



VOLET N°1 LE LIEN DES JARDINS DE CO- CAGNE AVEC LES ENTREPRISES



Ce dossier recense des outils qui sont mis en œuvre au sein de Jardins de Cocagne afin de développer le lien avec les entreprises du tissu économique local, dans l'objectif de désacraliser et de faciliter l'accès à l'emploi des salariés en parcours. Des professionnelles de l'accompagnement socioprofessionnel de 4 Jardins ont accepté de partager leurs expériences avec les membres du groupe de travail national « accompagnement » animé par le Réseau Cocagne qui s'est déroulé le 13 juin 2019.

La raison d'être des Jardins de Cocagne est la remise à l'emploi à l'issue d'un parcours d'insertion par l'activité économique. Cette finalité se décline d'une part, en une mise en situation de travail par les encadrants techniques qui ont comme outil pédagogique une exploitation maraîchère en agriculture biologique, et d'autre part, en un accompagnement à la levée des freins périphériques, à l'élaboration du projet professionnel et à la préparation à la sortie, par un accompagnateur socioprofessionnel (ASP) ou par un conseiller en insertion professionnelle (CIP).

L'étape délicate de remise à l'emploi n'est pas la plus simple à aborder pour le salarié en insertion mais aussi parfois par les ASP/CIP. Il est à noter que cette capacité d'un Jardin de Cocagne à œuvrer dans ce sens représente une partie de son financement institutionnel et n'est pas un critère négligeable lors de la négociation du montant des aides aux postes accordées pour l'année. A ce propos, une récente étude de la DARES (janvier 2019) indique que la moitié des salariés en parcours ne sortiront pas d'un ACI avec un emploi ou une formation qualifiante. Les chiffres du dernier observatoire du Réseau Cocagne fait état de **52% de sorties dynamiques**, ce qui corrobore les données de cette étude.

Les SIAE sont aujourd'hui globalement éloignées des entreprises et ne travaillent pas structurellement avec elles. Elles restent sur une logique d'opportunités et de collaborations ponctuelles ou sur un périmètre réduit d'entreprises « fidélisées ». Cela s'explique en partie par la gouvernance du secteur, mais aussi par le manque d'accès à la formation des salariés permanents, par le manque de financements pour des actions d'ingénierie et de création de partenariats, ainsi que par le manque de la part des entreprises classiques de vellétés inclusives en leur sein.

Cette thématique a donc naturellement fait l'objet d'échanges et de réflexions dans le cadre des travaux du Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi. Le pacte d'ambition pour l'IAE propose des mesures visant à favoriser ce rapprochement :

- Le contrat « passerelle entreprise » qui sécurise les parcours, qui multiplie et renforce les opportunités de rencontres professionnelles entre les salariés des SIAE et les entreprises de droit commun ;
- Le déploiement des clauses sociales qui permet l'interconnaissance et la coopération entre les acteurs de l'inclusion et les entreprises classiques.

Accompagner les structures d'insertion adhérentes du Réseau Cocagne dans cette réflexion au long cours apparaît comme un axe stratégique majeur. Cette compilation de témoignages recueillis lors du groupe de travail national « accompagnement » constitue un point de départ à une réflexion qui mérite un travail d'appropriation et de mutualisation des pratiques existantes.

Sommaire

L'atelier « Co-Dev ».....	p.2
L'expérimentation SEVE.....	p.4
Les passerelles-emploi Eiffage et Carrefour.....	p.6
Le parcours Rosalie.....	p.7
La solution BimBamJob.....	p.7

L'ATELIER « CO-DEV »

> Apprendre à se connaître et s'entraider

Présenté par Marie-Hélène Guitton, directrice, l'atelier «Co-Dev » qui a été mis en place sur le Jardin Les Amis du Jardin s'inspire d'une méthodologie québécoise. A l'origine, il est utilisé par les entreprises afin de créer les conditions propices pour que les personnes qui composent ces groupes de co-développement professionnels s'entraident et apprennent les uns des autres. Ainsi, des collègues de services différents se retrouvent régulièrement afin de réfléchir à leur quotidien de travail. Ils élaborent sous la forme d'entretiens en binôme des solutions aux problèmes exposés et gagnent en professionnalisme. D'une séance à l'autre, les personnes alternent entre la posture de « client » et celle de « consultant ». Cet outil ayant largement fait la preuve de son efficacité, il est de plus en plus utilisé.

