

1. Etude d'opportunité

Contexte

Les épiceries sociales et apparentées du GALAS (Groupement des Acteurs Locaux de l'Alimentation Solidaire) forment un jeune réseau destiné à optimiser les solutions d'approvisionnement et de logistique, afin de gagner en efficacité dans ces activités, d'améliorer l'accès à des denrées de qualité, locales et à coûts maîtrisés, et de pouvoir optimiser le temps consacré à ces tâches dans le but de se recentrer sur leur cœur de métier, à savoir l'accompagnement social des publics.

Les membres du réseau GALAS se caractérisent par une forte hétérogénéité des modèles. Les structures sont portées en majorité par des associations mais également par des CCAS et CIAS. Elles peuvent être sociales, c'est-à-dire s'adresser à des publics aidés orientés par des travailleurs sociaux ou solidaires en s'adressant à des publics mixtes. Cette différence des publics adressés induit des variations dans les approvisionnements avec des positionnement sur des gammes et des prix différents. Les approvisionnements mobilisent des canaux variés et complémentaires selon les structures avec des recours au circuit marchand (long), aux circuits-courts et au circuit solidaire.

Principales problématiques

Le diagnostic des besoins et capacités de mutualisation en matière d'approvisionnement et de logistique a permis de faire émerger des besoins de formation à destination des bénévoles, services civiques et salariés.

Les principaux besoins de formations identifiés par le diagnostic des besoins concernent essentiellement la logistique des structures :

- La manutention des produits
- Le respect des normes d'hygiène, de contrôle, de conservation et de stockage des produits
- La prise en main des logiciels de gestion, en particulier GESTMAG
- La gestion des stocks

De plus, même lorsque les équipes sont jugées bien formées à ces enjeux, les structures souhaitent qu'elles bénéficient de la formation en guise de rappel.

D'autres besoins ont été évoqués plus ponctuellement et concerne le fonctionnement plus large des structures :

- La formation des équipes à l'accompagnement au changement de pratiques alimentaires
- La formation à la recherche de financement
- La formation sur la gestion des bénévoles
- La formation des équipes sur l'accueil et l'accompagnement des bénéficiaires

Enjeux de la mise en place de formations :

La mise en place de modules de formations en commun à destination des équipes sur les activités liées à la logistique des structures répond à un besoin commun des structures enquêtées. Ces formations permettraient d'améliorer les compétences et connaissances des bénévoles et salariés dans ces activités, de minimiser les risques de blessures associées à la gestion des stocks, de garantir la conformité des activités vis-à-vis des normes du secteur (garantie des normes sanitaires, etc.) et

d'optimiser le fonctionnement des structures. La mise en place de formation en commun permet également de renforcer les liens entre les structures du GALAS en permettant la rencontre des différentes équipes bénévoles.

La création de formations touchant aux problématiques plus larges du fonctionnement des épiceries (gestion des ressources humaines, recherche de fonds et postures d'accueil et d'accompagnement des bénéficiaires) permet de répondre à des besoins moins fréquemment exprimés par les structures mais qui pourraient néanmoins bénéficier à l'ensemble d'entre elles.

La question de la valorisation de ces formations est un questionnement à approfondir. En effet, certaines structures ont signalé avoir des difficultés à mobiliser leurs bénévoles. La mise en œuvre de formations "diplômantes" ou "reconnues" permettrait à ces bénévoles de faire valoir ces qualifications acquises et de susciter plus facilement leur implication.

Objectifs visés

NB : La fiche objectif doit permettre de fixer les attentes de tous les acteurs et servir de point de départ au projet.

