



HAL
open science

Le rôle sociétal du végétal : analyse et élaboration d'ateliers participatifs pour l'accompagnement des chercheurs d'emploi

Cédric Gérard

► **To cite this version:**

Cédric Gérard. Le rôle sociétal du végétal : analyse et élaboration d'ateliers participatifs pour l'accompagnement des chercheurs d'emploi. Sciences du Vivant [q-bio]. 2018. dumas-01917085

HAL Id: dumas-01917085

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01917085>

Submitted on 9 Nov 2018

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

AGROCAMPUS
OUEST

CFR Angers

CFR Rennes



— ACTIV'ACTION —

Année universitaire : 2017-2018

Spécialité : HORTICULTURE

Spécialisation : HORVAL

Mémoire de Fin d'Études

- D'ingénieur de l'institut supérieur des Sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage
- De Master de l'institut supérieur des Sciences agronomiques, agroalimentaires, horticoles et du paysage
- D'un autre établissement (étudiant arrivé en M2)

Le rôle sociétal du végétal, analyse et élaboration d'ateliers participatifs pour l'accompagnement des chercheurs d'emploi

Par : Cédric GÉRARD

Soutenu à Angers

le 07/11/2018

Devant le jury composé de :

Président : Caroline WIDHEM, Maître de conférence, AGROCAMPUS-OUEST

Enseignant référent : Agnès GRAPIN, Enseignant-chercheur, AGROCAMPUS-OUEST

Juré : Pauline LAILLE, Chargée de mission - Économie et management, PLANTE&CITE

Juré : Stefan WANDRIESSE, Enseignant-chercheur, AGROCAMPUS-OUEST

Personne excusée :

Maître de stage : Pauline VOLDOIRE, co-fondatrice Activ'Action, ACTIV'ACTION

Les analyses et les conclusions de ce travail d'étudiant n'engagent que la responsabilité de son auteur et non celle d'AGROCAMPUS OUEST

Ce document est soumis aux conditions d'utilisation «Paternité-Pas d'Utilisation
Commerciale-Pas de Modification 4.0 France»
disponible en ligne <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr>



Confidentialité

Non Oui

Si oui : 1 an 5 ans 10 ans

Pendant toute la durée de confidentialité, aucune diffusion du mémoire n'est possible ⁽¹⁾.

Date et signature du maître de stage ⁽²⁾ :


Pauline VOLDOIRE

A la fin de la période de confidentialité, sa diffusion est soumise aux règles ci-dessous (droits d'auteur et autorisation de diffusion par l'enseignant à renseigner).

Droits d'auteur

L'auteur⁽³⁾ : **GÉRARD Cédric**

autorise la diffusion de son travail (immédiatement ou à la fin de la période de confidentialité)

Oui Non

Si oui, il autorise

la diffusion papier du mémoire uniquement⁽⁴⁾

la diffusion papier du mémoire et la diffusion électronique du résumé

la diffusion papier et électronique du mémoire (joindre dans ce cas la fiche de conformité du mémoire numérique et le contrat de diffusion)

(Facultatif) accepte de placer son mémoire sous licence Creative commons CC-BY-Nc-Nd (voir Guide du mémoire Chap 1.4 page 6)

Date et signature de l'auteur :

Autorisation de diffusion par le responsable de spécialisation ou son représentant

L'enseignant juge le mémoire de qualité suffisante pour être diffusé (immédiatement ou à la fin de la période de confidentialité)

Oui Non

Si non, seul le titre du mémoire apparaîtra dans les bases de données.

Si oui, il autorise

la diffusion papier du mémoire uniquement⁽⁴⁾

la diffusion papier du mémoire et la diffusion électronique du résumé

la diffusion papier et électronique du mémoire

Date et signature de l'enseignant :

(1) L'administration, les enseignants et les différents services de documentation d'AGROCAMPUS OUEST s'engagent à respecter cette confidentialité.

(2) Signature et cachet de l'organisme

(3) Auteur = étudiant qui réalise son mémoire de fin d'études

(4) La référence bibliographique (= Nom de l'auteur, titre du mémoire, année de soutenance, diplôme, spécialité et spécialisation/Option)) sera signalée dans les bases de données documentaires sans le résumé

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	
LISTE DES ABBRÉVIATIONS.....	
GLOSSAIRE.....	
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	
LISTE DES ANNEXES.....	

INTRODUCTION.....	1
-------------------	---

I. L'accompagnement des chercheurs d'emploi au sein d'Activ'Action : approche contextuelle et mise en évidence des éléments clefs.....	3
--	---

A. <i>Éléments de contexte</i>	3
--------------------------------------	---

1. Les origines d'Activ'Action.....	3
2. L'ADN : Ambition, Valeurs et Objectifs	3
3. L'organisme aujourd'hui.....	3

B. <i>Exploration des ateliers collaboratifs</i>	4
--	---

1. Principes des ateliers Activ'Action.....	4
2. Les 4 ateliers « Souche » : L'Activ'Boost, L'Activ'Up, L'Activ'Jump et l'Activ'Citoyen.....	5
3. Les autres types d'ateliers.....	5
4. Analyse d'un atelier, l'exemple de l'Activ'Up.....	5

C. <i>Vers la création des ateliers de médiation végétale, le matériel empirique</i>	7
--	---

II. Être chercheur d'emploi.....	8
----------------------------------	---

A. <i>L'épreuve du chômage</i>	8
--------------------------------------	---

1. Les différentes conséquences du chômage.....	8
2. Identification des causes	9

B. <i>Les différentes populations de chercheurs d'emploi au sein d'Activ'Action et leurs besoins respectifs</i>	10
---	----

1. Positionnement des différentes populations et sous-populations entre elles.....	10
2. Les Activ'Acteurs.....	10
a) La représentativité des chercheurs d'emploi nationaux par les Activ'Acteurs.....	10
b) Les besoins et attentes spécifiques des Activ'Acteurs : sondages.....	11
(1) Méthode de création	11
(2) Les résultats du questionnaire quantitatif.....	12
(3) Discussion sur les résultats obtenus.....	15
3. Les chercheurs d'emploi habitants dans les Quartier Prioritaires de la Politique de la Ville	16
a) Présentation	16
b) Points de vigilance	16

C. <i>Les attentes des entreprises envers les chercheurs d'emploi</i>	17
---	----

1. Récolte des données.....	17
2. Les « softs skills »	18

D. <i>Vers la création des ateliers en lien avec le végétal, les besoins</i>	18
--	----

III. Les ateliers de médiation végétale.....	19
--	----

A. <i>État des lieux des ateliers de médiation végétale</i>	19
---	----

B. <i>Les bienfaits du végétal en réponse aux problématiques des chercheurs d'emploi</i> ..	19
---	----

1. Synthèse des recherches bibliographiques	19
a) Les aspects psychologiques et sociaux.....	19
b) Conseils Végétal aux chercheurs d'emploi.....	20
2. La base de données Végétal comme outil d'aide à la conception des ateliers.....	20
a) Les entrées de la base de données Végétal	20

b)	Les réponses de la base de données Végétal aux problématiques des chercheurs d'emploi	21
c)	Utilisation de la base de données	21
C.	<i>Les ateliers de médiation végétale créés.....</i>	21
1.	Les différents ateliers créés	22
a)	Le positionnement par rapport aux ateliers Souche	22
b)	Le positionnement des ateliers Végétal entres eux	22
2.	Le questionnaire satisfaction destiné aux participants des ateliers de médiation végétale	23
a)	Intégration dans la mesure d'impact Activ'Action	23
b)	Méthodologie de création du questionnaire	24
3.	Exemple d'un atelier : l'Activ'Jardinage première version	25
a)	Objectif principal et contraintes	25
b)	Choix du lieu	25
c)	La conception de l'atelier	26
(1)	L'atelier initial, V1.0	26
(2)	Apports des premières études, V1.1	27
(3)	Apports des retours, V1.2	27
d)	La communication autour de cet atelier	28
4.	Bilans	28
a)	Bilan des ateliers de médiation végétale	28
b)	Bilan de l'atelier Activ'Jardinage	30
c)	Bilan du questionnaire satisfaction	31
D.	<i>Le modèle : guide à la conception et à l'amélioration des ateliers.....</i>	32
1.	Présentation du cheminement à travers les différents modules	32
2.	Exemple pour l'Activ'Jardinage, mise à jour, V2.....	33
a)	Les modules en amont de la base de données Végétal	33
b)	Le module « Base de données Végétal »	34
(1)	Les éléments à considérer à court terme	34
(2)	Les éléments à considérer à plus long terme	34
c)	Amélioration des aspects de Communication, hors modèle	35
3.	La trame qui découle du modèle	36
4.	Les limites et améliorations possible du modèle	37
a)	Module supplémentaire	37
b)	Préconisation pour la base de données Végétal	37
E.	<i>Perspectives d'évolution.....</i>	37
1.	Avec repreneur du pôle Végétal	37
a)	A court terme	38
b)	A moyen terme	38
c)	A long terme	39
2.	Sans repreneur du pôle Végétal	39
Conclusion		40
Bibliographie		41
ANNEXES.....		

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier Pauline VOLDOIRE pour m'avoir fait confiance dans cette aventure expérimentale, pour m'avoir suivi pendant ces 6 mois, s'être tenue constamment disponible et pour sa bienveillance qui la caractérise.

Agnès GRAPIN pour avoir cru dans le potentiel de ce thème de stage, avoir accepté d'être ma tutrice et pour ses retours toujours limpides.

L'ensemble des membres du jury, Pauline LAILLE, Stefan WANDRIESSE, pour leur présence et pour l'intérêt porté à cette étude.

J'aimerais également remercier toute l'équipe d'Activ'Action, les Activ'Acteurs et participants aux ateliers qui de près ou de loin ont contribué à la réussite de cette mission.

Veni Verdi et notamment Camille et Nicolas pour leur contribution dans la réussite de ce projet.

Enfin mes amis et ma famille pour leur soutien quotidien.

LISTE DES ABBRÉVIATIONS

A'A : Activ'Action

COEF : Coefficient

EHPA : Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées

EHPAD : Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes

MOY : Moyenne

QPV : Quartier Prioritaire de la politique de la Ville

UUE : Unité Urbaine Englobante

V1 : Première version

V2 : Deuxième version

GLOSSAIRE

Activ'Acteur / Activ'Actrice : Personne en recherche d'emploi participant ou ayant participé à un atelier Activ'Action

Activ'Ambassadeur/Ambassadrice : Personne en activité ayant participé à un atelier Activ'Action

Ateliers Végétal/végétaux : Atelier de médiation végétale

Chercheur d'emploi : Nous parlerons dans ce mémoire de chercheur d'emploi et non de chômeur ou de demandeur d'emploi, qui renvoient une image négative. Chercheur renvoyant une image de la personne active et nettement plus valorisante

Community booster : Personne en charge d'animer la communauté (ici la communauté Activ'Action)

Facilitateur : Il s'agit de la posture adoptée par les animateurs Activ'Action qui facilitent l'animation de l'atelier en veillant au cadre, au bon déroulé et au timing de l'atelier.

Facilitation : Animation

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Figures

Figure 1 : Évolution du taux de chômage en France (https://www.insee.fr/ [1]).....	1
Figure 2 : Représentation graphique de l'échelle des notes, 1er classement (C.GÉRARD)	13
Figure 3 : Représentation graphique de l'échelle des notes, 2 nd classement (C.GÉRARD).....	14
Figure 4 : Écart entre le besoin du premier rang et le besoin du dernier rang pour le classement 1 et 2 (C.GÉRARD).....	15
Figure 5 : Évolution de la participation dans un atelier d'hortithérapie en fonction de sa force mentale (STIGSDOTTER, 2002).....	34

Tableaux

Tableau 1 : Conséquences sociales, psychologiques et sur la santé du chômage (C. GÉRARD).....	8
Tableau 2 : Les leviers d'action en réponses aux 2 causes principales du chômage (Activ'Action).....	9
Tableau 3 : Mise en commun des modalités entre Activ'Action et Pôle-emploi (C.GÉRARD).....	10
Tableau 4 : Variables et modalités des participants au sondage quantitatif (C.GÉRARD).....	12
Tableau 5 : Les données bruts récoltées, exemple pour 3 participants (C.GÉRARD)	13
Tableau 6 : Classement de la catégorie Savoir-être (C.GÉRARD)	14
Tableau 7 : Classement 2017 des compétences Savoir-être attendues par les entreprises (https://start.lesechos.fr/ [7])	18
Tableau 8 : représentation schématique de la base de données Végétal pour l'entrée « Effets négatifs du chômage » (C.GÉRARD).....	21
Tableau 9 : Points forts et points faibles du lieu d'animation des ateliers de jardinage (C.GÉRARD)	25
Tableau 10 : Bilan des ateliers de médiation végétale (C.GÉRARD).....	28

LISTE DES ANNEXES

Annexe I : Objectifs 2017-2018 d'Activ'Action	I
Annexe II : Les différentes actions d'Activ'Action au sein des 4 pôles de l'organisme	II
Annexe III : Présentation d'ateliers	III
Annexe IV : Compétences expérimentées pour chaque atelier « Souche »	V
Annexe V : Sommaire de l'Activ'Up	VI
Annexe VI : Éléments clefs à prendre en considération par le concepteur d'atelier de médiation végétale	VII
Annexe VII : Données récoltées auprès d'Activ'Action et de Pôle emploi dans le cadre de l'étude de représentabilité	VIII
Annexe VIII : Test Multinomial, représentativité des chercheurs d'emploi Activ'Action / chercheurs d'emploi nationaux	IX
Annexe IX : Sondage, questionnaire qualitatif	XIII
Annexe X : Sondage, questionnaire quantitatif	XVI
Annexe XI : Test Multinomial, représentativité des chercheurs d'emploi Activ'Action répondant / à l'ensemble chercheurs d'emploi Activ'Action	XXII
Annexe XII : Résultats traités issus du sondage quantitatif	XXVI
Annexe XIII : État des lieux des ateliers de médiation végétale	XXVIII
Annexe XIV : Exemple d'une entrée de la base de données Végétal	XXIX
Annexe XV : Parcours d'utilisation de la base de données Végétal	XXX
Annexe XVI : Présentation des besoins/compétences attendus par les chercheurs d'emploi Activ'Action dans les ateliers de médiation végétale et les ateliers "Souche"	XXXI
Annexe XVII : Temporalité Mesure d'impact Activ'Action	XXXII
Annexe XVIII : Questionnaire satisfaction Activ'Action versus questionnaires ateliers de médiation végétale	XXXIII
Annexe XIX : Manuel de l'atelier Activ'Jardinage V2	XXXV
Annexe XX : Plan de communication Activ'Jardinage	XLV
Annexe XXI : Retour questionnaire satisfaction	XLVI
Annexe XXII : Le Modèle de conception et d'amélioration des ateliers de médiation végétale à destination des chercheurs d'emploi	XLVII
Annexe XXIII : La trame des ateliers de médiation végétale	LI
Annexe XXIV : Productions de stage et emplacement	LVI

INTRODUCTION

De la très connue et controversée crise de la tulipe au XVII^e siècle, en passant par la crise économique de 1846-1848, la crise de 1929 ou la crise du golf en 1970, toutes ont eu des conséquences identiques pour l'emploi et se sont souvent traduites par des licenciements de masse. L'après crise de 2007-2008 n'y a pas échappé, en France, comme présentée sur la Figure 1, le taux de chômage (rapport chômeurs/population active) passe de 7,1% en avant crise à 9,1% fin 2009 [1]. Ce taux atteint son apogée dans la période 2013-2015 à 10,1%. Dernièrement, au premier trimestre 2018, ce taux oscille autour des 8,9%, soit quasiment 1 personne sur 10 qui se trouve en situation de chômage.

Si nous nous intéressons au chômage aujourd'hui, c'est que celui-ci n'est pas sans conséquence. Outre les problèmes financiers, faciles à concevoir et induits par une perte d'emploi, de nombreuses études (1) (2) (3) démontrent que la période de chômage, de manière beaucoup plus insidieuse, a également des répercussions néfastes sur le plan physiologique et psychologique de nombreux chercheurs d'emploi.

Suite à cette période d'augmentation du chômage liée à la crise, de nombreux organismes sont créés pour tenter d'endiguer cette hausse. Chaque organisme proposant ses propres leviers d'action, afin de contrer ce phénomène et les problématiques que le chômage entraîne. L'association Activ'Action créée à Strasbourg en 2014, en est un exemple. Son crédo est de réduire l'impact psychologique négatif du chômage, via l'animation d'ateliers collaboratifs aux thématiques diverses propices à l'expérimentation.

En 2016, ayant été confronté à cette situation, j'ai pu ressentir personnellement l'impact négatif du chômage sur le plan psychologique. C'est dans cette période que je me suis inscrit perplexé à un premier atelier Activ'Action. En sortant, j'en ai tout de suite ressenti les effets bénéfiques. Après avoir enchaîné différents ateliers et avoir fait l'expérience de l'animation, j'ai alors perçu tout le potentiel de la méthode développée et de l'expertise d'Activ'Action. J'avais alors encore mon stage de fin d'études à réaliser. Ayant suivi une formation d'ingénieur, spécialisée en horticulture avec de nombreuses expériences dans des postes très variés, j'avais finalement compris que cette thématique de travail ne revêtirait de sens à mes yeux que si elle permettait d'avoir un impact social positif sur le bien-être des personnes. Je savais que le végétal possède de nombreux bénéfices sur la santé physique et mental. Pour avoir été confronté aux problématiques des chercheurs d'emploi personnellement et aux difficultés des participants lors d'animation d'atelier, ces problématiques me sont apparus au fil du temps de plus en plus digne d'intérêt. L'idée m'est alors venue de me proposer comme stagiaire auprès d'Activ'Action, afin de bénéficier des avantages de la structure et d'en profiter pour réfléchir aux types d'ateliers de médiations végétale à proposer aux chercheurs d'emploi.

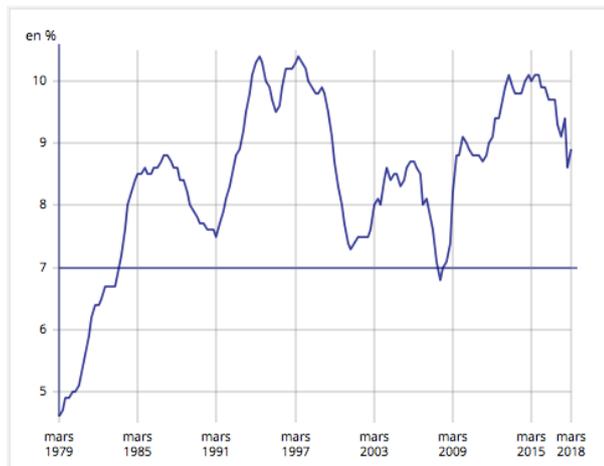


Figure 1 : Évolution du taux de chômage en France (<https://www.insee.fr/> [1])

Activ'Action intéressée par cette démarche de recherche et y voyant un moyen supplémentaire d'atteindre ses objectifs 2017-2018 (ensemble présenté en Annexe I) m'a alors missionné, afin de :

- **Améliorer le parcours Activ'Action** en élaborant une première étude sur les besoins des chercheurs d'emploi et une seconde étude sur les bienfaits du végétal. De ces études et après analyse, enrichir l'offre des ateliers actuels en créant un atelier collaboratif de jardinage adapté aux chercheurs d'emploi. Évaluer ensuite cet atelier et en faire des propositions d'évolution.
- **Se développer dans les Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)**, via la conception de cet atelier de jardinage dans une zone QPV.

C'est suite à cet intérêt personnel et aux missions proposées par Activ'Action que nous avons défini la problématique suivante :

Dans le cadre d'Activ'Action, et face aux besoins des chercheurs d'emploi, quels ateliers de médiation végétale créer ?

Afin d'y répondre, nous développerons la méthode suivante :

Dans une première partie, nous étudierons l'accompagnement des chercheurs d'emploi au sein d'Activ'Action. Après une brève présentation des éléments de contexte, nous explorerons et analyserons les ateliers Activ'Action, afin d'en tirer des éléments clefs qui nous serviront lors de la conception de nos ateliers.

Dans une deuxième partie, afin de concevoir des ateliers adaptés aux chercheurs d'emploi, nous étudierons les effets négatifs que peut induire une période de chômage et les besoins qui en découlent. Nous en profiterons pour faire une étude fine des catégories de chercheurs d'emploi qui seront présents dans nos ateliers. Enfin, après avoir relevé les besoins spécifiques exprimés par ces derniers, nous nous intéresserons aux besoins et attentes des entreprises.

Dans une troisième partie, nous commencerons par dresser un état des lieux des ateliers de médiation végétal existants. Nous prendrons connaissance de l'avancé des recherches sur les bienfaits du végétal répondant aux problématiques des chercheurs d'emploi. Nous définirons ensuite la méthode de création des ateliers et nous présenterons des exemples d'application de cette méthode via la présentation d'ateliers. Nous discuterons sur les points forts, les limites et les points d'amélioration de ces ateliers et de cette méthode, méthode que nous modéliserons et qui se voudra être le guide futur de création des ateliers de médiation végétale.

I. L'accompagnement des chercheurs d'emploi au sein d'Activ'Action : approche contextuelle et mise en évidence des éléments clefs.

A. Éléments de contexte

1. Les origines d'Activ'Action

En 2014, les 3 co-fondateurs d'Activ'Action sont au chômage, ils ont tous connus plusieurs périodes de recherche d'emploi. En discutant et en exprimant leurs ressentis sur ces expériences, 2 constats sont formulés :

- La période de chômage induit des sentiments négatifs, de la culpabilité et des freins psychosociaux.
- Les savoirs (connaissances) et les savoir-faire (techniques) évoluant très vite, les entreprises sont de plus en plus intéressées par les compétences savoir-être (qualités personnelles).

Ne voulant pas se résigner face à ces constats, ils ont alors décidé de créer cette même année l'association Activ'Action. Derrière le nom d'Activ'Action, il y a l'idée que cet organisme permet d'activer l'action des chercheurs d'emploi, afin de faire de leur période de chômage une période constructive.

2. L'ADN : Ambition, Valeurs et Objectifs

Suite à ces constats, l'ambition d'Activ'Action est née :

« Créer un changement de mentalité dans la société pour complètement transformer la manière dont est vécue et perçue la période de chômage afin qu'elle devienne une expérience constructive permettant le développement. »

Dans le même temps, et afin de porter cette ambition, des valeurs sont fixées :

- **Une communauté solidaire** : ouverte à tous (diversité des membres), un point de rencontre et de partage
- **Un espace d'expérimentation** : une opportunité de développer ses compétences savoir-être, de valoriser son potentiel, de passer à l'action
- **Un cadre bienveillant** : sans jugement

Pour l'atteindre trois objectifs principaux sont définis :

- Lever les freins du retour à l'emploi
- Permettre l'acquisition des nouvelles compétences : Savoir-être avant tout autre type de compétences
- Permettre d'initier ou d'entretenir la réflexion des chercheurs d'emploi pour un projet professionnel épanouissant

3. L'organisme aujourd'hui

Concrètement, Activ'Action en créant des partenariats avec les 4 types d'acteurs principaux du marché de l'emploi (entreprises, structures d'accompagnement vers l'emploi, structures d'insertion socio-professionnelle, institutions publiques) permet à toutes les personnes en recherche d'emploi d'avoir accès à :

- Des ateliers collaboratifs
- Des formations qui permettent le développement de compétences savoir-être
- Une communauté d'entraide diverse
- Un espace d'expérimentation de projets professionnels et/ou personnels
- Des événements inspirants

Ces actions sont réalisées par une dizaine de salarié répartis au sein des bureaux de Paris et de Strasbourg divisés en 4 pôles (Annexe II). Notre étude dépend du pôle communauté qui vise à animer gratuitement des ateliers pour les chercheurs d'emploi avec pour objectifs spécifiques de :

- Réduire l'impact psychologique négatif du chômage
- Développer les compétences de demain
- Favoriser la cohésion sociale, notamment en se développant dans des quartiers prioritaires de la ville

Être dans ce pôle nous permet d'être en contact avec la communauté de chercheurs d'emploi Activ'Action, ce qui facilite l'obtention de participants aux futurs ateliers. Cela permet également de bénéficier de tous les avantages en matière de communication, comme bénéficier des réseaux sociaux, du site internet, de la newsletter. C'est également une facilité pour la création éventuelle de partenariats, Activ'Action étant connu et reconnu. D'un point de vue budgétaire, même si les ateliers sont gratuits pour les chercheurs d'emploi, ce pôle fait quelques bénéfices via la vente de prestation de services d'ateliers. Activ'Action tire ses revenus à 70% des financements publics et à 30% des ventes de prestation de service via l'animation d'ateliers et via des formations dans les structures d'insertion et dans les entreprises. Malheureusement, les financements publics se faisant de plus en plus rares et notre projet, bien qu'aidant à la réalisation des objectifs de l'année, n'est pas dans les priorités de développement d'Activ'Action, l'association ne pourra donc en financer que de faibles dépenses quotidiennes.

B. Exploration des ateliers collaboratifs

Activ'Action a réinjecté les éléments précédemment présentés dans les ateliers collaboratifs qu'elle anime. Nous allons analyser dans cette partie l'utilisation de ces éléments, leur articulation, afin de nous les approprier et pouvoir les utiliser lors de la création de nos ateliers Végétal.

1. Principes des ateliers Activ'Action

1 200 ateliers qui ont été animés dans 20 villes de France et 8 pays différents, les ateliers ont ainsi touché plus de 7 000 participants. Concernant les modalités d'accessibilité aux ateliers Activ'Action aux participants, une seule condition est requise : être chercheur d'emploi. Pour s'inscrire à un atelier, il suffit de se rendre sur le site internet Activ'Action. Les ateliers disposent en moyenne une dizaine de place et sont animés par un animateur. Pour l'exemple de Paris, les ateliers ont lieu soit au bureau d'Activ'Action, soit dans des centres d'animation ou des centres sociaux. Ils sont animés en semaine en journée, le plus souvent sur des créneaux de 3 heures. A Paris une vingtaine d'ateliers sont animés chaque mois. Les ateliers peuvent être soit coordonnés par Activ'Action, soit organisés par les chercheurs d'emploi eux-mêmes, nous y reviendrons.

Ces ateliers sont collaboratifs, l'entraide et le partage sont placés au centre. Une règle commune à tous les ateliers : la bienveillance envers soi-même et envers les autres. Cette règle met en

confiance les participants, permet le lâcher-prise et crée ainsi une ambiance propice au travail collaboratif et personnel. Les participants deviennent acteurs de l'atelier, acteurs de leur propre vie. Ils ne subissent plus cette période de chômage, ils en deviennent les Acteurs, d'où le nom donné aux participants : les Activ'Acteurs. Cette position leur permet de participer et proposer plus facilement des idées, pour lever ensemble les freins du retour à l'emploi, la participation leur permet également l'acquisition de nouvelles compétences, par exemple « la prise de parole en public », « l'écoute active » ou le travail d'équipe. Le développement des compétences Savoir-être étant encouragé, les Activ'Acteurs, après avoir participé à 2 ateliers Activ'Action, peuvent s'ils le souhaitent, être accompagnés, afin d'animer des ateliers. Après une formation, et des expériences de co-animation, ils deviennent animateurs à leur tour.

2. Les 4 ateliers « Souche » : L'Activ'Boost, L'Activ'Up, L'Activ'Jump et l'Activ'Citoyen.

L'Activ'Boost, l'Activ'Up, l'Activ'Jump et l'Activ'Citoyen, sont les 4 ateliers permanents et centraux d'Activ'Action. En plus d'être les porte-étendards de l'organisme, ils en sont également la porte d'entrée. Il est en effet prévu que tout Activ'Acteur commence par un de ces ateliers. Ils disposent d'une fréquence d'animation élevée puisque à Paris chacun de ces ateliers est animé 1 à 2 fois par semaine. A la vue de notre objectif d'enrichir l'offre Activ'Action, nous nous devons donc de prendre en compte ces ateliers, afin de nous positionner différemment. Dans ce dessein, nous avons élaboré une fiche qui décrit succinctement ces ateliers, elle est présentée en Annexe III. Nous avons également établi un tableau recensant les compétences développées dans chacun des ateliers, présenté en Annexe IV

> Nous préconisons dans la suite de prendre en compte ces 2 outils lors de la construction de nos ateliers.

3. Les autres types d'ateliers

Au sein d'Activ'Action sont également animés des ateliers entrepreneurs, plutôt réservés aux chercheurs d'emplois souhaitant entreprendre. Sont également animés des ateliers créés et animés par des Activ'Acteurs sur des thématiques variées. Ces ateliers sont créés à l'aide d'une fiche trame qui permet de guider et de questionner le concepteur sur les objectifs de l'atelier, sur les compétences expérimentées. Elle lui permet également de réfléchir sur son déroulé. Nous présentons, en Annexe III, 3 ateliers des Activ'Acteurs auxquels nous avons participé, le principe des ateliers Entrepreneurs et le principe de l'Activ'Drink qui est le format soirée des ateliers des Activ'Acteurs. Participer à ces ateliers, de par leur diversité, nous paraît être un excellent catalyseur d'idées propice à la création.

> Dans la suite, nous préconisons donc, en plus des 2 ateliers obligatoires, de participer à un maximum d'ateliers Activ'Action, afin d'élargir son horizon des possibilités de création.

> Nous préconisons également dans un premier temps de créer les ateliers d'après la trame développée à cet effet.

4. Analyse d'un atelier, l'exemple de l'Activ'Up

Fort de son expérience auprès des chercheurs d'emploi Activ'Action a su développer un déroulé d'atelier adapté aux besoins des participants. A travers l'exemple de l'Activ'Up, examinons les objectifs des différentes étapes, afin de pouvoir les réarticuler dans nos ateliers. En Annexe V, nous présentons la page de sommaire de l'Activ'Up issue du manuel. Nous avons fait le choix de cet atelier pour plusieurs raisons, tout d'abord parce qu'il fait partie des 4 ateliers souche d'Activ'Action, animé à plusieurs reprises, cet atelier nous est qui plus est familier.

Pour un atelier commençant à 10h, l'horaire de début d'atelier inscrit sur le site est souvent 9h45, pendant ces 15 minutes d'accueil les participants sont invités à se détendre, l'animateur doit dès cet instant créer un climat convivial et d'échanges.

> Ces premiers instants sont déterminants pour la suite, c'est en effet une période qui doit permettre un premier lâcher-prise des participants, afin de les mettre en confiance pour l'atelier.

A 10H00 l'atelier commence par une présentation d'Activ'Action, on crée alors un point commun entre les participants, « tous sont présents à cet atelier, car ils veulent changer de regard sur la période de recherche d'emploi ». Vient ensuite la présentation de l'Activ'up, que nous ne détaillerons pas ici car trop spécifique, puis ensuite vient la présentation des règles clés de l'atelier.

> Cette partie est un passage important de l'atelier puisqu'elle pose le cadre de l'atelier comme étant :

- « Un espace d'expression libre où la parole de chacun sera respectée et entendue dans un esprit bienveillant ».
- « Un moment où tous les participants peuvent parler librement, sans aucun jugement. »

D'où les 2 règles à respecter « Ne pas se juger soi-même et ne pas juger les autres ».

Suite à cette présentation, vient systématiquement la première activité « Naissance d'une équipe ». Cette activité, sous forme d'un icebreaker (brise-glace), permet de détendre l'atmosphère du groupe et permet à chacun de se présenter. L'icebreaker le plus couramment utilisé, appelé de manière informelle « jeu des post-it », est un icebreaker pendant lequel les participants sont amenés à écrire leur prénom sur un post-it, puis à dessiner 2 choses qui les caractérisent. Chacun son tour fait deviner ses dessins aux autres membres du groupes,

> Cela permet également de créer du lien entre les participants en cas de passions communes. C'est également la première occasion pour les participants d'expérimenter le cadre posé dans lequel ils se regardent et s'écouent.

S'ensuivent des activités et un enchaînement spécifique à l'Activ'Up :

> Pendant cet enchaînement et cela indépendamment du type d'atelier Activ'Action, les transitions ont un rôle important. Elles permettent de faire le lien entre chaque activité (partie), de rendre l'atelier cohérent, ce qui évite de perdre les participants et de le rendre fluide. Elles permettent également de valoriser les participants en rappelant les compétences précédemment développées.

Vient ensuite la conclusion qui se divise en 2 parties. La première activité, le « Jeu de l'optimisme et de la gratitude », permet de conscientiser un moment positif de l'atelier, de parler de son ressenti par rapport à ce moment, de réfléchir sur les éléments mis en place pour que ce moment arrive et de remercier une ou plusieurs personnes pour ce moment.

> Cette activité située à la fin de l'atelier permet aux participants de ressortir sur une note positive, mais également de ressortir avec des leviers d'action pour se créer des moments positifs.

A la suite de cet exercice, celui-ci est recommandé aux participants qui sont invités à le réaliser chez eux, par exemple le soir en conscientisant 3 moments positifs de leur journée. La seconde partie est la conclusion proprement dite, l'ensemble des compétences développées pendant l'atelier sont récapitulées et les participants sont félicités. Pour finir les dates des prochains ateliers Activ'Action leur sont communiquées. La formation à l'animation leur est également proposée s'ils le souhaitent.

> Nous préconisons dans un premier temps de reprendre ce déroulé d'atelier, qui est en accord avec les objectifs du pôle communauté. .

C. Vers la création des ateliers de médiation végétale, le matériel empirique

De l'analyse des pratiques d'Activ'Action, nous avons extrait une liste des éléments qui nous semblent importants à prendre en compte lors de la création de nos ateliers Végétal. Les points 1,2,3,4 et 5 de l'Annexe VI sont issus des relevés effectués tout au long de cette partie I :

Avant la conception :

- **1** Participer aux ateliers Activ'Action les plus diverses, afin d'emmagasiner des bonnes pratiques et ainsi faire émerger des idées pour la création de son atelier

Pendant la conception :

- **2** Avoir connaissance des objectifs auxquels répondent les ateliers permanents, afin de pouvoir situer les futurs ateliers de médiation végétale et pouvoir ainsi créer des ateliers en connaissance.
- **3** S'appuyer sur la trame d'atelier
- **4** S'appuyer sur l'analyse de l'Activ'Up
- **5** Prendre en considération les objectifs, les valeurs, la philosophie qui fournissent un cadre adapté aux chercheurs d'emploi

Cette partie s'est essentiellement concentrée sur le cadre proposé par Activ'Action. Intégrant volontairement une dimension descriptive préliminaire à notre analyse, elle nous a permis de poser les fondations de notre étude en explicitant les moyens dont nous disposerons pour élaborer nos ateliers.

II. Être chercheur d'emploi

Dans cette partie nous étudierons les impacts que peut induire une période de recherche d'emploi, leurs causes et les leviers d'action envisageables. Nous ciblerons ensuite les sous-populations de la population chercheur d'emploi susceptibles de participer aux ateliers. Cela nous permettra de préciser les besoins de chacune de ces populations. Être chercheur d'emploi c'est également devoir répondre aux attentes des entreprises, nous identifierons les compétences savoir-être attendues par ces dernières.

A. L'épreuve du chômage

Selon la définition de l'INSEE, le chômage « représente l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un » [2]. Être au chômage c'est donc rechercher un emploi, qui parfois tarde à venir (1). Plus la période sera longue est plus celle-ci sera susceptible de provoquer des effets néfastes sur les chercheurs d'emploi. Du choc, que la perte d'emploi peut entraîner, jusqu'au nouvel emploi, nous avons recensé dans la partie suivante l'ensemble des effets néfastes provoqués par cette période.