Forts de cette découverte et désireux de trouver un outil adapté aux salariés du chantier d'insertion dans la mise en relation avec le monde de l'entreprise, les Amis du Jardin se sont emparés de ce concept et l'ont adapté. En effet, le co-développement s'avère pertinent face aux constats suivants : la perte de confiance en soi est importante lors de la perte d'un emploi ou dans des situations de vie complexes ; la prise de parole et l'expression d'une opinion tout comme la demande d'accompagnement n'est pas non plus des plus aisées pour les personnes accompagnées.



« C'est la première fois que l'on s'intéresse à ce que je dis. »

Participant d'un atelier « Co-Dev ».

> Les objectifs :

- Opérer un changement de comportement de part et d'autre dans les relations de travail et au sein des entreprises en insufflant plus d'écoute et de bienveillance.
- Contrer la passivité des chercheurs d'emploi dans leur recherche qui est liée à des peurs d'entrer en contact, de bafouiller et à la perte de confiance en soi.
- Permettre aux salariés en insertion de se défaire de leurs représentations vis-à-vis des chefs d'entreprises, qui peuvent être perçus comme des « exploités », des « personnes inaccessibles », et d'arrêter de se sentir « trop petits face à eux ».
- Permettre aux chefs d'entreprises de revoir leurs connaissances du public en insertion, leurs stéréotypes ainsi que leurs inquiétudes ; mais aussi de faire part de leurs situations d'isolement professionnel en tant que décideurs, dans la résolution de leurs difficultés, en prenant du recul. « Le savoir est dans la salle, il ne va pas venir de l'extérieur ».

Ainsi, en plaçant l'ouverture, la bienveillance, la confidentialité, l'engagement au cœur du dispositif, chacun peut prendre sa juste place, expérimenter, apprendre à s'exprimer tout en gagnant en confiance.

> Concrètement...

L'atelier est programmé une fois par mois, sur le temps de travail des salariés. Le groupe est composé de 4 salariés en insertion et de 4 représentants d'entreprises qui vont se rencontrer lors d'un cycle de 7 rencontres (2 heures sur 7 mois consécutifs). A chaque nouveau cycle, le groupe est renouvelé.

Chaque séance commence sur le temps du déjeuner dans le cadre d'un repas partagé dans les locaux du Jardin. Aucune autre préparation n'est nécessaire hormis le choix de l'animateur qui va être le fil rouge de cet atelier. Il va veiller à ce que les discussions revêtent exclusivement un caractère professionnel et à ce que chacun prenne la parole.

L'atelier démarre par un tour de table des participants qui expriment leurs problématiques ou leurs préoccupations actuelles (exemple : « Tous les lundis, j'arrive au travail avec la boule au ventre. »). Un seul sujet est retenu à l'unanimité (NB : l'animateur aura la préoccupation au cours du cycle des séances à ce que personne ne se sente lésée). S'ensuit un temps de réflexion où chacun pose des questions afin de clarifier la situation abordée. Il ne s'agit pas de trouver des explications à l'extérieur mais de parler à partir de ce que cela produit en soi, de la résonance de la situation de son point de vue. Chacun parle de soi, écoute l'autre et fait des propositions.

« Je n'ai jamais autant parlé de moi. » « Je pensais venir apporter quelque chose, je ressors plus riche. »

Pour trouver des entrepreneurs volontaires, le Jardin n'a pas déployé d'outil spécifique mais a démarché auprès de ses connaissances au sein du [club des entrepreneurs du Pays de Rance](#), ainsi que par le bouche-à-oreille.