<p>Les faits</p>	<p><u>Insatisfaction par rapport :</u></p> <p>Aux connaissances/respect des normes d'hygiène et de manipulation des produits</p> <p>Aux connaissances/respect des techniques de manutention</p> <p>A l'utilisation sous-optimale des logiciels de gestion (GESTMAG)</p> <p>Aux connaissances des techniques d'accueil et d'accompagnement au changement de pratique des bénéficiaires</p> <p>Aux connaissances des méthodes de gestion des ressources humaines</p> <p>Aux connaissances des méthodes de recherche de financement</p> <p><u>Ou volonté de :</u></p> <p>Maintenir le niveau de formation des équipes déjà sensibilisées à ces enjeux</p>
<p>Les buts de la piste d'action</p>	<p>Améliorer les compétences et connaissances des équipes dans les tâches quotidiennes de l'épicerie</p>

	<p>Professionnaliser les équipes dans leur gestion des tâches de l'épicerie</p> <p>Améliorer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des bénéficiaires</p>
Les causes	<p>Equipes installées peu ouvertes au changement de pratiques</p> <p>Rotation importante des équipes nécessitant des besoins de formation conséquents</p> <p>Manque de formation initial sur ces enjeux</p>
Enoncé de l'objectif	Mise en place de modules de formations communs aux structures du GALAS
Résultats attendus	<p>Application de techniques de manutention sécurisées</p> <p>Respect des normes d'hygiène, de contrôle, de conservation et de stockage des produits</p> <p>Utilisation optimisée des logiciels de gestion</p> <p>Hausse de la qualité de l'accueil et de l'accompagnement fourni aux bénéficiaires</p> <p>Amélioration des techniques de gestion des ressources humaines dans les structures</p> <p>Hausse des financements obtenus</p> <p>Valorisation des acquis obtenus par les équipes au travers des formations et de leur expérience</p> <p>Améliorer l'implication des équipes dans les tâches de l'épicerie et dans la vie des structures</p>
Le demandeur	Les structures adhérentes du réseau GALAS
Le décideur	Les structures adhérentes du réseau GALAS
Le périmètre	Les formations au respect des normes d'hygiène, de contrôle, de conservation et de stockage des produits

	<p>Les formations aux techniques de manutention des produits</p> <p>Les formations à la gestion des stocks et à l'utilisation du logiciel GESTMAG</p> <p><i>Les formations à la gestion des bénévoles</i></p> <p><i>Les formations à la recherche de financement</i></p>
Les contraintes à respecter	<p>Accord des équipes pour leur participation aux formations</p> <p>Adhésion des équipes au principe de réaliser des formations</p>
Les critères de choix des solutions	<p>Praticité de la mise en place</p> <p>Qualité de la formation</p> <p>Impact sur les connaissances et les comportements des équipes</p> <p>Coût de la formation</p>

2. Etude de faisabilité

Analyser la viabilité de la piste d'action sur le plan économique, technique et organisationnel.

Les besoins en termes de formations des structures ont été déterminés grâce au diagnostic cité précédemment.

Délimiter les besoins :

Nombre de bénévoles et services civiques concernés dans les structures : 305 dans les structures enquêtées

Nombre de salariés intéressés par les formations : *à déterminer selon les formations*

- *3 structures intéressées par une formation au logiciel GESTMAG (local'attitude, EPI'SOL Pessac, L'annexe de la cabane à projets)*

Explorer les capacités actuelles et les ressources à disposition pouvant être exploitées :

- Une structure (L'annexe de la cabane à Projets) dispose d'un centre de ressources de la vie associative et propose des cycles de formation à destination des responsables associatifs sur des thématiques diverses (Gestion des ressources humaines et du bénévolat / Financer son association / etc.)
- Équipes bénévoles et services civiques en grande majorité très investies et impliquées dans le fonctionnement des structures

- Disposition d'une salle avec une grande capacité d'accueil au CCAS d'Artigues pour organiser des formations avec tous les bénévoles
- Existence de prestataires sur le territoire à même de fournir les formations

Points de vigilance :

- Risque d'absentéisme des équipes aux formations si elles adhèrent peu à l'idée de se former ou n'en voient pas les apports
- Fréquence des formations à bien appréhender avec des structures faisant face à un renouvellement important des équipes vs des équipes bien installées sans beaucoup de mouvement
- Besoin d'associer les bénévoles dans la mise en place de ces formations afin de s'assurer de leur adhésion à l'idée
- Coût des formations peut être élevé pour certains prestataires
- Capacités d'accueil des formations limitées avec le covid

Estimation financière et modélisation par scénarios

Principe de la piste d'action :

Les besoins en formations sont variés et peuvent être comblés de différentes façon. L'objectif est de cerner la cible et ses besoins ainsi que les différents prestataires pouvant fournir la formation. Les besoins en formation sont ensuite agrégés afin de pouvoir mutualiser celles-ci.