1. Les différentes conséquences du chômage

De l'étude bibliographique effectuée, nous avons classé les effets négatifs du chômage, selon 3 types de conséquence : social, psychologique, sur la santé. Nous les avons regroupées dans le Tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 : Conséquences sociales, psychologiques et sur la santé du chômage (C. GÉRARD)

Conséquence sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Perte de son identité sociale (1) - Perte de sa valeur sociale (1) - Isolement social (1) - Perte des réseaux professionnels (1) - Altération des liens familiaux, amicaux, de voisinage (1) - Perte du « rôle productif et social » des parents (2) - Baisse de la propension à vivre en couple (4) - Augmentation du risque de séparation (surtout les premières années de vie du couple) (4) - Difficulté de s'entourer d'interlocuteurs de confiance, d'interlocuteurs qui soutiennent (1)
Conséquence psychologique	<ul style="list-style-type: none"> - Privation de l'image de soi, (1) - Doute sur sa valeur, (1) (3) - Sentiment d'inutilité (1) - Perte de confiance en soi (1) - Peur de retour au chômage (expérience traumatisante) (3) - Culpabilité (1) (2) (5) - Honte (3) - Stress post-traumatique (perte d'emploi): anxiété, irritabilité, stress (2)
Conséquence sur la santé	<ul style="list-style-type: none"> - Conduite addictive plus fréquentes (alcool, cigarettes) (1) - Apparition, révélation de troubles dépressifs (6), - Augmentation des risques suicidaires, les risques sont multipliés par 2,2 par rapport aux actifs (1) (7) - Surmortalité hommes et femmes (10 000 à 14 000 décès par an) (1) (8) - Augmentation des maladies chroniques (hypertension, rechute de cancer) (9) - Renoncement aux soins (multiplié par 3,3 pour les hommes, et 2,42 pour les femmes et 13,9 % sans couverture maladie, contre 3,7% chez les actifs) (1)

Lors d'un atelier, il sera difficile d'agir sur le facteur maladie chronique et plus globalement sur tout ce qui concerne les problèmes de santé engendrés par le chômage. C'est d'ailleurs pour cette

raison qu'Activ'Action ne traite pas ce genre de problématiques. Nous pouvons cependant penser les ateliers pour qu'ils aient un effet bénéfique sur les problèmes psychologiques et sociaux, pour exemple : lutter contre le sentiment d'inutilité, la perte de confiance en soi ou bien l'isolement social.

Il nous semble important de préciser que ce travail recense l'ensemble des effets négatifs provoqués par le chômage, mais que chaque sujet, selon sa sensibilité, en sera impacté ou non et à des degrés différents d'un sujet à l'autre.

> Partant de ce principe, dans la partie suivante, nous allons remonter jusqu'aux causes de ces effets négatifs. Agir sur ces causes premières permettra de toucher un nombre plus important de participants, mais permettra également de traiter ces effets plus durablement et plus efficacement.

2. Identification des causes

Issues de la bibliographie 2 causes principales ont été identifiées comme responsable de ces effets négatifs :

- **Le travail est le premier facteur identitaire et de socialisation** (1) (5) (10)
- **La période de chômage, contrairement aux croyances, ne laisse plus d'occasions pour se développer et entretenir ses compétences.** Le processus de recherche d'emploi peut être vécu comme psychologiquement violent (absence de réponses, absence de retours sur les raisons de la non-sélection, faux espoir (1)). La personne peut se mettre à culpabiliser et à s'imaginer devoir uniquement rechercher un emploi, or cette activité n'est ni gratifiante, ni valorisante, ni stimulante (1) (2). La personne n'a donc que peu d'occasions pour se développer et entretenir ses compétences.

Suite à ce constat, nous avons réfléchi aux leviers d'action à mettre en place, afin d'avoir un impact positif sur ces causes. Ces leviers d'actions présentés dans le Tableau 2 ci-dessous, reprennent et affinent les solutions déjà proposées par Activ'Action.

Tableau 2 : Les leviers d'action en réponses aux 2 causes responsables des effets négatifs engendrés par le chômage (Activ'Action)

Causes	Leviers d'action
Le travail est le premier facteur identitaire et de socialisation.	<ul style="list-style-type: none"> - Permettre aux individus de se définir autrement que par leur statut social - Permettre à chacun d'identifier son potentiel d'action et le mettre en œuvre - Créer du lien social entre les chercheurs d'emploi vecteur de motivation et d'énergie nécessaires à la mise en action pour améliorer leur épanouissement personnel.
La période de chômage, contrairement aux croyances, ne laisse plus d'occasions pour se développer et entretenir ses compétence	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser le développement et la valorisation des compétences pendant la période de chômage.

Ce travail nous a permis d'établir un panorama des problématiques rencontrées par la population des chercheurs d'emploi nationaux. Dans la partie suivante, et afin d'être au plus proche des besoins de chacun, nous allons nous intéresser aux sous-populations de la population « chercheur d'emploi » les plus susceptibles de participer à nos ateliers.

B. Les différentes populations de chercheurs d'emploi au sein d'Activ'Action et leurs besoins respectifs

1. Positionnement des différentes populations et sous-populations entre elles

De la population « chercheurs d'emploi nationaux », nous avons identifié deux sous-population les plus à même de participer aux ateliers. Dans la suite nous chercherons à savoir s'ils sont représentatifs de la population dont ils sont issus, s'ils ne le sont pas, leurs besoins particuliers.

- **Les Activ'Acteurs** > les chercheurs d'emploi participants aux ateliers Activ'Action,
- **Les chercheurs d'emploi habitant en QPV** > la cible spécifique qu'Activ'Action souhaite davantage toucher.

2. Les Activ'Acteurs

a) La représentativité des chercheurs d'emploi nationaux par les Activ'Acteurs.

Dans cette partie, nous allons étudier si l'échantillon des Activ'acteurs est représentatif de la population des chercheurs d'emploi nationaux, et si oui, sur quelle variable. Pour répondre à ces questions, nous nous sommes procurés les bases de données d'Activ'Action et de Pôle-emploi. Le site Activ'Action lors de l'inscription et de la création du compte permet de récolter de nombreuses données sur les profils des Activ'Acteurs, ces données sont complétées au fur et à mesure des participations aux ateliers, la liste complète du type de variables récoltées se trouve en Annexe VII. Sur cette même annexe se trouve la copie d'écran du site <http://statistiques.pole-emploi.org>, cette copie d'écran nous montre les variables récoltées auprès de l'ensemble des chercheurs d'emploi inscrits sur les listes Pôle-emploi.

Pour comparer ces deux organismes, il a fallu trouver des variables possibles à croiser. Nous avons dégagé 3 variables : Sexe, Tranche d'âge et Niveau de formation.

Les deux bases de données nous fournissaient également la variable : durée de chômage. Il était intéressant de pouvoir comparer cette variable. Mais là où les chercheurs d'emploi en s'actualisant tous les mois auprès de Pôle-emploi actualisent par la même occasion la table de données Pôle-emploi, les récoltes de données au sein d'Activ'Action, ne s'effectue que lors de l'inscription. Du côté d'Activ'Action, il était donc impossible de savoir si la personne se trouvait toujours en situation de recherche d'emploi. Ce qui nous a amené à abandonner l'étude de cette variable.

Pour cette étude nous étudierons la période de Mai 2017 à Mai 2018, qui correspond aux chiffres les plus récents fournis par Pôle-emplois lors de la rédaction de ce mémoire. Le Tableau 3 ci-dessous, nous permet d'observer les 3 variables choisis et les types de modalité proposées lors de la récolte des données.

Tableau 3 : Mise en commun des modalités entre Activ'Action et Pôle-emploi (C.GÉRARD)

	Sexe		Tranche d'âge			Niveau de formation						
	Femme	Homme	- de 25 ans	de 25 à 49 ans	50 ans et +	BAC +5 et plus	BAC + 3 / BAC +4	BAC +2	BAC / BAC PRO	CAP / BEP / Infra BAC		
Pôle-emploi	Femme	Homme	- de 25 ans	de 25 à 49 ans	50 ans et +		Niveau supérieur à Bac+2	Niveau Bac+2	Niveau Bac	Niveau BEP, CAP	Niveau CEP, BEPC	Niveau inférieur au CEP, BEPC
Modalités après mise en commun	Femme	Homme	- de 25 ans	de 25 à 49 ans	50 ans et +	Sup à Bac+2		Bac +2	Bac	BEP,CAP, BEPC, CEP, BEPC, infra BAC		

Nous pouvons observer que pour les variables Sexe et Tranche d'âge les modalités sont les mêmes dans les 2 bases de données. Cependant concernant la variable Niveau de formation, les modalités diffèrent. La modalité *Bac+5 et plus* n'existe pas à Pôle-emploi, elle est comprise dans la modalité *Niveau supérieur à Bac+2*. Inversement pour les catégories *Infra Bac*. Nous avons donc créé de nouvelles modalités qui sont une perte d'informations, mais qui permettent la comparaison.

Nous avons ensuite effectué pour chacune des variables un test multinomial qui nous permet de savoir si l'échantillon que représente les chercheurs d'emploi Activ'Action est représentatif de l'ensemble des chercheurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sur la variable testée. Ces 3 tests, présentés en Annexe VIII, nous apprennent que l'échantillon n'est ni représentatif sur le sexe, ni sur l'âge, ni sur le niveau de formation des chercheurs d'emploi nationaux. Cela peut s'expliquer assez facilement : les ateliers Activ'Action sont toujours animés à proximité de grandes villes, là où les personnes diplômées sont concentrées. Cela est renforcé par les moyens de communications utilisés, qui jusqu'à très récemment étaient plutôt à destination des personnes diplômées. Il y a également davantage de femmes au sein d'Activ'Action, car il est connu au sein d'Activ'Action, mais également auprès d'autres organismes d'aide que les hommes sont globalement plus réticents à vouloir se faire aider et à parler de leurs difficultés. La tranche d'âge plus élevée que la moyenne peut s'expliquer par le fait que les jeunes chercheurs d'emploi sont dans la majorité des cas peu diplômés [3], or nous avons vu que le discours cible davantage les personnes diplômées.

Dans la suite, et notamment sur les résultats du sondage effectué auprès des Activ'Acteurs, nous devons donc considérer ce résultat vrai pour ces derniers et seulement pour ces derniers.

b) Les besoins et attentes spécifiques des Activ'Acteurs : sondages

(1) Méthode de création

Dans le cadre de ma mission de stage, il nous a été demandé de faire une étude, afin de connaître davantage les besoins des Activ'Acteurs, éventuellement de pouvoir les hiérarchiser pour connaître ainsi l'importance de chacun de ces besoins lors de la création d'ateliers. Il a été décidé de créer un sondage sous Google Formulaire et de l'envoyer ensuite aux Activ'Acteurs. Ce sondage a nécessité 2 temps :

Dans un premier temps un premier questionnaire (Annexe IX) de type qualitatif, questions libres, est envoyé. Il permet de connaître les besoins des chercheurs d'emploi quotidiens et leurs besoins lors des ateliers Activ'Action. Il permet également de connaître les compétences savoir, savoir-être et savoir-faire que les chercheurs d'emploi aimeraient développer dans cette période de recherche d'emploi. Une partie est spécifiquement consacrée à connaître les compétences savoir-faire végétaux/jardin qu'ils aimeraient développer. Suite à ce premier questionnaire ce sont plus de 600 réponses qui ont été récoltées, les réponses étant libres, ce sont quasiment autant de réponses différentes qui en découlent. L'idée du second questionnaire étant de pouvoir hiérarchiser les besoins des chercheurs d'emploi, il a fallu au préalable regrouper les réponses « semblables », nous ne pouvions en effet pas proposer un second questionnaire de 600 questions. Les mots/suites de mots écrits par les Activ'Acteurs ont été regroupés selon leur proximité suite à un travail de sémantique visant à s'approcher au maximum de la signification des mots/suites de mots utilisés. Un nom a ensuite été donné à chaque regroupement.

Dans un second temps, un second questionnaire (Annexe X) de type quantitatif a été mis en place. Les 51 groupes formés, que nous appellerons désormais « besoins » ont été classés en 4 catégories et réinjectés dans ce questionnaire. Les 4 catégories qui permettent de structurer le sondage sont les suivantes :

- les besoins généraux (en dehors des compétences) > 11 besoins testés

- les compétences savoirs et savoir-faire > 12 besoins testés
- les compétences savoir-être > 17 besoins testés
- les compétences savoir et savoir-faire spécifiques végétaux/jardin > 11 besoins testés

Comme nous avons pu le voir, Activ'Action accorde une importance toute particulière aux compétences savoir-être et les Activ'Acteurs également, les propositions étant de ce fait nombreuses, nous les avons donc dissociées des compétences savoirs et savoir-faire.

Pour chaque catégorie les participants ont évalué individuellement chacune des propositions sur une échelle de 1 (Pas du tout important) à 4 (Extrêmement important). Il a été décidé de prendre une échelle à 4 points, car il est connu qu'au-dessus de 5 points, les gens peinent à faire un choix entre 2 points rapprochés et l'exercice devient rapidement pénible et fatigant. Nous avons choisi 4, car juste en dessous de 5 et obligeant le participant à trancher d'un côté ou de l'autre, contrairement à 5 points ou la réponse 3 peut entraîner des difficultés de décision si présente en grande quantité. A noter qu'au sein de chaque catégorie, les besoins apparaissent dans un ordre aléatoire d'un participant à l'autre et ceci, afin de ne pas créer un biais dans les réponses.

Les 2 sondages ont en commun :

- Une première question, qui permet de savoir si le participant est sans emploi, dans le cas contraire le participant est remercié, mais n'a pas la possibilité de continuer.
- Précédant la rubrique végétale, une question « Seriez-vous intéressés par un atelier sur la thématique du jardin/végétaux », en cas de réponse négative les répondant passent directement à la rubrique suivante et cela afin de ne les obliger à répondre sur une rubrique qui ne les intéresse pas, ce qui pourrait induire des réponses forcées et fausser cette partie.

Les 2 questionnaires ont été envoyés à la liste des mails récoltés par Activ'Action, lors de la participation des Activ'Acteurs aux ateliers. Pour le premier questionnaire se sont 58 réponses qui ont été collectées et dépouillées. Pour le second questionnaire 72 participations ont été collectées. De ces 72 participants, 26 ont déclaré être en emploi, ce sont donc au final 46 participations qui ont été dépouillé et analysé. Pour la partie Végétal, ce sont 35 participants intéressés par ce type d'atelier qui ont répondu aux questions de cette thématique.

Il est important de savoir si l'échantillon de ces 46 participants est représentatif des Activ'Acteurs. Le Tableau 4, nous montre la répartition selon les variables de sexe, âge et niveau de formation des participants. Nous avons décidé de tester chacune des 3 variables, afin de savoir si l'échantillon était représentatif sur chacune de ces variables. Les tests sont visibles en Annexe XI, nous apprenons que l'échantillon est représentatif du sexe, de l'âge et du niveau de formation des Activ'Acteurs selon les modalités inscrites dans le Tableau 4.

Tableau 4 : Variables et modalités des participants au sondage quantitatif (C.GÉRARD)

Répartition par sexe	Répartition par âge	Répartition par niveau de formation
Femme 80%	Moins de 49 ans 79%	CAP/BEP/InfraBAC 7%
Homme 20 %	50 ans et + 21 %	BAC+2 15%
		BAC+3/BAC+4 35%
		BAC + 5 et plus 43%

(2) Les résultats du questionnaire quantitatif

Dans cette partie, nous allons nous intéresser aux résultats des 46 participations obtenues à l'issue du questionnaire quantitatif. L'ensemble des résultats ne pouvant pas être présenté ni dans

cette partie, ni en annexe car trop vaste, voici présenté en Tableau 5, un exemple pour 3 participants (ligne 2,3 et 4) des données tel que récoltées. De gauche à droite, la colonne Horodateur nous donne le jour de la participation au sondage, la deuxième colonne les réponses à la première question « Êtes-vous sans emploi ? », les colonnes suivantes : le sexe, la date de naissance, le code postal et le niveau d'étude des participants. Viennent ensuite les notes pour chaque besoin, ici 3 besoins seulement sont présentés, mais il faut imaginer pour chaque ligne une suite de notes de 51 besoins. A la vue de ces réponses, nous pouvons lire que la première personne en emploi, n'a pas pu répondre au reste du questionnaire, que la deuxième participante possède un code postale belge et fait donc parti de la communauté Bruxelloise, que cette même participante considère les besoins, 1,2 et 3 comme « plutôt pas important », là où la troisième participante les considère dans l'ordre comme « extrêmement important », « plutôt important » et « plutôt important ».

Tableau 5 : Les données bruts récoltées, exemple pour 3 participants (C.GÉRARD)

Horodateur	Etes-vous sans emploi ?	Sexe	Date de naissance	Code postal	Niveau d'étude	[Soutien (lien social, écoute, encouragements)]	[Appartenance à une communauté, un groupe (rencontre, convivialité, échange, entraide)]	[Trouver des solutions face à des blocages]
5/15/2018 10:16:10	Non j'ai un emploi							
5/15/2018 10:17:55	Oui je suis sans emploi	Féminin	25/02/1975	1040	BAC+5 et plus	2	2	2
5/15/2018 10:18:59	Oui je suis sans emploi	Masculin	07/09/1963	68550	BAC+3/BAC+4	4	3	3

(a) Classement des données

Pour hiérarchiser les besoins/compétences, nous avons souhaité réaliser 2 classements différents des données. Un premier classement résultant de la hiérarchisation des niveaux d'importance de chaque besoin/compétence. Un second classement résultant de la hiérarchisation du nombre de participants pour lesquels le besoin est important.

Pour arriver au premier classement, la méthode a consisté à attribuer un coefficient d'importance à chaque note. La note 4 représente un besoin « extrêmement important », un niveau d'importance maximale, équivalent à un niveau de 100% d'importance, nous avons coefficienté cette note par 1. La note 0 qui présente un besoin « pas du tout important », 0% d'importance, s'est vue attribuée le coefficient 0. Il restait à attribuer des coefficients d'importance aux notes 2 et 3. S'agissant d'une échelle linéaire, Figure 2, nous pouvons considérer que la note 2 correspond environ à un besoin « important à 33% » nous lui avons donc attribué le coefficient 1/3. La note 3 à un besoin « important à 66% » elle s'est vue attribuer le coefficient 2/3.

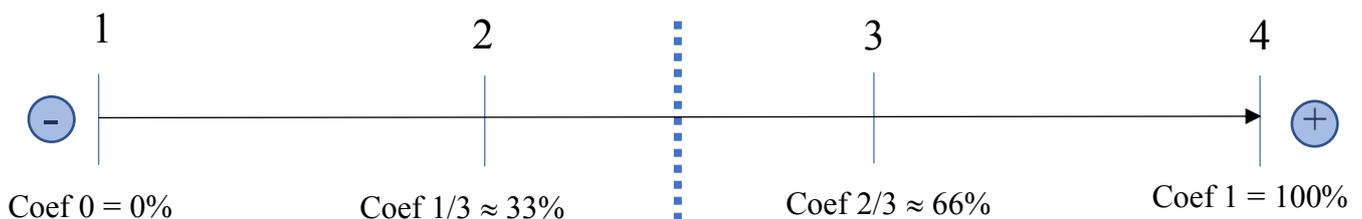


Figure 2 : Représentation graphique de l'échelle des notes, 1er classement (C.GÉRARD)

Nous avons calculé la somme des notées coefficientées de chaque besoin. Nous avons ensuite pour plus de lisibilité mis ces sommes finales sous forme de pourcentage en se basant sur 100%=46. 46 correspond à la note finale coefficientée maximum possible si l'ensemble des participants avaient attribué une note 4 au besoin. Il a suffi ensuite, au sein de chaque catégorie, de hiérarchiser chaque besoin par rapport aux autres selon la note finale obtenue. Pour exemple dans la catégorie Savoir-être (17 besoins), Tableau 6, nous pouvons lire que le besoin

« Dynamique, Motivé, Positif » classé au premier rang a un niveau d'importance de 82%, quand la « Rigueur » classé au rang 13 n'obtient un niveau d'importance que de 64%.

Tableau 6 : Classement de la catégorie Savoir-être (C.GÉRARD)

Développer des compétences Savoir-être								
Compétences	Traitement 1				Traitement 2			
	Somme des notes 4,3,2 et 1 coefficientées	% de la Somme des notes 4,3,2,1 coefficientées	Rang	Nombre de rang gagné (+) ou perdu (-) par rapport au traitement 2.	Nb d'occurrence de notes 4 et 3	% du nb d'occurrence de notes 4 et 3	Rang	Nombre de rang gagné (+) ou perdu (-) par rapport au traitement 1.
Dynamique - Motivé - Positif	37,7	82%	1	0	41	89%	1	0
Gérer ses émotions	36,3	79%	2	0	40	87%	2	0
Animation - Gestion de groupe	36,3	79%	2	0	40	87%	2	0
Créativité	36,0	78%	3	0	38	83%	3	0
Bienveillance	36,0	78%	3	-1	40	87%	2	+1
Prise de parole en public	35,7	78%	3	0	38	83%	3	0
Savoir se détendre	35,3	77%	4	+1	35	76%	5	-1
Prendre soin de soi	34,3	75%	5	0	35	76%	5	0
Etre dans l'instant présent	33,7	73%	6	-1	35	76%	5	+1
Se dépasser	33,0	72%	7	+1	31	67%	8	-1
Avenant (sourire chaleureusement, accueillir aimablement les gens)	32,7	71%	8	-4	37	80%	4	+4
Communication (parole, écoute, etc)	32,3	70%	9	-4	35	76%	5	+4
Patience	31,3	68%	10	-4	32	70%	6	+4
Empathie	31,0	67%	11	-3	31	67%	8	+3
Organisation	31,0	67%	11	-2	30	65%	9	+2
Capacité d'observation	30,0	65%	12	-3	30	65%	9	+3
Rigueur	29,7	64%	13	-3	28	61%	10	+3

Dans le second classement, nous avons décidé cette fois de compter le nombre de participants pour lesquels le besoin est important. Avec cette méthode et comme représenté sur la Figure 3, les notes perdent leur degré d'importance, le besoin devient « important » s'il obtient la note 1 ou 2, « non-important » s'il obtient la note 3 ou 4.

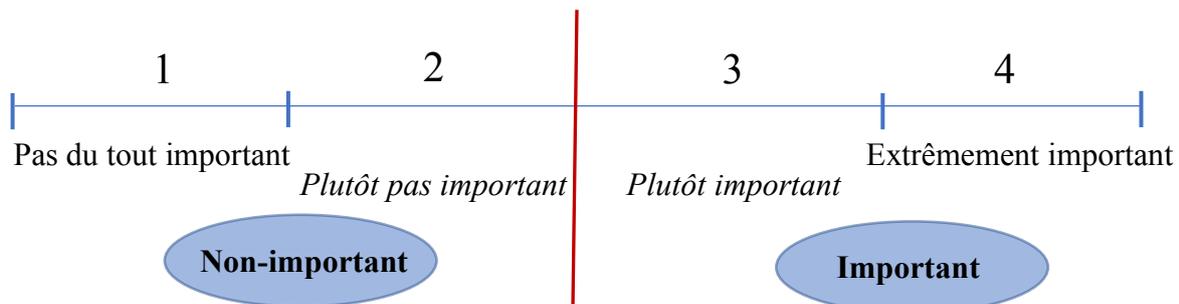


Figure 3 : Représentation graphique de l'échelle des notes, 2nd classement (C.GÉRARD)

Nous avons additionné le nombre d'occurrence de notes 3 avec le nombre d'occurrence de notes 4. Nous avons ensuite pour plus de lisibilité mis ces notes finales sous forme de pourcentage en se basant sur 100%=46, 46 qui correspond au nombre d'occurrence de notes 4 et 3 maximum si l'ensemble des participants avaient attribué une note 3 ou 4 au besoin. Il a suffi ensuite, au sein de chaque catégorie, de hiérarchiser chaque besoin par rapport aux autres selon la note finale obtenue. Toujours dans la catégorie Savoir-être, Tableau 6, nous pouvons lire que le besoin « Dynamique, Motivé, Positif » classé en rang 1 est important pour 89% des participants, quand la « Rigueur » classé au rang 10 n'est importante que pour 61%.

Nous avons également comparé le rang de chaque besoin entre le classement 1 et le classement 2. Nous pouvons observer dans le Tableau 6, que le besoin Dynamique, Motivé, Positif possède un écart nul (0) entre le classement 1 et 2, dans l'un ou l'autre ce besoin occupe le même rang. On peut lire pour le besoin Rigueur dans le classement 1 que le nombre de rang perdu est de -3, cela signifie que le besoin perd 3 places dans le classement 1 par rapport au classement 2.

En Annexe XII sont synthétisés pour chaque besoin et rangé par catégorie, les mêmes variables que dans le Tableau 6 avec en plus : La somme des notes 4 (coef1), la somme des notes 3 (coef 2/3), la somme des notes 2 (coef 1/3, la somme des notes 1 (coef 0). Et également : le nombre d'occurrence de notes 4, le nombre d'occurrence de notes 3, le nombre d'occurrence de notes 2, le nombre d'occurrence de notes 1.

(b) Intérêt pour le Végétal

Concernant la question : **Seriez-vous intéressés par un atelier en lien avec le végétal** (voir la question exacte en Annexe X) Les participants ont répondu « Oui » à 76% et « Non » à 24%.

(3) Discussion sur les résultats obtenus

Sur quels éléments provenant de ces résultats s'appuyer pour concevoir les ateliers ?

Sur les besoins :

En restant avec l'exemple des compétences Savoir-être, Tableau 6, nous pouvons observer pour le classement 1 que l'écart entre le besoin au premier rang et le besoin en dernière place est de 18% (82%-64%). Pour le classement 2, cet écart est de 28% (89%-61%). La Figure 4, nous donne

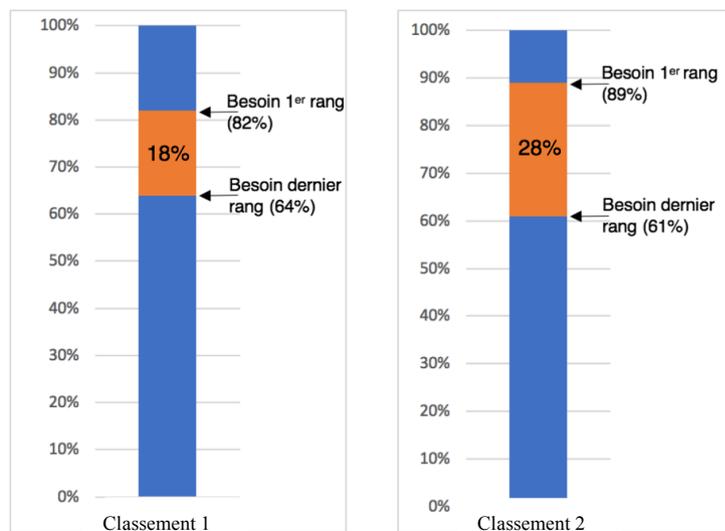


Figure 4 : Écart entre le besoin du premier rang et le besoin du dernier rang pour le classement 1 et 2 (C.GÉRARD)

un aperçu graphique pour le classement 1 et 2 du positionnement du premier et du dernier besoin dans leur classement respectif. Nous observons que ces 17 besoins sont finalement très proches les uns des autres.

Pour le classement 1 la différence du degré d'importance de chaque besoin est faible, tout au plus 18%. Sachant cela, le classement perd tout son sens.

Pour le classement 2, 61% des participants estiment le besoin du dernier rang comme important, soit 6 participants sur 10. Peut-on alors

établir un classement sachant qu'il pourrait risquerait de mettre à l'écart des besoins qui intéressent pourtant un nombre non négligeable de participants ?

Nous ne détaillerons pas les autres catégories, lesquelles, catégorie Savoir-faire mis à part, totalisent des écarts encore plus faibles. C'est d'ailleurs dans cette seule catégorie que le besoin « Acquérir des compétences manuelles » passe sous le seuil d'importance de moins de 5 participants, étant important seulement pour 4 participants sur 10.

Sur la question de l'intérêt du végétal :

Les réponses à la question portant sur l'intérêt d'ateliers en lien avec le végétal est encourageante puisque plus de 7 personnes sur 10 sont intéressées par ce type d'atelier.

Préconisations :

Lors de la conception des ateliers, nous préconisons donc de :

> De considérer les ateliers de médiation végétale comme intéressant les chercheurs d'emploi

> Prendre en compte les besoins exprimés par les Activ'Acteurs, mais sans hiérarchisation de ceux-ci. La liste n'étant pas exhaustive, nous préconisons, en privilégiant les besoins et compétences exprimés, d'expérimenter des compétences non-exprimées dans la mesure où elles répondent aux problématiques des chercheurs d'emploi.

> Ne pas considérer le besoin « Acquérir des compétences manuelles »

3. Les chercheurs d'emploi habitants dans les Quartier Prioritaires de la Politique de la Ville

a) Présentation

Intéressons-nous maintenant à la seconde sous-population relevée, les chercheurs d'emploi habitant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville. Ces quartiers sont des périmètres fixés par décret et identifiés selon un critère unique : le revenu des habitants. En 2018, ce sont plus de 5,5 millions de personnes qui vivent dans les 1514 quartiers les plus pauvres, situés dans plus de 700 communes [4]. Pour l'Ile de France, l'ensemble de la population des QPV est de 1 546 089 pour 11 959 807 habitants dans la région soit 13% des habitants d'Ile de France. Pour la ville de Paris 146 317 habitants QPV sont recensés pour 2 229 621 habitants dans la ville de Paris, soit un peu moins de 7% de la population (11). A Paris, 20 quartiers sont considérés comme prioritaires, ils sont répartis dans huit arrondissements : le 10e, le 11e, le 13e, le 14e, le 17e, le 18e, le 19e et le 20e. Les habitants des quartiers prioritaires connaissent un cumul de difficultés sociales et économiques supérieures au reste du territoire [5]. 42% des habitants QPV vivent sous le seuil de pauvreté, contre 16% des habitants des unités urbaines englobantes (UUE). Parmi les personnes ayant un emploi, une sur cinq a signé un contrat précaire (CDD, apprentissage, intérim, stages), contre une sur sept dans les Unités Urbaines englobantes (UUE) (12). En 2016, le taux de chômage en QPV était de 25,3%, contre 9,9% en UUE, ce taux est 15% plus élevé, en moyenne quel que soit la tranche d'âge, le sexe, la nationalité, ou le niveau de formation (13). Ces difficultés d'insertion sur le marché du travail sont concomitantes avec un déficit de formation et de qualification. La réussite scolaire en QPV est plus faible qu'ailleurs. Le retard scolaire à l'entrée en sixième pour les élèves y est plus fréquent, 22 % contre 12% pour UUE. Ainsi, 29 % des élèves en retard scolaire en UUE vivent dans un quartier de la politique de la ville (12). Le taux d'illettrisme quant à lui est de 15 % en QPV, contre 6% dans les unités urbaines englobantes. En QPV, 27 % de personnes sont en difficultés importantes face à l'écrit, contre 11% dans les unités urbaines englobantes (14). Enfin, en QPV, on dénombre 11% de résidents étrangers en plus par rapport aux unités englobantes.

b) Points de vigilance

Nous n'avons pas pu, contrairement aux Activ'Acteurs, réaliser de sondage. Dans cette étude, nous nous sommes donc appuyés sur de la bibliographie, mais également sur le rapport d'évaluation de la mission Activ'Action dans le quartier QPV des Écrivains. Suite à ce travail, nous avons identifié 3 problématiques supplémentaires rencontrées par les chercheurs d'emploi QPV sur lesquelles nous devons être vigilant.

La première problématique rencontrée par cette population est la barrière de la langue qu'ils peuvent rencontrer. Nous l'avons vu, l'illettrisme et les difficultés à l'écriture sont plus importantes qu'ailleurs sur le territoire. Les difficultés à maîtriser la langue peuvent s'expliquer par la plus grande part de résidents étrangers dans ces quartiers, mais également par la réussite scolaire plus faible.

> Face à cette population nous devons être vigilant, afin d'être compréhensible de tous lors de l'animation et lors de la communication en proposant des supports adaptés.

La deuxième problématique, les chercheurs d'emploi de ces quartiers sont soumis à un fort isolement géographique et social qui accentue des situations de non-recours à leurs droits et aux dispositifs d'aides [6]. Cet isolement peut s'expliquer par la discrimination dont ces habitants font l'objet. Discrimination qui vient renforcer la perte d'estime de soi déjà présente lors de la recherche d'un emploi (15). Un rapport du Conseil Économique et Social (2008) fait notamment état que « les discriminations engendrent ainsi une sorte de négation de l'individu en mettant en cause tout ce qu'il représente » (16). Par ailleurs, les discriminations vécues affectent également l'activité des individus et se traduit par la perte de l'envie d'entreprendre et de devenir acteur (17).

> Il est donc important de favoriser le lien social, de mixer les différentes populations QPV et non QPV, afin de sortir de cet isolement géographique et social, de casser les préjugés et ainsi espérer pouvoir lutter contre les discriminations et les phénomènes engendrés par ces dernières. Cela permettra aux habitants QPV d'élargir leur horizon.

La troisième problématique, est l'existence d'un véritable phénomène de défiance envers les structures institutionnelles et associatives qui peut empêcher la mobilisation (15).

> Activ'Action devra donc veiller à retisser un lien de proximité, à ne pas se positionner comme professionnel qui amène des solutions. Les habitants devront sentir qu'ils sont acteurs de leur parcours.

Sur le thème transversal de la communication :

Le rapport de Louise Lepetit (15), nous conseille de privilégier la communication de terrain, par exemple via la distribution de flyers, via la participation aux conseils citoyens ou bien de créer du lien avec des personnes en lien avec des habitants QPV (travailleurs sociaux, animateurs centre socio-culturel, EDL). Pour ensuite inclure ces partenaires aux ateliers, afin qu'ils puissent expérimenter les méthodes Activ'Action, être convaincu de leur efficacité, et qu'ils puissent convaincre à leur tour les habitants.

Maintenant que nous avons identifié les besoins de nos différentes cibles, faisons un point sur les besoins et les attentes des entreprises.

C. Les attentes des entreprises envers les chercheurs d'emploi

1. Récolte des données

Nous avons relevé les besoins/compétences exprimés par les chercheurs d'emploi, mais il nous semble également important de nous intéresser aux besoins et aux attentes des entreprises vis-à-vis de ces derniers. Cette étude portera sur le recensement des compétences savoir-être, souvent nommées soft skills dans le monde de l'entreprise, attendues par ces dernières. En effet, depuis quelques années, les compétences savoir-faire et savoir évoluant très vite, les entreprises sont de plus en plus amenées à recruter des candidats selon leurs compétences savoir-être. De nombreux ouvrages hiérarchisent les compétences savoir-être attendues, chacun donnant son propre classement. Nous avons fait le choix de nous appuyer sur l'étude Adzuna reportée dans LesEchos et dont la méthode explicitée nous paraît pertinente. Adzuna est un moteur de recherche qui a accès à de nombreuses bases de données d'offres d'emploi. Ce moteur de recherche a dressé la liste des 20 compétences savoir-être les plus souvent exigées sur les annonces en analysant 800.000 offres d'emploi en février 2017.

