques modules spécifiquement orientés AD, surtout en FR : cuisine végé, introduction à l'AD, limitation des déchets, légumes de saison, desserts vegan, etc.
- > Mais attention à ne pas viser des niches trop pointues => certaines choses sont intégrées dans des offres plus large. P.ex. la question du prix de l'AD dans une formation sur fixer les pris de sa

carte.

> Saisonnalité intégrée dans toute l'offre, sauf quand pas possible (p.ex. une formation courte de découpes de légumes qui tombe en hiver, on y voit aussi les tomates et les concombres. »)

> Vins naturels etc. intégrés dans des formations d'œnologie

> Pour les écoles ?

4. Les offres orientées AD ne leur ont pas encore été proposées, et ils ne les ont pas encore demandées
5. Sauf un module pour enseignants de découverte de l'AD ? à partir de l'année scolaire 2018-2019.
6. Problème avec la promotion sociale : le centre est fermé le soir.

> Pour les enseignants ?

- Possibilité de s'inscrire à tous les modules courts du catalogue 'demandeurs d'emploi'
- Ouvert récemment aux formateurs et encadrants de l'ISP et de l'économie sociale, à condition de constituer un groupe de 12 personnes minimum
- Si problème, s'adresser directement à la collègue Mme Piacentini

Les projets

> HF répond favorablement aux candidatures de formateurs qui sont suscitées à l'occasion de cette étude. Végé-Table interviendra dès début 2019 pour un ou deux modules et a fait d'autres propositions à l'étude pour le second semestre 2019.

> HBP voudrait créer en 2019 un module court d'introduction à la cuisine durable. Il serait décliné pour les classes avec leur enseignant (il y a des demandes à ce sujet, p.ex. au Centre CAF), ainsi que dans le cadre de la *summer academy*, des formations proposées aux chercheurs d'emploi et du parcours *starters*.

> HBP prépare pour le second semestre 2019 une enquête sectorielle qui permette de mieux décrire les tendances du type AD dans le secteur. Il voudrait pour ce faire collaborer avec BE.

> Vont communiquer de quoi compléter la fiche les concernant sur le portail GoodFood.be

Les oui MAIS

> Disponibilité et prix des formateurs indépendants

> Pa de canal d'info direct vers l'insertion et l'économie sociale

Ce qu'ils attendent/demandent/suggèrent	Ce qu'ils proposent/offrent
<p>> Trouver des formateurs</p> <p>> Relayer tous les 6 mois l'info sur leur nouveau catalogue de formation</p> <p>> Demandeurs d'informations sur l'approvisionnement/logistique AD</p> <p>> Intérêt pour la liste des cantines et restos labélisés Good Food, pour y envoyer des gens en stage</p> <p>> Un financement pour le lancement du nouveau module AD</p> <p>> Un support court qui présente la cuisine durable de manière attractive pour un public de praticiens (enseignants, formateurs, élèves,</p>	<p>> Relayer aux employeurs les informations sur le label Good Food et les renvoyer vers BE</p> <p>> Intégrer d'autres formations AD à leur catalogue sur la base de suggestions de BE => 3 formateurs sollicités qui ont ont vont faire 4 offres :</p> <ul style="list-style-type: none">• Crédal Entreprendre : S'approvisionner en circuits courts• Végé Table : Cuisine zéro déchets (fanés, pelures, surplus, etc.)• Végé Table : desserts vegan• BioWallonie : Communiquer avec mes clients sur le bio

stagiaires en formation, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> > Des infos en termes de veille > Un rendez-vous régulier pour faire le point avec BE > Participation au jury Good Food Resto > Un suivi des offres d'emploi en cuisine durable que BE reçoit occasionnellement (actiris@horeca.be)
A retenir pour notre étude + pistes d'analyse	
<ul style="list-style-type: none"> > Un allié important, d'autant plus que ses formations sont gratuites pour le secteur Horeca > HFB confirme que la demande des consommateurs évolue vers l'AD pcq le perçoit à travers les demandes du terrain (demandes de conso. + nouvelles pratiques) <ul style="list-style-type: none"> • Depuis 4 ans, la plupart des nouvelles entreprises sont orientées AD • L'affichage de critères AD (produits bio ou durables) sur les cartes et les tableaux s'est très fort répandu • Une partie des établissements existants ne se sent pas encore assez outillés par rapport à la demande d'AD > Une porte d'entrée facile vers Horeca BePro et son offre de soutien aux écoles et organismes de formation pro., via e.a. la formation de formateurs. Horeca BePro « pioche » dans le catalogue Horeca Formation Bruxelles, et les établissements peuvent accéder aux autres modules à la demande. > Leur offre de formation est souple et fonctionne comme un marché. Il est possible d'encourager des formateurs orientés AD à leur faire offre. > Creuser l'éventualité via Horeca BePro de s'adresser à des cuisiniers des secteurs hors CP 302 (p.ex. cantines autogérées, cantines communales, économie sociale d'insertion, etc.) 	