1. Partenaires identifiés

Formations en interne :

- **Collective :**

La création de réunions thématiques inter associations entre les équipes (bénévoles, services civiques et salariés) permet de favoriser l'émulation et la résolution de problématiques communes tout en produisant un contenu collectif issu de l'expérience et de la réflexion des participants. Ces réunions peuvent ainsi générer des connaissances partagées.

- **D'une structure aux autres :**

Sur le principe de partage de connaissances, le(s) membre(s) d'une structure peuvent fournir une formation aux autres structures désireuses de mieux maîtriser un champ de compétence acquis par les formateurs.

Formations via le mécénat de compétence :

Des formations peuvent être mises en place grâce au mécénat de compétence via des partenariats avec les fournisseurs (cf fiche action négociation avec une enseigne) :

- Formations gestion des rayons et des stocks
- Formation à la manutention des produits
- Formation aux normes d'hygiène, de manipulation, de contrôle, de conservation des produits
- Etc.

Formations dispensées par des associations et institutions :

Des formations peuvent être dispensées par des associations spécialisées :

- Formations du LABB (recherche de financement : financements publics, appels à projets, financements privés, etc.)
- Formation e-graine : éducateur à la consommation responsable (gratuit pour les adhérents, prix de l'adhésion libre)
- Formation de la Banque Alimentaire : TASA
- Projet de formation gratuite mené par Darwin et Action contre la faim sur les normes d'hygiène et les enjeux de l'aide alimentaire

Les formations payantes :

- Formation au logiciel GESTMAG : autour de 750€ HT (formation d'une journée directement dans les locaux), précision sur devis
- Formation à la gestion des stocks (CCI ; CMC Formation) : entre 900 et 1500 € HT par personne
- La Formation Gestion des Ressources Humaines Bénévoles par France Bénévolat (3h / 50€ TTC)
- Etc.

2. Valorisation des acquis pour les équipes :

Différents dispositifs permettent de valoriser les acquis des bénévoles afin de faire le lien avec leurs formations, de susciter leur implication dans les activités des structures et de faire valoir des compétences dans le cadre d'une recherche d'emploi, de la préparation d'un diplôme ou d'une réorientation professionnelle.

- La validation des acquis de l'expérience (VAE) : le bénévole peut valider les acquis de son expérience dans l'association et obtenir une certification
- Le passeport bénévole / passeport formation : élaboré par France Bénévolat, le passeport bénévole permet de retracer l'évolution du bénévole, ses missions et ses acquis. L'expérience du bénévole et ses formations peuvent ainsi être mises en valeur auprès des principaux organismes publics (Pôle Emploi, AFPA, etc.)
- Le [portefeuille de compétences](#) : permet de faire un point sur les acquis des bénévoles au cours de leur expérience et de mettre au jour des compétences à mobiliser dans leur parcours professionnel. Il s'agit d'un outil permettant aux bénévoles de faire le point sur leur expérience, il n'y a pas ainsi de validation pédagogique de la part de l'association et cela ne peut être mis en avant comme une certification.
- Les certifications fournies par les partenaires en charge de la formation (Banque Alimentaire, etc.)

Pour aller plus loin :

- Le certificat de formation à la gestion associative : les bénévoles peuvent recevoir une formation théorique complétée par une formation pratique dans leur structure qui les prépare à la gestion administrative, financière et humaine d'une association. Le bénévole est encadré par le responsable de l'association ou un bénévole régulier expérimenté dans le fonctionnement de l'association. Un livret retrace les appréciations des encadrants et responsables pratiques et théoriques. Les formations théoriques sont dispensées par les

organismes accrédités par l'Etat (Direction Départementale Déléguée de la Cohésion Sociale en Gironde)

3. Financements possibles pour les formations :

Différents types de financements sont disponibles pour les associations souhaitant former leurs équipes :