Tableau 7 : Classement 2017 des compétences
Savoir-être attendues par les entreprises
(<https://start.lesechos.fr/> [7])

2. Les « softs skills »

En Tableau 7, nous présentons le classement des 20 compétences savoir-être attendues par les entreprises. Sur celui-ci, nous pouvons observer que les 3 premières compétences savoir-être attendues par les entreprises sont : la rigueur, l'autonomie et le dynamisme. Il est important de préciser cependant que ce classement semble évoluer très vite. En comparant ce classement (2017) au classement 2016, nous avons remarqué une instabilité de certaines compétences. Citons qu'en 2017, les compétences « Rigueur » et « Esprit d'équipe » gagnent respectivement 4 et 7 places, alors que « Bon relationnel » et « Organisation » perdent respectivement 6 et 12 places.

> Ce classement évoluant très vite, il faudra veiller selon son imbrication dans le modèle, à le mettre à jour tous les ans.

RANG	COMPETENCES SAVOIR-ETRE
1	Rigueur
2	Autonomie
3	Dynamisme
4	Esprit d'équipe
5	Motivation
6	Créativité
7	Bon relationnel
8	Passion
9	Réactivité
10	Force de proposition
11	Sens du service
12	Adaptabilité
13	Ponctualité
14	Polyvalence
15	Organisation
16	Curiosité
17	Proactivité
18	Goût du challenge
19	Implication
20	Enthousiasme

D. Vers la création des ateliers en lien avec le végétal, les besoins

De l'analyse des besoins des chercheurs d'emploi, nous avons extrait une liste des éléments à prendre en compte lors de la création de nos ateliers Végétal. Les points 6, 7, 8, 8_{bis}, 9 et 10 de l'Annexe VI sont issus des relevés effectués tout au long de cette partie II :

- **6** Prendre en considération les effets négatifs provoqués par le chômage.
- **7** S'appuyer sur les leviers d'action solutions aux causes du chômage
- **8** Prendre en considération les besoins exprimés par les Activ'Acteurs (besoins généraux, compétences savoir-être, savoir-faire et savoir)
- **8_{bis}** Prendre en considération les besoins Végétal attendus par les Activ'Acteurs
- **9** Prendre en considération les besoins particuliers des habitants QPV
- **10** Prendre en considération les attentes des entreprises

Cette partie nous a permis de mettre en évidence les besoins des chercheurs d'emploi et ceux des entreprises. Le point de jonction étant représenté ici par les chercheurs d'emploi : faire correspondre ses attentes à celles de l'entreprise doit être un objectif central dans la conception des ateliers puisqu'il est probablement l'un des meilleurs leviers d'une réinsertion réussie. Étudions maintenant quelles réponses peut apporter le végétal à ces problématiques en commençant par un état des lieux des ateliers de médiation végétale existants.

III. Les ateliers de médiation végétale

A. État des lieux des ateliers de médiation végétale

Les ateliers de médiation végétal sont des ateliers qui utilisent un objet de médiation végétal (matériel végétal, jardin) dans le but de créer du lien social et d'aider sur le plan psychologique. Le tableau publié en Annexe XIII recense les différents publics ciblés, les objectifs et les activités des ateliers de médiation végétale de différentes structures comme les hôpitaux psychiatriques, les prisons ou bien les jardins d'insertion. Les résultats sont encourageant puisque la lecture de la bibliographie nous montre que ces ateliers permettent de créer du lien social, de baisser le niveau de stress, de valoriser les participants et de leur redonner confiance en eux (18) (19) [8] {1}. Lors de l'analyse de ces documents nous avons remarqué que le bienfait du végétal semble provenir de la fréquentation massive de ces espaces sur une longue période, facilité soit par l'habitation sur place (prisonniers, pensionnaires d'une maison de retraite...), soit par le caractère obligatoire du jardinage (jardin d'insertion). Configuration dans laquelle les participants, suivent l'évolution du jardin, la saisonnalité et voit le fruit de leur travail.

> *Nous préconisons donc dans la future conception de nos ateliers de jardinage de veiller à la fréquence de jardinage des participants, afin qu'elle soit notamment la plus rapprochée possible et sur une période durable.*

B. Les bienfaits du végétal en réponse aux problématiques des chercheurs d'emploi

Nous allons maintenant nous intéresser aux bienfaits que peut apporter le végétal dans le cadre d'ateliers de médiation destinés aux chercheurs d'emploi. Les bienfaits du végétal peuvent être de plusieurs types, ils peuvent avoir un impact positif sur la santé mentale, la santé physique, le lien social, l'économie ou encore l'écologie (20). Dans le cadre de cette étude nous nous focaliserons exclusivement sur les bienfaits psychologiques et sociaux. Pour cela nous nous baserons essentiellement sur l'analyse d'études scientifiques portant sur le grand public, les personnes dépressives, stressées, ayant subi un burnout, un choc.

1. Synthèse des recherches bibliographiques

a) Les aspects psychologiques et sociaux

La vingtaine d'études sélectionnée permettent d'affirmer que le végétal possède un impact positif sur le lien social, en permettant de :

- Créer une ambiance positive pour se parler (21)
- Encourager ce lien social, espaces verts, jardins collectifs (21)
- Réduire la solitude, notamment à travers le jardin (22)
- Réduire le stress lié à l'autre par sa simple présence (23)

Cette sélection permet également de pouvoir affirmer que le végétal possède un impact positif sur la psychologie des individus, en permettant (de) :

- Diminuer l'état d'anxiété, de stress (20) (21) (22) (23) (24) (25) (26) (27) (28)
- Une relaxation (23)
- Un bien-être, exemple de la forêt (29), suite à un burn out (24)
- Avoir l'impression d'avoir fait quelque chose de bien (22)
- Se sentir utile (24)
- Tester de nouvelles expériences (24)

- Voir son impact sur le monde (30)
- Se reconnecter à ses sens et permettre la recherche de soi (20) (22)
- Se sentir responsable (30)
- Déconnecter, impossibilité par exemple d'utiliser son téléphone (22), de s'évader des problématiques quotidiennes (31)
- Permettre un sentiment de sécurité (24)

b) Conseils Végétal aux chercheurs d'emploi

Ce que l'on peut facilement conseiller aux chercheurs d'emploi lors d'un atelier, découlant directement des études bibliographiques :

- Avoir un endroit où jardiner régulièrement [9] (27)
- Se promener dans des espaces végétalisés, mieux marcher en groupe dans la forêt (20) (31)
- Habiter près d'un espace vert (20) (27)
- Préférer de chez soi une vue sur du végétal à une vue sur du béton (25) (32)
- Avoir des tableaux de paysages naturels (32) (33)
- S'occuper de plantes chez soi (26)

2. La base de données Végétal comme outil d'aide à la conception des ateliers

a) Les entrées de la base de données Végétal

Notre objectif est de pouvoir s'appuyer sur ces études bibliographiques lors de la conception de nos ateliers. Pour ce faire nous avons relevé pour chaque source bibliographique :

- Le(s) type(s) de bienfait apporté(s) par le végétal
- Les éléments mis en place dans l'étude pour parvenir à ces bienfaits
- Un relevé bibliographique qui a servi à dégager les 2 points précédemment cités et pouvant apporter des éléments de détails supplémentaires.

Afin de faciliter l'exploitation de ces données, nous avons imaginé créer une base de données à plusieurs entrées. En effet, nous partons du constat que lors de la conception des ateliers végétal plusieurs approches sont possibles :

> Soit le concepteur d'atelier Végétal souhaite répondre à une ou des problématique(s) rencontrée(s) par les chercheurs d'emploi sans idée d'orientation particulière pour son atelier.

Dans ce cas, nous proposons 2 entrées qui doivent permettre de trouver des solutions face aux problématiques relevées en partie II :

- Entrée Leviers d'action (cf. Tableau 2 : Colonne leviers d'action)
- Entrée Effets négatifs du chômage (cf. Tableau 1: Éléments en vert)

> Soit au contraire le concepteur a déjà une idée d'orientation de son atelier (idée de lieu, idée d'activité, etc. ...), mais se demande comment amener du végétal dans ce lieu, afin qu'il ait un impact positif sur les chercheurs d'emploi. Dans ce cas, nous proposons dans cette première version de la base de données une :

- Entrée Lieux (Environnement naturel, Intérieur, Extérieur, Espace vert, Jardin)

Le Tableau 8 est une représentation schématique de cette base de données pour l'entrée « Effets négatifs du chômage », mais le principe est semblable quel que soit l'entrée. Nous pouvons observer que selon l'effet négatif choisi correspond différentes études végétales, mais que ces études peuvent également être présentées pour des effets négatifs différents. Cet exemple nous

montre également qu'une étude, exemple pris ici de l'étude A, peut présenter 2 intérêts différents pour répondre à l'effet négatif (ici A₁ et A₂).

Tableau 8 : représentation schématique de la base de données Végétal pour l'entrée « Effets négatifs du chômage » (C.GÉRARD)

ENTRÉES	Bibliographie Végétal		
	Le(s) type(s) de bienfait apporté(s) par le végétal	Les éléments mis en place dans l'étude pour parvenir à ce(s) bienfait(s)	Relevé Bibliographique Ressource Bibliographique
Entrée Effets négatifs du chômage (12 effets négatifs du chômage)	Effet négatif X	A1	
		B1	
	Effet négatif Y	A1	
		A2	
		C1	
	Effet négatif Z	B1	
		C1	
		D1	

Cette base de données est présentée sous Excel, avec chaque Entrée possédant sa propre feuille (onglet). Une photo d'écran de cette base de données avec l'entrée « Lieu » est présentée en Annexe XIV.

b) Les réponses de la base de données Végétal aux problématiques des chercheurs d'emploi

Entrée « Leviers d'action »

Les sources bibliographiques végétales répondent à l'ensemble des leviers d'action avec une moyenne de 8 propositions par entrée.

Entrée « Effets négatifs du chômage »

Sur les 17 effets négatifs répertoriés dans le Tableau 1, 12 trouvent des réponses via le végétal avec une moyenne de 16 propositions par entrée. Dès 5 effets négatifs restants, il apparaît peu probable d'attendre une réponse prochaine sur ces problématiques via de nouvelles études végétales.

c) Utilisation de la base de données

Afin d'aider l'utilisateur (le concepteur) dans l'utilisation de cette base de données, nous avons conçu un outil permettant de le guider, présenté en Annexe XV. Il présente le parcours possible, en partant du type d'approche choisi jusqu'à la prise en compte des éléments bibliographiques pour la création de l'atelier. Nous avons prévu dans le parcours, qu'en cas de manque de bibliographie le concepteur devrait faire des recherches bibliographiques complémentaires et compléter la base de données existante. De même, si le concepteur commence par une autre entrée, libre à lui de créer un nouveau tableau avec cette nouvelle entrée.

C. Les ateliers de médiation végétale créés

Les objectifs de la mission en lien avec ces ateliers étaient :

- Enrichir l'offre Activ'Action
- Développer un atelier jardin en QPV

Dans le cadre de notre étude, nous nous sommes fixés comme contrainte supplémentaire de suivre les éléments clefs présentés en Annexe VI.

1. Les différents ateliers créés

Au cours de ce stage, 3 différents ateliers de médiation végétale ont été créés :

- L'Activ'Jardinage
- L'Activ'MaQuête Jardin
- L'Activ'Visite Jardin
-

Ces ateliers ont été créés sur la base de la trame proposée aux Activ'Acteurs. N'ayant au départ aucune étude sur les besoins des chercheurs d'emploi, ni aucune étude sur les bienfaits du végétal sur lesquelles s'appuyer, les premiers ateliers mis en place prennent en compte les points : 1-2-3-4-9 de l'Annexe VI, ce sont des éléments auxquels nous avons facilement eu accès en arrivant à Activ'Action. Les ateliers se sont ensuite enrichis au fur et à mesure des recherches effectuées. Sous leur forme actuelle, les ateliers prennent en compte, les points 1-2-3-4-8-8_{bis} et 9 de l'Annexe VI. Les résultats des autres recherches n'étant pas encore disponible lors des dernières mises à jour des ateliers.

a) *Le positionnement par rapport aux ateliers Souche*

Afin de permettre aux participants d'expérimenter de nouvelles compétences, nous avons positionné nos ateliers Végétal par rapport aux ateliers Souche sur les compétences et besoins développés dans chacun d'eux. Nous nous sommes fixés l'objectif de proposer dans nos ateliers plus de 50% de compétences non expérimentées dans les ateliers Souche. Pour ce faire, nous avons d'abord relevé l'ensemble des compétences expérimentées dans ces ateliers, le tableau pour rappel est présenté en Annexe IV. Fort de cette étude, nous avons défini les compétences que nous souhaitons développer dans nos ateliers.

Après avoir obtenu les résultats du sondage, nous avons souhaité faire évoluer notre objectif d'expérimenter dans nos ateliers Végétal 50% de compétences non-expérimentées dans les ateliers Souche en 50% de compétences *attendues par les Activ'Acteurs non-expérimentées dans les ateliers Souche*. Cela nous a demandé un travail de traduction, afin de traduire les compétences des ateliers Souche et les compétences de nos ateliers sous la forme des compétences issues du sondage.

Un nouveau tableau présenté en Annexe XVI nous donne les compétences développées dans les ateliers Souche et Végétal suivant la nouvelle nomenclature. Le calcul du taux de la moyenne des dernières versions des 3 ateliers créés, nous informe que 78% des compétences attendues par les Activ'Acteurs non développées dans les ateliers Souche sont expérimentés dans les ateliers Végétal. Le chiffre grimpe jusqu'à 82% concernant les compétences Savoir-être.

b) *Le positionnement des ateliers Végétal entres eux*

Historiquement ces 3 ateliers existent car dès le départ du stage, nous avons voulu très rapidement créer et animer un ou des premier(s) atelier(s) de médiation Végétal. Il(s) devai(en)t permettre de répondre aux objectifs suivants :

- Permettre dans ce temps de stage très court l'animation rapide d'atelier(s) Végétal pour en tirer des bonnes pratiques d'animation à utiliser lors de la création de l'atelier de jardinage demandé par Activ'Action
- Commencer à communiquer sur le futur atelier de Jardinage qui était l'atelier le plus attendu par Activ'Action

Pour répondre à ces objectifs, nous avons imaginé un premier atelier nommé Activ'MaQuête Jardin. Cet atelier a pour objectif principal de permettre aux participants de libérer leur créativité via la conception finale d'une maquette de jardin. Le participant guidé et mis en confiance par

le cadre est amené petit à petit à être de plus en plus créatif, à prendre confiance en lui et finalement à s'étonner de ses propres capacités lors de la phase de retours. Contrairement à l'atelier de jardinage où il fallait trouver un espace jardinable, cet atelier après conception, commande de matériels d'art plastique (colle, peintures, ciseaux ...) et contact des salles partenaires d'Activ'Action a pu être animé rapidement. L'animation des ateliers de Jardinage et de Visite de Jardin ont ensuite suivi rapidement. L'Activ'Visite basée sur une visite de jardin sur une thématique particulière, permet aux participants de prendre la parole devant un public, de développer leur capacité de synthétisation via des exercices de reformulation de la visite et de se dépasser via l'augmentation progressive des difficultés de ces exercices. Cet atelier en proposant une nouvelle approche plus tournée vers la communication, nous a lui aussi permis de multiplier les expériences d'animation et de communiquer sur l'atelier jardinage auprès d'un nouveau public.

Pour un atelier attendu par Activ'Action, nous en avons donc créé 3, afin de répondre aux objectifs évoqués ci-dessus, mais également, afin de faire expérimenter de nouvelles compétences. Nos ateliers Végétal, ont été conçu dans le dessein de faire expérimenter 3 compétences minimum aux participants. Chaque atelier Végétal possédant ses 3 compétences propres. Ces dernières figurent en rouge dans le tableau de l'Annexe XV. A ces compétences d'autres sont ensuite rajoutées volontairement et d'autres sont inhérentes au format de l'atelier. Pour exemple, la compétence « se connaître davantage » en fait partie, elle est développée dès lors que l'on expérimente de nouvelles compétences.

Dans la partie suivante et avant de mettre en avant notre méthode de création des ateliers, nous allons nous attarder sur les retours que nous souhaitons de ces ateliers.

2. Le questionnaire satisfaction destiné aux participants des ateliers de médiation végétale

a) Intégration dans la mesure d'impact Activ'Action

Il nous a été demandé dans cette mission de mesurer l'impact des ateliers Végétal. Après s'être informé sur le sujet, nous avons appris qu'une étude permettant de mesurer l'évolution du bien-être des chercheurs d'emploi sur une période de 6 mois est déjà en cours. Cette étude est réalisée à l'aide du test WEMWBS conçu par les universités de Warwick et d'Édimbourg. Il évalue le bien-être psychologique dans ses deux dimensions théoriques : le bien-être hédoniste (état de bonheur et de satisfaction de vie) et le bien-être eudémoniste (fonctionnement psychologique positif, relations satisfaisantes avec les autres, réalisation de soi et acceptation). Il a été choisi car parmi tous les tests connus, il est celui qui permet d'obtenir une mesure d'impact au plus proche des objectifs d'Activ'Action. Ce test est composé de 14 questions interrogeant l'état de bien-être mental individuel des deux dernières semaines pour les individus entre 13 et 74 ans (tranche d'âge adaptée aux chercheurs d'emploi). Pour mesurer l'évolution sur 6 mois, un premier questionnaire est envoyé, pour les chercheurs d'emploi qui le souhaitent, le jour de l'inscription sur le site Activ'Action. Un deuxième questionnaire est envoyé 3 mois après l'inscription, puis un troisième à 6 mois. Un schéma présentant ce dispositif est consultable en Annexe XVII.

Après s'être renseigné sur les outils de mesure de bien-être, nous nous sommes rendu compte qu'il n'était pas envisageable de le mesurer à un instant T suite à un atelier de 3 heures. Pour ne pas avoir 2 études en parallèle au sein d'Activ'Action, nous avons donc décidé d'inclure les ateliers Végétal dans la mesure d'impact Activ'Action et de proposer en complément un questionnaire satisfaction spécifique aux ateliers Végétal.

b) Méthodologie de création du questionnaire

Pour créer le questionnaire de satisfaction Végétal et afin de rester en harmonie avec les autres ateliers, nous nous sommes appuyés sur le questionnaire Activ'Action déjà existant. Nous y avons cependant ajouté des questions nous permettant de mesurer l'impact de nos objectifs en termes de compétence. L'Annexe XVIII détaille les étapes et les différences entre le questionnaire A'A d'origine et chacun des questionnaires Végétal. En termes d'évolutions, nous avons supprimé la question sur le lieu de l'atelier, tous les ateliers ayant lieu à Paris pour le moment. Nous avons rajouté la question « Étais-tu déjà venu à cet atelier ? », afin de pouvoir compter les retours des participants, d'éventuellement pouvoir apprécier les réponses données en fonction de ce critère.

Les questions :

- « Quels sont les 3 mots qui décrivent ton ressenti par rapport à l'atelier ? »
- « Quels ont été les points forts de l'atelier ? »
- « A ton avis, comment pourrions-nous améliorer l'atelier ? »
- « Quelles étaient tes attentes avant de participer à l'atelier ? »
- « L'atelier a-t-il répondu à tes attentes ? »
- « Si non, pourquoi ? »

restent les mêmes, elles doivent nous permettre d'améliorer l'atelier, de connaître ses points forts (points à ne pas changer) et toujours dans cette logique de connaître toujours davantage les besoins des chercheurs d'emploi, leurs ressentis sur l'atelier. Suite à ces questions nous avons rajouté une autre sur la capacité de l'atelier à permettre d'expérimenter les compétences/besoins testés. En effet, les compétences expérimentées dans les ateliers sont mises en avant sur le site internet lors de l'inscription, afin de garder en crédibilité, ils incombent donc de veiller à ce que les participants les expérimentent.

> *Nous préconisons de retravailler lors du bilan d'atelier les compétences obtenant une note moyenne inférieure à 66%, fixant ainsi un niveau d'exigence élevé.*

Nous avons rajouté la question « Cet atelier te paraît-il pertinent dans cette période de recherche d'emploi ? » Afin de savoir si les chercheurs d'emploi estiment que ces ateliers de médiation végétale ont leur place à Activ'Action. Nous avons supprimé la question « Qu'est-ce qui te donnerait envie de poursuivre l'aventure Activ'Action ? » estimant que le questionnaire était déjà suffisamment long, que cette question ne constituait pas un retour spécifique aux ateliers Végétal. La question libre « Tu souhaites nous dire quelque chose ? :) » est restée afin que les participants puissent s'exprimer librement. Spécifiquement pour le questionnaire de l'Activ'Jardinage nous demandons si la personne habite en QPV, s'agissant de l'un des objectifs premiers de l'atelier et afin de pouvoir apprécier les réponses données en fonction de ce critère. Également nous posons des questions par rapport à l'activité de plantation du projet, sur laquelle nous souhaitons avoir des retours, afin de l'améliorer.

Les questionnaires, comme préconisé par l'étude réalisée au sein d'Activ'Action (34), sont envoyés dans les 2 jours suivant l'atelier. Ce questionnaire ayant demandé du temps pour sa conception, nous n'avons pu l'utiliser dès les premiers ateliers. Nous avons néanmoins besoin d'avoir un retour sur ces derniers, afin de voir en quoi ils convenaient, en quoi ils ne convenaient pas et pouvoir commencer à les améliorer. Nous procédions alors par un débriefing oral. Le débriefing oral se décomposait comme suit :

- Un premier temps de parole libre,
- Une question sur les points d'amélioration de l'atelier
- Une question sur chacune des compétences, afin de savoir s'ils avaient eu l'impression de la développer,
- Une question sur la pertinence de cet atelier dans le cadre d'Activ'Action

Ce système nous a paru être le bon compromis entre obtenir des premiers retours et laisser le temps à la réflexion pour le questionnaire satisfaction. Nous avons très vite vu les limites de ce système, d'abord il ne permettait pas de quantifier les choses et puis le manque d'anonymat dans les réponses induisait des réponses positives et ne permettaient pas de faire ressortir les points à améliorer dans l'atelier.

3. Exemple d'un atelier : l'Activ'Jardinage première version

Dans cette partie, nous souhaitons mettre en avant les mécanismes de création des ateliers de médiation végétale que nous avons réalisés, afin de ne pas être répétitif et être concret, nous avons décidé de nous focaliser sur un atelier : l'Activ'Jardinage.

a) Objectif principal et contraintes

Cet atelier de jardinage est l'atelier de médiation végétale attendue par Activ'Action. Il est né de l'idée et de la volonté d'avoir un lieu où mixer Activ'Acteurs et habitants des QPV pour ainsi favoriser la mixité sociale qui nous l'avons vu est un des objectifs d'Activ'Action de cette année.

Afin de rester cohérent dans la stratégie de développement d'Activ'Action, une première contrainte était de trouver ce lieu dans le 13^{ème} ou le 20^{ème} arrondissement de Paris, qui sont les 2 arrondissement sur lesquels Activ'Action concentre ses efforts de développement en QPV. Cela était finalement autant une contrainte qu'une facilitation, en effet Activ'Action a effectué dans ces arrondissements un important travail afin d'être connu et reconnu. La seconde contrainte était la contrainte de temps, elle était doublée d'une troisième contrainte, un budget égal à zéro. Cette contrainte de temps ne permettait pas d'obtenir des subventions importantes, car ces demandes s'étalent le plus souvent sur de longues périodes. Nous avons donc très vite effectué des demandes de subventions de petits montants avec des échéances plus rapides, mais elles ont été refusées. Il fallait donc trouver rapidement, en QPV dans le 13^{ème} ou le 20^{ème} et sans budget, des lieux qui permettraient d'organiser notre atelier. Il n'était donc pas question de partir d'un terrain nu, mais plutôt de partir sur un partenariat avec une structure déjà bien installée.

b) Choix du lieu

Après de nombreuses visites de jardin et de nombreux échanges, le choix s'est finalement porté sur le jardin du collège Pierre Mendès France situé dans le 20^{ème} arrondissement et géré par l'association Veni Verdi. Le Tableau 9 présente les points forts et les points faibles.

Tableau 9 : Points forts et points faibles du lieu d'animation des ateliers de jardinage (C.GÉRARD)

Points forts	Points faibles
Le collège se trouve en QPV dans le 20 ^{ème}	Excentré du centre de Paris
Espace jardinable de 4 000 m ² , la diversité et la quantité d'activités qui en résultent	Un seul créneau disponible : le mercredi matin
Importante quantité et diversité d'outils de jardinage suffisante lors d'ateliers de groupe	Le bâtiment du collège inesthétique
Végétal, substrat, compost, fournis à chaque animation d'atelier	La proximité avec le périphérique, les nuisances sonores qu'il engendre et le sentiment de respirer un air pollué qu'il génère.
Pour la promesse faite par l'association Veni Verdi, de nous permettre d'animer selon nos propres méthodes d'animation.	

Nous voyons dans la colonne points forts que le lieu semble respecter l'ensemble des contraintes imposées. Nous examinerons lors du bilan de l'atelier les impacts que les points faibles ont pu avoir.

c) *La conception de l'atelier*

(1) **L'atelier initial, V1.0**

Objectifs

Une fois le lieu choisi et connaissant ses possibilités, nous avons pu définir l'ensemble des objectifs de l'atelier :

- Permettre un lien entre Activ'Acteurs et Habitants QPV
- Permettre aux participants d'expérimenter de nouvelles compétences, de renforcer des compétences existantes
- Prendre en compte les besoins particuliers des habitants QPV

Dans le cadre de cette première expérimentation, nous n'avons pas fixé d'objectif de nombre de participants, nos ateliers sont cependant pensés pour 6 à 8 personnes.

Méthode

Avec pour ligne de mire ces objectifs, nous avons construit dans un premier temps notre atelier, présenté en version V2 en Annexe XIX en respectant les bonnes pratiques 1-2-3-4-5-9 définis en Annexe VI.

N'ayant au départ aucune étude sur lesquelles s'appuyer, les compétences ci-dessous ont été choisies pour l'intérêt que nous présumons qu'elles avaient pour les chercheurs d'emploi (d'après l'expérience d'Activ'Action), la possibilité de les expérimenter dans l'atelier et la nouveauté qu'elles représentaient par rapport aux compétences des ateliers Souche. Dans notre objectif de 50% de compétences non développées dans les ateliers Souche, nous arrivons avec cette sélection à 57% de compétences dans ce cas. Les compétences dans cette V1 étaient : **Travail en Équipe**, **Entraide**, Savoir Jardin, Savoir-faire jardin, Optimisme, Gratitude.

La première étape de l'atelier, est un accueil de 15 minutes pendant lequel un moment de partage d'un café et de discussions informelles est lancé.

> Il permet de détendre l'atmosphère et de commencer à créer des liens selon le bon vouloir de chacun.

La seconde activité est la présentation d'Activ'Action, de l'Activ'Jardinage, des règles clefs de l'atelier en insistant sur la bienveillance et la présentation de l'association Veni Verdi.

> Cela permet la création d'un point commun, de poser le cadre, de rassurer via l'explication du déroulé.

Nous avons ensuite imaginé un icebreaker sous forme de jeu de piste, avec des questions simples.

> Cela permet de faciliter les échanges et s'approprier un peu plus le lieu. C'est également l'occasion d'expérimenter sous forme de jeu le travail en équipe, l'entraide et d'échanger autour de ses savoirs Jardin.

L'activité principale est ensuite une activité de jardinage en groupe, où le travail d'équipe et l'entraide sont mis au centre. Une fois les explications passées, les participants se mettent à jardiner en groupe. Le climat de bienveillance mis en place dès le début de l'atelier et renforcé par le jeu de piste permet l'entraide, les échanges et le travail en groupe. Les participants, sauf dérive gèrent alors eux-mêmes leur travail, leur groupe. Le jardinage permet alors de lancer des sujets « Savoir Jardin », mais également de laisser des temps libres aux participants pour pouvoir échanger librement, se soulager en échangeant autour de leurs problématiques. Afin d'aider les participants à sortir de leurs ruminations et regarder vers l'avenir une activité « plantation de projet » est proposée. Il s'agit d'une activité de visualisation dans laquelle le participant par l'intermédiaire d'une plante est invité à s'imaginer planter son projet. A chaque plantation si le participant le souhaite, il peut imaginer un projet qu'il aimerait mettre en place et le planter.

> Cela permet au participant de faire entrer ce projet dans la réalité, de le rendre plus concret, de permettre au participant de davantage le considérer par la suite, éventuellement au participant d'avoir un déclic.

Suite à chaque plantation et si la personne le souhaite, elle est invitée à parler des freins qu'elle rencontre pour mettre en place son projet et trouver des solutions en groupe face à ces freins.

Vient ensuite une phase de débriefing informelle.

> Elle permet aux participants de conscientiser ce que l'atelier lui a apporté notamment en termes de compétence.

Puis le jeu de l'optimisme et de la gratitude.

Besoins particuliers des habitants QPV

Par rapport à notre objectif sur les habitants QPV, cet atelier a été conçu, afin d'être facilement compréhensible en proposant des activités qui ne nécessitent aucun niveau de français particulier et dans lequel l'apprentissage de nouveaux mots par association objets/plantes/mots est facilité par le jardinage. Le lien social et la mixité sont quant à eux facilités par la mise en groupe progressive. Chacun peut être acteur de sa situation notamment via la liberté de gestion de son travail de jardinage et via la plantation de projet. Enfin, le fait d'animer toutes les semaines à horaires fixes permet un créneau sur lequel les habitants peuvent venir et revenir par habitude.

(2) Apports des premières études, V1.1

A la lumière des résultats du sondage présenté en partie II, il nous a paru important de faire évoluer notre atelier et notamment d'y intégrer une des compétences qui s'est majoritairement distinguée : « se sentir utile ». Elle présente également l'avantage de trouver un terrain d'application immédiat à travers l'atelier : en effet, les légumes cultivés au sein d'un collège et destinés à être vendus à une cantine solidaire de quartier concrétisent l'activité des Activ'Acteurs en montrant l'impact positif et utile d'une telle démarche au caractère social. Aux dires du corps enseignant dont nous n'avons pu retenir que les verbatims de nos différents échanges, la présence d'un jardin au sein de l'établissement a permis l'amélioration des comportements et des notes des élèves. Même si aucune étude quantitative n'a pu être réalisée à ce sujet, la valeur du témoignage pour les Activ'Acteurs n'est cependant pas négligeable et participe indirectement à l'accomplissement de cette compétence.

(3) Apports des retours, V1.2

Lors des 2 premiers ateliers, le questionnaire satisfaction n'étant pas encore créé, nous nous sommes appuyés sur le débriefing oral. L'atelier a été jugé pertinent selon les participants. Nous avons cependant eu des retours négatifs sur la communication qui pouvait laisser à penser que cet atelier contrairement aux autres ateliers Activ'Action n'était peut-être pas un atelier destiné à tous les chercheurs d'emploi, mais plutôt réservé à des participants désirant connaître davantage le végétal.

> Nous avons dès lors orienté notre communication autour des compétences Savoir-être qu'il permet de développer, compétences qui peuvent être utiles au plus grand nombre.

Nous nous sommes ensuite servis, sans attendre de dresser le bilan, des réponses recueillies par le questionnaire satisfaction à la question « A ton avis, comment pourrions-nous améliorer l'atelier ? ». Voici ces réponses :

- « Écouter la présentation de l'endroit »
- « Un petit moment sous les arbres pour faire le feed-back »
- « Peut-être en demandant aux participants quelles sont leurs attentes avant l'atelier ? »
- « Trouver d'autres plages horaires permettant d'avoir plus de monde. »

> Par rapport à ces retours, le premier est venu confirmer nos présomptions, à savoir que l'étape 1 était bien trop longue, parfois jusqu'à 45 minutes, ne laissant que peu de temps ensuite au jardinage, celle-ci a donc été fixée à 20 minutes maximum.

> Le deuxième retour fait référence à une séance ou faute de contrôle de temps, celui-ci a manqué pour faire un feed-back, celui-ci est désormais inscrit dans la trame de l'atelier et fixé à 10 minutes.

> Sur le fait de questionner les participants avant l'atelier, il semble difficile de répondre à n'importe quel type d'attente. D'autant plus que les attentes peuvent être très diverses selon les participants. Il semble plus approprié de continuer à poser la question dans le questionnaire, pour ensuite y réfléchir et la mettre en place dans un prochain atelier.

> Par rapport aux plages horaires, l'idée de cet atelier était d'avoir un créneau fixe sur lequel les habitants QPV ne passant pas par le site internet, pourraient avoir leurs habitudes pour venir et diffuser l'information. On peut cependant imaginer des créneaux supplémentaires.

d) La communication autour de cet atelier

Pour cet atelier la communication a été faite, via différents types de support (Site internet, Page Facebook de la communauté, animateurs, EDL, Maison de quartier). Ces supports s'adressent à des cibles en particulier (Activ'Acteurs, Habitants QPV), ont différents objectifs (faire connaître l'atelier, séduire de nouveaux participants, fidéliser) et comportent des messages adaptés au support, aux objectifs et à la cible (Dates d'atelier, les apports de l'atelier, mise en avant des compétences expérimentées). En Annexe XX est présenté notre plan de communication. La spécificité des ateliers Végétal est que nous avons souhaité les rendre visibles et ouverts à tous dès la première participation à Activ'Action, sans passer par un atelier « Souche ». Cela a été pensé afin de permettre l'accès au plus grand nombre. Dans ce dessein, une inscription préalable via le site est préférable, mais des places (2-3) restent toujours disponibles pour les habitants QPV qui souhaiteraient venir sans inscription.

4. Bilans

a) Bilan des ateliers de médiation végétale

12 ateliers ont été animés. Le Tableau 10 nous permet de nous rendre compte du nombre d'ateliers animés par rapport au nombre prévu, du nombre de participants, différent du nombre de participations, de la moyenne du nombre de participants par atelier et du taux de fidélisation. Les ateliers annulés sont pour la plupart dû aux ateliers prévus cet été, qui n'ont malheureusement pas trouvé de participant. Concernant la participation, nous observons que le nombre de participants moyen pour l'atelier de jardinage est de 2,5 participations, ce qui est faible par rapport à la capacité de l'atelier. Il en va de même pour les ateliers MaQuête et Visite puisque nous les avons conçus avec une capacité d'accueil de 8 à 10 personnes.

Tableau 10 : Bilan des ateliers de médiation végétale (C.GÉRARD)

Ateliers	Nb d'atelier/ Nb prévu	Nb de participants différents	Nb de participations	Moyenne Nb participants/ atelier	% Fidélisation
Activ'Jardinage	6 / 11	13	15	2,5	15%
Activ'MaQuête	4 / 5	12	13	3,3	8%
Activ'Visite	3 / 3	6	11	3,7	67%
Total	12/18 67 %	22	39	3,1	-
Moyenne			-		30%

Les questionnaires satisfaction, dont les nombres de retour figurent en Annexe XXI, nous apprennent que les ateliers paraissent pertinents dans une période de recherche d'emploi pour 100% des participants. Ces mêmes ateliers répondent également aux attentes de 100% des participants. Les participants ont estimé qu'en moyenne les ateliers ont permis de booster, de développer leurs compétences / besoins au taux de 82% (échelle : 100 tout à fait – 0% pas du tout). Ce taux grimpe à 88% pour les 3 objectifs principaux. L'Annexe XXI, nous apprend que l'atelier Jardinage contrairement aux 2 autres possèdent les taux les plus respectivement, 77% et 80%. Nous reviendrons sur ces chiffres dans la prochaine partie.

A noter, que nous avons eu de nombreux retours nous informant qu'il n'était pas toujours évident de faire le lien entre recherche d'emploi et atelier de jardinage. Même si la communication avait déjà pris en compte ce point, il semble que cela ne soit pas encore suffisant. Preuve en est que sur la trentaine d'Activ'Acteurs hebdomadaire suivant des ateliers Activ'Action, nous en touchons 10% tout au plus.

> Il faudra donc dans les prochaines campagnes de communication repenser ce point.