NB entretiens menés pour partie avec Joséphine Henrion

Haute Ecole Iessid (« rue de l'Abbaye »)	
Jean-Sébastien VANDENBUSSCHE Directeur	rue de l'Abbaye 26 1050 Bruxelles 02/629.04.01 jsvandenbussche@he2b.be http://www.iessid.be
L'expérience et son contexte	
<p>L'Iessid est une petite école supérieure. Elle est une implantation de la Haute Ecole Bruxelles Brabant (HE2B) de la Communauté française (réseau officiel).</p> <p>Elle propose des formations dans 2 filières : social et information/documentation.</p> <p>La catégorie sociale compte 3 formations : un bachelier assistant social, un master en ingénierie et action sociales, et une spécialisation en travail psychosocial en santé mentale. Les deux dernières sont des formations continues, organisées en cours du soir.</p>	
Les acquis	
<p>> En bachelier AS, l'alimentation est noyée dans des cours comme la santé publique, les problèmes psycho-médico-sociaux, etc.</p> <p>> Les programmes sont déterminés par les écoles, les prescriptions réglementaires restent à un niveau trop général pour intégrer une matière comme l'AD.</p> <p>> Les enseignants en poste n'ont pas a priori les compétences nécessaires pour enseigner une matière comme l'AD</p> <p>> Les enseignants ont d'autres priorités que l'AD, et beaucoup de demandes sont adressées aux écoles par les milieux professionnels et les institutions (interculturel par Unia, nouvelles formes de contrôle social par l'Aifris, etc.)</p> <p>> L'école peut envisager de demander la création d'une nouvelle spécialisation sur une thématique comme l'AD, à horizon d'1 an ou 2. Elle doit pour ce faire trouver un second co-promoteur.</p> <p>> L'école est intéressée de développer une formation continue non diplômante sur la base d'un cursus comme celui de la formation personnes-relais de 2017. Un appel à projet annuel de l'ARES est ouvert jusque fin avril pour (co)financer l'année de démarrage de tels cursus. Le promoteur pour l'école doit être un membre de son unité de recherche Urias, il faut minimum 15 inscrits et il n'y a pas de min. ou max. de crédits.</p>	
Les projets	
Ouverture à des propositions	
Les oui MAIS	
Pour tout projet/initiative, il faut qu'il y ait un porteur dans l'école.	
Ce qu'ils attendent/demandent/suggèrent	Ce qu'ils proposent/offrent
<p>> Les conseils étudiants de cette école et de l'Ises (cat. éco. de la même école) ont demandé de casser le contrat vending avec Coca/Mars. La demande entend donner suite et est</p>	<p>Direction ouverte à toute initiative ponctuelle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Via le coordinateur pédagogique d'une formation • Via la Conseil étudiant

<p>demandeuse de soutien pour ce faire.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Direction demandeuse de monter un projet pour décrocher un financement pour une formation non-diplômante à ouvrir sur l'année académique 2018-19. > En vitesse de croisière, demandeuse d'un financement structurel pour cette formation. > Demandeur d'autres modalités que les marchés publics pour collaborer avec des établissements publics. 	
<p>A retenir pour notre étude + pistes d'analyse</p>	
<ul style="list-style-type: none"> > Une direction ouverte, prête à toute initiative. > Lien entre intégration de l'AD dans les cursus et dynamique plus générale d'établissement. > Il est possible et opportun de demander à rencontrer la Commission des directeurs des catégories sociales de l'ARES. 	