- Le fonds pour le développement de la vie associative (FDVA) accorde des subventions aux associations souhaitant former leurs bénévoles ou responsables d'activités associatives. Un appel à projets national annuel permet de candidater. Des appels à projets nationaux ou départementaux complètent ce dispositif.
- Les fonds territoriaux de développement associatif est un fond constitué par les associations qui souhaitent mutualiser des actions dont des actions de formation à destination des bénévoles
- Les activités bénévoles de dirigeant associatif ou d'encadrement d'autres bénévoles permettent d'acquérir des droits à formation sur le compte d'engagement citoyen (CEC). Ces droits à la formation permettent de financer des formations destinées aux bénévoles et aux volontaires de service civique pour acquérir des compétences en lien avec leurs missions.

Propositions de scénarios :

Les scénarios ne sont ici pas exclusifs les uns des autres et peuvent être menés sous les trois formats en même temps, en fonction de critères multiples :

- La praticité pour les structures et les prestataires,
- Le nombre de bénévoles, de services civiques et de salariés à former,
- Les méthodologies de formation des prestataires
- Etc.

Les partenaires potentiels identifiés sont nombreux. Les scénarios dépendent ensuite des modalités de mise en œuvre des modules de formation qui peuvent varier selon les besoins et être négociables avec les partenaires.

Scénario n°1 : Modules de formation en ligne

Les modules de formation sont réalisés sur des supports en lignes accessibles à tous les bénévoles (ex : MOOC, formations à distance). Les bénévoles y accèdent à leur rythme selon leur disponibilité.

Avantages scénario 1	Inconvénient scénario 1
<ul style="list-style-type: none">● Réalisation des formations en autonomie par les équipes● Adaptation des formations aux contraintes (géographiques, temporelles, etc.) des bénévoles	<ul style="list-style-type: none">● Perte de lien entre les associations (pas de rencontre des équipes entre elles)● Moindre suivi des acquis / transmission des connaissances moins efficace● Isolement des participants

Scénario n°2 : Modules de formation réalisés dans chaque structure par un prestataire contractualisé par le GALAS

Les modules de formation sont réalisés par un intervenant/ prestataire contractualisé par le GALAS et réalise les formations au sein de chaque structure.

Avantages scénario 2	Inconvénient scénario 2
<ul style="list-style-type: none"> • Accessibilité plus simple pour les équipes (pas de déplacements) • Transmission des connaissances plus efficace qu'à distance 	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de lien entre les associations (pas de rencontre des équipes entre elles) • Peu intéressant en cas de faibles effectifs

Scénario n°3 : Modules de formation réalisés dans une structure accueillant tous les bénévoles des autres membres du réseau concernés par la formation

Les modules de formation sont réalisés par un intervenant/prestataire dans une seule structure accueillant les équipes du réseau.

Avantages scénario 3	Inconvénient scénario 3
<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre des équipes du réseau et création de lien entre les structures • Transmission des connaissances efficaces 	<ul style="list-style-type: none"> • Déplacements à prévoir pour les équipes

Scénario n°4 : Modules de formation menés par des prestataires sur le lieu de leur choix

Le prestataire / intervenant réalise la formation dans un lieu de son choix (son local, chez les structures, dans un lieu tiers).

Avantages scénario 4	Inconvénient scénario 4
<ul style="list-style-type: none"> • Rencontre des équipes du réseau et création de lien entre les structures • Transmission des connaissances efficaces 	<ul style="list-style-type: none"> • Dépendance aux modalités fixées par le prestataire (déplacement à faire, dates imposées, capacités d'accueil, etc.)