Ci-dessous le bilan des retours du questionnaire satisfaction et des points remarquables pour les ateliers Activ'MaQuête Jardin et Activ'Visite Jardin, l'Activ'Jardinage étant présentée spécifiquement dans la prochaine partie :

L'Activ'MaQuête Jardin

Avec 4 ateliers et 6 maquettes réalisées, les participants retiennent de l'Activ'MaQuête le fait d'« être en communion », la « libre expression », le « travail en groupe », la « créativité, « la nature » l'« étonnement », le « Rire » et citent par la même occasion 2 des objectifs principaux de l'atelier. En points forts ces derniers retiennent « la progression de l'atelier », « le lieu grand et lumineux », « la réalisation de la maquette ».

> Nous veillerons donc à conserver cette progression qui est la base sur laquelle l'atelier repose et le lieu.

Quelques frustrations ont cependant été relevés et certains participants aimeraient « Avoir plus de temps pour créer la maquette », effectivement parfois les étapes pour arriver au processus de création de la maquette ont empiétées sur cette dernière.

> Attention donc à bien veiller au timing de l'atelier, à bien rappeler le temps de pause qui souvent est doublé, il est de toute façon inenvisageable de supprimer des étapes qui sont articulées pour arriver au résultat final.

Points remarquables :

Dans cet atelier, le taux de fidélisation est faible. La seule participante revenue une seconde fois a pourtant fait l'expérience que d'une séance à l'autre elle avait beaucoup plus osé, lâché prise et développé sa créativité, de ces propres mots elle est repartie beaucoup plus confiante en elle, promettant même de se mettre au bricolage chez elle.

> Nous préconisons donc d'insister sur l'évolution possible d'un atelier à l'autre en fin d'atelier et dans le mail post-atelier en citant cet exemple comme témoignage sans mentionner le nom de la personne.

Nous avons pu observer que sur les 6 maquettes réalisées, les 6 comportaient du matériel végétal, cela alors qu'il n'y avait aucune obligation dans ce sens. Les participants disposant de papier, cartons, catalogues, peinture, etc, en quantité.

> Nous préconisons donc de systématiquement prévoir du végétal dans les ateliers.

L'Activ'Visite Jardin

Avec 3 ateliers dans 2 lieux différents, au jardin des plantes et dans la roseraie de l'Hay-les-Roses, les participants retiennent de l'Activ'Visite l'« osmose », le « dépaysement »,

l' « apprentissage », la « découverte », la « curiosité », la « joie » et la « fraîcheur », faisant ressortir 1 des 3 objectif principal de l'atelier. Les objectifs de prise de parole en public et de dépassement ressortent quant à comme points forts « jeu de synthétisation de la visite », « parler pendant 30 secondes de la visite ».

Points remarquables :

Avec 67% de taux de fidélisation celui-ci est 2 fois plus élevé que la moyenne des ateliers Végétal. Nous l'expliquons par la diversité des thématiques de cet atelier, qui donne une image de renouveau d'une fois sur l'autre.

> *Nous préconisons de continuer à proposer de nouvelles thématiques de visites, qui semble fidéliser les participants et peut permettre de toucher un plus large public.*

b) Bilan de l'atelier Activ'Jardinage

Dans cette partie nous dresserons le bilan de l'Activ'Jardinage et proposerons des préconisations pour l'améliorer. Nous procéderons à son amélioration dans une prochaine partie.

Par rapport au questionnaire satisfaction :

Avec 6 ateliers animés aux activités variées, plantations de fraises, choux, courgettes, courges, mise en place d'une houblonnière, préparation de sol, arrosage, désherbage, etc. Les participants retiennent la « convivialité », le « collaboratif », le « partage », l'« entraide », le « bien-être » ce qui reflète l'impact de deux des trois objectifs principaux. En points forts les « connaissances » développées, « jardiner », l'« animation », la « visite commentée », « planter son projet », et « se sentir utile » ressortent. Nous observons aussi que l'objectif de permettre aux chercheurs d'emplois de « se sentir utile » est également tenu. Il apparait en qualitatif, mais est confirmé par les statistiques avec une note de 73%. De plus, il n'y a donc plus à se poser la question sur l'utilité de « planter son projet » qui à la question a obtenu 100% de « oui c'est utile ». 4 besoins/compétences n'obtiennent cependant pas la note minimum que nous nous étions fixés et sont inférieurs à 66%, elles sont présentées en Annexe XXI.

> *Nous préconisons de retravailler ces compétences/besoins pour la V2 de l'atelier.*

Par rapport aux témoignages :

Deux témoignages récoltés suite aux ateliers, qui prouvent chacun à leur façon l'impact de ces derniers sur les participants, témoignages que nous pourrions utiliser lors de notre communication :

Témoignage d'une Activ'Actrice : « *Après de mauvaises expériences au travail, je ne pensais plus être capable de travailler en équipe, l'atelier de jardin m'a permis de me prouver le contraire (...) je n'aurais jamais osé aller à un atelier Activ'Action en groupe pour travailler un projet autour d'une table directement, mais le jardin m'a permis ça, un premier pas, c'était top !* »

Témoignage d'une Activ'Actrice : « *Quand j'ai planté mon projet ça m'a fait un déclic, je voulais partir depuis longtemps en wwoofing, mais sans trop savoir où. L'après-midi en rentrant chez moi, j'ai réalisé que je voulais plus jardiner et puis il fallait que je fasse pousser mon projet maintenant. Je me suis mise à chercher sur des sites et deux jours après j'étais en Irlande dans une ferme :)* »

Par rapport aux points forts et aux points faibles fixés en Tableau 9

La promesse faite par l'association Veni Verdi de respecter nos méthodes d'animation a été globalement tenue, si ce n'est que nous avons été incité à jardiner directement dès l'arrivée des participants, Veni Verdi considérant que les étapes préliminaires étaient une perte de temps. Le problème s'est réglé de lui-même puisque les participants désiraient eux aussi jardiner

davantage. Par rapport au créneau de nombreux participants se sont plaints de ne pas pouvoir venir les mercredis. L'idée est de rester à proposer un jour fixe, mais nous pourrions imaginer un jour supplémentaire, hebdomadaire ou bimensuel, qui permettra aux participants empêchés le mercredi de pouvoir venir. Certains participants se sont plaints également de la pollution dû au périphérique, de la laideur du bâtiment, de la complexité pour venir au jardin, de là savoir si cela les a démotivés pour revenir difficile de savoir sans données quantitatives.

> Nous préconisons de questionner les participants sur les points considérés faibles, afin de juger de leur degré d'importance.

> Nous préconisons de conserver ce lieu qui ne présente a priori pas de défaut que nous pouvons juger comme majeurs, mais dans le même temps d'animer dans un second lieu plus proche du centre de Paris, un jour différent du mercredi et dans un lieu plus esthétique.

Par rapport au nombre de participations :

Le problème majeur de cet atelier a été l'absence d'habitants QPV qui était un des objectifs principaux. Nous en venons à la conclusion que s'ils ne sont pas venus c'est soit qu'ils ne sont pas intéressés, soit qu'ils n'ont pas eu l'information, ou soit que cette information n'était pas adaptée. Il semble cependant beaucoup trop prématuré d'adhérer à cette première explication, par expérience nous savons au sein d'Activ'Action qu'il est difficile de toucher ce public.

> Nous préconisons donc de retravailler la communication de cet atelier auprès de cette population, de revoir les messages et les supports de communication.

Une autre problématique rencontrée a été le fort taux de désinscription de dernière minute celui-ci n'a pas été précisément calculé, mais nous pouvons assurément affirmer qu'il oscillait entre 50% et jusqu'à 75% de désinscription en cas de mauvais temps.

> Nous préconisons donc en cas de mauvais temps annoncé d'ouvrir d'avantage de places et de passer de 6 places ouvertes à 8 places.

Par rapport aux études menées :

Cet atelier comme les autres, n'a pas bénéficié des apports des études scientifiques, ni des études faites pour connaître les attentes des entreprises.

> Nous préconisons donc de passer les ateliers Végétal à travers la base de données Végétal et de prendre en compte les attentes des entreprises dans la prochaine version.

c) Bilan du questionnaire satisfaction

Par rapport au nombre de réponses obtenues

On obtient en moyenne un taux de réponse de 46%, Annexe XXI, soit quasiment une personne sur 2. Plus nous aurons un taux de participation élevé et plus nous pourrions affiner nos ateliers.

> Nous préconisons de relancer les participants, afin d'obtenir davantage de réponses, les réponses au questionnaire étant anonyme, il faudra relancer l'ensemble des participants et donc même les personnes ayant déjà potentiellement répondu.

Par rapport au type d'informations obtenues :

> Afin de s'harmoniser avec les questionnaires Activ'Action, nous proposons de remettre dans le questionnaire satisfaction la question « Qu'est-ce qui te donnerait envie de poursuivre l'aventure Activ'Action ? »

Dans le questionnaire est demandé la date de participation à l'atelier, mais comme il y a peu de participants, nous nous posons la question du sentiment d'anonymat.

> Nous préconisons d'enlever cette question, qui finalement ne présente pas d'intérêt pour l'analyse des retours.

Par rapport à la méthode d'exploitation du questionnaire :

Il sera intéressant pour la suite de suivre l'évolution des notes données aux compétences/besoins expérimentés.

> Nous préconisons de comparer les 2 derniers bilans de fin d'année. Dans le cas où les notes n'auraient pas augmenté et si on ne trouve pas d'autres idées d'amélioration, il faudra alors se demander si la compétence/le besoin a sa place pour être évalué dans cet atelier.

> Il faudra également penser à voir comment inclure le questionnaire Végétal dans la procédure Activ'Action. En effet, même si aujourd'hui celui-ci est harmonisé avec le questionnaire Activ'Action classique, les résultats obtenus ne sont pas compilés au même endroit.

Par rapport à la problématique particulière des habitants QPV :

La problématique du questionnaire se pose pour les habitants QPV susceptibles de venir sans passer par le site internet ou ne sachant pas lire.

> Nous préconisons de distribuer une feuille papier à la fin de l'atelier et d'aider les personnes à remplir le questionnaire. Ce procédé présente le désavantage d'ôter l'anonymat.

D. Le modèle : guide à la conception et à l'amélioration des ateliers

1. Présentation du cheminement à travers les différents modules

Afin de n'omettre aucun élément identifié comme important, Annexe VI, nous avons décidé de créer un modèle qui devra permettre d'articuler toutes ces données. Celui-ci a été pensé comme un guide propice à la réflexion et non comme une entité créatrice, il revêt de ce fait de nombreuses préconisations sans obligation d'application. Ce modèle devra également guider le concepteur dans l'amélioration de son atelier, en proposant un protocole permettant d'exploiter le questionnaire retour.

Ce modèle présenté dans son intégralité en Annexe XXII, propose 2 entrées, une entrée destinée à la conception d'ateliers et une seconde destinée à l'amélioration d'ateliers. Dans le premier cas et si le concepteur a participé à 2 ateliers Activ'Action, on lui conseille (point 1 Annexe VI) de participer à un maximum d'ateliers Activ'Action, dans le cas contraire de participer à 2 ateliers, prérequis Activ'Action indispensable pour créer son atelier. Concernant l'entrée amélioration d'atelier, on demande de suite au concepteur de prendre en compte les retours du questionnaire satisfaction (point 12 Annexe XXII) en commençant par l'étude des attentes des participants. Dans le cas où l'atelier n'aurait pas correspondu aux attentes d'un participant, il faut comprendre pourquoi en lisant les commentaires laissés et trouver une solution. Ensuite le modèle propose de se concentrer sur les points d'amélioration. Une fois ces points considérés, il faut alors comparer les notes des besoins/compétences avec ceux provenant du dernier bilan. Dès qu'une modalité à une note inférieure au précédent bilan, ou est inférieure à 66%, il faut alors retravailler celle-ci, éventuellement l'enlever, la remplacer. Pour finir l'exploitation de ce questionnaire le modèle propose de lire les rubriques restantes du questionnaire restées non exploitées et de s'en inspirer pour améliorer l'atelier. Les chemins se rejoignent ensuite pour arriver au premier module qui demande de s'appuyer sur les valeurs d'Activ'Action lors de la conception ou l'amélioration de son atelier (point 5 Annexe VI). Les modules suivants (points 2-6-7-8-8_{bis}-10 Annexe VI) sont des préconisations à prendre en compte ou à reconsidérer et n'ont en aucune façon un caractère obligatoire. Le module suivant concerne l'animation en QPV et préconise de s'informer sur les besoins particuliers de cette population dans le cas où l'atelier sera animé dans un quartier QPV. Vient ensuite le module Végétal, avec une première question demandant s'il y a le souhait d'incorporer du végétal dans l'atelier, si oui dans un premier temps une première préconisation est de s'informer sur les attentes des Activ'Acteurs en matière de Végétal. Puis

dans un second temps de suivre le module issu de l'Annexe XV, qui permet d'alimenter son atelier en s'appuyant sur des études scientifiques du domaine Végétal. Enfin se trouve une dernière question pour savoir si le concepteur a suivi la formation de posture de l'animateur, dans le cas contraire il est invité à la suivre avant d'animer l'atelier.

2. Exemple pour l'Activ'Jardinage, mise à jour, V2

a) *Les modules en amont de la base de données Végétal*

Afin de tester ce modèle, nous allons passer la version actuelle de l'Activ'Jardinage au travers de ce dernier pour en sortir une nouvelle version améliorée, présentée en Annexe XIX. Nous entrons par l'entrée « Amélioration d'atelier ». Les 2 premières étapes sont passées avec succès puisque que les derniers retours du questionnaire ont déjà été pris en compte. Sur l'étape suivante, nous avons ressorti 4 compétences qui ne respectaient pas le critère des 66% de satisfaction, cf. Annexe XXI

Capacité de patience avait été amenée, entres autres, suite à l'étude de l'article de Martens (29). Le jardinage, de par le rythme naturel qu'il impose, permettrait de gagner en patience, le jardinier n'ayant d'autres choix que de l'accepter. Il s'agissait d'un article traitant de sujets en médiation végétale sur le long terme. Sur un atelier de 3 heures, il n'est certainement pas évident de s'en rendre compte.

> *Nous préconisons donc de supprimer cette compétence de l'atelier.*

Réseau personnel et **Capacité d'observation**, sont 2 compétences sur lesquelles l'atelier semblait répondre. Visiblement les participants n'ont pas eu pleinement l'impression d'expérimenter ces compétences.

> *Nous préconisons de conserver ces 2 compétences, de rajouter des questions dans l'activité du jeu de piste en lien avec le lieu, elles permettront de faire ressortir les points communs entre les participants. Concernant la capacité d'observation, de la laisser et de refaire le point lors du prochain bilan et éventuellement de la supprimer.*

Capacité de prise d'initiative

> *Nous conseillons de la supprimer pour le moment, de réfléchir prochainement à comment faire pleinement expérimenter cette compétence aux chercheurs d'emploi en s'aidant, entres autres, de l'article de Stigsdotter (35)*

Nous considérons que l'étape suivante de prendre en compte les autres rubriques du questionnaire a déjà été précédemment traitée. Cela nous amène à prendre connaissance des 2 étapes suivantes. Nous considérons déjà suivre le cadre d'Activ'Action et avons déjà pris connaissances des compétences développées dans les ateliers Souche et sommes bien à plus de 50 % de compétences différentes.

Nous continuons avec les étapes sur les effets négatifs du chômage et les leviers d'actions, nous considérons que notre atelier aide à sortir de l'isolement social, permet de se retrouver de la valeur, se sentir utile, reprendre confiance en soi et à lutter contre l'anxiété, le stress. Concernant l'aspect compétences attendues par les entreprises, nous considérons que cet atelier répond à la compétence classée en 4^{ème} position dans la liste, « esprit d'équipe », et cela en expérimentant le travail d'équipe, l'entraide, la bienveillance, la capacité d'observation et d'organisation. Nous continuons donc avec le module QPV, mais nous considérons avoir déjà pris en compte leurs besoins particuliers. Nous arrivons alors au module Végétal. Dans notre atelier nous avons déjà sélectionné 4 compétences Végétal issu du sondage, nous passons donc cette étape pour arriver à la base de données.

b) Le module « Base de données Végétal »

(1) Les éléments à considérer à court terme

Pour notre atelier, nous choisissons d'entrer via l'onglet « Entrée lieux » puis « Jardin » qui correspond à l'entrée que nous avons utilisée dès la conception de l'atelier.

La base de données nous a dirigé vers l'étude de Patrick Millet (30), qui propose un mieux-être via le jardin suite à un burnout. Nous sommes bien conscients que les chercheurs d'emploi ne sortent pas nécessairement d'un burnout, mais nous avons identifié 2 éléments adaptables intéressants. L'étude insiste sur le fait de verbaliser aux participants qu'ils n'ont pas à produire une quantité de travail défini, mais à faire selon leurs capacités. Il est vrai que cela nous paraissant évident nous ne le verbalisons pas, ce qui peut éventuellement entraîner un stress.

> *Nous préconisons donc de le verbaliser*

L'étude préconise également de réaliser un cours élémentaire d'horticulture, de montrer l'utilisation des outils. Elle ne précise pas pourquoi, mais notre cas, cela permettrait aux participants de monter en compétences et de les aider à gagner en confiance en eux et en leurs capacités.

> *Nous préconisons d'animer à chaque séance un mini-cours de quelques minutes en rapport avec l'activité jardinage à suivre.*

(2) Les éléments à considérer à plus long terme

L'étude de Stigsdotter et Grahn (35), propose d'adapter les activités de jardinage (dans le cadre d'hortithérapie) selon la force mentale (mental power) de chacun. Comme présenté en Figure 5, si la puissance mentale du participant se situe dans la pyramide à la :

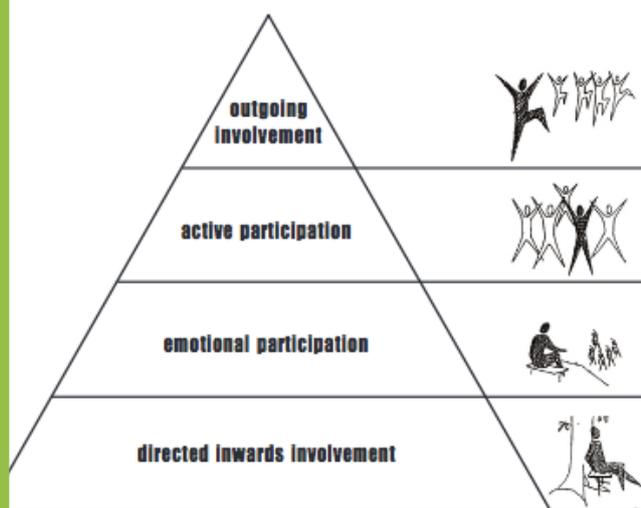


Figure 5 : Évolution de la participation dans un atelier d'hortithérapie en fonction de sa force mentale (STIGSDOTTER, 2002)

Base : les activités physiques doivent être plutôt individuelles, la marche, le ramassage de baies ou la collecte de bois peuvent être préconisées, les dérangements sont à éviter.

1^{ère} marche : les participants commencent à avoir un intérêt pour le groupe, ils n'auront pas la force pour participer aux activités du groupe, mais commencent à converser avec leurs voisins

2^{ème} marche : le participant peut prendre part à un groupe, offrir et échanger, il peut créer des choses, organiser un dîner, aider à planifier et entretenir un massif de fleurs.

3^{ème} marche : le participant peut prendre des initiatives et les porter.

Cette étude nous montre l'intérêt de laisser le sujet libre de décider du moment propice de prendre part aux activités, afin qu'il agisse par autodétermination et non exodétermination, ce qui lui confèrera un sentiment de maîtrise (23) et renforcera sa confiance en lui. Dans notre atelier les activités nous sont imposées selon le travail du jour et même s'il n'y a pas de charge de quantité de travail à respecter, la contrepartie du partenariat est que l'ensemble des participants jardinent. Mais dans notre cas, les participants viennent en sachant et en ayant le désir de jardiner, on peut donc facilement les situer dans les 2 plus hautes marches de la pyramide. Cependant en se basant sur ces travaux, nous pouvons imaginer que les participants en marche 3 pourraient sortir grandit en prenant et en portant des initiatives. On pourra par exemple désigner un participant responsable des plantations, un autre

responsable du substrat, etc... Cela demandera un apprentissage au préalable, de vérifier que le participant se sente en capacité de gérer la tâche et d'y rester attentif tout au long de l'atelier. Il faudra également veiller à ce que cette différence de responsabilité éventuelle ne crée pas de conflit dans le groupe ou n'induisse pas de dévalorisations. Cela pourra se faire au fil des séances dans lesquelles le participant se sentira progresser.

L'ensemble des apports, exceptée la partie sur les apports à plus long terme, a été rajouté au manuel de l'atelier de jardinage présentée en Annexe XIX.

> Nous préconisons d'avancer prudemment concernant les apports à plus long terme, afin de ne pas créer de situations négatives pour les participants, d'éventuellement de les questionner sur cette idée en fin d'atelier et prendre en compte leurs retours. En discuter également avec le responsable du jardin, afin d'avoir une idée précise des libertés que nous pourrions laisser aux participants et des contraintes liées à l'organisation du jardin.

Point remarquable :

Nous nous posons la question des tâches répétitives que peuvent parfois induire les activités de jardinage. Les études nous apprennent que les tâches répétitives peuvent apporter de la joie et ont un effet calmant sur le cerveau (22) (24).

> Nous préconisons encore une fois de rester vigilant, chaque sujet pouvant réagir différemment.

c) Amélioration des aspects de Communication, hors modèle

Le bilan de l'atelier jardinage a fait ressortir l'absence d'habitants QPV et l'importance de revoir la communication. Les aspects de communication n'étant pas pris en compte dans le modèle, cette partie en aparté y est consacrée.

Communication auprès des habitants QPV :

Notre première préoccupation est d'attirer les habitants QPV dans notre atelier, dans les parties précédentes nous avons conclu que soit, ils ne recevaient pas le message, soit le message n'était pas adapté. Nous préconisons de :

> Inscrire le jour d'animation de l'Activ'Jardinage sur les flyers du 20^{ème} arrondissement avec l'adresse du collège.

> Réaliser un flyer spécifique à l'atelier Jardin. Ce flyer, devra comporter un visuel compréhensible et peu d'informations littéraires. Il devra cependant mentionner le type et le but de l'atelier, le lieu, le jour et l'horaire de l'atelier.

> Réaliser une affiche, quelque chose de très visuel, qui reprendrait des éléments propres au jardin, des éléments pouvant évoquer le développement de compétences, la mixité, l'échange. S'inspirer de l'affiche que Louise Lepetit a développé.

> Communiquer encore davantage sur l'atelier tout autour du collège via une approche par carte. L'information est déjà relayée par la maison des fougères, il faut continuer dans ce sens auprès de nouveaux organismes. Ce sera l'occasion de déposer flyers et affiches.

De plus, nous savons que des ateliers Activ'Action sont animés dans 2 autres lieux très proches du jardin en zone QPV. Ces ateliers au début peinaient à recevoir des habitants QPV, mais les choses commencent visiblement à changer, il faut profiter de cette opportunité.

> Nous préconisons donc d'informer les animateurs de l'existence de notre atelier et d'en faire systématiquement la publicité, de mettre en ces lieux des affiches et flyers.

Communication auprès des Activ'Acteurs :

> Publier sur la page Facebook des articles de vulgarisation scientifiques qui insistent sur les bienfaits du jardin, mais également de communiquer les chiffres issus des questionnaires satisfaction

> Continuer à insister sur les compétences Savoir-être que ces ateliers permettent d'expérimenter

> Continuer à récolter des témoignages et à les publier sur la page Facebook, sur la newsletter

> A la façon des Activ'Visite de préciser un sous-titre pour chaque atelier, afin de créer un effet de nouveauté

Nous n'avons eu aucun retour, à ce sujet, mais nous nous demandons si l'intitulé des ateliers, commençant par « Activ... » ne serait pas un obstacle à la communication. Il s'agit de la marque de fabrique d'Activ'Action, mais elle n'est certainement pas significative pour l'ensemble des Activ'Acteurs. L'exemple le plus parlant étant l'Activ'MaQuête Jardin, qui sous l'idée d'activer sa quête, sa recherche personnelle à travers le jardin et la conception de maquette est peut-être trop intellectuel/conceptuel.

> Nous préconisons de simplifier les intitulés d'atelier, de leur donner un sens immédiat.

3. La trame qui découle du modèle

Ce modèle est fort utile, dans le sens où il permet de mobiliser l'ensemble des points énoncés tout au long de ce mémoire et de les articuler entre eux en ayant une bonne vue d'ensemble. Cependant ce modèle, nous en convenons, n'est peut-être pas adapté pour tous, il peut être impressionnant de prime abord avec une manière inhabituelle d'aborder les choses. Nous avons donc eu l'idée de faire rentrer ce modèle dans la trame des Activ'Acteurs existant, disponible à tout un chacun lors de la création d'atelier.

Nous avons enrichi cette trame, présentée en Annexe XXIII, en la divisant en 3 parties. La première partie présente les éléments 2-4-5-6-7-8-8_{bis}-9-10-11 de l'Annexe VI. Le point 1 est conseillé dès l'introduction de la trame. La deuxième partie est reprise directement de la trame déjà existante et permet une description de l'atelier. Nous y avons rajouté une partie : message à publier sur le site internet, et e-mails à envoyer avant et après l'atelier.

La troisième est elle aussi issue de la trame existante, mais découle également de l'analyse de la partie I.B.4 de ce mémoire. Il s'agit d'un format type d'atelier à remplir, il permet de structurer l'atelier et de faire penser à des éléments importants lors de l'animation d'atelier. Citons pour exemple, la gestion du temps, les transitions, la présentation des objectifs, les conclusions, etc. A la fin de cette partie des propositions d'activités adaptables à la plupart des ateliers sont présentées.

Il faudra veiller à mettre à jour les données de cette trame, notamment sur les aspects de besoins des chercheurs d'emploi et attentes des entreprises. Nous préconisons de refaire un sondage en 2 parties qualitatif et quantitatif en s'inspirant du dernier sondage d'étude d'impact qui a réussi à toucher 500 personnes, 10 fois plus de participants que notre sondage.

> Nous préconisons d'effectuer une analyse de ce sondage, de s'inspirer de sa forme, de son fond, d'étudier également la fréquence d'envoi et de relance et les messages associés. A veiller à ne pas effectuer plusieurs sondages sur la même période, éventuellement de désigner un responsable de ce type de tâche. Également de plutôt utiliser SurveyMonkey que GoogleForms qui semble moins atterrir dans les spams.

Nous voulions que notre travail puisse bénéficier à l'ensemble des concepteurs d'atelier, nous avons repris la trame Végétal et l'avons simplifiée, afin qu'elle soit adaptée à la plupart des ateliers de médiation à destination des chercheurs d'emploi. De ce fait, dans cette trame les parties « Compétences végétales attendues par les Activ'Acteurs » et « Bienfaits du végétal adaptés aux besoins des chercheurs d'emploi » disparaissent.

4. Les limites et améliorations possible du modèle

Ce modèle trouve une de ses limites dans son aspect qui peut paraître de prime abord complexe et peu attrayant, cette limite trouve sa réponse dans la trame. Pour le futur modèle 2.0, nous pourrions imaginer aller vers plus d'articulation et de méthodologie d'utilisation de tous les éléments. En veillant à ne pas imposer, mais plutôt continuer dans cette optique de guider le créateur dans la conception de son atelier.

a) Module supplémentaire

Suite à l'expérience de ces derniers mois, il nous semble important, en parallèle de la conception de l'atelier, de prévoir un plan de communication.

> *Nous préconisons dans le modèle 2.0 de créer un module qui devra amener à se poser les bonnes questions en matière de communication, mais également recenser les bonnes pratiques Activ'Action dans ce domaine.*

b) Préconisation pour la base de données Végétal

La littérature scientifique nous informe des bienfaits psychologiques et sociaux produits par le végétal, mais le plus souvent sans détailler les mécanismes qui permettent ce mieux-être. Leviers d'action que nous pourrions utiliser ensuite pour la création de nos ateliers.

> *Nous préconisons donc de rester à l'affût des prochaines publications scientifiques, qui devraient aller davantage dans ce sens (23), pour ensuite enrichir la base de données.*

> *De mener ses propres expérimentations, afin de compléter la littérature scientifique.*

> *De passer cette base de données Excel sous format Access, afin de faciliter son usage.*

Entrée Activité

Nous croyons qu'une entrée « Activité » pourrait permettre de répondre à des attentes. En effet, il arrive également qu'une idée d'atelier naisse autour d'une activité précise, comme nous avons pu le faire avec l'atelier de maquette ou de visite.

> *Nous préconisons donc de réfléchir à la création de cette entrée « Activité », en sachant que la littérature peinera certainement dans un premier temps à proposer des réponses.*

Entrée Compétence

L'aspect compétence a été traité via l'entrée du levier d'action : Favoriser le développement et la valorisation des compétences pendant la période de chômage. Mais, il pourrait cependant être appréciable d'avoir une entrée directement par type de compétence. Quelques-unes sont déjà relevées comme : Se sentir utile, Prendre confiance en soi, la Patience, mais il s'avère encore difficile de trouver ce type d'information dans les études.

E. Perspectives d'évolution

À la vue des retours encourageants, il y a un intérêt important pour faire perdurer ce pôle. Au sein d'Activ'Action actuellement aucun membre ne dispose du temps nécessaire pour s'occuper de ce dernier. A ce dessein, Nous proposons 2 scénarios, selon si un repreneur souhaite ou non s'engager à reprendre le pôle.

1. Avec repreneur du pôle Végétal

Si repreneur il y a, celui-ci pourra bénéficier de nos rendus organisés en dossier et sous-dossiers dans le serveur d'Activ'Action. Ces documents présentés en Annexe XXIV ont pour vocation de permettre l'animation des ateliers Végétal, mais également de permettre leur amélioration.

Nous avons observé lors de ce stage que l'animation du pôle Végétal, entre la conception, l'amélioration, la communication, l'animation des ateliers et le développement nécessite la présence d'une personne à plein temps. Activ'Action n'ayant pas les moyens de rémunérer un salarié à ce poste, il faut donc imaginer trouver des fonds pour financer ce poste.

> *Nous préconisons de s'appuyer sur les bonnes pratiques Activ'Action en matière de demandes de fonds et notamment de participer aux journées de recherches de fonds au sein d'Activ'Action. Afin de garantir le salaire minimum attribué par Activ'Action cette somme devra être de 20 000€ sur une période de 6 mois. Une convention de partenariat signée avec l'association Veni Verdi pourra appuyer cette demande. Deux entrées pour les recherches seront possibles, soit pour des subventions allouées aux projets à but social, soit pour des subventions à but de végétalisation, éventuellement des subventions qui pourraient relier les 2.*

> *Dans ce dessein, nous pourrions imaginer, lors du bilan des mesures d'impact, différencier les participants des ateliers Végétal, des autres participants Activ'Action. Dans le cas où l'impact serait plus fort, cela sera un argument supplémentaire à mettre en avant.*

> *Ces ateliers apportant un mieux-être aux chercheurs d'emploi, on peut imaginer qu'ils permettent une économie à la société. Il serait intéressant de pouvoir calculer cette économie, ce qui permettrait d'appuyer les demandes de subventions.*

> *Il pourrait être intéressant de proposer des ateliers de jardinage à des entreprises, lors de team building par exemple. Cela permettrait de financer l'animation des ateliers de médiation végétale auprès des chercheurs d'emploi.*

a) A court terme

Nous préconisons de :

- *Continuer à animer les ateliers créés*
- *Passer les ateliers dans le modèle pour mise à jour*
- *Reprendre les préconisations de ce mémoire*
- *Fixer des objectifs de fréquence d'atelier et de nombre de participants*

b) A moyen terme

Sue les objectifs 17-18 (Annexe I), ce que les ateliers Végétal pourraient permettre

Sur l'objectif « Développer les actions au sein de structures sociales et partenaires de l'emploi »,
> *Nous pourrions imaginer animer des ateliers jardin quand la structure le permet et s'y intéresse.*

Sur l'objectif « Développer les collaborations avec les entreprises »,

> *Une collaboration avec une entreprise du végétal pourrait être construite, on pourrait ensuite faire des ateliers mixant salariés de cette entreprise et Activ'Acteurs, afin de créer un lien salarié/chercheurs d'emploi et faire découvrir par la même occasion les métiers du végétal aux Activ'Acteurs.*

Sur l'objectif « Renforcer la notoriété d'Activ'Action auprès des différentes cibles »

> *Une collaboration est en cours auprès de Pôle-emplois, l'organisme est intéressé par nos ateliers et souhaiterait nous envoyer des chercheurs d'emploi. Nous imaginons également la possibilité de passer à l'émission Silence ça pousse, ce qui permettrait de renforcer la notoriété d'Activ'Action, mais également de renforcer la communication autour des ateliers Végétal et autour d'Activ'Action.*

Analyser les mécanismes en jeu dans un atelier de médiation

> *Il pourrait être intéressant d'analyser en profondeur les mécanismes en jeu dans un atelier de médiation, afin de déterminer le degré d'impact de chaque levier d'action et pouvoir ensuite agir dessus en connaissance. De nombreux travaux de psychothérapie psychanalytique de groupe, traitent du sujet et pourraient être une porte d'entrée intéressante pour cette exploration.*

Continuer à imaginer d'autres ateliers

Toujours en se posant la question de l'articulation de l'ensemble des ateliers entre eux et de l'apport auprès des chercheurs d'emploi.

> Nous pourrions par exemple imaginer un nouvel atelier de jardinage dans un lieu plus central, de par notre partenariat avec Veni Verdi, il semble facile de pouvoir accéder à un jardin sur les toits, besoins exprimés par les Activ'Acteurs, situé dans le 2^{ème} arrondissement.

Mettre du végétal dans tous les ateliers

Le végétal de par sa présence diminuant l'état d'anxiété, le stress et permettant une relaxation (20) (21) (22) (23) (24) (25) (26) (27).

> Nous pourrions imaginer animer les ateliers Souche dans des lieux où le végétal sera présent. Il faudra imaginer les effets positifs et les potentiels effets négatifs par rapport aux ateliers actuels. Réfléchir à la place du végétal dans ces ateliers, le type de lieu, la procédure en cas de pluie, si à l'extérieur, le matériel à prévoir, les adaptations par rapport à l'atelier initial. Il faudra ensuite mettre en place une méthode d'expérimentation et recueillir les témoignages des participants, afin de faire le ratio bénéfices/pertes d'un tel atelier par rapport à l'atelier classique. Une fois ce type d'atelier validé, une fiche recensant les bonnes pratiques devra être établie. Elle devra notamment permettre aux animateurs de faciliter l'organisation, l'animation et limiter les risques. Il faudra veiller à communiquer autour de ces ateliers et prévoir des compléments de formation.

c) A long terme

A Paris

Une fois l'atelier de jardinage bien développé, avec un nombre de participants satisfaisant et des habitants QPV au rendez-vous,

> Nous pourrions imaginer développer son miroir dans l'autre arrondissement QPV où se développe Activ'Action, à savoir dans le 13^{ème} arrondissement.

Dans une autre ville de France

Nous pourrions ensuite imaginer exporter le concept dans d'autres villes de France, en zone QPV ou non.

> On pourrait imaginer développer le projet avec un animateur local et en déléguer l'animation ensuite. Pour cela une personne devra être intéressé par le concept. Une solution pourra venir du passage à la télévision via l'émission Silence ça pousse qui pourrait faire connaître le concept nationalement et pourquoi pas susciter des envies. Un Activ'Acteur pourra également être intéressé en voyant la communication sur le site de la communauté. Dans les 2 cas, il faudra veiller à adapter l'atelier par rapport au lieu d'animation.