Haute Ecole ISFSC (« rue de la Poste »)	
Alain DUBOIS Directeur Jean-Louis LINCHAMPS Adjoint à la direction de la Catégorie sociale	rue de la Poste 111 1030 Bruxelles 02/227.59.03 – 0477/45.25.79 a.dubois@isfsc.be jl.linchamps@isfsc.be http://www.isfsc.be
L'expérience et son contexte	
<p>L'ISFSC est une petite école supérieure. Elle est une implantation de la Haute Ecole Ichech-ISFSC (réseau libre confessionnel). Elle est historiquement liée au mouvement progressiste chrétien Vie féminine.</p> <p>Elle propose des formations dans 2 filières : social et communication.</p> <p>La catégorie sociale compte 2 formations : le bachelier assistant social et la spécialisation en Français langue étrangère, coorganisée avec l'Institut supérieur de pédagogie Galilée.</p>	
Les acquis	
<p>> L'alimentation est abordée dans le cursus du bac via la diététique. Il n'y a rien de particulier sur l'AD.</p> <p>> Les grilles minimales de programme pour ces formations ne contiennent rien de spécifique sur l'AD.</p>	
Les projets	
<p>> L'école est intéressée de développer une formation continue non diplômante sur la base d'un cursus comme celui de la formation personnes-relais de 2017-18. On parlerait de 5 à 10 crédits, soit 60 à 120 heures. La formation peut commencer à la rentrée académique 2019.</p> <p>> Un appel à projet annuel de l'ARES est ouvert au printemps pour (co)financer l'année de démarrage de tels cursus. Le promoteur pour l'école doit être un membre de son unité de recherche, il faut minimum 15 inscrits et il n'y a pas de min. ou max. de crédits. Il vaut mieux avoir un co-promoteur, qui pourrait être l'essid.</p>	
Les oui MAIS	
Ce qu'ils attendent/demandent/suggèrent	Ce qu'ils proposent/offrent
> Une subvention BE de 1000 € par inscrit relevant du public-cible qui intéresse BE, sur 3 ans, avec un nombre dégressif d'étudiants subventionnés/an (p.ex. 15-10-5), le temps que la formation trouve son public et devienne autoportée.	<p>> L'école a commencé à rédiger une note d'intention (voir ci-dessous) et à la traduire dans une programme de cours.</p> <p>> Elle devrait déposer une demande de subvention « établissements scolaires » début 2019 et a reçu les formulaires à cet effet.</p>
A retenir pour notre étude + pistes d'analyse	

IEPSCF Uccle	
Lina Martorana Directrice	rue Gatti de Gamond 95 1180 Uccle 02/333.01.09 0479/62.83.18 lina.martorana@gmail.com http://www.iepscf-uccle.be/
L'expérience et son contexte	
<p>> L'IEPSCF est une école de promotion sociale de l'enseignement de la FWB (réseau WBE)</p> <p>> C'est l'un des plus gros établissements d'EPS en RBC (plus de 5000 étudiants). Historiquement, elle a développé les cours de langue et les formations de niveau supérieur. Ces dernières années, elle s'est mise à investir aussi dans les sections qualifiantes.</p> <p>> Depuis 5 ou 6 ans, elle a ouvert en cours de jour les formations de commis de cuisine et de restaurateur.</p> <p>> L'établissement a déjà collaboré avec BE sur le lancement ds formations de certificateur PEB.</p>	
Les acquis	
<p>> Le plan stratégique de l'établissement a intégré le DD comme un objectif volontariste. Cela s'est déjà traduit par des actions dans les formations supérieures techniques, mais la direction cherche toute idée pour les formations qualifiantes. Elle est ainsi en pourparlers avec Bruxelles Formation sur l'ouverture d'une section de vendeur en magasin d'alimentation bio.</p> <p>> La directrice et deux des responsables de la section cuisine sont sensibilisés aux problématiques liées à une alimentation saine et durable.</p> <p>> Une infrastructure cuisine récente est accessible au sein de l'établissement.</p>	
Les projets	
<p>> La directrice est intéressée de l'idée de lancer la procédure pour programmer une formation en cuisine durable basée sur l'expérience des MLocs d'Ixelles et Molenbeek.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Différentes procédures sont possibles : soit au sein du réseau WBE, en solo ou avec une ou plusieurs autres écoles (en Wallonie), soit en interréseaux, d'office avec plusieurs autres écoles. • Dans les 2 cas la procédure prend minimum 18 mois. • Un financement structurel par Bruxelles Formation serait envisageable. <p>> En attendant, la directrice veut étudier la possibilité de déjà lancer une formation non diplômante en activant une combinaison de quelques unités d'enseignement (un « pack ») qui serait décliné sur la cuisine durable sans modification de référentiel. Elle se concerte avec son réseau pour voir ce qui lui est accessible et à quelles conditions.</p>	
Les oui MAIS	
Ce qu'ils attendent/demandent/suggèrent	Ce qu'ils proposent/offrent
> Rencontre les MLocs pour examiner	