> Le bilan :

Indéniablement, cet outil permet l'interconnaissance entre les entreprises et les salariés en parcours. C'est une expérience du collectif qui valorise les potentiels individuels qu'ils soient d'ordre professionnel comme personnel. Il est à noter que **75% des salariés ayant participé sont à l'emploi ou en formation**. Autre effet, certaines entreprises sont devenues des partenaires fortement impliqués au sein du Jardin.

> Les clés de réussite :

- L'animateur doit être en mesure de réguler les échanges et doit faire face à des discussions qui peuvent s'avérer animées. Il est préférable qu'il soit extérieur au groupe et dans la vie active.
- De la régularité ainsi que la tenue du timing.

> La limite :

L'important turn-over inhérent à toute structure d'insertion par l'activité économique : les absences, les départs qui amènent à une taille de groupe critique à la fin du cycle. Il n'est pas possible de remplacer les personnes sortantes au vu de la maturité des échanges.



« Ce qu'ils ont dit, ça a intéressé, et ça c'est nouveau pour certains. »

Marie-Hélène Guitton, directrice des Amis du Jardin.

> La suite...

- > Un TSF collectif avec une séance de Co-Dev animée par un animateur expert pour permettre à tous ceux qui s'y intéressent de «vivre l'expérience», suivie d'apports théoriques pour s'approprier la méthodologie.

L'EXPERIMENTATION SEVE

> Revisiter sa mission et changer son rapport à l'entreprise

La Fédération des Acteurs de la Solidarité (FAS) avec le soutien de la DGEFP, la DGCS, le FSE et la Fondation de France, a lancé en juillet 2016 une expérimentation à destination des structures de l'insertion par l'activité économique, dans le but de les faire évoluer vers des coopérations durables et renforcées entre elles et les entreprises. Entre 2016 et 2017, 16 structures ont été accompagnées.

Présentée par Alexandra Duhamel, chargée de mission IAE et SEVE emploi, l'expérimentation SEVE est une formation-action née de constats très répandus dans les structures d'insertion : « On n'a pas le temps de trouver de nouvelles entreprises, on s'appuie toujours sur les mêmes. » « On n'a pas le temps d'entretenir les relations. »

> Concrètement...

Cette expérimentation basée sur la conviction que tout le monde est employable se décline en une formation-action de 10 jours et est organisée en 1 journée/mois toutes les 6 à 8 semaines (avec des actions à réaliser entre chaque séance de travail). Elle nécessite la participation active de tous les membres de l'équipe permanente dans la recherche du consensus autour de la mission d'accompagnement vers et dans l'emploi de la SIAE. Un travail préalable sur la levée des représentations et sur le désamorçage des appréhensions est indispensable avant même d'aborder les apports théoriques et de réfléchir à l'organisation et à la formalisation, à partir de l'existant, des pratiques professionnelles. Il ne s'agit pas d'occulter les outils en place mais d'accompagner à de nouvelles modalités d'approche et de lien entre les SIAE et les entreprises.



L'équipe d'EdenRed France venue pour une journée de partage au Jardin du Girou.

> Retour d'expérience :

Les Jardins de Cocagne Haute-Garonne l'ayant expérimenté, Charlotte Fourest, animatrice partenariats raconte...

Au départ, le constat que le modèle d'accompagnement est trop linéaire et obsolète et que les Jardins ont des difficultés à travailler avec les entreprises et à entretenir les contacts initiés. L'AAP SEVE est alors l'opportunité de retravailler à la déclinaison de la mission de remise à l'emploi et de la replacer au cœur de l'accompagnement socioprofessionnel proposé.

« Ce n'est pas descendu de manière verticale de la direction, il y a eu une réflexion collective, un travail de groupe sur comment travailler mieux avec les entreprises, les salariés... Sur le volet emploi mais aussi sur le modèle économique de la structure, de la prospection entreprise. »

Charlotte Fourest, animatrice partenariats pour Cocagne Haute-Garonne.