2. Sans repreneur du pôle Végétal

Sans repreneur du pôle Végétal nous visons surtout à la pérennisation de l'Activ'Jardinage qui est l'atelier sur lequel Activ'Action attend le plus. Un Activ'Acteur comme animateur d'atelier serait l'idéal, cependant personne à l'heure actuelle ne semble intéressée. La seconde solution est de former une personne de Veni Verdi aux ateliers Activ'Action, via la participation à 2 ateliers Activ'Action et la formation posture de l'animateur. Une personne s'est déjà portée volontaire. Mais qu'en sera-t-il quand cette personne ne voudra plus animer ces ateliers ? Les ateliers risqueraient de s'arrêter brusquement. Il faudra donc dès la formation de cet animateur prévoir une procédure de remplacement en cas de départ. On pourra imaginer la fixer dans la convention de partenariat, dans laquelle Veni Verdi s'engagera à : respecter la charte d'animation d'Activ'Action, animer un certain nombre d'ateliers par an, et dans la mesure du possible, trouver un repreneur en cas de départ de l'animateur.

Conclusion

L'accompagnement des chercheurs d'emploi représente dans notre pays un véritable enjeu compte-tenu des difficultés que pose la question de la réinsertion dans le monde professionnel et de la vitesse à laquelle ce monde évolue.

Un certain nombre d'acteurs, le plus souvent associatifs, se sont emparés de cette question et essaient d'y répondre à leur manière en proposant des activités diverses d'accompagnement.

Activ'Action, qui nous a fourni ici le cadre nécessaire à l'élaboration et à la mise en pratique de notre étude, s'insère à part entière dans cette démarche.

En effet, la proposition d'ateliers de médiation dont les visées principales sont de réduire l'impact psychologique négatif du chômage, de favoriser le lien social tout en développant des compétences clefs semble correspondre aux attentes d'un public de plus en plus large.

Développer de nouveaux ateliers s'avère dès lors continuellement nécessaire pour poursuivre cet essor.

L'introduction de la composante végétale s'inscrit donc dans cet objectif mais ne doit pas être considéré ici comme une simple alternative thématique aux ateliers existants : par ses apports positifs dans le domaine psychologique, créateur de lien social et favorisant l'accomplissement de soi par le développement de compétences propres à chaque individu, le végétal y a toute sa place. Les chiffres le montrent, ce sont 76% des personnes interrogées en amont qui répondent être intéressées par ce type d'ateliers et 100% des participants répondant au questionnaire post-atelier, qui les trouvent adaptés dans une période de recherche d'emploi et répondent à leurs attentes.

Notre étude, à notre connaissance la première du genre, se nourrit de ce constat et s'inspire de ces objectifs.

Elle nous aura permis de mettre en œuvre un modèle qu'il faut voir ici comme un guide permettant l'élaboration ainsi que l'amélioration d'ateliers de médiation végétale et reprenant l'ensemble des points clefs que l'étude nous aura permis d'extraire : L'importance du cadre et du climat mis en place dès le début de l'atelier qui sont primordiaux au bien-être des participants, leur permettant de pouvoir expérimenter librement et spontanément les activités proposées. La nécessité de faire correspondre les attentes des participants à celles de l'entreprise, qui doit être un objectif central dans la conception des ateliers puisqu'il est probablement l'un des meilleurs leviers d'une réinsertion réussie. Enfin, la compréhension des mécanismes provoquant les bienfaits du végétal, qui doit permettre de les utiliser à bon escient.

Une base de données qui recense des études scientifiques portant sur le thème du végétal, faisant ressortir ces mécanismes, les classant et les mettant à disposition pour l'élaboration de futurs ateliers, aura également été créée.

Nous espérons que ce matériel, mis à la disposition des concepteurs d'ateliers, leur permettra de poursuivre ce travail, mais surtout et avant tout de lui donner vie par la pratique.

Considérer en effet cette étude comme une initiative permet d'entrevoir un certain nombre d'applications futures (Pôle Emploi pourrait par exemple et plus régulièrement, proposer ces ateliers de médiation végétale par le biais des associations existantes), mais qui réclament avant tout une synergie des acteurs, pour le moment encore, trop individuels : cette coordination doit probablement prendre sa source au sein d'une politique publique nationale pour en favoriser les échanges ou bien être à l'initiative d'acteurs souhaitant s'engager dans cette nouvelle opportunité de valorisation des chercheurs d'emploi et du végétal.

On peut cependant présager que le végétal, à la croisée des différents domaines (psychologique, sociétal, etc.), aux effets bénéfiques démontrés sur la santé et jouissant d'une notoriété de plus en plus grande ces dernières années, soit déjà aujourd'hui le terreau propice à l'émergence d'une approche nouvelle de l'emploi de demain.

Bibliographie

1. FARACHE, Jacqueline. L'impact du chômage sur les personnes et leur entourage : mieux prévenir et accompagner. s.l. : Les éditions des Journaux officiels, 2016. 85p.
2. DEBOUT, Michel. Le traumatisme du chômage. Ivry-sur-Seine : Les éditions de l'atelier, 2015. 146p.
3. HALMOS, Claude. Est-ce ainsi que les hommes vivent ? s.l. : Librairie Arthème Fayard, 2014. 287p.
4. SOLAZ, Anne. 3. Chômage et vie en couple : quelles relations ? Regards croisés sur l'économie. Cairn, 2013, Vol. 13.
5. HOIBIAN, Sandra. Regards de la population française sur le chômage. s.l. : CREDOC, 2016.
6. Chômage et santé mentale, des liens ambivalents . Dares Analyse. Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, 2015, Vol. 67.
7. NORDT Carlos, WARNKE Ingeborg , SEIFRITZ Erich. Modelling suicide and unemployment: a longitudinal analysis covering 63 countries, 2000–11. The Lancet. 2015.
8. MESRINE, Annie. La surmortalité des chômeurs : un effet catalyseur du chômage ? Economie et Statistique. Persee, 2000, Vol. 334.
9. MENETON, Pierre, KESSE-GUYOT, Emmanuelle, MEJEAN, Caroline et al. Unemployment is associated with high cardiovascular event rate and increased all-cause mortality in middle-aged socially privileged individuals. Springer, 2014, Vol. 88.
10. WADDELL, Gordon, BURTON, Kim. Is work good for your health and well-being? [éd.] TSO. London : s.n., 2006. 246p.
11. CGET. Atlas des quartiers prioritaires de la politique de la ville - Outil d'analyse et de comparaison des quartiers prioritaires et de leur environnement. 2017.
12. INSEE. Les habitants des quartiers de la politique de la ville - La pauvreté côtoie d'autres fragilités. 2016, Vol. 1593.
13. Mobilité résidentielle des habitants des quartiers prioritaires - Rapport 2017. ONPV. 2017, 258p.
14. Difficultés face à l'écrit et illettrisme en Zus. Observatoire nationam des zones Urbaines sensibles. 2013, 10p.
15. LEPETIT, Louise. Rapport d'évaluation QPV - 2018. Activ'Action (Document interne). 2018. 51p.
16. FODE, Sylla. L'emploi des jeunes des quartiers populaires. Conseil économique et social. 2008. 86p.

17. BOURGUIGNON, David, HERMAN, Ginette. La stigmatisation des personnes sans emploi : conséquences psychologiques et stratégies de défense de soi. 2005, pp. 53-78.
18. RIOULT, Romain. Intégrer les principes des jardins à vocation de soin au projet de paysage, pour une approche environnementale des établissements de santé. Mémoire de fin d'études : AGROCAMPUS-OUEST. 2014. 40p.
19. PAGNEUX, Florence. Des jardins pour se reconstruire en prison. ASH : Actualités sociales hebdomadaires. 2015, Vol. 2890.
20. MANUSSET, Sandrine. Impact psycho-sociaux des espaces verts dans les espaces urbains. Développement durable et territoires. 2012, Vol. 3, 3.
21. Rapport de l'European Landscape Contractors Association. Workshop, ELCA Research : Green city in Europe – for a better life in European cities, . Rapport de l'European Landscape Contractors Association. 2011.
22. MATTEO, Anna. The Health Benefits of Gardening. Health and Lifestyle. 2018, Vol.4, 5p.
23. VAJOU Bastien, FROMAGE Benoit, ANDRIEU Bernard, GALOPIN Gilles. Contribution des médiations végétales à l'autodétermination dans des situations pathologiques. L'Évolution Psychiatrique. 2018, Vol. Volume 83,1, 15 p.
24. ADEVI, Anna A., MÅRTENSON, Fredrika. Stress rehabilitation through garden therapy : The garden as a place in the recovery from stress. Urban Forestry and Urban Greening. 2013, Vol. 12, pp. 230-237.
25. ULRICH, Roger S. View Through a Window May Influence Recovery from Surgery. Science. 1984, Vol. 224, 4647, pp. 420-421.
26. KOTOZAKI, Yuka, TAKEUCHI, Hikaru, SEKIGUCHI, Atsushi. Positive effects of the victim by the growing of plants after great east japan earthquake. International Journal of Recent Sientific Research. 2015, Vol. 6, 2.
27. GRAHN, Patrick, STIGSDOTTER, Ulrika A. Landscape planning and stress. Urban Forestry & Urban Greening. Elsevier, 2003, Vol. Volume 2, 1.
28. VAN DEN BERG, Agnes E., CUSTERS, Mariëtte H. G. Gardening promotes neuroendocrine and affective restoration from stress. Journal of health psychology. 2011, Vol. 16, 1.
29. MARTENS, Dörte, GUTSCHER, Heinz, BAUER, Nicole. Walking in "wild" and "tended" urban forests: The impact on psychological well-being. Journal Of Environmental Psychology. Elsiever, 2010, Vol. 31, 1.
30. MILLET, Patrick. Integrating Horticulture Into the Vocational Rehabilitation Process of Individuals With Exhaustion Syndrome (Burnout) : A Pilot Study. Internationa Journal of Disability Management Research. 39-53, 2008, Vol. 3 , 2.
31. MCCAFFREY, Ruth. The effect of healing gardens and art therapy on older adults with mild to moderate depression. 2007, Vol. 21, 2.

32. VELARDE, V. D., FRY, G., TVEIT, M. Health effects of viewing landscapes – Landscape types in environmental psychology. *Urban Forestry & Urban Greening*. Elsevier, 2007, Vol. 6.
33. HEERWAGEN, J. H. The psychological aspects of windows and window design. *Proceedings of the 21st Annual Conference of the Environmental Design Research Association*. 1990.
34. ALIA, Marie. Stratégie(s) de mesure de l'impact social d'Activ'Action. *Activ'Action* (document interne). Paris : s.n., 2016. 5p.
35. STIGSDOTTER, Ulrika A., GRAHN, Patrick. What makes a garden a healing garden ? *Journal of Therapeutic Horticulture*. 2002, Vol. 13, 2.

Sitographie

- [1] BARROUX REMY, 19/01/2016. 200 millions de chômeurs dans le monde en 2016 [En ligne]. https://www.lemonde.fr/economie/article/2016/01/19/200-millions-de-chomeurs-dans-le-monde-en-2016_4850052_3234.html (consulté le 16/03/2018)
- [2] INSEE, 13/10/2016. Chômage [En ligne]. <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1303> (consulté le 18/07/2018)
- [3] INSEE, 23/04/2018 [En ligne]. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2429772#graphique-Donnes> (consulté le 20/07/2018)
- [4] INSEE, 10/03/2018. Taux de chômage au sens du BIT [En ligne]. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3532132?sommaire=3530678> (consulté le 11/04/2018)
- [5] Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, 04/01/2018. Géographie prioritaire de la politique de la ville [En ligne]. <http://www.cohesion-territoires.gouv.fr/geographie-prioritaire-de-la-politique-de-la-ville> (consulté le 30/04/2018)
- [6] Paris, 05/07/2018. Paris s'engage pour les habitants des quartiers populaires [En ligne]. <https://www.paris.fr/participez/vie-des-quartiers/les-quartiers-populaires-2505> (consulté le 17/07/2018)
- [7] BOYER, Clémence, 21/02/2017. Les 20 qualités qui séduisent le plus les recruteurs [En ligne]. <https://start.lesechos.fr/rejoindre-une-entreprise/actu-recrutement/les-20-qualites-qui-seduisent-le-plus-les-recruteurs-7434.php> (consulté le 15/05/2018)
- [8] La terre est un jardin, 10/02/2018. Un jardin thérapeutique dans l'hôpital [En ligne]. <https://laterreestunjardin.com/jardin-therapeutique-hopital/> (consulté le 20/05/2018)
- [9] Biodiversité et bien-être psychique [En ligne]. https://sciencesnaturelles.ch/uuid/3952cd91-51a2-5106-be80-d2fc00cc4e5c?r=20180809175703_1527109888_b3b50c3f-6fb4-5b6d-ab26-fd343f59fd95 (consulté le 16/06/2018)

Filmographie

{1} BONZON, Antoine. *Les pieds sur terre*. Kaméléon Production, 2017

Annexes

Annexe I : Objectifs 2017-2018 d'Activ'Action

Améliorer le parcours Activ'Action
Essaimer dans de nouvelles villes
Développer les actions au sein de structures sociales et partenaires de l'emploi
Développer les collaborations avec les entreprises
Renforcer la notoriété d'Activ'Action auprès des différentes cibles
Développer le parcours Activ'Entrepreneurs
Se développer dans les Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)
Renforcer la cohésion d'équipe (interne)

Annexe II : Les différentes actions d'Activ'Action au sein des 4 pôles de l'organisme

Pôle Communauté

- Réduire l'impact psychologique négatif du chômage
- Développer les compétences de demain
- Favoriser la cohésion sociale, notamment en se développant dans des quartiers prioritaires de la ville

Pôle Insertion :

- Réduire l'impact psychologique négatif du chômage pour les personnes les plus défavorisées
- Favoriser la cohésion sociale
- Équiper les travailleurs sociaux avec des méthodologies permettant d'activer les compétences relationnelles des personnes suivies

Pôle Plaidoyer :

- Améliorer les politiques publiques de l'emploi
- Inspirer une nouvelle façon de concevoir la période de chômage

Pôle Entreprise :

- Réduire l'impact psychologique négatif des process de recrutement
- Développer les compétences de demain pour prévenir les périodes de chômage
- Faire changer le regard des entreprises sur les chômeurs
- Améliorer la qualité des emplois proposés

Annexe III : Présentation d'ateliers

Les ateliers « Souche »	L'Activ'Boost
	<p>Cet atelier se veut « un moment enthousiasmant où chacun transmet son énergie positive pour se sentir boosté » (Site Activ'Action). Cet atelier doit permettre aux chercheurs d'emploi de :</p> <p>« - <i>Rencontrer de nouvelles personnes et échanger avec elles ;</i> - <i>Trouver des solutions pour améliorer leur quotidien, transformer le chômage en une période constructive ;</i> - <i>Prendre conscience de leurs forces et se reconnecter avec leurs envies, dans le but d'entamer une réflexion vers un retour à l'emploi satisfaisant ;</i> - <i>Activer des compétences savoir-être et relationnelles.</i> »</p>
	L'Activ'Up
	<p>Avec l'Activ'up « La recherche d'emploi se transforme en une opportunité de réfléchir à ses envies personnelles, afin de continuer à s'épanouir et à développer ses compétences savoir-être. » (Site Activ'Action). L'Activ'Up est un atelier qui permet de faire le premier pas pour mettre en place ou continuer à développer une envie, un projet personnel (exemple : apprendre une nouvelle langue, lancer un blog ...). Il permet d'utiliser la période de chômage comme une opportunité pour développer de nouvelles perspectives. Cet atelier doit permettre aux chercheurs d'emploi de :</p> <p>« - <i>réfléchir à une envie ou un projet personnel ;</i> - <i>lever les freins qui empêchent la réalisation de cette envie, de ce projet ;</i> - <i>trouver leurs propres leviers de motivation ;</i> - <i>prendre conscience de leurs forces et les mobiliser pour atteindre leur objectif ;</i> - <i>élaborer un plan d'actions pour concrétiser leur projet ;</i> - <i>repartir avec une méthodologie à appliquer pour toutes leurs autres envies personnelles et/ou professionnelles.</i> »</p>
	L'Activ'Jump
	<p>L'atelier Activ'Jump « c'est la possibilité de se repositionner non pas comme un demandeur d'emploi mais comme un offreur d'opportunités. » (site Activ'Action). L'Activ'Jump doit permettre de dire à un employeur potentiel : « Vous avez besoin de moi parce que... et j'ai besoin de vous parce que... ». Cet atelier doit permettre aux chercheurs d'emploi de :</p> <p>« - <i>Trouver en groupe des solutions concrètes pour lutter contre les sentiments négatifs ressentis lors d'un travail en groupe ;</i> - <i>D'identifier les opportunités que représentent les valeurs ajoutées de son profil auprès d'employeurs potentiels ;</i> - <i>Créer en équipe son entreprise idéale pour mieux identifier les structures que l'on souhaite contacter pour favoriser son épanouissement.</i> »</p>
	L'Activ'Citoyen
	<p>Il s'agit du dernier né de l'association, atelier permanent, il permet de réaliser un projet collaboratif sur 1 ou 2 mois et de relever en équipe un défi environnemental ou sociétal. Il s'agit du premier atelier qui nécessite un engagement sur la durée de participation. Avec l'Activ'Citoyen « La période de chômage se transforme aussi en une opportunité de concrétiser ses envies citoyennes » (site Activ'Action). Cet atelier doit permettre aux chercheurs d'emploi de :</p> <p>« - <i>Expérimenter et développer des compétences de travail d'équipe, par le biais d'un travail de groupe pendant plusieurs semaines,</i> - <i>Valoriser une nouvelle expérience en agissant concrètement pour répondre à un défi environnemental ou sociétal,</i> - <i>Prendre conscience de leur potentiel et le valoriser à travers une action concrète,</i> - <i>Se familiariser avec des outils de gestion de projet et passer à l'action,</i> - <i>S'engager pour apporter une solution au développement de leur ville ou quartier.</i></p>

Les ateliers entreprenariat	Créé en 2017, il s'agit d'un parcours de 4 ateliers permanents proposés pour développer sa posture entrepreneuriale, cultiver sa confiance en soi, sa prise d'initiative, sa capacité à expérimenter et à passer à l'action. Ce parcours se veut aussi favoriser la création d'un projet professionnel en accord avec son projet de vie.
3 exemples d'ateliers des Activ'Acteurs	<p style="text-align: center;">Activ'Sophro</p> <p>Cet atelier se propose de faire découvrir ou redécouvrir la sophrologie aux chercheurs d'emploi. Pendant une heure, les participants sont amenés à travailler ensemble sur la mobilisation de leurs ressources, à développer leur confiance et l'estime de soi. Cet atelier leur permet également d'apprendre à gérer leur stress notamment pour la préparation aux entretiens.</p>
	<p style="text-align: center;">Créer sa place</p> <p>« Se relier à sa créativité, c'est sortir du cadre et s'autoriser à créer sa place dans le monde » (description site Activ'Action). Cet atelier propose aux participants de faire l'expérience de la créativité via les arts plastiques (dessin et modelage) pour se recentrer sur soi. La terre y est utilisée comme média pour mieux s'ancrer, se connecter à soi-même. L'atelier propose différentes activités pour vivre un moment de détente et libérer sa créativité, avant de proposer un moment d'échange de ses impressions avec le groupe.</p>
	<p style="text-align: center;">Activ'Prise de Parole</p> <p>Cet atelier propose aux participants de se sentir plus à l'aise devant un public, retrouver de la spontanéité dans la manière de se présenter, de pouvoir improviser aussi naturellement que possible face aux recruteurs, de passer un bon moment en alliant divertissement et connaissance de soi. Le tout grâce aux outils du théâtre.</p>
Le format soirée : l'Activ'Drink	Les Activ'Drink sont le plus souvent organisés en soirée dans un bar. Les objectifs de ce format sont de créer du lien entre les Activ'Acteurs, d'aider un Activ'Acteur sur une problématique qu'il rencontre, mais c'est également l'occasion d'agrandir son réseau personnel ou professionnel. A Paris, ils ont lieu une fois tous les mois.

Annexe IV : Compétences expérimentées pour chaque atelier « Souche »

Compétences apportées par l'atelier	Nombre d'ateliers phares développant cette compétence	Activ'Boost	Activ'Up	Activ'Jump	Activ'Citoyen
TRAVAIL D'ÉQUIPE	4	X	X	X	X
ÉCOUTE ACTIVE		X	X	X	X
EXPRESSION ORALE		X	X	X	X
BIENVEILLANCE		X	X	X	X
CRÉATIVITÉ	3	X		X	X
OPTIMISME		X	X	X	
GRATITUDE		X	X	X	
SENS DU COMPROMIS		X		X	X
ENTRAIDE	2	X	X		
GESTION DE PROJET			X		X
ADAPTABILITÉ		X			X
PRISE D'INITIATIVE				X	X
ESPRIT DE SYNTHÈSE		X			
OUVERTURE D'ESPRIT		X			
ENTHOUSIASME		X			
ESPRIT D'ANALYSE			X		
CURIOSITÉ			X		
DÉVELOPPER SON RÉSEAU			X		
SPONTANÉITÉ				X	
EMPATHIE				X	
LÂCHER PRISE				X	
IMPROVISATION				X	
GESTION DU TEMPS					X
AUTONOMIE					X
SOCIABILITÉ					X

Annexe V : Sommaire de l'Activ'Up

Sommaire

Présentation de l'atelier – 20 min

Accueil - 15 min
Présentation d'Activ'Action - 2 min
Présentation de l'Activ'Up - 2 min
Règles clés de l'atelier - 1 min

Naissance d'une équipe – 10min

ETAPE 1 : Jeu de Présentation - 10 min
ETAPE 2 : Définir ses projets - 5 min

Aller au-delà des freins à la prise d'initiative – 35 min

ETAPE 1 : Exprimez-vous - 15 min
ETAPE 2 : Vos expériences sont vos solutions - 20 min

Qui je suis ? – 15 min

ETAPE 1 : Séries de questions - 10 min
ETAPE 2 : Visualisation - 5 min

Remplir sa carte Projet – 25 min

ETAPE 1 : Remplir sa carte Projet - 25 min

Construire son plan d'action – 50 min

ETAPE 1 : Remplir sa carte Objectifs - 50 min

Conclusion - 15 min

Jeu de l'optimisme et gratitude - 10 min
Conclusion générale - 5 min

Annexe VI : Éléments clés à prendre en considération par le concepteur d'atelier de médiation végétale

A noter que les points ne sont pas classés par ordre d'importance

Avant la conception

1 Participer aux ateliers Activ'Action les plus diverses, afin d'emmagasinier des bonnes pratiques et ainsi faire émerger des idées pour la création de son atelier

Pendant la conception

2 Avoir connaissance des objectifs auxquels répondent les ateliers « Souche », afin de pouvoir situer les ateliers de médiation végétale par rapport à ces derniers.

3 S'appuyer sur la trame d'atelier

4 S'appuyer sur l'analyse de l'Activ'Up

5 Prendre en considération les valeurs et les objectifs d'Activ'Action qui délimitent un cadre adapté aux chercheurs d'emploi

6 Prendre en considération les effets négatifs provoqués par le chômage

7 S'appuyer sur les leviers d'action solutions aux causes du chômage

8 Prendre en considération les besoins attendus par les Activ'Acteurs (besoins généraux, compétences savoir-être, savoir-faire et savoir)

8bis Prendre en considération les besoins Végétal attendus par les Activ'Acteurs

9 Prendre en considération les besoins particuliers des habitants QPV

10 Prendre en considération les attentes des entreprises

11 Prendre en compte les études scientifiques traitant des bienfaits Végétal, via la base de données

Pour Mise à jour

12 Prendre en considération les retours des participants

Annexe VII : Données récoltées auprès d'Activ'Action et de Pôle emploi dans le cadre de l'étude de représentabilité

Données récoltées par Activ'Action, exemples avec 2 profils d'Activ'Acteurs :

Prénom	O...	G...
Nom	P...	B..
Email	m@.com	n@.fr
Animateur	Oui	Oui
Administrateur	Oui	Non
Activ'Acteur	Oui	Oui
Community Booster	Oui	Non
Mesure d'impact	Oui	Oui
Newsletter	2018-03-05 09:37:20 +0100	
Agenda	Oui	Oui
Nombre de participations	2	1
Nombre d'ateliers organisés	0	4
Ville	Paris	Strasbourg
Téléphone		
Sexe	Femme	Femme
Bio		
Année de naissance	1991	1963
Etudes	CAP / BEP / Infra BAC	BAC +5 et plus
Métier souhaité	chef de projet juriste	Formateur professionnel d'adultes
Expériences professionnelles		
Formation		
Date de chômage	oct-17	
Envie de créer une entreprise	Oui	Oui
Envie de devenir animateur	Oui	Non
Date d'inscription	2016-10-20 11:53:57 +0200	2017-01-23 20:35:52 +0100
Nombre de connexions	92	41
Date de dernière connexion	2018-03-05 10:09:09 +0100	2017-09-29 17:00:38 +0200

Filtres :

- Niveau géographique :
France Métropolitaine DOM
- Catégorie :
A B C D E
- Période :
 Tous les mois Dernier mois Autre

Autres Filtres :

Ligne Mois Colonnes

[↓ Exporter les données](#)

Demandeurs d'emploi inscrits en		Ancienneté d'inscription - Fr	
Mois	Moins de	De 6 mois à moins de 12 mois	De 1 an à de 2
Jun 2018		1 324 390	
Mai 2018		1 392 660	
Avril 2018		1 382 570	

- (Aucun / Total)
- Âge/Catégorie
- Ancienneté d'inscription
- Catégorie
- Commune de plus de 5000 hab.
- Département
- Famille de métiers
- Métier
- Niveau de formation
- Niveau géographique
- Qualification
- Région
- Sexe
- Sexe/Âge
- Sexe/Catégorie
- Tranche d'âge

<http://statistiques.pole-emploi.org/stmt/defm?fh=1&lg=0&ss=1> (consulté le 26 juillet 2018)

Annexe VIII : Test Multinomial, représentativité des chercheurs d'emploi Activ'Action / chercheurs d'emploi nationaux

Test Multinomial : Variable Sexe

Nous vérifions ici si les profils des chercheurs d'emploi d'Activ'Action (échantillon) sont représentatifs de la répartition des sexes par rapport à l'ensemble de la population des chercheurs d'emploi nationaux. Pour cette étude nous basons sur la période de mai 2017 à mai 2018, après avoir récolté les données sur le site de Pôle-emploi nous avons calculé les proportions des 2 sexes des chercheurs d'emploi nationaux ($k = 2$ car 2 modalités) :

- Femme : $p_1 = 0,51$
- Homme: $p_2 = 0,49$

Dans l'échantillon de 2331 chercheurs d'emploi AA, nous avons 1882 femmes (n_1), 449 hommes (n_2).

Peut-on dire, au seuil de 5 %, que l'échantillon est représentatif de la répartition par sexe ?

	Femme	Homme	Total
n_i	1882,00	449,00	2331,00
p_i	0,51	0,49	1,00
np_i	1197,24	1133,76	2331,00

Lecture :

$n_1 = 1882 \Rightarrow$ Dans l'échantillon, on dénombre 1882 Femmes.

$np_1 = 1197,24 \Rightarrow$ Si l'échantillon était strictement représentatif de la population des chercheurs d'emploi nationaux, on aurait dû observer 1197 Femmes dans notre échantillon.

H_0 : L'échantillon est représentatif au niveau du sexe

n est grand= au moins 80% des $np_i \geq 5$, ici 100% des $np_i \geq 5$, donc le test est valide.

Test au seuil de 5%:

1) $\varepsilon = 5\% \Rightarrow t_{\varepsilon, k-1, ddl} = t_{0,05, 1, ddl} = 3,841$

2) $I_A = [0 ; 3,841] \Rightarrow$ Si H_0 est vraie, j'ai 95 % de probabilité de trouver une valeur χ^2 calculée qui soit $< 3,841$ dans un tel échantillon.

$$\text{de } \chi^2 = \sum_{i=1}^{i=k} \frac{(n_i - np_i)^2}{np_i}$$

3) La décision est basée sur la valeur

$$\chi^2 = 805,22$$

805,22 n'appartient pas à $I_A \Rightarrow$ nous rejettons l'hypothèse H_0 au risque ε . \Rightarrow Notre échantillon n'est pas représentatif de la répartition du sexe des chercheurs d'emploi nationaux.

Test Multinomial : Variable Niveau de formation

Nous vérifions ici si les profils des chercheurs d'emploi d'Activ'Action (échantillon) sont représentatifs des niveaux de formation par rapport à l'ensemble de la population des chercheurs d'emploi nationaux. Pour cette étude nous nous basons sur la période de mai 2017 à mai 2018, après avoir récolté les données sur le site de Pôle-emploi nous avons calculé les proportions des 4 niveaux de formation des chercheurs d'emploi nationaux ($k = 4$ car 4 modalités) :

- Sup à Bac+2 : $p_1 = 0,14$
- Bac + 2 : $p_2 = 0,12$
- Bac : $p_3 = 0,23$
- BEP, CAP, BEPC, CEP, BEPC : $p_4 = 0,52$

Dans l'échantillon de 2334 chercheurs d'emploi AA, nous avons 1743 Sup à Bac+2 (n_1), 314 Bac + 2 (n_2), 173 Bac (n_3), 104 BEP, CAP, BEPC, CEP, BEPC (n_4).

Peut-on dire, au seuil de 5 %, que l'échantillon est représentatif de la répartition par niveaux de formations ?

	Sup à Bac+2	Bac +2	Bac	BEP,CAP, BEPC, CEP, BEPC	Total
n_i	1743,00	314,00	173,00	104,00	2334,00
p_i	0,14	0,12	0,23	0,52	1,00
np_i	319,44	273,22	525,72	1215,61	2334,00

Lecture :

$n_1 = 1743 \Rightarrow$ Dans l'échantillon, on dénombre 1743 chercheurs d'emploi avec un niveau supérieur à Bac+2.

$np_1 = 319 \Rightarrow$ Si l'échantillon était strictement représentatif de la population des chercheurs d'emploi nationaux, on aurait dû observer 319 chercheurs d'emploi avec un niveau supérieur à Bac+2 dans notre échantillon.

H_0 : L'échantillon est représentatif des niveaux de formations

n est grand= au moins 80% des $np_i \geq 5$, ici 100% des $np_i \geq 5$, donc le test est valide.

Test au seuil de 5%:

1) $\varepsilon = 5\% \Rightarrow t_{\varepsilon, k-1, ddl} = t_{0,05, 3, ddl} = 7,815$

2) $I_A = [0 ; 7,815] \Rightarrow$ Si H_0 est vraie, j'ai 95 % de probabilité de trouver une valeur x^2 calculée qui soit $< 7,815$ dans un tel échantillon.

$$\text{de } x^2 = \sum_{i=1}^{i=k} \frac{(n_i - np_i)^2}{np_i}$$

3) La décision est basée sur la valeur

$$x^2 = 7603,20$$

7603,20 n'appartient pas à $I_A \Rightarrow$ nous rejettons l'hypothèse H_0 au risque ε . \Rightarrow Notre échantillon n'est pas représentatif du niveau de formation des chercheurs d'emploi nationaux.

Test Multinomial : Variable Âge

Nous vérifions ici si les profils des chercheurs d'emploi d'Activ'Action (échantillon) sont représentatifs des tranches d'âge de l'ensemble de la population des chercheurs d'emploi nationaux. Pour cette étude nous nous basons sur la période de mai 2017 à mai 2018, après avoir récolté les données sur le site de Pôle-emploi nous avons calculé les proportions des 3 tranches d'âge des chercheurs d'emploi nationaux ($k = 3$ car 3 modalités) :

- - de 25 ans : $p_1 = 0,13$
- De 25 à 49 ans : $p_2 = 0,62$
- 50 ans et + : $p_3 = 0,24$

Dans l'échantillon de 1900 chercheurs d'emploi AA, nous avons 79 moins de 25 ans (n_1), 1472 de 25 à 49 ans (n_2), 349 de 50 ans et + (n_3).

Peut-on dire, au seuil de 5 %, que l'échantillon est représentatif de la répartition par niveau de formation ?

	- de 25 ans	de 25 à 49 ans	50 ans et +	Total
n_i	79,00	1472,00	349,00	1900,00
p_i	0,13	0,62	0,24	1,00
np_i	255,17	1180,60	464,23	1900,00

Lecture :

$n_1 = 79 \Rightarrow$ Dans l'échantillon, on dénombre 79 chercheurs d'emploi dans la tranche d'âge moins de 25 ans.

$np_1 = 255,17 \Rightarrow$ Si l'échantillon était strictement représentatif de la population des chercheurs d'emploi nationaux, on aurait dû observer 255 chercheurs d'emploi de moins de 25 ans dans notre échantillon.

H_0 : L'échantillon est représentatif des tranches d'âge

n est grand = au moins 80% des $np_i \geq 5$, ici 100% des $np_i \geq 5$, donc le test est valide.

Test au seuil de 5%:

1) $\varepsilon = 5\% \Rightarrow t_{\varepsilon, k-1, ddl} = t_{0,05, 2, ddl} = 5,991$

2) $I_A = [0 ; 5,991] \Rightarrow$ Si H_0 est vraie, j'ai 95 % de probabilité de trouver une valeur x^2 calculée qui soit $< 5,991$ dans un tel échantillon.

$$\text{de } x^2 = \sum_{i=1}^{i=k} \frac{(n_i - np_i)^2}{np_i}$$

3) La décision est basée sur la valeur

$$x^2 = 222,16$$

222,16 n'appartient pas à $I_A \Rightarrow$ nous rejettons l'hypothèse H_0 au risque ε . \Rightarrow Notre échantillon n'est pas représentatif de la tranche d'âge des chercheurs d'emploi nationaux.

