



Plaine de vie
Cultivons la solidarité



Cette action est cofinancée par le Fonds Social Européen dans le cadre du Programme d'inclusion 2014-2020

Rapport d'activité 2018



Association d'insertion par le maraîchage biologique et
l'entretien d'espaces verts



Du 1er janvier au 31 décembre 2018



42 rue du chemin vert—95460 Ezanville

01.39.35.27.36

contact@plainedevie.org

www.plainedevie.org

SOMMAIRE

I. Objectifs et Organisation.....	3
1 Le promoteur du projet : L'association PLAINE DE VIE	3
2 Les travaux de nature comme ressources d'activités et support d'actions sociales	3
3 Les objectifs de l'insertion par l'activité économique (I.A.E.).....	4
4 Les moyens matériels mis en œuvre	6
5 Les moyens humains mis en œuvre	7
II. Développement des projets associatifs en 2018.....	10
1 L'action associative et institutionnelle	10
2 Les activités fédératives.....	10
3 Les contacts institutionnels et locaux et leurs objets	11
4 Les recherches de financements	13
5 Les opérations particulières de communication.....	13
6 Des actions particulières	14
7 La place particulière des bénévoles de l'association	15
8 Le compte de résultat 2018 de la structure	17
III. Le chantier Cultivons La Solidarité	18
1 Bref rappel du projet du jardin « Cultivons La Solidarité » (CLS)	18
2 Le réseau des adhérents en 2018 :	18
3 L'action d'insertion	19
IV. Le Chantier Environnement Patrimoine.....	27
1 Bref rappel du projet du Chantier Environnement Patrimoine (CEP)	27
2 L'évolution du chantier	27
3 L'action d'insertion	28
V. Le Chantier Vert Avenir	31
1 Bref rappel du projet du Chantier Vert Avenir (CVA)	31
2 L'évolution du chantier	31
3 L'action d'insertion	32
VI. Les rapports techniques.....	35
1 Le rapport de Cécile Ménager : directrice	35
2 Le rapport de Manon : chargée de mission FSE	36
3 Le rapport de Julie : chargée de mission FSE depuis le 12/4/18	36
4 Le rapport de Renaud : chef de culture	36
5 Le rapport de Clément : chef de culture depuis le 5/11/2018	37
6 Le rapport d'Aymeline : encadrante technique en maraîchage	37
7 Le rapport de Michel : aide encadrant technique maraîchage	38
8 Le rapport d'Hélène : coordinatrice technique Espaces Verts.....	39
9 Le rapport de Jérémy : encadrant technique Espaces Verts.....	40
10 Le rapport d'Alexandre : encadrant technique Espaces Verts depuis le 2 mai 2018	41
11 Le rapport d'Etienne : aide encadrant technique Espaces Verts depuis le 20 août 2018	41
12 Le rapport de Virginie : accompagnatrice socioprofessionnelle	42
13 Le rapport de Méral : accompagnatrice sociopro depuis le 18 novembre 18.....	43
14 Le rapport d'Ikmath : assistante administrative	44
15 Le rapport de Laury : animatrice Nature	44
16 Le rapport de Sofia : animatrice Nature depuis le 4 oct. 2018	45
17 Le rapport de Tatiana : agente de développement solidaire	46
18 Le rapport d'Imène : volontaire civique	47
19 Le rapport d'Alexis : volontaire service civique depuis le 5 nov.	47
VII. La parole aux jardiniers	48
Retour de questionnaires de satisfaction	48
VIII. ANNEXES.....	49

I. Objectifs et Organisation

Depuis sa création, l'association PLAINE DE VIE engage un ensemble d'actions réunissant solidarité, valorisation du patrimoine paysager et création de lien social dans la cité.

Agissant en faveur de la création d'emplois, du maintien de l'agriculture périurbaine, de l'entretien du paysage, de l'éducation à l'environnement et du développement social local, PLAINE DE VIE associe l'environnement, le social et l'emploi et se définit ainsi comme un acteur du développement durable.

1 Le promoteur du projet : L'association PLAINE DE VIE

C'est en 1998, dans le cadre de la lutte contre les exclusions, que 4 associations des cantons de Domont et d'Écouen, dans le Val d'Oise (Contact plus, Inven'Terre, le groupe local du Secours Catholique et Tremplin 95) ont créé PLAINE DE VIE pour réaliser, à Ezanville, un jardin d'insertion « Cultivons la solidarité » sur le modèle des jardins du Réseau Cocagne. Au fil des ans, un second chantier a vu le jour en 2005, le Potager Edith Wharton, puis un troisième en 2008, le Chantier Environnement Patrimoine et enfin un quatrième chantier en novembre 2014, le Chantier Vert Avenir. Pour des raisons stratégiques, le chantier du Potager Edith Wharton a été arrêté en décembre 2014.

Aujourd'hui, PLAINE DE VIE est une association reconnue par de nombreux partenaires et porte 3 Ateliers et Chantiers d'Insertion.