> Les bénéfices et changements de pratiques :

- Une démarche collective et une réflexion de fond sur les pratiques professionnelles grâce à des outils de formation sur mesure,
- Du temps dédié pour créer et faire vivre les liens avec les entreprises (les fiches de poste des permanents ont été revues afin de libérer du temps de travail qui soit dédié à la prospection et au maintien de la relation entreprises) allant jusqu'à la création d'un poste d'animatrice partenariats.
- Les salariés en parcours sont sensibilisés dès l'embauche à la sortie du Jardin vers l'emploi ou la formation, avec la contractualisation d'une PMSMP de 2 semaines dans le temps du 1er contrat (sauf si la situation individuelle nécessite un aménagement).
- L'implication des jardiniers lors de leurs PMSMP renvoie une image positive aux employeurs. Côté Jardins de Cocagne Haute-Garonne, cette dimension d'« objectif emploi » permanent crée une véritable émulation au sein de l'équipe de jardiniers. Les recherches de stages se font en groupe, les salariés sont aussi plus nombreux à chercher un emploi et dynamisés dans les activités de production du Jardin (la durée moyenne des parcours est passée de 13 à 11 mois).



« Avant on attendait que la personne soit prête (vers 6 ou 9 mois), maintenant la personne a des dates de stage posées dès son arrivée, 2 mois et demi après. »

Charlotte Fourest, animatrice partenariats pour Cocagne Haute-Garonne.

> Au quotidien...

- La prospection d'abord peu organisée puis plus minutieuse a abouti à des temps de team building organisés sur les Jardins, à des possibilités pour les salariés accompagnés de bénéficier de simulations d'entretien d'embauche mais aussi à la tenue de « Jobs café » (une entreprise vient exposer son activité, son offre d'emplois et ses difficultés de recrutement).
- La technique d'approche des entreprises retenue est totalement différente de la précédente. Les Jardins sont présentés comme une entreprise avec notamment une présentation chiffrée de leurs activités. Ainsi, les interlocuteurs démarchés sont beaucoup plus réceptifs.
- Les jardiniers font l'objet systématique d'un portrait (précisant leur projet professionnel en



Job Café organisé par Cocagne Haute-Garonne avec l'intervention de YES Intérim.

« La nouvelle orientation a permis d'aller rencontrer des entreprises qu'on pensait très éloignées. »

Charlotte Fourest, animatrice partenariats pour Cocagne Haute-Garonne.

> La suite...

- > Présentation de la phase d'essaimage aux Jardins de Cocagne / Suivi des Jardins qui vont entrer dans la démarche.



LES PASSERELLES-EMPLOI EIFFAGE

> Retour d'expérience :

Présenté par Mélanie Poupin de l'association Lortie, un partenariat entre le [Jardin de Cocagne Lortie](#) et l'entreprise Eiffage s'est lié depuis le mois de février 2018, à la suite de la mise en place des passerelles emploi entre la fondation Eiffage et le Réseau Cocagne.

Sollicités avec le Jardin de Cocagne de Thaon-les-Vosges pour le déploiement de ces passerelles emploi avec le groupe Eiffage, une rencontre s'est déroulée après la réalisation de plusieurs périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Les Jardins ont pu échanger avec plusieurs représentants d'Eiffage, dont le directeur d'Eiffage Energie et président d'un des Clubs Régionaux d'Entreprises Partenaires de l'Insertion (CREPI) Lorraine.

Les RH d'Eiffage ont pu mettre en exergue leur processus de recrutement et les jardins ont pu expliciter les besoins des SIAE dans le cadre de leur mission d'insertion des salariés vers ou dans l'emploi durable, en leur proposant un salaire, un soutien, l'apprentissage de nouvelles compétences et une expertise d'accompagnement dans l'accomplissement des projets professionnels. Un point a également été réalisé sur les thématiques travaillées dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel. Ces échanges ont ainsi pu être le socle des propositions à certains salariés de Lortie.