<p>ensemble leur programme et commencer à en étudier la transposition dans la logique de l'EPS.</p> <p>> Rencontrer des acteurs qui valideraient l'hypothèse selon laquelle il existe un public pour une telle formation (p.ex. Maison verte et bleue).</p> <p>> Rencontrer BE pour exposer le fonctionnement des conventionnements et voir ce qui serait possible en la matière.</p>	
<p>A retenir pour notre étude + pistes d'analyse</p>	
<p>> Tentation d'adapter a minima les cours existants à l'AD, mais ouverture à la discussion.</p>	

« Pack » d'UE constituant une formation non diplômante de collaborateur en cuisine durable

Approche cuisine végétarienne : 60 périodes de niveau secondaire inférieur,

Cuisine risque zéro : 60 périodes de niveau secondaire inférieur,

Cuisine pour hébergement de terroir en Wallonie : 200 périodes de niveau secondaire inférieur,

Initiation à la culture biologique : 100 périodes de niveau secondaire inférieur.

Stage de 120 périodes de niveau secondaire inférieur.

+ l'une ou l'autre UE pratique/technique de la formation Commis de cuisine ?

Mission locale pour l'emploi d'Ixelles	
<p>Indira SADOINE Coordinatrice projets entreprises Charlotte VELGE Chargée de projets</p>	<p>rue du Collège 30/D 1050 Bruxelles 02/515 77 64 - 02/515 77 47 0487/92 06 32 - 0484/26 57 80 i.sadoine@mlxl.be c.velge@mlxl.be https://www.mlxl.be/collaborateur-en-cuisine-durable/</p>
L'expérience et son contexte	
<p>> Les MLoc ont la possibilité de lancer des formations innovantes, cofinancées par Bruxelles Formation et le Fonds social européen. Elles ne peuvent les offrir que 3 années consécutives.</p> <p>> La MLoc d'Ixelles a au départ développé une formation plus courte dans le cadre du contrat de quartier durable « Maelbeek » (Refresh, etc.) à Ixelles, avec des personnes sous contrat art. 60§7.</p> <p>> Puis en 2016 a eu lieu la formation : 4 mois de cours + 4 semaines de stage. Idem en 2017 et 18. Un résumé des objectifs et activités de formation de la première année est repris ci-après.</p> <p>> La formation est précédée par un module de découverte du métier (qui est compris dans les activités régulières de la MLoc).</p>	
Les acquis	
<p>> Une formation d'insertion socioprofessionnelle, un pool de formateurs et une cuisine adaptée (épicerie sociale de Berchem-Ste-Agathe)</p> <p>> La MLoc a pu faire part de ses exigences spécifiques AD (matériel de cuisson, ustensiles, etc.) quant à la cuisine puisqu'elle est arrivée au moment des travaux.</p> <p>> Les formateurs sont surtout des indépendants. Pas de partenariat avec d'autres asbl d'ISP ni d'école d'EPS, leurs infrastructures sont saturées. HorecaBePro a été mobilisé.</p> <p>> En moyenne 12 stagiaires par an qui commencent la formation.</p> <p>> La première année, le public était en partie des personnes qualifiées en reconversion. Ensuite, le public avait le profil MLoc classique, y compris une partie sans expérience en cuisine.</p> <p>> Profil centré commis de cuisine (et pas de salle) => notions techniques générales + notions techniques orientées AD. (voir profil de formation ci-dessous - confidentiel)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par rapport aux référentiels existants, « On ne va pas très loin sur le travail des viandes et poissons, mais on en rajoute sur les légumes, les légumineuses, les déchets, la cuisine des restes, les techniques et outils propres à l'AD, etc. » • La première année, cet équilibre était à peu près de 2/3-1/3. Il a progressivement évolué, pour atteindre 1/3-2/3 en année 3. <p>> Depuis 2017, journée employeurs : à la fin des 4 mois de cours, séance où les stagiaires cuisinent et où sont invités des restaurateurs de référence. Très efficace, e.a. pour décrocher des stages.</p> <p>> Les liens avec la formation maraîchage bio et le potager sont pédagogiquement très intéressants.</p> <p>> Idem pour le lien avec l'épicerie sociale : permet de ne pas systématiquement jeter ce qui est</p>	

cuisiné. Sauf si on vend la production, mais les normes sont beaucoup plus élevées en termes d'hygiène etc.

> Les stagiaires qui ne sont pas demandeurs de l'aspect AD de la formation « rentrent dedans à fond ».