3. Ebauche de cahier des charges (description fonctionnelle des besoins)

Objet étudié	Mise en place de modules de formation en commun à destination des équipes des structures
Utilisateur	Les structures membres du GALAS (périmètre de Bordeaux Métropole)

Besoin fondamental	Assurer la formation des équipes (bénévoles, services civiques, salariés) dans les tâches quotidiennes de fonctionnement des structures
Principales fonctions identifiées	F1 : Délimiter les besoins de formations F2 : Contractualiser les partenaires F3 : Assurer le bon déroulement des formations F4 : Valoriser les acquis, les compétences et les formations reçues par les bénévoles
Contraintes de réalisation	Respect des gestes barrières et normes de sécurité covid A déterminer

Ce tableau permet de délimiter les grandes lignes du projet. Les principales fonctions doivent ensuite être détaillées (fonction d'usage > fonctions techniques > sous-fonctions techniques avec pour chacune une description des résultats attendus, un indicateur de résultat et sa source). Chaque sous-fonction doit si possible être précisée de proposition de solutions avec les moyens nécessaires identifiés et les coûts estimés.

4. Calendrier opérationnel

Présentation des différentes phases de travail à mener pour mettre en place l'action. (Format plan de charge avec précision des acteurs et ressources à mobiliser pour chaque phase, + si possible identifier les risques à chaque étape)

Phase	Etape	Déroulement	Acteurs concernés	Principaux risques et difficultés	Temps prévu
Réflexion du projet	Démarcher les structures	1/ Recenser les structures intéressées dans la lignée du diagnostic 2/ Travailler avec les équipes en interne à chaque structure pour identifier les besoins (quels sujets, combien de personnes, quelle fréquence, etc.)	Structures adhérentes du GALAS Bénévoles Services civiques Salariés et gestionnaires des	Désintérêt des équipes pour le dispositif	1 mois

		<p>motivations et freins à la formation</p> <p>3/ Recueillir les besoins globaux de formations (thématiques, nombre de personnes intéressées, etc.)</p>	associations		
	Identifier les prestataires	<p>1/ Recenser les partenaires pouvant proposer la formation</p> <p>2/ Echanger avec les partenaires sur les offres formations et leur cohérence avec les besoins exprimés</p>	<p>Structures adhérentes du GALAS</p> <p>Partenaires</p>	?	1 mois
	Contactez les partenaires	<p>1/ Négocier les tarifs des formations payantes</p> <p>2/ Négocier les modalités de réalisation des formations</p>	<p>Structures adhérentes du GALAS</p> <p>Partenaires</p>	Coût trop élevé des prestataires	1 mois
Elaboration du projet	Financer les formations payantes	<p>1/ Identifier des fonds propres à mobiliser</p> <p>2/ Identifier des fonds publics/privés (subventions, crowdfunding, bailleurs, etc.) pour financer les formations et en faire la demande</p>	Structures adhérentes du GALAS	<p>Ne pas remporter les subventions</p> <p>Dépendance à un appel à projet annuel en janvier pour le FDVA</p>	Variable selon les calendriers de subventions

	Identifier les solutions de valorisation des acquis des bénévoles	Mettre en place les différents dispositifs choisis permettant de réaliser le suivi des acquis et des formations des bénévoles (passeport bénévole, VAE)	Structures adhérentes du GALAS	Complexité administrative de la mise en place des dispositifs (VAE, etc.)	3 mois
Lancement du projet	Assurer le bon déroulement du dispositif	<p>1/ Communiquer les dispositifs de formation aux bénévoles</p> <p>2/ Assurer l'accueil des formations ou les solutions de transports aux bénévoles en cas de besoin</p> <p>3/ Assurer la mise en œuvre des acquis de la formation au retour des équipes dans les structures</p> <p>4/ Mettre en valeur les acquis des équipes</p>	Partenaires Structures adhérentes du GALAS	Absentéisme Temps important consacré au suivi des bénévoles et de leurs acquis	Indéterminé
Tout au long du projet	Assurer la pérennité du dispositif	<p>1/ Assurer une veille des dispositifs de formation et de financement des formations existants</p> <p>2/ Recueil annuel des besoins de formation</p> <p>3/ Contractualisation</p>	Structures adhérentes du GALAS Bénévoles Services civiques Salariés et gestionnaires	Lassitude vis-à-vis des formations	Indéterminé

		<p>des partenaires selon les besoins et création d'un calendrier des formations</p> <p>4/ s'assurer de la pertinence du dispositif avec la mise en place de concertations avec les équipes, de critères de performance et d'indicateurs de suivi</p>	aires des associations		
--	--	--	------------------------	--	--