Parmi les concrétisations, deux immersions ont été réalisées: une au sein d'Eiffage Construction, ayant donné lieu à une période d'intérim pour Maithis en tant que coffreur bancheur ; et Youssef qui a pu compléter ses compétences dans le cadre de sa formation d'agent d'entretien du bâtiment en intégrant Eiffage Energies.



Youssef et Maithis, qui ont pu intégrer Eiffage via des PMSMP.

> Favoriser l'inter-connaissance

- Une ouverture vers l'entreprise dans une dynamique positive et valorisante,
- Des possibilités de PMSMP voire d'emplois, des simulations d'entretien et un potentiel financement d'investissement.

> Avant de se lancer...

- Ne pas hésiter à se lancer malgré des débats qui peuvent avoir lieu en interne sur ce type de collaboration.
- Ne pas minimiser le facteur temps qui est conséquent : il y a une réelle motivation à se rencontrer et un besoin de se retrouver régulièrement.
- Préparer la 1ère rencontre à l'aide d'un support de communication simple et efficace pour présenter au mieux le Réseau Cocagne, le Jardin et ses salariés et avoir une appétence à ce travail de partenariat qui nécessite un goût pour la communication.

> La suite...

- > *Expérience à suivre à la vue des perspectives qui s'ouvrent avec le «Pacte d'ambition pour l'IAE».*

LES PASSERELLES-EMPLOI CARREFOUR

> Contexte et objectifs :

D'abord une phase d'expérimentation d'un an en Ile-de-France en 2015 avec l'organisation d'une visite du Jardin du Limon et de Fleurs de Cocagne par une équipe de salariés de Carrefour, avec la réalisation de 3 PMSMP et une embauche en contrat de professionnalisation. 3 autres territoires à proximité de Jardins de Cocagne ont ensuite été retenus pour un déploiement de ces passerelles emploi : Toulouse, Lille et Marseille.

> Qu'est-il possible de faire en 2019 ?

Au niveau de l'accompagnement socioprofessionnel : - Des visites de magasins et une présentation des métiers de l'enseigne - Des PMSMP en tant qu'ELS, aux rayons frais et en préparation de commandes - Du coaching emploi : e-reputation, ateliers TRE, préparation à l'entretien d'embauche avec l'apport de la vision du point de vue de l'entreprise (à condition que cette partie de la prestation s'inclut dans une journée «Carrefour»).

Au niveau commercial : en fonction de la sensibilité des directeurs de magasins, voir s'il y a une volonté de développer un corner de légumes bio. L'un des moyens évoqués pour les Jardins de se faire connaître serait d'organiser une matinée avec les salariés de Carrefour, dans les champs, avec les jardiniers qui leur transmettent leurs connaissances techniques. C'est l'occasion de travailler sur les représentations respectives.

> Quelle est la marche à suivre ?

Prendre contact avec Julie Doizy qui se fera la courroie de transmission avec le Service partenariats France éducation emploi et insertion de Carrefour.

LE PARCOURS ROSALIE

> Cheminer ensemble vers l'emploi ...

Dans le même esprit que les ateliers « Co-Dev », le Jardin de Cocagne Les Amis de Dinan, a proposé le parcours Rosalie lors d'un appel à projets Initiatives Territoriales de la DIRECTE.

Le projet est le suivant : 12 salariés en insertion et 12 chefs d'entreprise se choisissent lors d'un speed dating. Chaque binôme ainsi constitué va échanger en tête à tête à raison d'une fois tous les 15 jours sur les difficultés qu'ils rencontrent dans le cadre du travail, mais aussi plus largement sur les sujets de l'emploi, du monde de l'entreprise ...