> Taux d'insertion très bons, sur des postes correspondant au cursus (pas toujours une évidence en ISP), presque toujours dans des restaurants durables ou gastronomiques. => 69/ en 2016, 6/8 en 2017 et 4/8 en 2018.

> Moins de travail non déclaré et meilleurs conditions de travail que dans les restaurants tout venant.

> Bons retours des patrons de stages (« En général pas des puristes de la technique. »)

> Stages surtout dans des petits établissements => peu de réembauches post-stage.

Les projets

> Pour 2019, la formation a été transférée à une autre asbl, Molenbeek Formation (MLoc de Molenbeek). L'idée est de garder les formateurs et la cuisine.

Les oui MAIS

> La journée employeurs est lourde à organiser, très difficile en plus de la coordination des activités courantes de la formation.

> Une partie des formateurs AD sollicités sont trop chers.

> La séquence stage unique après toute la formation en centre n'est pas pédagogiquement optimale. Idéalement plusieurs lieux de stage, et même 2 ou 3 séquences formation/stage.

> Risque de perte d'une partie du savoir-faire (p.ex. en coordination) lors du transfert, même si un tuilage devrait être possible.

Ce qu'ils attendent/demandent/suggèrent

> Un complément de moyens pour la journée employeurs (intrants, organisation, etc).

Ce qu'ils proposent/offrent

> Que ce soit en économie sociale ou en formation, la MLoc est preneuse de toute piste de réflexion autour de l'AD.

> Dispo pour toute discussion avec d'autres organismes qui développent des formations AD

A retenir pour notre étude + pistes d'analyse

> Il existe un segment de marché de l'emploi pour insérer les personnes qui sortent de filières d'enseignement/formation en AD.

> Il y a moyen d'atteindre des résultats avec un public éloigné de l'emploi en 5-6 mois de formation

> La MLoc a 3 ans d'expérience pionnière qu'elle est disposée à partager.

> La formation va devoir s'inscrire dans l'offre structurelle pour continuer à exister à partir de 2022.

Objectifs spécifiques associés à un ou plusieurs objectifs globaux	Matières / Cours	Durée prévue (heures)
Etre capable de concevoir un menu simple en alimentation durable		47
Acquérir et utiliser le vocabulaire technique de la cuisine, des produits et des ustensiles, avec un accent sur ceux utilisés en cuisine durable et végétarienne	Sensibilisation à l'alimentation durable Cuisine durable et créative Matériel et techniques spécifiques en Alimentation Durable Produits et procédés spécifiques en Alimentation Durable Diététique Régimes végétariens et végétaliens, différences et spécificités Sensibilisation à la cuisine des insectes	
Acquérir et comprendre le concept de cuisine durable, dans ses aspects santé, environnementaux, sociaux		
Etre capable d'identifier et de caractériser les différents produits ustensiles de cuisine, plus particulièrement ceux utilisés plus spécifiquement en cuisine durable		
Etre capable d'identifier et de caractériser les produits de base de la cuisine durable, végétarienne, végétalienne... et leurs propriétés, en particuliers les fruits et légumes, graines, légumineuses		
Identifier les produits de saison, la provenance des aliments		
Appliquer les principes de réduction des déchets en cuisine (récupération, cuisine des parties perdues des aliments...)		
Participer à la mise en place générale		21
Se procurer les denrées alimentaires et le matériel nécessaires au travail	Mise en place	
Nettoyer et éplucher les denrées alimentaires, en particulier les fruits et légumes		
Couper les denrées alimentaires, en particulier les fruits et légumes		
Rassembler les ingrédients qui composent un plat		
Travailler en équipe, communiquer de manière adéquate en situation professionnelle		18
Connaitre et comprendre les règles d'organisation d'une cuisine professionnelles, identifier les tâches et rôles de chacun	Communication ciblée cuisine	
Identifier son propre rôle		
Analyser une situation problème		
Expliquer au client la composition et les caractéristiques du menu, y compris les aspects diététiques et les questions d'allergies		15
Connaitre et comprendre les principes de l'alimentation durable dans ses différents aspects	Communication clientèle	
Exprimer clairement un message		
Argumenter, justifier		
Ecouter et reformuler un message / une demande		
Respecter les normes d'ergonomie, de sécurité et d'hygiène		24
Respecter les normes d'ergonomie	Bonnes pratiques d'hygiène en cuisine Diététique HACCP	
Respecter les normes de sécurité		
Respecter les normes d'hygiène et les précautions liées aux allergènes		
Participer au service		24
Se procurer les éléments de la mise en place et le matériel nécessaire au service	Service en salle	
Réagir aux annonces des commandes		
Organiser, cuire et réchauffer les mets		
Dresser selon un modèle		