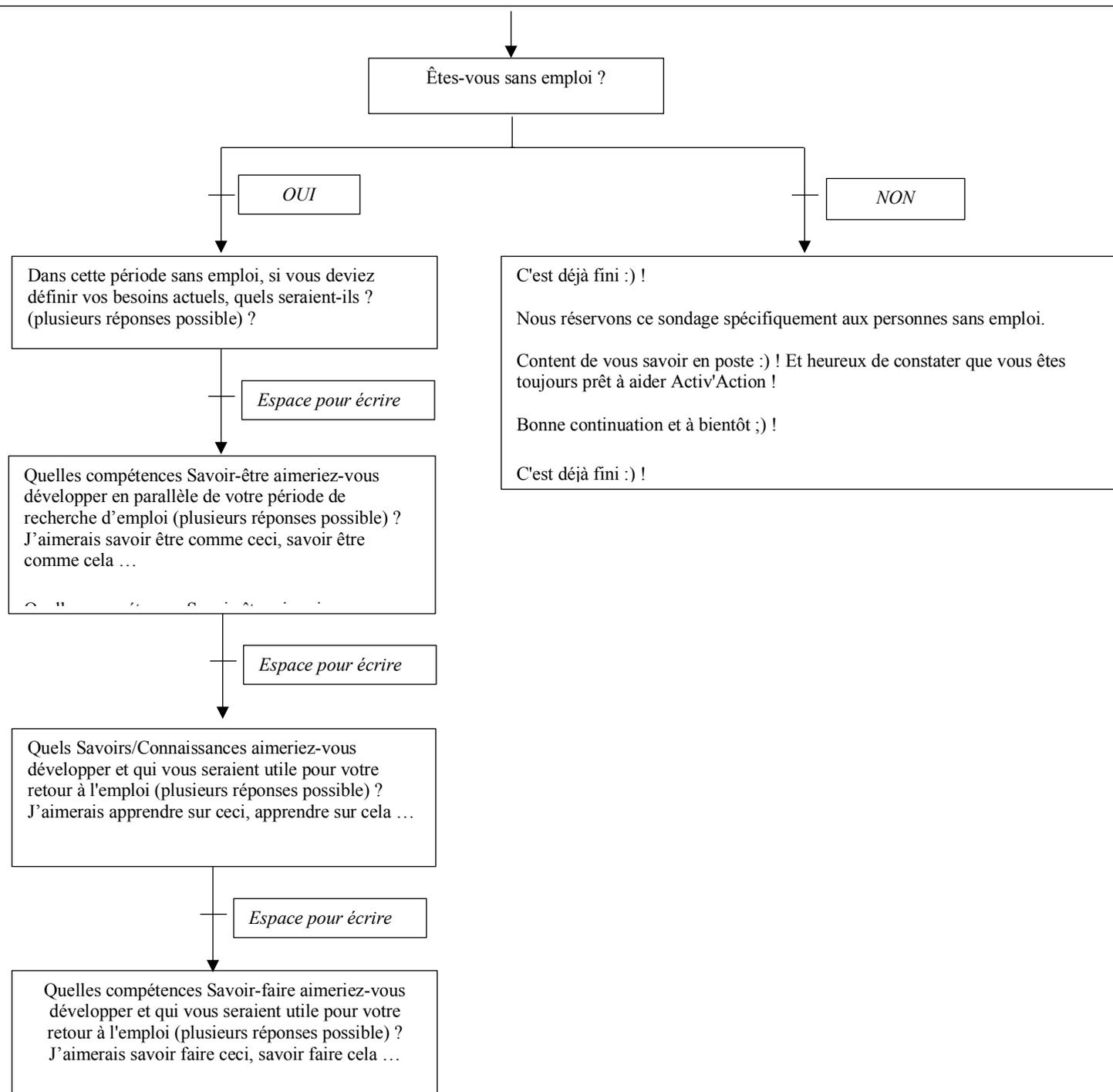
Annexe IX : Sondage, questionnaire qualitatif

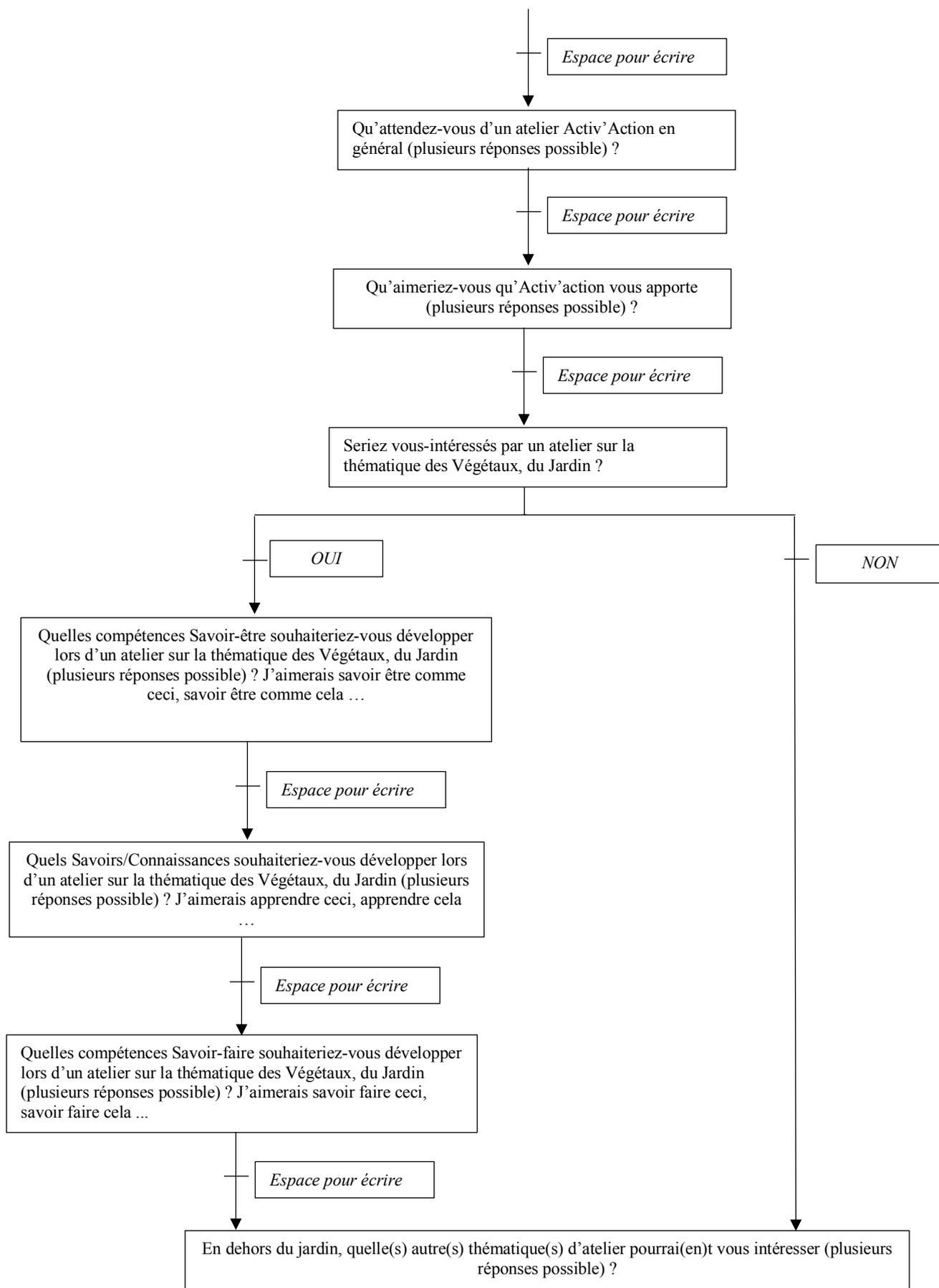
Chers Activ'Acteurs, afin de vous proposer des ateliers et événement toujours adaptés à vos besoins, nous aimerions vous poser quelques questions. Cela nous permettra de vous proposer de nouveaux ateliers toujours plus pertinents :) !

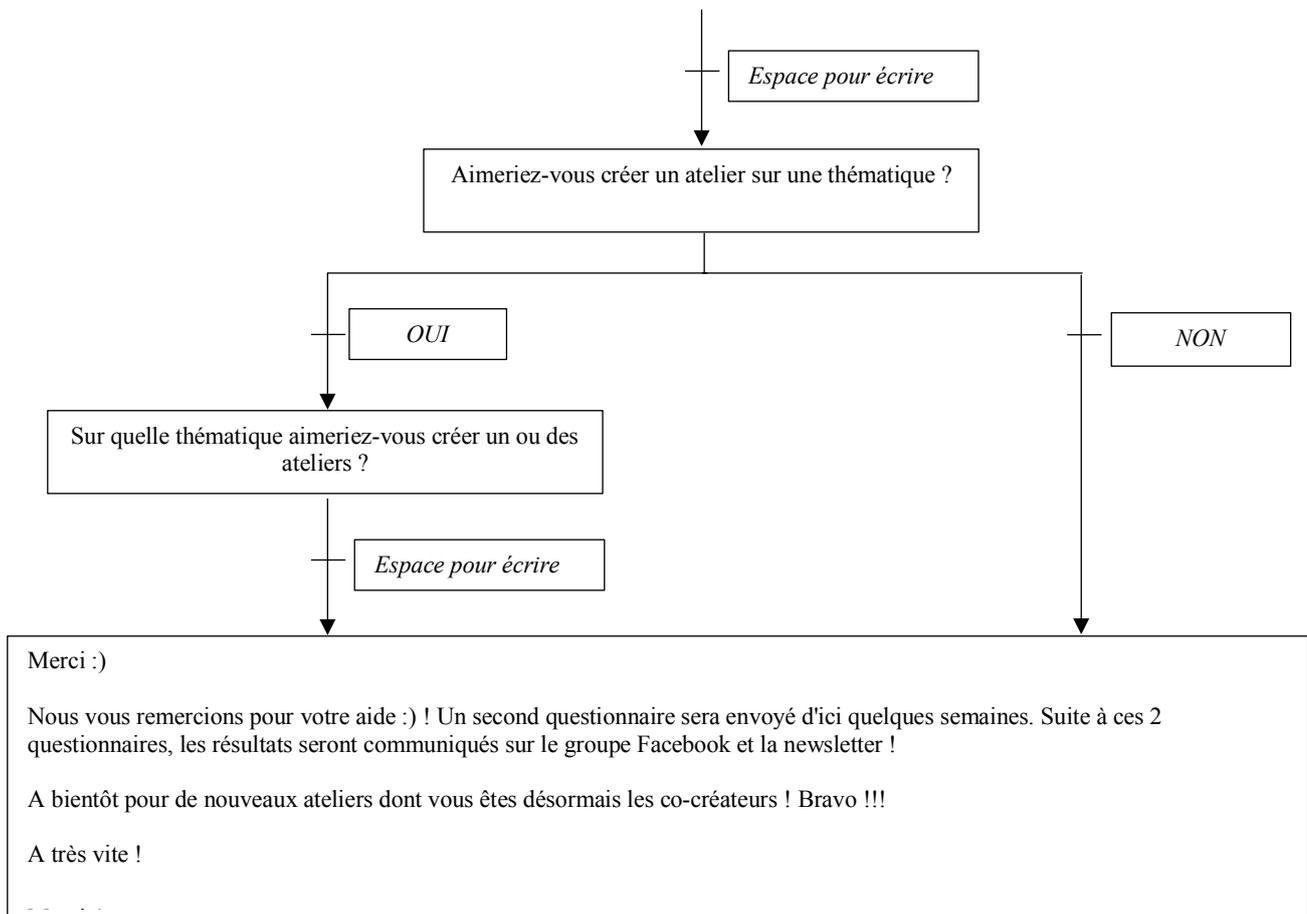
Activ'Action porte l'ambition que chacun puisse transformer sa période de recherche d'emploi en une expérience constructive pour continuer à se développer personnellement et professionnellement. Activ'Action est une communauté d'entraide solidaire entre chercheurs d'emploi pour développer son potentiel et faciliter son retour à l'emploi. La diversité et la bienveillance permettent à chacun d'expérimenter, d'acquérir et de valoriser de nouvelles compétences, notamment savoir-être (créativité, travail d'équipe, écoute active, adaptabilité, prise de parole à l'oral, curiosité...)

Ce questionnaire est totalement anonyme, remplir ce questionnaire vous prendra une dizaine de minutes environ,

Merci à vous et à très vite :)







Annexe X : Sondage, questionnaire quantitatif

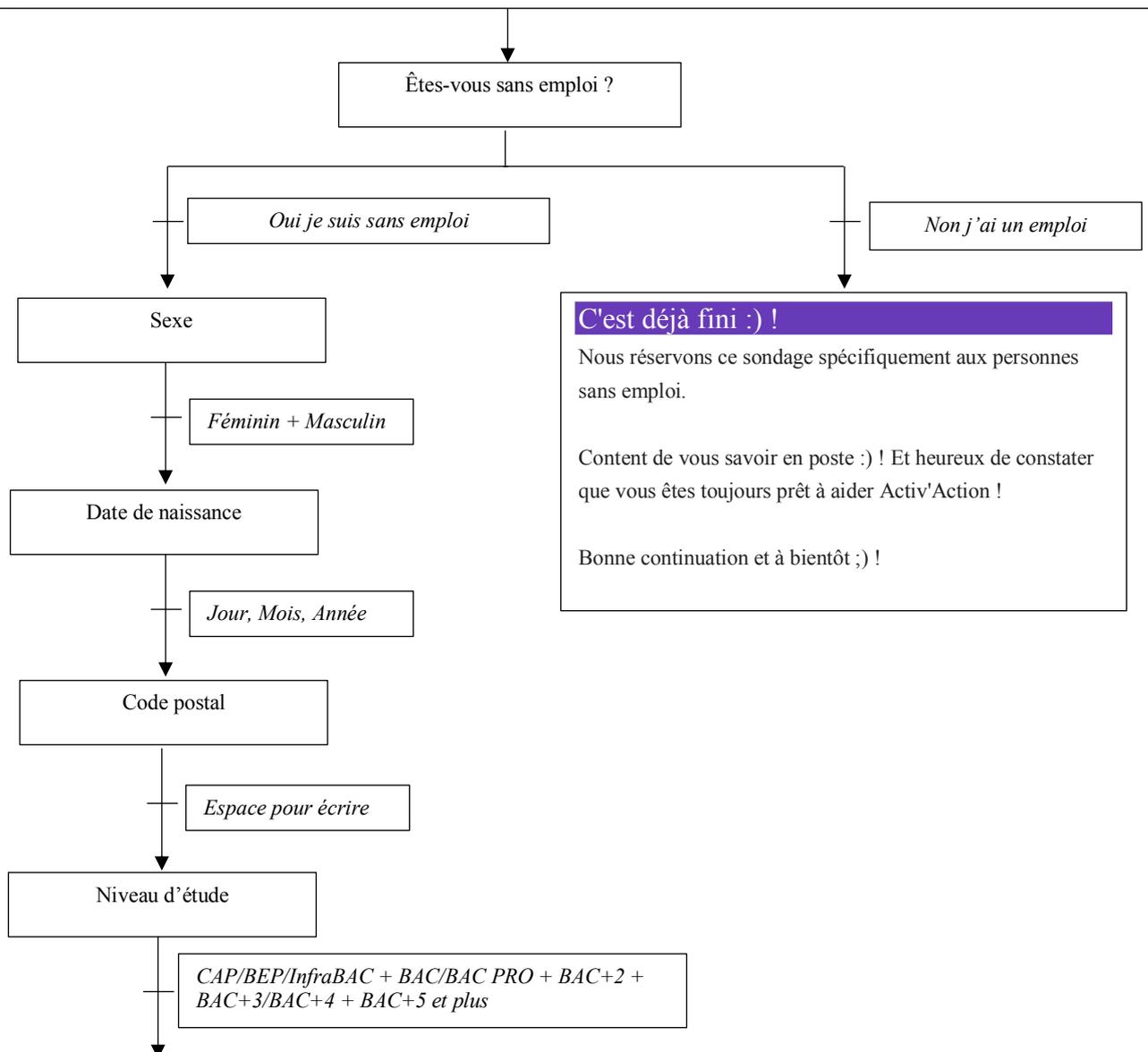
Chers Activ'Acteurs,

Suite au premier sondage d'il y a quelques semaines pour connaître plus en détail vos besoins, nous avons établi ce second questionnaire. Il servira à terminer notre travail collectif, afin d'améliorer et toujours proposer des ateliers qui vous correspondent davantage :) !

Si vous n'avez pas répondu au premier questionnaire, ce n'est pas grave :, ces 2 questionnaires sont indépendants.

Ce sondage est totalement anonyme, il vous prendra entre 10 et 15 minutes environ :) !

Merci de votre participation :) !



Sur une échelle de 1 (Pas du tout important) à 4 (Extrêmement important)

À quel degré (1,2,3 ou 4) est-ce important pour vous que les ateliers Activ'Action répondent aux propositions suivantes ?

	1 (Pas du tout important)	2	3	4 (Extrêmement important)
Ressortir reboosté, remotivé, avec plus de dynamisme et d'énergie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Appartenance à une communauté, un groupe (rencontre, convivialité, échange, entraide)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soutien (lien social, écoute, encouragements)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trouver des solutions face à des blocages	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se sentir utile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développer un réseau personnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développer de nouvelles compétences, renforcer des compétences	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développer un réseau professionnel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Passer un bon moment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développer plus de confiance en moi et en mes capacités	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etre inspiré, s'ouvrir, obtenir de nouvelles idées	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

↓

Pour chaque ligne une case cochée

Développer des compétences Savoir-faire/Savoir

Sur une échelle de 1 (Pas du tout important) à 4 (Extrêmement important)

À quel degré (1,2,3 ou 4) est-ce important pour vous de développer chacun des savoir-faire/savoir ci-dessous ?

	1 (Pas du tout important)	2	3	4 (Extrêmement important)
Écriture	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion des relations au travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acquérir des compétences manuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Développer son réseau (le créer, l'animer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intelligence collective	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Langues (anglais, allemand, espagnol, ect...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se connaître davantage (sur le plan personnel et professionnel)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestion de projet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Travail en équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication digitale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logiciels informatiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Techniques de recherche d'emploi (CV, entretiens, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pour chaque ligne une case cochée

Développer des compétences Savoir-être

Sur une échelle de 1 (Pas du tout important) à 4 (Extrêmement important)

À quel degré (1,2,3 ou 4) est-ce important pour vous de développer chacune des compétences Savoir-être ci-dessous ?

*	1 (Pas du tout important)	2	3	4 (Extrêmement important)
Avenant (sourire chaleureusement, accueillir aimablement les gens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prise de parole en public	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacité d'observation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prendre soin de soi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animation - Gestion de groupe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se dépasser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empathie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Patience	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gérer ses émotions	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bienveillance	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rigueur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dynamique - Motivé - Positif	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etre dans l'instant présent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Communication (parole, écoute, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Savoir se détendre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pour chaque ligne une case cochée

Seriez-vous intéressés par un atelier sur la thématique du jardin/végétaux qui vous permettrait de développer des compétences vues précédemment, mais dans un cadre verdoyant ?

Ces ateliers pourraient par exemple être l'occasion de développer son expression orale, sa créativité, partager un moment convivial, etc.

Ils permettraient également de développer des compétences savoir, savoir-être et savoir faire jardin.

Seriez-vous intéressés par un atelier de ce type ?

OUI

NON

Développer des Compétences Jardin/Végétaux

Les ateliers jardins/végétaux proposent de développer, en plus des compétences vues dans les pages précédentes (réseau, prise de parole, etc), de développer des compétences spécifiques au Jardin et Végétaux.

Sur une échelle de 1 (Pas du tout important) à 4 (Extrêmement important)

À quel degré (1,2,3 ou 4) est-ce important pour vous de développer chacune des compétences ci-dessous ?

	1 (Pas du tout important)	2	3	4 (Extrêmement important)
Entretien ses plantes d'intérieur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Reconnaître les végétaux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comprendre les végétaux, comprendre leurs besoins, leurs origines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Découverte des plantes sauvages	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respect de la nature	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cultiver en ville	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bons plans achat / échange matériel végétal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jardiner sur son balcon, mini-balcon, rebord de fenêtre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jardin écologique, permaculture	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jardiner (semer, planter, bouturer, arroser, préparer un sol, tailler, ect ...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Construire des infrastructures liées au Jardin (construction de bacs potager, composteurs, hôtel à insectes, etc...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pour chaque ligne une case cochée

Et voilà, c'est fini :)

Activ'Action, ce sont les ateliers Activ'Up, Activ'Jump, Activ'Boost, Activ'Citoyens, mais ce sont aussi tous les fabuleux ateliers des Activ'Acteurs sur des thématiques très différentes, comme la sophrologie, le théâtre, la confiance en soi etc. Vous avez proposé plein de bonnes idées d'ateliers lors du premier sondage, n'hésitez pas à les concrétiser et à revenir vers nous, nous répondrons à toutes vos questions :) !

Activ'Action, c'est aussi le parcours entrepreneur, afin de vous aider dans votre démarche d'entreprise !

Et puis Activ'Action, c'est également les ateliers Jardin, qui sont créés dans le but de booster votre recherche d'emploi, vous pourrez y travailler, la prise de parole en public, la créativité, le travail d'équipe et tout cela dans des lieux agréables et verdoyants !

Grace à vos réponses à ce sondage, vous êtes désormais co-créateurs des prochains ateliers Activ'action ! Bravo !

A très vite ;) !

Nous vous tiendrons au courant des résultats de ce sondage via le Facebook de la communauté :) !

Annexe XI : Test Multinomial, représentativité des chercheurs d'emploi Activ'Action répondant / à l'ensemble chercheurs d'emploi Activ'Action

Test Multinomial : Variable Sexe

Nous vérifions ici si les profils des chercheurs d'emploi d'Activ'Action ayant répondu au questionnaire (échantillon) sont représentatifs de la répartition des sexes par rapport à l'ensemble de la population des Activ'Acteurs. Après avoir récolté les données sur les Activ'Acteurs, nous avons calculé les proportions des 2 sexes des Activ'Acteurs ($k = 2$ car 2 modalités) :

- Femme : $p_1 = 0,81$
- Homme: $p_2 = 0,19$

Dans l'échantillon de 46 participants, nous avons 37 femmes (n_1), 9 hommes (n_2).

Peut-on dire, au seuil de 5 %, que l'échantillon est représentatif de la répartition par sexe ?

	Femme	Homme	Total
n_i	37	9	46
p_i	0,81	0,19	1
np_i	37	9	

Lecture :

$n_1 = 37 \Rightarrow$ Dans l'échantillon, on dénombre 37 Femmes.

$np_1 = 37 \Rightarrow$ Si l'échantillon était strictement représentatif de la population des Activ'Acteurs, on aurait dû observer 37 Femmes dans notre échantillon.

H_0 : L'échantillon est représentatif au niveau du sexe

n est grand= au moins 80% des $np_i \geq 5$, ici 100% des $np_i \geq 5$, donc le test est valide.

Test au seuil de 5%:

1) $\varepsilon = 5\% \Rightarrow t_{\varepsilon, k-1, ddl} = t_{0,05, 1, ddl} = 3,841$

2) $I_A = [0 ; 3,841] \Rightarrow$ Si H_0 est vraie, j'ai 95 % de probabilité de trouver une valeur x^2 calculée qui soit $< 3,841$ dans un tel échantillon.

$$\text{de } \chi^2 = \sum_{i=1}^{i=k} \frac{(n_i - np_i)^2}{np_i}$$

3) La décision est basée sur la valeur

$$\chi^2 = 0$$

0 appartient à $I_\alpha \Rightarrow$ nous validons l'hypothèse $H_0 \Rightarrow$ Notre échantillon est représentatif de la répartition du sexe des Activ'Acteurs

Test Multinomial : Variable Niveau de formation

Nous vérifions ici si les profils des chercheurs d'emploi d'Activ'Action ayant répondu au questionnaire (échantillon) sont représentatifs des niveaux de formation par rapport à l'ensemble de la population des Activ'Acteurs. Après avoir récolté les données sur les Activ'Acteurs, nous avons calculé les proportions des 4 niveaux de formation des Activ'Acteurs ($k = 4$ car 4 modalités) :

- Bac+5 et plus : $p_1 = 0,47$
- Bac +3/ Bac+4 : $p_2 = 0,24$
- Bac +2: $p_3 = 0,16$
- BAC / BAC PRO /CAP / BEP / Infra BAC: $p_4 = 0,13$

Dans l'échantillon de 46 participants, nous avons 20 Bac+5 et plus (n_1), 16 Bac + 3/ Bac+4 (n_2), 7 Bac+2 (n_3), 3 BAC / BAC PRO /CAP / BEP / Infra BAC (n_4).

Peut-on dire, au seuil de 5 %, que l'échantillon est représentatif de la répartition par niveau de formation ?

	BAC +5 et plus	BAC + 3 / BAC +4	BAC +2	BAC / BAC PRO /CAP / BEP / Infra BAC	Total
n_i	20	16	7	3	46
p_i	0,47	0,24	0,16	0,13	1,00
np_i	22	11	7	6	46

Lecture :

$n_1 = 20 \Rightarrow$ Dans l'échantillon, on dénombre 20 participants avec un niveau Bac+5 et plus.

$np_1 = 22 \Rightarrow$ Si l'échantillon était strictement représentatif des Activ'Acteurs, on aurait dû observer 22 participants avec un niveau supérieur à Bac+2 dans notre échantillon.

H_0 : L'échantillon est représentatif des niveaux de formation

n est grand= au moins 80% des $np_i \geq 5$, ici 100% des $np_i \geq 5$, donc le test est valide.

Test au seuil de 5%:

1) $\varepsilon = 5\% \Rightarrow t_{\varepsilon, k-1, ddl} = t_{0,05, 3, ddl} = 7,815$

2) $I_A = [0 ; 7,815] \Rightarrow$ Si H_0 est vraie, j'ai 95 % de probabilité de trouver une valeur x^2 calculée qui soit $< 7,815$ dans un tel échantillon.

3) La décision est basée sur la valeur

$$de x^2 = \sum_{i=1}^{i=k} \frac{(n_i - np_i)^2}{np_i}$$

$$x^2 = 3,86$$

3,86 appartient à $I_A \Rightarrow$ nous validons l'hypothèse $H_0 \Rightarrow$ Notre échantillon est représentatif du niveau de formation des Activ'Acteurs.

Test Multinomial : Variable Âge

Nous vérifions ici si les profils des chercheurs d'emploi d'Activ'Action ayant répondu au questionnaire (échantillon) sont représentatifs des tranches d'âge des Activ'Acteurs. Après avoir récolté les données sur les Activ'Acteurs, nous avons calculé les proportions des 2 tranches d'âge des Activ'Acteurs ($k = 2$ car 2 modalités) :

- - 25 ans à 49 ans : $p_1 = 0,82$
- 50 ans et + : $p_2 = 0,18$

Dans l'échantillon de 42 participants, nous avons 33 moins de - 25 ans à 49 ans (n_1), 9 de 50 ans et + (n_2).

Peut-on dire, au seuil de 5 %, que l'échantillon est représentatif de la répartition par niveau de formation ?

	- de 25 à 49 ans	50 ans et +	Total
n_i	33	9	42
p_i	0,82	0,18	1
np_i	34	8	42

Lecture :

$n_1 = 33 \Rightarrow$ Dans l'échantillon, on dénombre 33 participants dans la tranche d'âge moins de 25 ans à 49 ans

$np_1 = 34 \Rightarrow$ Si l'échantillon était strictement représentatif des Activ'Acteurs, on aurait dû observer 34 participants de moins de 25 ans à 49 ans dans notre échantillon.

H_0 : L'échantillon est représentatif des tranches d'âge

n est grand= au moins 80% des $np_i \geq 5$, ici 100% des $np_i \geq 5$, donc le test est valide.

Test au seuil de 5%:

1) $\varepsilon = 5\% \Rightarrow t_{\varepsilon, k-1, ddl} = t_{0,05, 1, ddl} = 3,841$

2) $I_A = [0 ; 3,841] \Rightarrow$ Si H_0 est vraie, j'ai 95 % de probabilité de trouver une valeur x^2 calculée qui soit $< 3,841$ dans un tel échantillon.

3) La décision est basée sur la valeur

$$de x^2 = \sum_{i=1}^{i=k} \frac{(n_i - np_i)^2}{np_i}$$

$$x^2 = 0,28$$

0,28 appartient à $I_A \Rightarrow$ nous validons l'hypothèse $H_0 \Rightarrow$ Notre échantillon est représentatif de la tranche d'âge des Activ'Acteurs.

Annexe XII : Résultats traités issus du sondage quantitatif

Compétences	Atteintes A.A générales																
	Traitement 1					Traitement 2											
	Somme des notes 4 (coef 1)	Somme des notes 3 (coef 2/3)	Somme des notes 2 (coef 1/3)	Somme des notes 1 (coef 0)	Somme des notes 4,3,2 et 1 (coef 0)	Somme des notes 4,3,2 et 1 (coef 1)	% de la somme des notes 4,3,2,1	Rang	Nombre de rang gagné (+) ou perdu (-) par rapport au traitement 2.	Nb d'occurrence de notes 4	Nb d'occurrence de notes 3	Nb d'occurrence de notes 2	Nb d'occurrence de notes 1	Nb d'occurrence de notes 4 et 3	% du nb d'occurrence de notes 4 et 3	Rang	Nombre de rang gagné (+) ou perdu (-) par rapport au traitement 1.
Ressortir rebossé, remotivé, avec plus de dynamisme et d'énergie	31,0	7,3	1,3	0,0	0,0	39,7	86%	1	+1	31	11	4	0	42	91%	2	-1
Développer plus de confiance en moi et en mes capacités	29,0	7,3	2,0	0,0	0,0	38,3	83%	2	+1	29	11	6	0	40	87%	3	-1
Trouver des solutions face à des blocages	25,0	12,0	1,0	0,0	0,0	38,0	83%	2	-1	25	18	3	0	43	93%	1	+1
Etre inspiré, soutenir, obtenir de nouvelles idées	24,0	10,0	2,0	0,0	0,0	36,0	78%	3	+1	24	15	6	1	39	85%	4	-1
Soutien (lien social, écoute, encouragements)	23,0	9,3	2,3	0,0	0,0	34,7	75%	4	+2	23	14	7	2	37	80%	6	-2
Appartenances à une communauté, un groupe (rencontre, convivialité, échange, entraide)	23,0	8,7	3,0	0,0	0,0	34,7	75%	4	+3	23	13	9	1	36	78%	7	-3
Développer un réseau personnel	20,0	12,0	2,0	0,0	0,0	34,0	74%	5	0	20	18	6	2	38	83%	5	0
Passer un bon moment	21,0	11,3	1,7	0,0	0,0	34,0	74%	5	0	21	17	5	3	38	83%	5	0
Se sentir utile	20,0	10,0	3,3	0,0	0,0	33,3	72%	6	+1	20	15	10	1	35	78%	7	-1
Développer un réseau professionnel	17,0	12,0	3,0	0,0	0,0	32,0	70%	7	0	17	18	9	2	35	76%	7	0
Développer de nouvelles compétences, renforcer des compétences	14,0	12,0	4,3	0,0	0,0	30,3	66%	8	0	14	18	13	1	32	70%	8	0

Compétences	Développer des compétences Savoir-faire/Savoir																
	Traitement 1					Traitement 2											
	Somme des notes 4 (coef 1)	Somme des notes 3 (coef 2/3)	Somme des notes 2 (coef 1/3)	Somme des notes 1 (coef 0)	Somme des notes 4,3,2 et 1 (coef 0)	Somme des notes 4,3,2 et 1 (coef 1)	% de la somme des notes 4,3,2,1	Rang	Nombre de rang gagné (+) ou perdu (-) par rapport au traitement 2.	Nb d'occurrence de notes 4	Nb d'occurrence de notes 3	Nb d'occurrence de notes 2	Nb d'occurrence de notes 1	Nb d'occurrence de notes 4 et 3	% du nb d'occurrence de notes 4 et 3	Rang	Nombre de rang gagné (+) ou perdu (-) par rapport au traitement 1.
Développer son réseau (le créer, l'aimer)	19,0	14,7	1,3	0,0	0,0	35,0	76%	1	0	19	22	4	1	41	89%	1	0
Gestion de projet	22,0	8,0	3,0	0,0	0,0	33,0	72%	2	0	22	12	9	3	34	74%	2	0
Intelligence collective	21,0	8,7	3,0	0,0	0,0	32,7	71%	3	-1	21	13	9	3	34	74%	2	+1
Se connaître davantage (sur le plan personnel et professionnel)	19,0	10,0	3,3	0,0	0,0	32,3	70%	4	-2	19	15	10	2	34	74%	2	+2
Communication digitale	16,0	12,0	3,0	0,0	0,0	31,0	67%	5	-3	16	18	9	3	34	74%	2	+3
Travail en équipe	15,0	12,0	3,0	0,0	0,0	30,0	65%	6	-3	15	18	9	4	33	72%	3	+3
Gestion des relations au travail	17,0	9,3	3,3	0,0	0,0	29,7	64%	7	-3	17	14	10	5	31	67%	4	+3
Langues (anglais, allemand, espagnol, etc...)	18,0	7,3	4,0	0,0	0,0	29,3	64%	7	-2	18	11	12	5	29	63%	5	+2
Techniques de recherche d'emploi (CV, entretiens, etc.)	10,0	10,0	5,3	0,0	0,0	25,3	55%	8	-1	10	15	16	5	25	54%	7	+1
Logiciels informatiques	12,0	8,7	4,3	0,0	0,0	25,0	54%	9	-2	12	13	13	8	25	54%	7	+2
Ecriture	8,0	12,0	3,7	0,0	0,0	23,7	51%	10	-4	8	18	11	9	26	57%	6	+4
Acquérir des compétences manuelles	9,0	7,3	5,7	0,0	0,0	22,0	48%	11	-3	9	11	17	9	20	43%	8	+3

Compétences	Développer des compétences Savoir-être															
	Traitement 1					Traitement 2										
	Somme des notes 4 (coef 1)	Somme des notes 3 (coef 2/3)	Somme des notes 2 (coef 1/3)	Somme des notes 1 (coef 0)	Somme des notes 4,3,2 et 1 (coef 1)	% de la Somme des notes 4,3,2,1 coefficients	Rang	Nombre de rang gagné (+) ou perdu (-) par rapport au traitement 2.	Nb d'occurrences de notes 4	Nb d'occurrences de notes 3	Nb d'occurrences de notes 2	Nb d'occurrences de notes 1	Nb d'occurrences de notes 4 et 3	% du nb d'occurrences de notes 4 et 3	Rang	Nombre de rang gagné (+) ou perdu (-) par rapport au traitement 1.
<i>Dynamique - Motivé - Positif</i>	27,0	9,3	1,3	0,0	37,7	82%	1	0	27	14	4	1	41	89%	1	0
<i>Gérer ses émotions</i>	23,0	11,3	2,0	0,0	36,3	79%	2	0	23	17	6	0	40	87%	2	0
<i>Animation - Gestion de groupe</i>	24,0	10,7	1,7	0,0	36,3	79%	2	0	24	16	5	1	40	87%	2	0
<i>Créativité</i>	25,0	8,7	2,3	0,0	36,0	78%	3	0	25	13	7	1	38	83%	3	0
<i>Bienveillance</i>	23,0	11,3	1,7	0,0	36,0	78%	3	-1	23	17	5	1	40	87%	2	+1
<i>Prise de parole en public</i>	24,0	9,3	2,3	0,0	35,7	78%	3	0	24	14	7	1	38	83%	3	0
<i>Savoir se défendre</i>	26,0	6,0	3,3	0,0	35,3	77%	4	+1	26	10	11	0	35	76%	5	-1
<i>Prendre soin de soi</i>	22,0	8,7	3,7	0,0	34,3	75%	5	0	22	13	9	0	35	76%	5	0
<i>Etre dans l'instant présent</i>	22,0	8,7	3,0	0,0	33,7	73%	6	-1	22	13	9	2	35	76%	5	+1
<i>Se dépasser</i>	22,0	6,0	5,0	0,0	33,0	72%	7	+1	22	9	15	0	31	67%	8	-1
<i>Avenir (sourire chaleureusement, accueillir aimablement les gens)</i>	16,0	14,0	2,7	0,0	32,7	71%	8	-4	16	21	8	1	37	80%	4	+4
<i>Communication (parole, écoute, etc)</i>	17,0	12,0	3,3	0,0	32,3	70%	9	-4	17	18	10	1	35	76%	5	+4
<i>Patience</i>	18,0	9,3	4,0	0,0	31,3	68%	10	-4	18	14	12	2	32	70%	6	+4
<i>Empathie</i>	17,0	9,3	4,7	0,0	31,0	67%	11	-3	17	14	14	1	31	67%	8	+3
<i>Organisation</i>	19,0	7,3	4,7	0,0	31,0	67%	11	-2	19	11	14	2	30	65%	9	+2
<i>Capacité d'observation</i>	17,0	8,7	4,3	0,0	30,0	65%	12	-3	17	13	13	3	30	65%	9	+3
<i>Fiabilité</i>	18,0	6,7	5,0	0,0	29,7	64%	13	-3	18	10	15	3	28	61%	10	+3