Toutes les 6 semaines, les chefs d'entreprise se retrouvent entre eux pour échanger sur la manière dont se passent les rencontres, leurs difficultés et ce, sous l'égide d'un animateur formé aux techniques d'animation d'un atelier Co-dev...

Les salariés en insertion, quant à eux, se retrouvent en petits groupes de 3 encadrés de la même manière. A la fin du parcours Rosalie, soit après 6 mois, un bilan collectif est réalisé.

LA SOLUTION BIMBAMJOB

> Faciliter l'étape de sortie à l'emploi par le numérique

Présenté par Aurélie Lavaud, co-fondatrice & présidente et Hanna El Bouhssaini, responsable relation recruteurs, BimBamJob est une entreprise sociale et solidaire qui propose un outil web permettant de faciliter la mise en lien entre les recruteurs et les personnes en recherche d'emploi et ce, via une interface en ligne.

La fondatrice est partie des constats suivants : la recherche d'un emploi est un frein en elle-même, notamment quand elle concerne des personnes cumulant à la fois un faible niveau de qualification (niveau V et infra V), une mobilité limitée, une faible maîtrise des technologies ou des outils informatiques ainsi qu'en techniques de recherche d'emploi.

Cette interface met en lien l'offre (sourcing Pôle Emploi et autres à venir) et les salariés en recherche d'emploi, selon les critères et le profil de compétences définis. Le logiciel fait correspondre des candidats avec des offres (matching automatique), et le professionnel de l'accompagnement socioprofessionnel peut suivre et accompagner la recherche des personnes suivies. Ce logiciel génère aussi des candidatures (CV par compétences ainsi qu'une recommandation) et les diffuse auprès des recruteurs, tout en informant les candidats par SMS.



> Les + pour les utilisateurs :

- Une recherche automatique et quotidienne d'offres une fois les profils de compétences renseignés,
- Une mise en relation simplifiée et un suivi de la sortie à l'emploi pour les ASP/CIP mais surtout pour tous les salariés accompagnés qui se projettent davantage dans cette étape de leur parcours,
- Des propositions d'offres en adéquation avec les critères et les compétences indiqués, élargies à d'autres secteurs d'activités que ceux visés et au regard de la réalité du marché de l'emploi...

> La proposition pour les Jardins :

Une utilisation gratuite pendant un an, à partir de septembre 2019, pour une vingtaine de Jardins volontaires pour se former à la prise en main du logiciel, pour faire un point régulier sur les premières utilisations et pour concourir à l'amélioration de ce logiciel dans un esprit de co-construction (remontées des dysfonctionnements, des améliorations auprès de BimBamJob).



L'ACCOMPAGNEMENT DU RESEAU COCAGNE



- Diffuser ce recueil d'outils de rapprochement des salariés des Jardins de Cocagne vers les entreprises à des fins de professionnalisation et poursuivre l'inventaire des pratiques existantes au sein du Réseau ;
- Être en veille vis-à-vis des expérimentations à des fins inclusives dans l'emploi (présentation de Vita Air, échanges avec les Jardins souhaitant entrer dans la phase de déploiement Sève ...)
- Expérimenter avec les Jardins volontaires l'utilisation d'un logiciel de facilitation vers l'emploi tel que BimBamJob le propose ;
- Déployer chaque fois que possible les passerelles emploi Carrefour et Eiffage afin de co-construire le contenu de ces partenariats ;
- Proposer aux Jardins de Cocagne intéressés un TSF collectif avec un animateur expert pour pouvoir pour expérimenter un atelier Co-Dev et pour acquérir la méthodologie d'animation.

CONTACT :

Julie DOIZY, Chargée de mission accompagnement socioprofessionnel
07 60 28 19 35 – sociopro@reseaucocagne.asso.fr

Elena POIRIER, Responsable Pôle Formation Compétences Emploi
01 69 41 54 14 – 06 63 45 41 24 – responsableformation@reseaucocagne.asso.fr



Ce projet est financé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel régional "Région Île-de-France" 2014-2020.