Réceptionner, ranger et participer à l'état du stock des produits, dans le respect des règles d'hygiène, de sécurité, de traçabilité et des risques allergie		27
Ranger les produits dans le respects des normes d'hygiène et de conservation, en tenant compte des risques spécifiques liés aux allergènes	Gestion des stocks en cuisine Approvisionnement, gestion des stocks et des déchets en cuisine durable	
Réceptionner les produits		
Participer à l'inventaire		
Organiser les stocks		
Appliquer des méthodes de conservation anti-gaspi : sous-vide, lacto-fermentation, déshydratation...		
Respecter l'environnement		14
Utiliser rationnellement l'énergie	Sensibilisation à l'alimentation durable	
Limiter les déchets		
Trier adéquatement les déchets, composter		
Organiser et planifier son travail		47
Gérer son temps de travail	Technologie cuisine et matières (vocabulaire, ustensiles, produits) Pratique professionnelle cuisine Pratique professionnelle cuisine durable	
Réaliser un planning de travail et mettre des priorités		
Anticiper, agir en tenant compte des tendances et conséquences futures		
Remettre en ordre		18
Conditionner et ranger les aliments (différentes techniques)	Le compost: l'utilité du compost dans le sol, faire son compost, lombricompost Nettoyage, plonge et rangements cuisine	
Réaliser la vaisselle		
Entretien du matériel et des plans de travail		
Nettoyer de manière hygiénique et respectueuse de l'environnement		
Participer à la réalisation des préparations froides, en particulier végétariennes		92
Réaliser des salades et des crudités	Pratique professionnelle cuisine Pratique professionnelle cuisine durable Mesures et proportions appliquées à la cuisine	
Réaliser des sauces froides, y compris les émulsions, utiliser les alternatives aux œufs		
Réaliser des desserts de base, y compris alternatives sans graisses, sans sucres, sans gluten		
Travailler les fruits : jus, compotes, ???		
Réaliser des sandwiches, y compris végétariens et végétaliens		
Utiliser certains ustensiles spécifiques à la cuisine durable		
Participer à la réalisation des préparations chaudes		81
Préparer et cuire les féculents	Pratique professionnelle cuisine Pratique professionnelle cuisine durable	
Préparer et cuire les légumineuses		
Préparer et cuire les volailles, viandes et poissons y compris cuisson basse température		
Préparer et cuire les légumes, y compris cuisson basse température et modes de cuisson pauvres en matières grasses		
Réaliser certaines sauces chaudes, en particuliers sauces pauvres en graisse, en sucre, en gluten, émulsions		
Préparer les potages et les veloutés		
Connaitre et préparer les alternatives à la viande : quorn, tofu, seitan...		
Total durée programme de formation (heures)		428

Odisee Hogeschool	
Jan CLAEYS Opleidingshoofd bachelor sociaal werk	Warmoesberg 26 1000 Brussel 02/609.81.94 jan.claeys@odisee.be http://www.odisee.be
L'expérience et son contexte	
Odisee est l'une des deux hautes écoles sociales flamandes qui ont un siège en RBC. Son offre de formation est très large et s'adresse à différents publics. Une de ses formations les plus anciennes est le bachelier assistant social.	
Les acquis	
> L'alimentation n'est plus abordée dans le cursus du bac. Dans une optique de spécialisation, les questions de santé ont été retirées des formations sociales depuis plusieurs années.	
Les projets	
> L'école veut intéresser les élèves de 3ème bac aux problématiques Good Food. Elle voudrait le faire sous forme d'une journée comprenant un atelier cuisine. > L'école n'a pas de cuisine et a obtenu de Coovi de pouvoir faire cette journée dans leurs installations. > Erasmus, l'autre école sociale flamande, fera la même chose, chaque école 1x/an, en alternance semestrielle. > La préparation et la co-animation de cette journée seront confiées à l'asbl GoodPlanet.	
Les oui MAIS	
Ce qu'ils attendent/demandent/suggèrent	Ce qu'ils proposent/offrent
> Une subvention BE pour lancer l'activité	> L'école monte le partenariat et a commencé à rédiger une note d'intention (voir ci-dessous). > GoodPlanet prépare uend emande de subvention pour le prochain appel à projet asbl lancé par BE.
A retenir pour notre étude + pistes d'analyse	