Compétences	Développer des Compétences Jardin/Végétaux															
	Traitement 1					Traitement 2										
	Somme des notes 4 (coef 1)	Somme des notes 3 (coef 2/3)	Somme des notes 2 (coef 1/3)	Somme des notes 1 (coef 0)	Somme des notes 4,3,2 et 1 coefficients	% de la Somme des notes 4,3,2,1 coefficients	Rang	Nombre de rang gagné (+) ou perdu (-) par rapport au traitement 2.	Nb d'occurrences de notes 4	Nb d'occurrences de notes 3	Nb d'occurrences de notes 2	Nb d'occurrences de notes 1	Nb d'occurrences de notes 4 et 3	% du nb d'occurrences de notes 4 et 3	Rang	Nombre de rang gagné (+) ou perdu (-) par rapport au traitement 1.
<i>Jardin écologique, permaculture</i>	20,0	6,7	1,3	0,0	28,0	80%	1	+1	20	10	4	1	30	86%	2	-1
<i>Respect de la nature</i>	19,0	8,0	1,0	0,0	28,0	80%	1	0	19	12	3	1	31	89%	1	0
<i>Cultiver en ville</i>	19,0	6,7	1,7	0,0	27,3	78%	2	+1	19	10	5	1	29	83%	3	-1
<i>Construire des infrastructures liées au jardin (construction de bacs potager, composteurs, hôtel à insectes, etc...)</i>	20,0	6,0	1,3	0,0	27,3	78%	2	+1	20	9	4	2	29	83%	3	-1
<i>Reconnaître les végétaux, comprendre leurs besoins, leurs origines</i>	21,0	4,7	1,7	0,0	27,3	78%	2	+2	21	7	5	2	28	80%	4	-2
<i>Jardiner (semencier, planter, bouturer, arroser, préparer un sol, tailler, ect...)</i>	21,0	4,7	1,7	0,0	27,3	78%	2	+2	21	7	5	2	28	80%	4	-2
<i>Jardiner sur son balcon, mini-balcon, rebord de fenêtre</i>	21,0	4,7	1,3	0,0	27,0	77%	3	+1	21	7	4	3	28	80%	4	-1
<i>Découverte des plantes sauvages</i>	17,0	7,3	1,3	0,0	25,7	73%	4	0	17	11	4	3	28	80%	4	0
<i>Entretenir ses plantes d'intérieur</i>	16,0	6,0	2,7	0,0	24,7	70%	5	+1	16	9	8	2	25	71%	6	-1
<i>Bons plans achat / échange matières végétales</i>	16,0	6,7	2,0	0,0	24,7	70%	5	0	16	10	6	3	26	74%	5	0

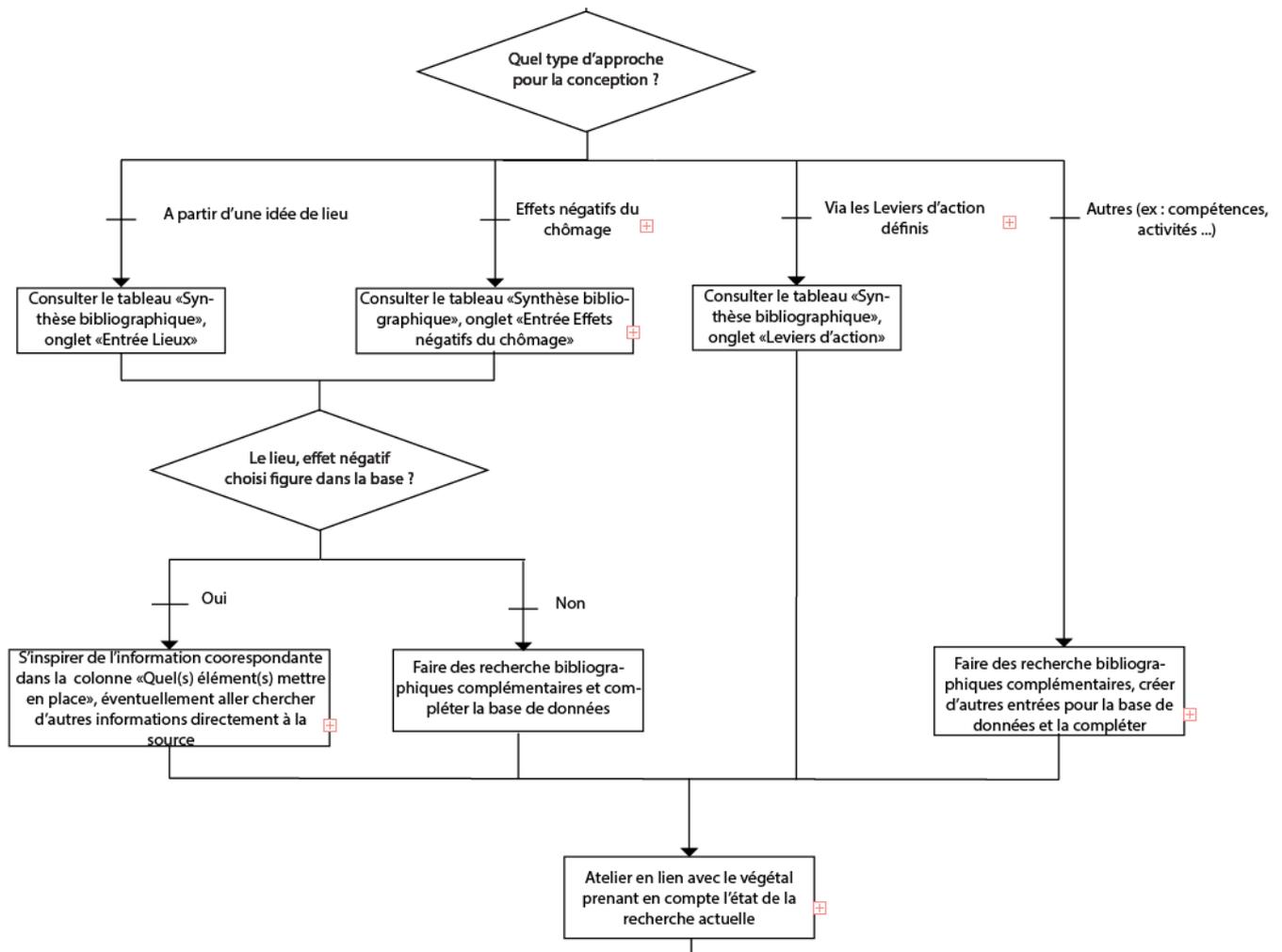
Annexe XIII : État des lieux des ateliers de médiation végétale

Structure	Public visé	Objectifs du dispositif	Activités
Établissements d'Hébergement pour Personnes Âgées - Dépendantes EHPA(D)	Personnes âgées atteintes ou non de la maladie d'Alzheimer	<ul style="list-style-type: none"> - Activer les 5 sens - Retrouver un rythme - Bouger - Sortir les personnes de leur chambre 	<p>Jardinage souvent à hauteur, adaptés aux personnes handicapées</p> <p>> Quotidiennes</p>
Hôpitaux psychiatriques	Personnes atteints de troubles psychiatriques (Troubles psychotiques, névrotiques, comportements dépendants, anxieux, dépressifs ect ...)	<ul style="list-style-type: none"> - Permettre lien social - Permettre un sentiment de sécurité - Permettre une baisse du stress, des angoisses, de la paranoïa Stimuler les sens Donner une raison de vivre 	<p>Jardinage (approche active)</p> <p>Observation (approche passive)</p> <p>> Quotidiennes</p>
Prison	Prisonniers	<ul style="list-style-type: none"> - Être en extérieur - Permettre lien avec personnes de l'extérieur - Augmenter le moral - Valoriser les participants Etre responsable -Renouer avec le rythme des saisons et la notion de temporalité Apprendre à respecter les règles, a travers les règles de la nature - S'exprimer 	<p>Jardinage avec ou sans outils</p> <p>> Quotidiennes</p>
Jardin d'insertion	Personnes sans emploi et en grande difficulté	<ul style="list-style-type: none"> - Donner un nouveau départ aux participants - Valoriser - Leur donner confiance - Former aux métiers de l'agriculture et du maraichage 	<p>Maraichage</p> <p>Travaux agricoles</p> <p>> Quotidiennes</p>
Garden Therapy : exemple en Suède	Personnes en convalescence suite à un stress important	<ul style="list-style-type: none"> - Aider les personnes à se relever - Valoriser - Leur donner confiance - Permettre lien social - Permettre un sentiment de sécurité - Permettre une baisse du stress 	<p>Jardinage (approche active)</p> <p>Observation (approche passive)</p> <p>> Quotidiennes</p>

Annexe XIV : Exemple d'une entrée de la base de données Végétal

Lieu	Quel type de bienfait dans cette étude ?	Quel(s) élément(s) mettre en place pour y parvenir ?	Relevé biblio	Biblio
Jardin	Capacité de s'évader de ses problématiques quotidiennes, de se relaxer et d'accroître satisfaction sur l'environnement accentié par le groupe	Réalisation en groupe de la méditation végétale	la réalisation en groupe de cette activité permet à la personne d'augmenter la capacité de s'évader de ses problématiques quotidiennes, de se relaxer [11] et d'accroître sa focalisation sur l'environnement [13].	35
	Diminution de la symptomologie dépressive	Horticulture thérapeutique	l'utilisation de horticulture thérapeutique atteste d'une diminution de la symptomatologie dépressive dans la famille [16]	35
	Relaxation, augmentation de l'alpha amyase pourrait expliquer la diminution de l'anxiété	Méditation végétale de groupe	Dans ce cas de figure, la littérature scientifique peine à identifier la spécificité du végétal dans ces bénéfices sociaux. Un premier élément pour art l'expliquer réside dans la relaxation que permet l'environnement végétal. Plusieurs études retrouvent une augmentation de l'alpha amyase [26], [42] hormone de la relaxation, qui pourrait renforcer la diminution de l'anxiété liée au groupe.	35
	Après un stress baisse du niveau de cortisol et stabilisation de l'humeur à un niveau basal	30 minutes de jardinage	Suite à un stress et après 30 minutes de jardinage, le taux de cortisol et l'humeur retrouvent un niveau basal.	105
	Effet positif sur le stress	Posséder un jardin à un effet plus important que visiter un jardin. Habiter le plus proche possible d'un jardin	Avoir un jardin à un effet positif sur le stress plus important que le fait d'en visiter un jardin = facteurs de protection de la santé indépendants de l'âge, du sexe, ou du niveau socio-économique Visiter un jardin à un effet positif sur le stress Plus un jardin est proche, plus l'effet positif sur le stress est important	107
Effet positif suite à un burn-out	Dans le cadre d'un jardin thérapeutique, il doit : - Stimuler les sens et expériences avec les plantes - Permettre le contact social et favoriser l'échange - Permettre d'acquérir des compétences et faciliter des expériences avec un sens profond - Permettre une "transférabilité" de ce qui est acquis dans la vie quotidienne et professionnelle	Un jardin thérapeutique optimal doit : - Stimuler les sens et expériences avec les plantes - Permettre le contact social et favoriser l'échange - Permettre d'acquérir des compétences et faciliter des expériences avec un sens profond - Permettre une "transférabilité" de ce qui est acquis dans la vie quotidienne et professionnelle	108	
Se reconstruire après une période de stress	Prendre part du début (plantation) à la fin du process (récolte)	Intéret de prendre part du début (plantation) à la fin du process (récolte)	37	
Meilleur sommeil et meilleur humeur	Activités en extérieur	Activités en extérieur permettent un meilleur sommeil et une meilleure humeur	37	
Se sentir utile, se sentir une raison d'être	Mettre à disposition un jardin thérapeutique	Les plantes ont besoin de moi, elles ont besoin de soin, d'eau, d'être planté... -> se sentir utile, une raison d'être	37	
Gagner en patience pour trouver un meilleur équilibre entre le repos et leurs activités de tous les jours	Mettre à disposition un jardin thérapeutique	Le rythme de la nature imposé par celle-ci permet de gagner en patience, qui devrait permettre de trouver un meilleur équilibre entre leur repos et leur activités dans leur vie de tous les jours	37	
Réduction du stress	Présence de jardin rooms où se retrouver	l'importance des "jardin rooms", pièce dans le jardin qui permettent de se retrouver en cas de stress	37	
Permettre un mieux-être	Liberté des tâches, du rythme, respect des besoins, humeurs du jour.	Liberté des tâches, du rythme, respect des besoins, humeurs du jour.	37	
Permettre un sentiment de sécurité	Diversité des styles de pièce dans le jardin (garden room)	La diversité des styles de pièces dans le jardin (room garden) permettent un sentiment de sécurité.	37	
Tester de nouvelles expériences	Mettre à disposition un jardin thérapeutique	Le jardin est vu comme un microcosme de leur vie de tous les jours où tester de nouvelles expériences	37	
Stimuler le sujet.	Le jardin est vu comme un endroit stimulant, mais non demandant.	Le jardin est vu comme un endroit stimulant, mais non demandant.	37	
Permettre de voir son impact sur le monde extérieur	Le points forts de horticulture sont un processus concret, un temps court, facile à accomplir et à suivre, permettant à la personne de directement voir l'impact qu'elle peut avoir sur le développement de la plante.	Le points forts de horticulture sont un processus concret, un temps court, facile à accomplir et à suivre, permettant à la personne de directement voir l'impact qu'elle peut avoir sur le développement de la plante.	39	
Permettre un mieux-être suite à un burn-out	3 heures par jour / 5 jours par semaine en jardin thérapeutique	3 heures par jour / 5 jours par semaine	39	
Permettre un mieux-être suite à un burn-out	Un cours élémentaires d'horticulture est suggéré au départ.	Un cours élémentaires d'horticulture est suggéré au départ.	39	
Permettre un mieux-être suite à un burn-out	Travail sur la tâche selon le temps approprié selon chacun.	Travail sur la tâche selon le temps approprié selon chacun.	39	
Se sentir responsable,	Occasion à un moment donné de responsabiliser les participants, de les laisser prendre des initiatives	Occasion à un moment donné de responsabiliser les participants, de les laisser prendre des initiatives	39	

Annexe XV : Parcours d'utilisation de la base de données Végétal

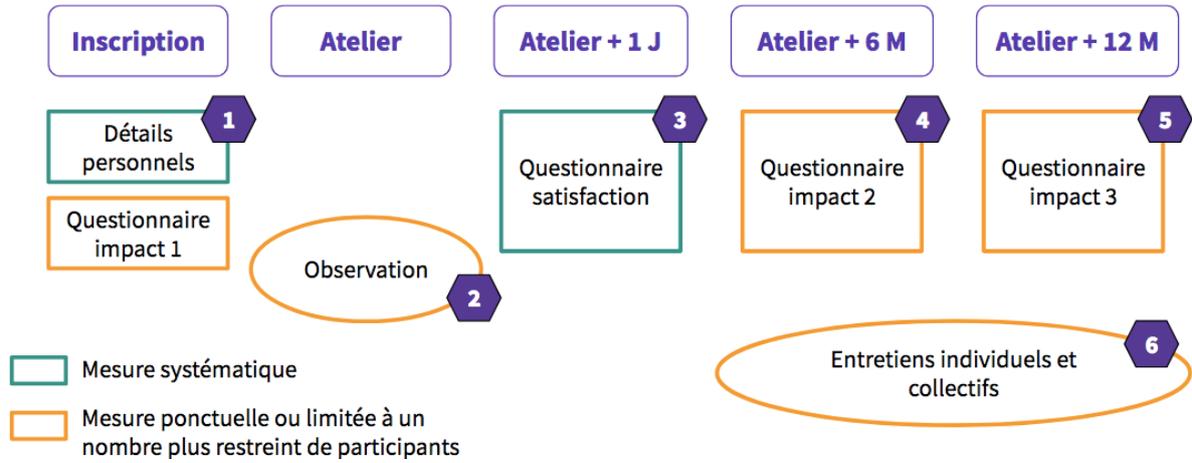


Annexe XVI : Présentation des besoins/compétences attendus par les chercheurs d'emploi Activ'Action dans les ateliers de médiation végétale et les ateliers "Souche"

		Activ/Maquête Jardin	Activ/Jardinage	Activ/Visite Jardin	Activ/Boost	Activ/Up	Activ/Jump	Activ/Citoyen
Ateliers A'V' générales	R ressortir reboosté, remotivé, avec plus de dynamisme et d'énergie	x	x	x				
	Trouver des solutions face à des blocages							
	Développer plus de confiance en moi et en mes capacités	x	x	x				
	Etre inspiré, s'ouvrir, obtenir de nouvelles idées	x	x	x	x			
	Se sentir utile		●					
	Soutien (lien social, écoute, encouragements)	x	x	x				
	Développer un réseau personnel	x	x	x		x		
	Appartenance à une communauté, un groupe (rencontre, convivialité, échange, entraide)	x	x	x				
	Passer un bon moment		x	x				
	Développer un réseau professionnel					x		
Développer de nouvelles compétences, renforcer des compétences	x	x	x					
Développer des compétences Savoir-être Savoir	Intelligence collective	x	x					
	Développer son réseau (le créer, l'animer)							
	Se connaître davantage (sur le plan personnel et professionnel)	x	x	x				
	Gestion de projet					x		x
	Communication digitale							
	Travail en équipe	x	●		x	x	x	x
	Langues (anglais, allemand, espagnol, ect...)							
	Gestion des relations au travail							
	Techniques de recherche d'emploi (CV, entretiens, etc.)							
	Logiciels informatiques							
Développer des compétences Savoir-être	Écriture							
	Acquérir des compétences manuelles							
	Gérer ses émotions							
	Dynamique - Motivé - Positif							
	Animation - Gestion de groupe							
	Créativité	●			x	x	x	x
	Prise de parole en public	x		●	x	x	x	x
	Bienveillance	x	x	x				
	Prendre soin de soi		x					
	Savoir se détendre							
Communication (parole, écoute, etc)	x		x	x		x	x	
Développer des Compétences Jardin/Végétaux	Avenant (sourire chaleureusement, accueillir aimablement les gens)							
	Etre dans l'instant présent	x	x	x				
	Se dépasser			●				
	Empathie						x	
	Organisation		x					
	Patience							
	Capacité d'observation		x	x				
	Rigueur							
	Jardin écologique, permaculture		x					
	Cultiver en ville		x					
Compétences hors sondage	Construire des infrastructures liées au Jardin (construction de bacs potager, composteurs, hôtel à insectes, etc...)							
	Reconnaître les végétaux	x	x	x				
	Respect de la nature							
	Comprendre les végétaux, comprendre leurs besoins, leurs origines			x				
	Jardiner (semier, planter, bouturer, arroser, préparer un sol, tailler, ect ...)		x					
	Jardiner sur son balcon, mini-balcon, rebord de fenêtre							
	Découverte des plantes sauvages			x				
	Entretenir ses plantes d'intérieur							
	Bons plans achat / échange matériel végétal			x				
	Lacher prise	●					x	
prise d'initiative	●	x				x	x	
sens du compromis	x					x	x	
optimisme et gratitude	x	x	x					
Synthétisation			●	x				
Entraide	x	●		x	x			
adaptabilité				x			x	
Enthousiasme				x				
Esprit d'analyse					x			
Curiosité		x			x			
Spontanéité	x					x		
Improvisation						x		
Gestion du temps							x	
Autonomie							x	
Sociabilité	x	x					x	

Annexe XVII : Temporalité Mesure d'impact Activ'Action

Parcours utilisateur



Annexe XVIII : Questionnaire satisfaction Activ'Action versus questionnaires ateliers de médiation végétale

Original AA	Activ'Maquette Jardin	Activ'Jardinage	Activ'Viste Jardin
<p>Tu viens de participer à un atelier Activ'Action... alors on te dit MERCI pour tout ce que tu y as apporté !)</p> <p>Activ'Action place le collaboratif au centre de sa construction. Ainsi, ton expérience et ton ressenti de l'atelier nous sont précieux pour l'améliorer. Activ'Action place le collaboratif au centre de sa construction. Ainsi, ton expérience et ton ressenti de l'atelier nous sont précieux pour l'améliorer.</p>	<p>Tu viens de participer à un atelier Activ'Action sur la thématique du Jardin et des végétaux pour développer tes compétences savoir, savoir-être et savoir-faire ! :) Bravo !</p> <p>Activ'Action place le collaboratif au centre de sa construction. Ce questionnaire est totalement anonyme, sens toi libre de tout nous dire, ton expérience et ton ressenti de l'atelier nous sont précieux pour l'améliorer.</p> <p>En répondant à ces quelques questions, tu nous aideras à construire la suite de l'aventure au plus proche de tes besoins.</p>		
Date de l'atelier auquel tu as participé ?			
Ville où l'atelier a eu lieu ?			
Type d'atelier (Activ'Maquette J, Activ'Jardinage, Activ'Viste J) ?			
-	Etais-tu déjà venu à cet atelier de créativité de maquette ?	Etais-tu déjà venu à cet atelier Jardinage ?	Etais-tu déjà venu à cet atelier de créativité de maquette ?
-	-	Habites-tu dans un quartier prioritaire de la ville de Paris (QPV) ?	-
-	-	Si, oui dans quel arrondissement ?	-
Quels sont les 3 mots qui décrivent ton ressenti par rapport à l'atelier ?			
Quels ont été les points forts de l'atelier ?			
A ton avis, comment pourrions-nous améliorer l'atelier ?			
Quelles étaient tes attentes avant de participer à l'atelier ?			
L'atelier a-t-il répondu à tes attentes ?			
Si non, pourquoi ?			
Cet atelier t'a permis de ? (cf. Annexe page suivante pour détails)			
-	Pour les questions ci-dessus où tu as répondu "Pas du tout" ou "Plutôt pas", aurais-tu des idées d'amélioration ?		

-	-	Cet atelier t'a permis de ? (cf. Annexe page suivante pour détails)	-
-	-	Pour les questions ci-dessus où tu as répondu "Pas du tout" ou "Plutôt pas", aurais-tu des idées d'amélioration ?	-
-	-	As-tu eu l'occasion de planter ton projet durant cet atelier ?	-
-	-	Planter ton projet, tu as trouvé ça ? (1 pas du tout utile - 4 fortement utile):	-
-	-	Comment pourrions-nous améliorer cette plantation de projet ?	-
-	-	Cet atelier te paraît-il pertinent dans cette période de recherche d'emploi ?	-
-	-	Pourquoi ?	-
Qu'est-ce qui te donnerait envie de poursuivre l'aventure Activ'Action ?			
Tu souhaites nous dire quelque chose ? :)			
Tu as aimé l'atelier ? Tu veux nous soutenir ? Tu peux soutenir GRATUITEMENT Activ'Action tout en protégeant ta vie privée ! Grâce à LILLO ce moteur de recherche qui permet de transformer l'argent généré par tes recherches sur Internet en don !	Merci :) A très vite :)	Ton aide nous est toujours très précieuse, elle nous permet de pouvoir améliorer les ateliers et d'avoir une idée de l'impact de l'atelier.	
Et tout ça en seulement 4 clics :) Comment faire : 1 - cliquer sur le lien : http://www.usello.org/?utm_source=activation 2 - ajouter l'extension Lilo 3 - continuer à faire tes recherches sur Internet comme avant 4 - reverser tes gouttes à Activ'Action ici : http://www.lillo.org/fr/activation/	Et n'hésite pas à retrouver tous nos prochains ateliers juste ici : http://agenda.activation.org	Retrouver toutes nos actualités sur Facebook en likant notre page : https://www.facebook.com/ActivAction/ Et surtout viens participer à La Communauté Activ'Action sur FB pour partager tes questions et tes bons plans :) C'est par ici : https://www.facebook.com/groups/activation/	
Tu peux aussi nous soutenir directement en faisant un don par là : http://bit.ly/2jwBfwv Retrouve toutes nos actualités sur Facebook en likant notre page : https://www.facebook.com/ActivAction/ Et surtout viens participer à La Communauté Activ'Action sur FB pour partager tes questions et tes bons plans :) C'est par ici : https://www.facebook.com/groups/activation/			

Annexe XIX : Manuel de l'atelier Activ'Jardinage V2

Activ'Jardinage

Nom de l'atelier : Activ'Jardinage

Description en une phrase : Atelier de Jardinage qui vise à mixer Activ'Acteurs et Habitants QPV et à permettre d'expérimenter de nouvelles compétences.

Quels sont les objectifs principaux ?

- Permettre un lien entre Activ'Acteurs et Habitants des QPV,
- Permettre aux participants d'expérimenter de nouvelles compétences, de renforcer des compétences,
-

Sa durée : 2h30

Le nombre idéal de participants : 6

Le nombre maximum de participants : 8

Matériel :

- Manuel atelier Activ'Jardinage
- Feuilles jeu de piste
- Post-it
- Feutres
- S'être renseigné la veille sur les activités de jardinage qui seront effectués le jour J

Inscription à l'atelier sur le site Activ'Action :

Dans le cadre du nouveau parcours Jardin, je vous propose de booster votre période de recherche d'emploi via la thématique du jardin et des végétaux ! Cet atelier Activ'Jardinage sera l'occasion de développer vos compétences de travail en équipe, d'entraide, de créativité, d'observation et de bienveillance, des compétences toujours très utiles pendant et après la période de recherche d'emploi ! Et puis cet atelier c'est aussi l'occasion de profiter de cette période pour en connaître davantage sur les techniques de jardinage, lâcher-prise et retrouver ses racines en mettant la main à la terre :) !

Le nombre de place étant limité, si vous ne pouvez finalement pas venir, n'hésitez pas à vous désinscrire, vous serez les bienvenus au prochain atelier :) !

Ensemble cultivons notre jardin

Compétences expérimentées pendant l'atelier :

Travail d'équipe; Entraide; Intelligence collective; Prise d'initiative; Prendre soin de soi;

Bienveillance ; Prendre soin de soi ; Instant présent; Organisation ; Observation ; Curiosité;
Optimisme; Gratitude ; Jardin écologique; Cultiver en ville; Reconnaître les végétaux;
Jardinage

Mail à envoyer quelques jours avant l'atelier :

Chers Activ'Jardiniers,

Vous vous êtes inscrits au prochain atelier Activ'Jardinage et je vous en félicite ! Cet atelier, vous permettra de développer vos compétences de travail en équipe et d'enrichir vos compétences jardin ! Si vous le souhaitez, vous pouvez emmener votre pique-nique pour le midi, ce sera l'occasion de manger tous ensemble dans le jardin :) !

Dans cet atelier, nous allons être au plus proche de la terre et nous allons pas mal bouger, donc préférez des vêtements auxquels vous ne tenez pas trop et dans lesquels vous êtes à l'aise ;) !
L'adresse est la suivante (je vous joins le plan) :

[COLLÈGE PIERRE MENDÈS FRANCE, 24 RUE LE VAU, 75020 PARIS, FRANCE](#)

En sortant du métro « Porte de Bagnolet », prendre la sortie 2, vous pourrez voir un square, le mieux est de le longer en remontant vers le nord sur le boulevard des Maréchaux.

Prendre ensuite la 3^{ème} à droite rue Maurice Berteaux

Puis au bout à gauche rue le Vau

L'entrée se situe au numéro 24 rue le Vau.

N'hésitez pas à m'appeler au 06 85 95 78 21, si vous ne trouvez pas ou si vous avez des questions ;) !

A demain,

Cédric + *Joindre le plan*

Compte-rendu à envoyer après l'atelier :

Cher Activ'Jardiniers,

Félicitation pour ce super atelier Jardinage ! Il vous aura permis de développer vos compétences de travail en équipe, de développer vos connaissances sur le jardin et de retrouver vos racines en plongeant les mains dans la terre.

En participant à ce beau projet au collège vous permettez aux collégiens de vivre dans un cadre plus agréable. Ce qui contribue à leur bien-être et augmente leur taux de réussite à l'école ! De plus les légumes cultivés permettent d'alimenter un restaurant solidaire du quartier permettant ainsi à des gens en difficultés de pouvoir profiter d'aliments de qualité pour une somme modique. Bravo !!!

Vous trouverez-ci-joint toutes les photos de l'atelier :) !

N'hésitez pas à revenir, le jardin c'est aussi dans la durée que l'on s'épanouit + **Prochaines dates**

Les compétences : Quelles sont les compétences et les qualités qui vont être utilisées et développées par les participants ?

Travail d'équipe

Entraide

Intelligence collective

Prise d'initiative

Prendre soin de soi

Bienveillance

Prendre soin de soi

Instant présent

Organisation

Observation

Curiosité

Optimisme

Gratitude

Jardin écologique

Cultiver en ville

Reconnaitre les végétaux

Jardinage

Et quelles sont les compétences et qualités qui vont être expérimentés pas le/les animateur(s) ?

- La facilitation (veiller au cadre de l'atelier ; le non-jugement, l'indulgence, l'écoute active, la bienveillance...)
- L'expression orale
- L'esprit d'équipe
- La gestion du temps

Petit mot sur le créateur de l'Atelier : En remplissant cette partie, tu autorises Activ'Action à te mettre en relation avec des Activ'Acteurs intéressés pour être formés à ton atelier.

Nom/prénom : Cédric GERARD

Mail : gerard-cedric@orange.fr

Qu'est ce qui t'as poussé à créer cet atelier ?

Je suis passionné de jardinage et a chaque expérience de jardinage, j'en ressens les bienfaits. A travers cet atelier, j'aimerais permettre aux Activ'Acteurs de faire cette expérience à leur tour.

Atelier Activ'Jardinage (2h30)

Accueil - 15 min (Avant l'atelier)

Présentation de l'atelier (10 min)

Présentation d'Activ'Action - 2 min

Présentation d'Activ'Jardinage - 2 min

Règles clés de l'atelier – 1 min

Présentation de Veni Verdi par Veni Verdi – 5 min

Présentation de soi, présentation du lieu (15 min)

Étape 1 : Découverte du terrain en équipe – 15min

Jardinage – 1h50

Étape 2 : Mini-cours techniques horticoles – 10 min

Étape 3 : Jardinage en équipe – 1h30

Étape 4 : Débriefing personnel - 10 min

Conclusion - 15 min

Jeu de l'optimisme et de la gratitude – 5 min

Conclusion générale – 5 min

Rangement des outils – 5 min

Accueil – 15 min (Avant l’atelier)

Les participants sont invités à rejoindre l’atelier 15 min avant qu’il ne commence. C’est le tout premier moment de rencontre entre les participants qui va les inviter à se détendre. L’animateur est là pour justement créer un climat convivial et d’échange en discutant avec les participants. Voici une suggestion de questions que tu peux leur poser :

- Comment avez-vous connu Activ’Action ?
- Connaissez-vous ce lieu, êtes-vous déjà venu ?
- Ca ne fait pas trop loin de chez vous ? (ça peut-être l’opportunité pour parler de leur quartier et ce qu’il s’y passe)
- Vous pouvez raconter une anecdote sur vous : “la première fois que je suis venu à atelier, je me suis perdu...”

Présentation de l’atelier (10 min)

Présentation d’Activ’Action - 2 min

Activ’Action est une association créée avec une ambition et une vision :

- Activ’Action a été créée par 3 co-fondateurs qui ont connu plusieurs périodes de recherche d’emploi où les sentiments négatifs ont été nombreux. Ils ont décidé de ne pas se résigner ! Activ’Action est né !
- Transformer une période de recherche d’emploi en une période constructive durant laquelle nous pouvons : Rencontrer, réfléchir sur son propre épanouissement personne et agir concrètement pour son propre épanouissement personnel
- La volonté d’Activ’Action est de créer un réseau solidaire, d’entraide et bienveillant pour permettre d’installer une spirale d’action positive et ainsi mettre avant tout le potentiel de chacun. Ce réseau est aussi un moyen et donne la possibilité d’expérimenter de nouvelles choses, compétences mais aussi de donner vie à ses envies et/ou échanger des passions. Ce réseau est un laboratoire d’expérimentation bienveillant que vous pouvez utiliser à tout moment.

Présentation d’Activ’Jardinage - 2 min

D’où vient l’atelier :

Je suis passionné de jardinage et le jardinage est un de mes moyens d’expression. A travers cet atelier, j’aimerais permettre aux Activ’Acteurs de faire cette expérience à leur tour.

Durant cet atelier, les participants vous allez :

Travailler en équipe

Prendre des initiatives

Vous entraider

Développer votre persévérance

Apprendre à prendre Soins de vous

Développer votre capacité de patience

Être dans l'instant présent

Développer votre Curiosité

Compléter vos Savoir Jardin et Savoir-faire jardin

Développer votre Optimisme et Gratitude

Déroulé de l'atelier :

- Phase de présentation, d'AA, de l'atelier et des règles
- Phase de présentation de la structure d'accueil
- Phase de connaissance à travers un jeu d'équipe
- Phase de jardinage
- Phase de débriefing
- Phase d'optimisme et de gratitude
- Conclusion

Règles clés de l'atelier – 1 min

Avant de rentrer dans le vif du sujet, il est important de préciser que l'Activ'Jardinage est un espace libre où la parole et le travail de chacun seront respectés, entendue dans un esprit bienveillant. Nous vous invitons à vous laisser aller et à profiter de l'instant présent.

Il n'y a donc que 2 règles à respecter : ne pas se juger soi-même et ne pas juger les autres ;) »

Présentation de Veni Verdi par Veni Verdi (5 min)

Présentation de l'association

- Histoire
- Objectifs

Insister sur l'utilité des chercheurs d'emploi de venir travailler dans ce lieu :

- Le jardin permet de meilleurs résultats scolaires
- Le jardin permet d'alimenter un restaurant associatif

Règles du Collège :

- Pas de photos des enfants
- Participer au rangement des outils
- Nettoyer ses chaussures en dehors du garage
- Toujours tenir les outils tête en bas
- Ne pas fumer dans le collège

Présentation de soi, présentation du lieu

Étape 1 : Découverte des lieux – 15 min

Transition | *à expliquer aux participants*

“Afin de nous connaître davantage et découvrir les lieux, nous allons faire un petit jeu de piste. Nous allons tout d’abord écrire notre prénom sur un post-it »

Déroulement

Formation de 2 équipes et distribution de la feuille de route, C’est parti !

C’est l’occasion également aux participants de poser des questions sur le lieu et son fonctionnement, de commencer à s’approprier le lieu.

Conclusion | *mettre en avant les objectifs du jeu*

“Ce petit jeu de piste vous a permis de connaître davantage le lieu, mais également de connaître davantage votre équipe ! Grace à l’intelligence collective vous avez fini le parcours Bravo ! ”

Jardinage – 1h50

Étape 2 : Mini-cours – 10 min

Transition | *à expliquer aux participants*

“Avant de passer au moment tant attendu, nous allons commencer par un petit cours sur les différentes techniques utilisées.

Déroulement

Aller sur le terrain directement et faire un cours sur les techniques horticoles utilisés ce jour. Il peut s’agir de techniques de plantation, de taille, d’amendement ou de maniement d’outil. L’idée étant que les participants commencent l’activité jardin avec toutes les clefs en main, afin qu’ils puissent commencer à jardiner sereinement.

Conclusion | *mettre en avant les objectifs du jeu*

« Vous acquis de nouvelles compétences horticoles ! Bravo ! Vous allez dès maintenant pouvoir les mettre en pratique !

Étape 3 : Activités de Jardinage – 1h30

Transition | à expliquer aux participants

« Nous sommes maintenant rendu au moment tant attendu ! Vous allez jardiner en équipe ». Dans cette activité aucune quantité de travail n'est demandé, prenez simplement du plaisir en jardinant. Les taches possibles : Semis, repiquage, plantation, paillage, désherbage, apport de compost.

Déroulement

Selon les taches, formation de plusieurs équipes.