Solidarité des alternatives wallonnes et bruxelloises (SAW-B) asbl	
Jean-Luc Bodson Chargé de projets Marchés publics et animation économique Laurence Plumier Chargée de projets Marchés publics et animation économique	rue Botanique 75 1210 Bruxelles 04/237 08 70 - 0473/65 06 93 jl.bodson@saw-b.be 04/237 08 70 - 0471/46 60 29 l.plumier@saw-b.be http://www.saw-b.be/spip/-Marches-publics.65-
L'expérience et son contexte	
<p>> SAW-B est une fédération coupole de l'économie sociale francophone couvrant la Wallonie et Bruxelles. Ses missions relèvent notamment de l'impulsion et de l'animation économique</p>	
Les acquis	
<p>> Sous cette législature, SAW-B a piloté en Wallonie une Plateforme sectorielle marchés publics horeca. Cela répondait à une demande de terrain mais le dispositif demande du temps et les subsides de la Région n'ont pas suivi sur cette durée.</p> <p>> SAW-B a une mission de la RBC sur l'économie sociale et les marchés publics, en matière de construction et d'horeca, dans le cadre du nouveau Small Business Act.</p> <p>> SAW-B a participé à et alimenté la rencontre des asbl d'insertion et entreprises d'économie sociale d'insertion horeca que nous avons organisée durant la mission. Ils y ont entendu des besoins similaires à ceux traités par la plateforme wallonne ainsi que l'intérêt des participants (couvrant à ce stade une petite moitié du secteur, soit 5 asbl sur 13) et leur intérêt à y participer et collaborer.</p>	
Les projets	
<p>> SAW-B prépare un projet de plateforme bruxelloise marchés publics horeca à lancer courant 2019.</p> <p>> Ils sont intéressés à y ajouter un axe Good Food, bien conscients du fait que la plupart des acteurs de terrain ne dissocient pas ces deux angles dans leurs projets de développement.</p> <p>> Les acteurs NL et les asbl reconnues comme centres de formation par la Cocof (AFT, CISP et MLocs) n'entrent pas dans leur scope, mais ils voient un intérêt à élargir la dynamique à ce que ces acteurs peuvent apporter.</p>	
Les oui MAIS	
<p>> Vérifier l'absence de risque de double subventionnement avec leur subvention SBA de la RBC.</p>	
Ce qu'ils attendent/demandent/suggèrent	Ce qu'ils proposent/offrent
<p>> Demanderont sans doute une subvention BE pour s'adjoindre les compétences qui permettent d'ajouter l'axe Good Food à la</p>	

plateforme en projet	
A retenir pour notre étude + pistes d'analyse	
<p>> Notamment du fait de leurs valeurs et des profils recherchés pour leurs encadrants/formateurs, ces acteurs sont quasi tous déjà mobilisés sur l'AD. Mais tous ne sont pas outillés et tous n'en ont pas encore fait une priorité.</p> <p>> Soutenir le développement qualitatif et quantitatif de leurs activités, cela concourt à préparer pour l'emploi plus de personnes familiarisées voire bien outillées pour la cuisine durable.</p> <p>> BE ayant entrepris une sensibilisation et un soutien des adjudicateurs, il est pertinent que leurs ouvertures de marchés durables rencontrent une demande à la fois professionnelle et à haute valeur sociale.</p> <p>> Pour ces acteurs de l'associatif et de l'économie sociale, une approche collective semble possible et porteuse de résultats à moyen terme.</p>	