Si plantation, mettre en place l'exercice de visualisation de plantation de projets.

> A chaque plantation si le participant le souhaite, il peut imaginer un projet qu'il aimerait mettre en place et le planter. Cela permet au participant de faire entrer ce projet dans la réalité, de le rendre plus concret, de permettre au participant de davantage le considérer par la suite éventuellement au participant d'avoir un déclic

Suite à chaque plantation et si la personne le souhaite, parler des freins qu'il rencontre pour le mettre en place et trouver des solutions en groupe face à ces freins.

Conclusion | mettre en avant les objectifs du jeu

« Bravo à vous pour votre travail ! Vous avez persisté malgré des taches éprouvantes et vous avez planté vos projets ! Nous allons maintenant passé au débriefing de l'atelier.»

Étape 4 : Débriefing personnel - 10 min

Transition | à expliquer aux participants

« Maintenant, j'aimerais si vous le voulez bien que vous parliez de votre ressenti par rapport à ce moment »

Déroulement

Questions pour aider le participant à débriefer, dans le cas où il éprouve des difficultés :

> Comment as-tu vécu cet atelier ?

> Qu'as-tu mis en place pour y parvenir ?

> Que retiens-tu ?

> Qu'as-tu aimé ? Moins aimé ?

> Que va-t-il t'apporter pour la suite ?

Cet exercice a pour objectif de permettre aux participants de faire ressortir ce que lui a apporté l'atelier, de conscientiser ce moment, de lui accorder de la valeur.

Conclusion | *mettre en avant les objectifs du jeu*

“Bravo, content de voir que cet atelier vous a apporté un mieux-être ! Nous allons maintenant si vous le voulez bien conclure l'atelier. »

Conclusion - 25 min

Jeu de l'optimisme et de la gratitude – 5 min

Transition | *à expliquer aux participants*

“Nous allons conclure en expérimentant les dernières compétences savoir-être de l'atelier : l'optimisme, cette capacité à transformer une période négative en une opportunité et la gratitude, la capacité à exprimer, reconnaître un sentiment affectueux envers une personne. Pour cela, je vais vous poser 4 questions.”

Déroulement

Lors de cette partie, tu poseras les 4 questions suivantes :

- Décrivez un moment positif que vous avez vécu lors de l'atelier, lequel serait-il ?
 - Qu'avez-vous ressenti à ce moment ?
 - Qu'est-ce que vous avez mis en place dans votre comportement et dans vos choix qui ont permis de le vivre ? (ex : “je me suis forcé à me lever ce matin pour venir à l'atelier” “j'avais envie de me lâcher et de jouer le jeu” etc.)
 - Si vous deviez dire un “Grand merci à” une personne, à qui s'adresserait-il ?
- Fais ensuite un tour de table où chaque participant donne ses réponses. Tu pourras ensuite faire un deuxième tour de table en posant les questions suivantes :

Conclusion | *mettre en avant les objectifs du jeu*

« Les recherches scientifiques montrent que les personnes qui pratiquent cet exercice sur 3 choses positives ressenties chaque jour, augmentent leur bien-être psychologique et davantage de résilience face aux défis que l'on rencontre au quotidien. Dans le cadre de cet atelier, il permet de mettre en avant cette vision que nous défendons de pouvoir transformer une période ou un moment négatif en quelque chose de positif ! »

Conclusion générale – 5 min

Une fois tous les jeux réalisés, remercier chaleureusement les participants de leur participation, de leur investissement et d'avoir fait émerger toutes cette créativité. Tous ces travaux de jardinage sont la preuve qu'il est possible de vivre différemment la période de chômage de la transformer en une période constructive !

Durant cette conclusion, et aussi pour valoriser l'ensemble du travail des participants, tu peux faire un récapitulatif de l'atelier :

- Vous avez travaillé en équipe et avez développé votre intelligence collective et vos compétences d'entraide
- Vous avez participé au bien-être des collégiens et cultivé pour une cantine solidaire
- Vous avez développé vos compétences jardin (jardinage, reconnaissance des végétaux, culture en ville, jardin écologique)

Et ce, en seulement 2h30 alors qu'ils ne se connaissaient pas ! BRAVO A EUX ! :)

Une fois l'intégralité de l'atelier terminé, demande aux participants de remplir la fiche contact

L'Activ'Jardinage : Une étape dans le parcours Activ'Action !

L'Activ'J n'est qu'une première étape. Promouvoir les autres ateliers !

Demande-leur de remplir la fiche contact pour qu'ils rejoignent la communauté en insistant bien s'ils veulent rejoindre le groupe Facebook Activ'Action qui a été créé spécialement pour les participants des Activ'Boost.

Lorsque l'ensemble des participants rejoignent le groupe Facebook, une présentation de leur idée sera postée pour les accueillir au sein de la communauté.

Un Activ'Drink : on se rencontre à nouveau ?

Propose également l'organisation d'un Activ'Drink, un moment convivial et informel pour regrouper l'ensemble des participants autour d'un bon verre. Ce sera l'occasion de pouvoir échanger sur les idées qu'ils ont pu avoir durant l'atelier et surtout pour demander une aide spécifique en fonction de leur besoin (besoin technique pour leur recherche d'emploi, demande de bons plans, etc.)

L'Activ'Drink est un évènement libre où chacun peut proposer un thème, une idée, une envie !

Rangement des outils – 5 min

Annexe XX : Plan de communication Activ'Jardinage

Type de support	Objectif	Cible	Type de message
Site internet via l'agenda	<ul style="list-style-type: none"> - Faire connaître l'atelier - Séduire de nouveaux participants 	Toute personne intéressée par les ateliers	<ul style="list-style-type: none"> - Dates d'atelier - Description de l'apport des ateliers - Mis en avant des compétences expérimentées
Page Facebook de la communauté	<ul style="list-style-type: none"> - Faire connaître l'atelier - Fidéliser - Séduire de nouveaux participants 	Activ' Acteurs	<ul style="list-style-type: none"> - Dates d'ateliers - Retours des ateliers précédents, photos - Description de l'apport des ateliers - Mis en avant des compétences expérimentées
Animateurs lors des conclusions d'atelier	-Faire connaître l'atelier	Activ' Acteurs	<p>Message type communiqué comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Description de l'apport des ateliers - Mis en avant des compétences expérimentées <p>> <i>Mais aucune vision sur le message communiqué</i></p>
EDL auprès de ces partenaires	<ul style="list-style-type: none"> - Faire connaître l'atelier - Séduire de nouveaux participants 	Habitants QPV	<p>Message type communiqué comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Description de l'apport des ateliers - Mis en avant des compétences expérimentées <p>> <i>Mais aucune vision sur le message communiqué</i></p>
Maison de quartier : Maison des Fougères	<ul style="list-style-type: none"> - Faire connaître l'atelier - Séduire de nouveaux participants 	Habitants QPV	<p>La responsable du site s'est engagée à communiquer sur le projet</p> <p>> <i>Mais aucune vision sur la communication effective du message</i></p>

Annexe XXI : Retour questionnaire satisfaction

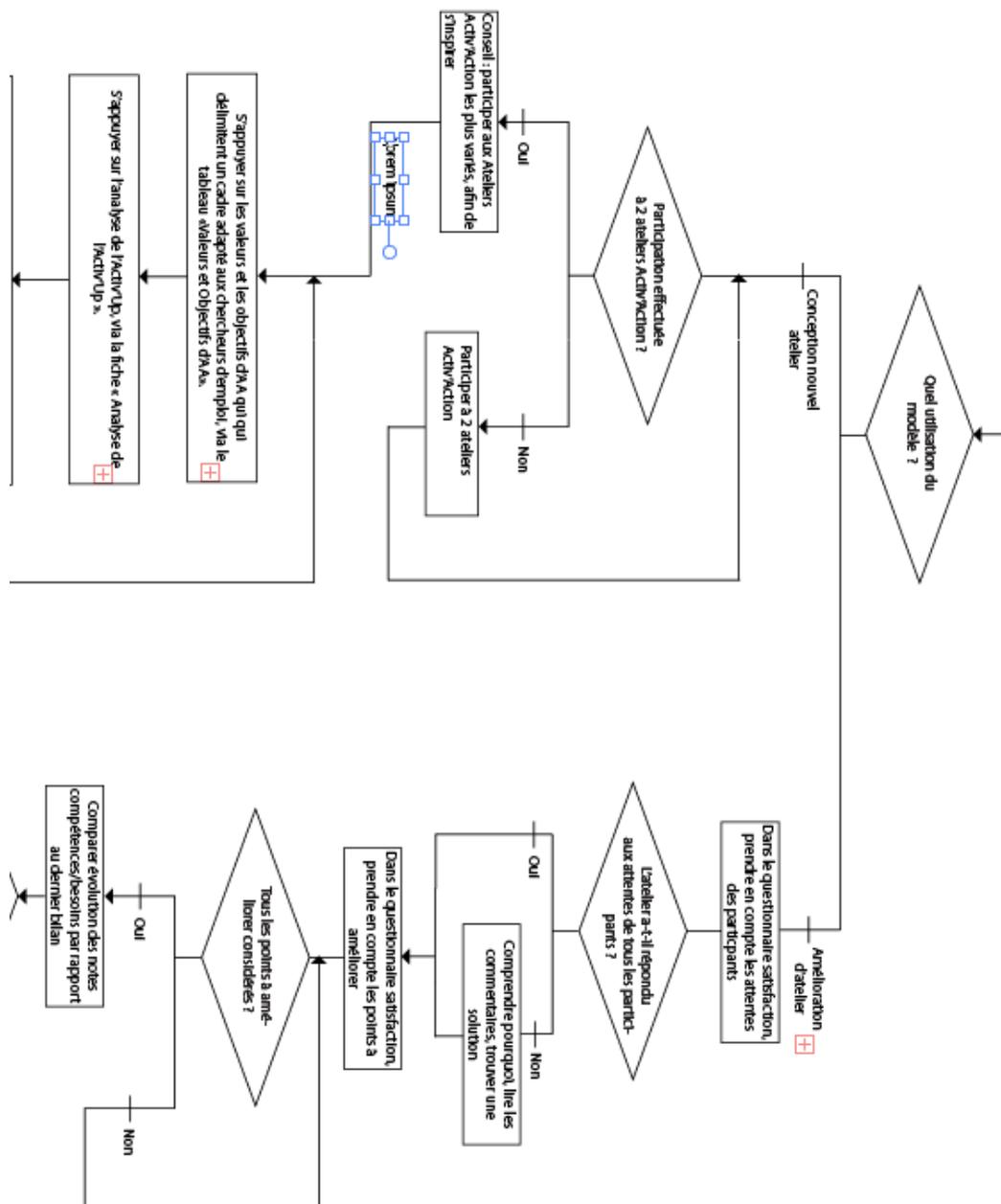
Questionnaires retournés / Questionnaires envoyés par atelier

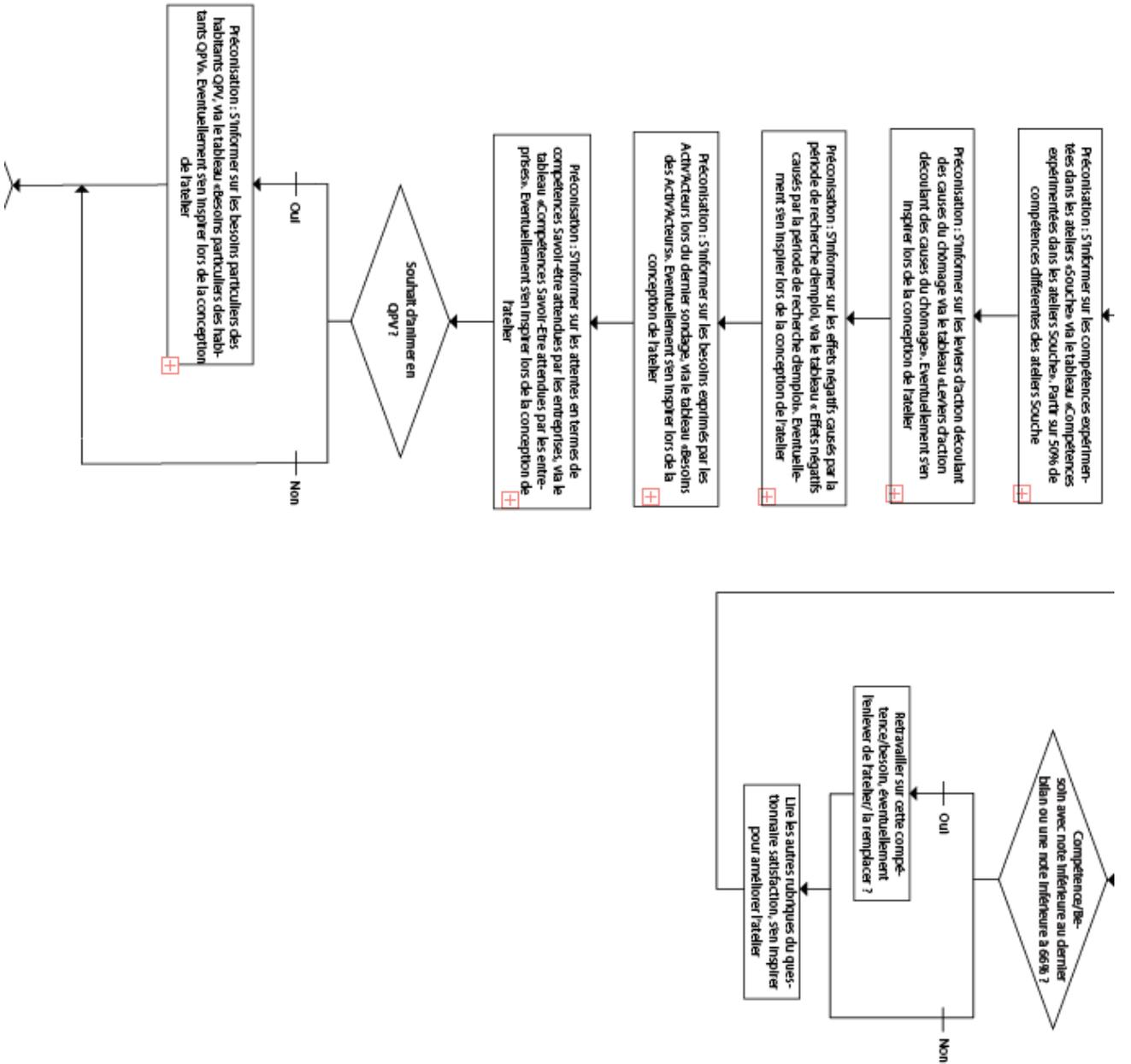
Ateliers	Nb de questionnaires retournés / Nb de questionnaires envoyés	Taux de questionnaires retournés / questionnaires envoyés
Activ’Jardinage	5/9	56%
Activ’MaQuête	2/5	40%
Activ’Visite	3/7	43%
Moy ateliers Végétal	10 / 21	46%

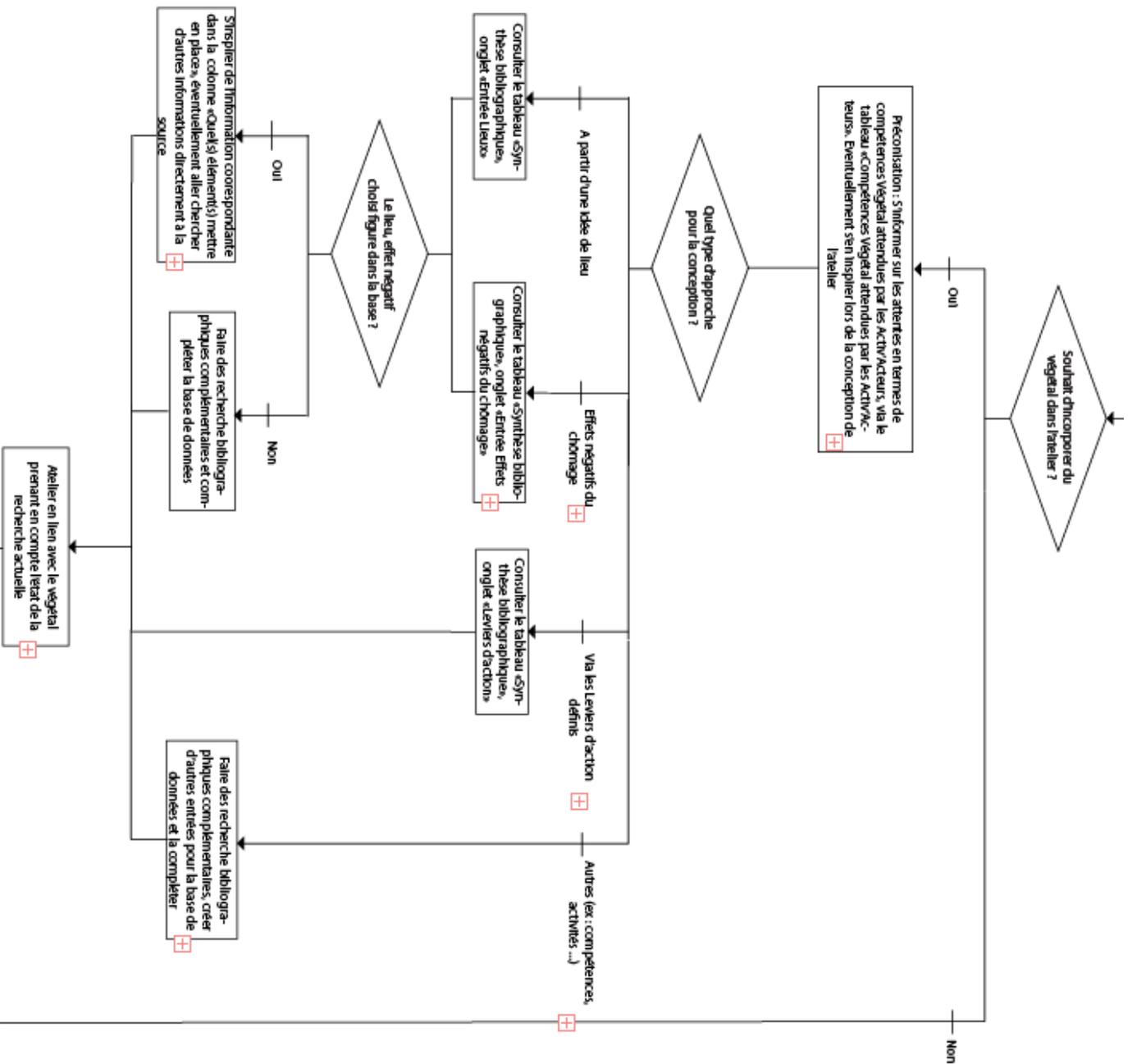
Retours satisfaction des participants sur les besoins expérimentés

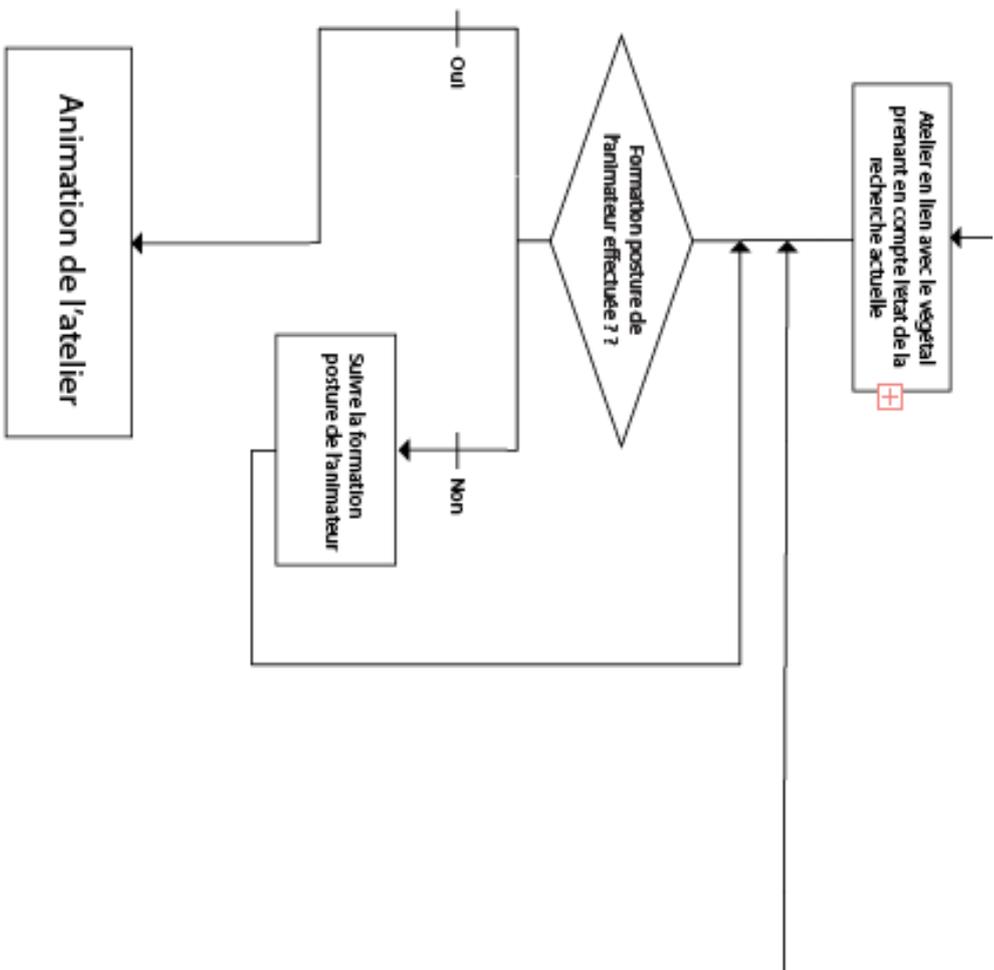
	Moyenne 3 objectifs principaux	Moyenne totale	Besoins/ Compétences à retravailler
Activ’Jardinage	80%	77%	Capacité de patience Réseau personnel Capacité d'observation Capacité de prise d'initiative
Activ’MaQuête Jardin	94%	83%	-
Activ’Visite Jardin	89%	86%	-
Moyenne tous ateliers	88%	82%	-

Annexe XXII : Le Modèle de conception et d'amélioration des ateliers de médiation végétale à destination des chercheurs d'emploi









Annexe XXIII : La trame des ateliers de médiation végétale

(Nous présentons ici 5 des 21 pages de la trame. Le sommaire général – 1 des 10 éléments de la 1^{ère} partie – la 1^{ère} page de la 2^{ème} partie – les 2 premières pages de la 3^{ème} partie)



— ACTIV'ACTION —

Modèle Fiche Atelier de médiation Végétal

Créer un atelier peut être difficile, et ordonner ses idées n'est pas forcément un exercice aisé. Cette trame en 2 parties a pour objectif de t'aider à organiser tes idées, tes activités et à te poser les bonnes questions. Dans ce but, une première partie information va te permettre de connaître :

- **Les valeurs, les objectifs, la philosophie d'Activ'Action,**
- **L'analyse d'un atelier, l'exemple de l'Activ'Up**
- **Les objectifs des ateliers « Souche »**
- **Les effets négatifs du chômage**
- **Les leviers d'actions solution aux causes du chômage**
- **Les besoins des chercheurs d'emploi Activ'Acteurs et habitants QPV**
- **Les attentes des entreprises en termes de compétences savoir-être**
- **Les compétences végétales attendues par les Activ'Acteurs**
- **Les bienfaits du végétal adaptés aux besoins des chercheurs d'emploi**

Ce seront autant d'informations sur lesquelles tu pourras t'appuyer pour créer ton atelier.

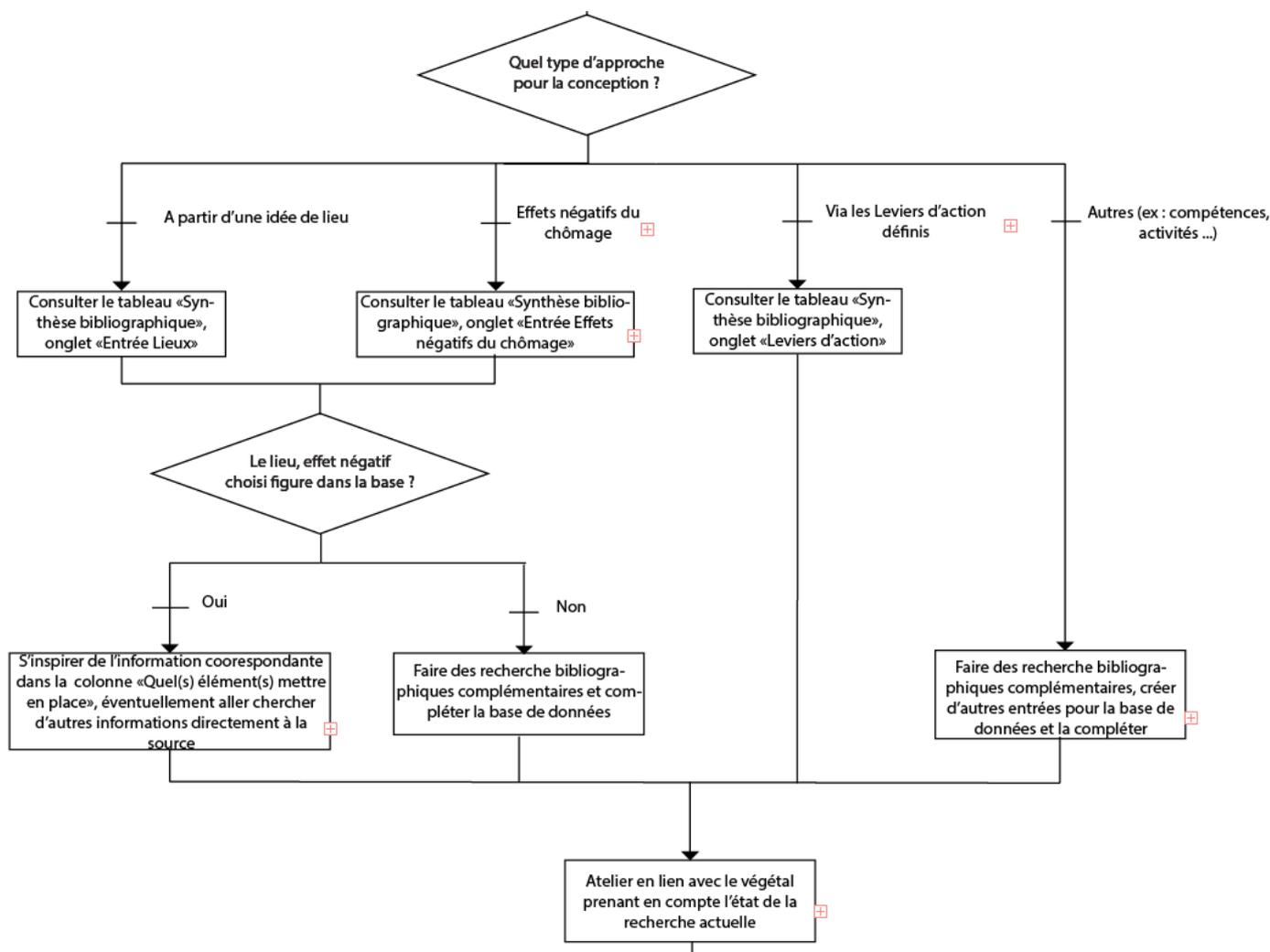
La deuxième et troisième partie vont t'aider pour la conception de ton atelier. Les fiches ateliers sont destinées à être partagées au sein du réseau Activ'Action, entre les Activ'Acteurs et les différentes communautés existantes.

Petit conseil : N'hésite pas à participer aux ateliers Activ'Action les plus diverses, afin d'emmagasiner des bonnes pratiques et ainsi faire émerger des idées pour la création de ton atelier

Première partie : Information, Inspiration

> Les bienfaits du végétal adaptés aux besoins des chercheurs d'emploi

Afin de t'aider dans la conception de ton atelier de médiation végétal nous avons créé une base de données sur laquelle t'appuyer. Disponible dans le dossier « Base de données végétal » sur Google drive. Elle te permet en fonction de ton point de départ de conception d'atelier (A partir d'un lieu, des effets négatifs du chômage ou des leviers d'action présentés ci-dessus) d'avoir accès à des éléments issus de source bibliographiques scientifiques. En fonction de ton entrée tu obtiendras les bienfaits des végétal possible et les éléments mis en place dans l'étude pour y parvenir, éléments que tu pourras adapter selon ton atelier.



Seconde partie : Description de l'atelier

Cette partie pourra aussi être réutilisée lors de l'introduction. C'est quelque chose qui va pouvoir inspirer et peut être donner envie aussi aux Activ'Acteurs de créer leurs propres ateliers.

Nom de l'atelier :

Description en une phrase :

Quels sont les objectifs principaux ?

-
-
-
-
-

Sa durée ?

Le nombre idéal de participants ? le nombre maximum de participants ?

Quel est le matériel nécessaire ?

Troisième partie : Le déroulé de l'atelier

Cette partie vise à t'inspirer lors de la création de ton atelier, libre à toi de l'utiliser totalement ou seulement partiellement ;) A la toute fin, tu trouveras 2 exemples d'étape dont tu pourras te servir : le jeu des post-it et le jeu de l'optimisme et de la gratitude

SOMMAIRE

Présentation de l'atelier (? min, généralement 5 minutes)

Accueil – 15 min (Avant l'atelier)

Présentation d'Activ'Action - 2 min

Présentation de ton atelier - ? min (généralement 2 minutes)

Règles clés de l'atelier – ? min (généralement 1 minute)

Nom première partie (Durée ?)

ÉTAPE 1 : Nom première étape – ? min

ÉTAPE 2 : Nom deuxième étape – ? min

ÉTAPE ... : Nom troisième étape – ? min

Nom deuxième partie (Durée ?)

ÉTAPE 1 : Nom première étape – ? min

ÉTAPE 2 : Nom deuxième étape – ? min

ÉTAPE ... : Nom troisième étape – ? min

Conclusion - (Durée ?)

Conclusion générale – 5 min

Nom première partie (*durée ?*)

Étape 1 : Nom étape 1 – Durée ? – Matériel nécessaire ?

Transition | Objectifs, présentation de cette activité, lien avec l'activité précédente
«...»

“Exemple : Cette toute première partie va permettre de détendre l'atmosphère en découvrant chaque membre du groupe puis de créer une cohésion d'équipe nécessaire au bon déroulement de l'atelier.”

Déroulement |

...

Conclusion | *mettre en avant les objectifs du jeu, les compétences expérimentées*
«...»

Conseils d'animation

-
-
-

Étape 2 : Nom étape 2 – Durée ? – Matériel nécessaire ?

Transition | Objectifs, présentation de cette activité, lien avec l'activité précédente
«...»

Déroulement |

...

Annexe XXIV : Productions de stage et emplacement

Suite à la mission qui nous a été demandé, nous laissons un certain nombre de rendus organisés en dossier et sous-dossiers dans le serveur d'Activ'Action. Ces documents ont pour vocation de permettre l'animation des ateliers Végétal, mais également de permettre leur amélioration. La trame simplifiée est à destination de tout concepteur souhaitant élaborer un atelier de médiation.

Rendus

> Dans le dossier « Ateliers des Activ'Acteurs » :

- Le dossier des 3 ateliers Végétal
 - Le dossier Activ'Jardinage
 - Le manuel de l'Activ'Jardinage
 - L'activité jeu de piste
 - Le plan pour se rendre au collègue
 - Le dossier Activ'MaQuête Jardin
 - Le manuel de l'Activ'MaQuête Jardin
 - La fiche atelier à imprimer « description jardin de rêve »
 - Le dossier Activ'Visite Jardin
 - Le manuel de l'Activ'Visite Jardin
 - Le dossier conception et amélioration des ateliers Végétal
 - La trame développée spécifique aux ateliers Végétal
 - La base de données Végétal
- La nouvelle trame destinée Aux Activ'acteurs souhaitant créer leurs ateliers

> Dans le dossier « Activ'Jardin – QPV – Cédric » :

- Ce mémoire
- Le dossier Modèle
 - Le modèle format Illustrator
 - Le modèle format image
 - Le document recensant l'ensemble des tableaux préconisés dans le modèle
 - Un lien vers la base de données Végétal
- Les liens vers les 3 sondages Google Forms réalisés pendant le stage
 - Questionnaire qualitatif « Besoins des chercheurs d'emploi »
 - Questionnaire quantitatif « Besoins des chercheurs d'emploi »
 - Questionnaire satisfaction Ateliers Végétal

	Diplôme : INGÉNIEUR HORTICOLE Spécialité : HORTICULTURE Spécialisation : HORVAL Enseignant référent : Agnès GRAPIN
Auteur : CÉDRIC GÉRARD Date de naissance : 01/04/1990	Organisme d'accueil : ACTIV'ACTION Adresse : 5 rue Laromiguière, 75005 PARIS
Nb pages : 40 Annexe(s) : 23	
Année de soutenance : 2018	Maître de stage : Pauline VOLDOIRE
Titre français : Le rôle sociétal du végétal, analyse et élaboration d'ateliers participatifs pour l'accompagnement des chercheurs d'emploi English Title : The social Role of the Plants : Analysis and Development of participating Workshops for Job Seekers	
Résumé : <p>Cette étude part du postulat que le végétal possède de nombreux bienfaits sur la santé physique, mental et psychologique, aspects souvent mis à rude épreuve de la recherche d'emploi. Il a alors été question d'imaginer et de concevoir des ateliers de médiation végétale spécifiquement destinés et adaptés aux chercheurs d'emploi. L'étude a d'abord consisté à dégager les éléments clefs indispensables à l'animation et à la conception de ces ateliers. Pour ce faire, une analyse des méthodes utilisées par l'organisme d'accueil accompagnant les chercheurs d'emploi a été réalisée. S'en est suivi une première recherche bibliographique, afin de connaître les problématiques et les besoins rencontrés par cette population. Puis une seconde pour identifier les bienfaits du végétal répondant aux problématiques des chercheurs d'emploi et comprendre le contexte qui amène à ce bienfait. Un modèle, reprenant l'ensemble des points clefs, a ensuite été élaboré dans l'optique de servir de guide lors de la conception et de l'amélioration de ces ateliers. Trois ateliers de médiation végétale ont pu être testés auprès des chercheurs d'emploi. L'analyse des retours confirme l'intérêt que ces ateliers présentent pour ces derniers, les trouvant adaptés dans une période de recherche d'emploi et répondant à leurs attentes. Cette étude ouvre de nouveaux horizons de recherche sur le rôle sociétal du végétal.</p>	
Abstract : <p>This study is based on the assumption that the plants have many beneficial effects on the physical and mental health. These aspects are often a hard test on job-seeking. For this reason, we imagined setting up workshops based on plant mediation that are specifically intended and fitted for job seekers. First of all, this study consisted in extracting the essential key elements for the activation and the design of these workshops. For that, we carried out an analysis on the methods used by the job seeker organism. After that, we realized a first bibliographic research in order to know the problems and the requirements encountered by this population. Then, a second research in order to identify the beneficial effects of the plants on the job seekers' issues and to understand the context that brings to this benefit. A model that resumes all the key points has been carried out so as to be a guide for the design and the improvements of these workshops. We could have tested three plant mediation workshops with job seekers. The analysis of their feedbacks confirms that job seekers are interested in these workshops. They find that the workshops are suitable for their job seeking and they meet their expectations. This study opens new horizons up on the social role of the plants.</p>	
Mots-clés : Végétal - Jardin - Chômage - Chômeur - Chercheur d'emploi - Atelier - Médiation Key Words: Plants – Garden – Unemployment – Unemployed person – Job seeker – Workshop – Mediation	