Wallonie-Bruxelles Enseignement	
<p>François GOFFINET Conseillère pédagogique (référente pour le secteur 4 Hôtellerie- restauration)</p> <p>Annouck FREYMANN Formatrice Horéca et Service aux personnes au CAF</p>	<p>City Center Office I, Boulevard du Jardin Botanique 20-22 1000 Bruxelles 0494/23 70 29 francois.goffinet@w-b-e.be http://www.wallonie-bruxelles-enseignement.be/</p> <p>La Neuville 1 4500 Tihange 085/27 13 92 annouck.freymann@lecaf.be http://www.lecaf.be/</p>
L'expérience et son contexte	
<p>> WBE est l'un des 4 réseaux de l'enseignement. Il est le pouvoir organisateur de l'enseignement public de la FWB.</p> <p>> Le CAF (Centre d'autoformation et de formation) est son centre de formation continue pour tout les personnels de son enseignement (obligatoire et de promotion sociale) jusque'au niveau secondaire.</p>	
Les acquis	
<p>> Le Cpeons a terminé la mise à jour du programme de la formation de restaurateur, dont le référentiel a été actualisé par le SFMQ et est entré en vigueur à la rentrée 2018.</p> <p>> Ce programme s'appliquera à tout l'enseignement professionnel de plein exercice et aux Cefa de la FWB, et par ricochet à ses établissements d'EPS.</p> <p>> La procédure veut que ce programme soit relu par les autres réseaux et validé par l'inspection, l'administration et la ministre de l'enseignement.</p> <p>> Le programme commente et illustre les référentiels, et il fait des liens avec les cours généraux (les sciences en l'occurrence).</p> <p>> WBE insiste surtout sur ce qu'il y a moyen de faire sans passer par les référentiels et programmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nécessaire de soutenir les enseignants motivés par l'AD, • et de soutenir les écoles où se déploie un projet d'établissement (par exemple en lien avec la cantine), « qui à la longue font tache d'huile ». <p>> La formation continue du réseau est un bon levier. Le centre de formation du réseau (CAF) est informé et attentif sur l'AD.</p>	
Les projets	
<p>> Intégrer des aspects AD dans d'autres référentiels : actuellement, ce sont les métiers de la boucherie qui sont en chantier.</p> <p>> Mais les prochains métiers ne sont pas encore à l'agenda. Vraisemblablement boulanger-pâtissier. A faire aussi pour traiteur et chef de cuisine collective. (NB le programme pour cuisinier de collectivité a été revu trop récemment pour entrer en ligne de compte).</p> <p>> Le CAF propose occasionnellement des journées de formation orientées AD.</p>	

- > Le CAF est intéressé à prendre en 2019 la perche tendue par Horeca Bepro d'offrir des modules d'une journée d'introduction à l'AD.
- > Hypothèse d'une 7ème professionnelle ? En plein exercice, il faudrait passer par la procédure SFMQ (élaboration des référentiel,s etc.), ce qui prendra plusieurs années, et pour autant que l'on trouve un acteur du secteur ou de l'enseignement/formation qui prenne sur l'ui de déposer la demande nécessaire à initier la procédure. Ensuite seulement il faudrait entamer les démarches au niveau de l'enseignement obligatoire (demande de « levée de réserves », etc.)

Les oui MAIS

- > Les réseaux, PO et directions sont très mobilisés par la réforme du Pacte pour un enseignement d'excellence et peu disponibles pour les demandes de BE...
- > Idem pour l'entrée en vigueur de l'organisation en modules (dite CPU) à la rentrée 2018 de l'option Restaurateur. Les aspects AD du référentiel seront à l'agenda sur le terrain quand on aura digéré toutes les nouveautés organisationnelle, d'ici 1 ou 2 ans.
- > Enormément de mal à recruter des formateurs techniques et pratiques en général (pénurie générale + entrée en vigueur de la réforme « titres et fonctions », encore plus aigu en secteur 4.
- > Problème de temps et de priorité. WBE a participé à la démarche EREDD et en voit l'utilité, mais ne la promeut pas (p.ex. lien entre DD et cours généraux).

Ce qu'ils attendent/demandent/suggèrent

- > Des supports pour convaincre et outiller les enseignants au niveau individuel
- > Des outils techniques sur l'AD pour pousser cette dimension dans les prochains profils en révision => envoi du Guide cantine + invitation au GT enseignement de BE

Ce qu'ils proposent/offrent

- > Un addendum au programme de restaurateur pour insister sur l'AD et la vulgariser auprès des directions et enseignants.
- > Cela pourrait être accompagné par des formations CAF adaptées, dont le module de prise en mains de l'AD que préparerait Horeca Bepro

A retenir pour notre étude + pistes d'analyse

- > Incitation et soutien des réseaux dans la révision des programmes
- > Réalisation d'un guide « Resto durable » sur le modèle du guide cantines, et qui valorise l'expérience et l'inventivité des chefs des enseignes labellisées Good Food
- > Quasi impossibilité d'ouvrir une nouvelle option en 7ème professionnelle de plein exercice.
- > Aller vers les établissements en leur proposant une approche globale, sur l'alimentation à l'école (et dans le projet d'établissement) et sur les cours généraux.
- > Promouvoir les fiches EREDD
- > Piste d'un soutien des professionnels qui voudraient se reconverter dans l'enseignement, à temps plein ou à temps partiel, comme formateurs techniques ou pratiques.