L'association inverse les critères habituels de recrutement lorsqu'elle embauche des candidats chômeurs de longue durée, parfois reconnus «travailleur handicapé». Les conduites addictives (drogues, alcool, médicaments, jeux...) des salariés sont fréquentes et pas toujours stabilisées. A ces problèmes de santé physiques et psychiques s'ajoutent des problématiques de qualification, de logement, de situations familiales instables, de démêlés avec la justice, d'adaptation à la langue française...

Attirer de futurs salariés au sein d'un collectif de travail est alors un exercice complexe car la perte de confiance en soi, le déni de ses compétences, ou les difficultés personnelles sont autant d'obstacles difficiles à surmonter pour franchir le seuil d'une entreprise et y développer des compétences collectives.

En outre, la finalité des ateliers et chantiers d'insertion fixée par la législation et les objectifs de l'association font que les jardins de PLAINE DE VIE ont uniquement une fonction de «sas» vers l'emploi. L'intention des membres de l'association n'est donc pas de fidéliser les salariés. Les capacités personnelles développées sur la structure, les compétences révélées sont au service de la personne et de son intégration future dans un emploi durable, nécessairement ailleurs.

L'exclusion masque des expériences individuelles parfois douloureuses qui relèvent d'enchaînement de situations singulières ; chaque personne a une problématique et son arrivée sur les jardins correspond à un moment particulier de son histoire. Les trajectoires humaines et les projets de vie se rencontrent sur les jardins.

2 Les travaux de nature comme ressources d'activités et support d'actions sociales

Historiquement repérés comme des espaces naturels au sein de la ville, les jardins permettent de côtoyer le domaine du vivant, ils constituent des lieux sociaux de convivialité et d'échanges selon le schéma suivant¹ emprunté au sociologue Daniel CEREZUELLE :

Consolidation de la sphère privée		Initiation à la sphère publique	
Autonomisation	Travail familial, Autoconsommation Utilité domestique	Intégration	Solidarités intra et intercommunautaires
Qualification éducative	Repositionnement des adultes à l'égard des enfants	Qualification sociale	Reconquête du statut de producteur Participation aux échanges locaux
Construction symbolique du moi	Transmission culturelle intergénérationnelle Rapport aux cycles du vivant	Civilité	Apprentissage des codes sociaux

Tableau n°1 : éléments d'une grille d'analyse sur l'utilité sociale des jardins d'insertion

¹ Extrait de dossier de presse, D. CEREZUELLE, chercheur au PADES – Programme d'autoproduction et de développement social

C'est en associant les questions de l'action sociale à l'intérêt de la conservation et/ou de la valorisation du patrimoine culturel, et/ou historique de ces lieux, que l'association inscrit ses projets d'insertion par l'activité économique.

3 Les objectifs de l'insertion par l'activité économique (I.A.E.²)

L'I.A.E. tente d'apporter, dans le cadre d'une démarche progressive, partant des besoins des salariés :

- **un statut de «salarié»** et la rémunération correspondante, procurant et/ou ouvrant des droits et des devoirs,
- **un lieu de socialisation** favorisant l'acquisition de savoir-faire et améliorant les capacités individuelles de la personne à occuper durablement un poste de travail,
- **un dispositif d'accompagnement social** adapté afin de favoriser la (re-) qualification sociale des personnes,
- **un emploi porteur de sens** éloigné des activités occupationnelles,
- **une activité inscrite dans son environnement** qui, en mobilisant les partenariats locaux : habitants, associations, écoles, entreprises, etc. contribue au développement social local (DSL).

a) Les finalités des chantiers d'insertion

La loi de cohésion sociale définit le 30 avril 2008 les A.C.I.³

« Art. L. 322-4-16-8 du code du travail - Les A.C.I. assurent l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives de personnes mentionnées au I de l'article L.322-4-16 et organisent le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. ».

Première étape d'un parcours d'insertion vers un emploi durable, les activités de maraîchage et d'entretien des espaces verts ou des espaces ruraux servent à l'insertion socioprofessionnelle de personnes connaissant des difficultés importantes.

A ce jour, nous délimitons cinq finalités énumérées sans règles prioritaires :

- La restauration des personnes par le travail et la culture,
- La distribution de la production à un réseau d'adhérents ou d'institutions sociales locales,
- L'entretien d'espaces naturels ou jardinés, ouverts ou clos pour valoriser des paysages ou des lieux, en vue de sa «conversion/évolution» vers une vocation sociale et pédagogique,
- L'animation des lieux et l'ouverture vers l'extérieur : journées d'animation, journées du patrimoine, animations en direction des publics scolaires ou périscolaires ou jeunes handicapés...,
- La pratique de techniques culturelles durables.

Pour développer ses actions, l'association PLAINE DE VIE se définit comme étant une entreprise sociale qui propose :

- Une activité sociale : la mobilisation des personnes par l'acquisition ou la réacquisition des habitudes et des repères propres au monde du travail : assiduité, ponctualité, résistance à l'effort, soin envers la qualité de travail, comportement adéquat en milieu professionnel, etc., l'initiation aux travaux de nature ou l'approfondissement de connaissances déjà acquises,
- Une activité de production de légumes biologiques: la préparation des terrains mis en culture, la réalisation des semis et plantations (sous une serre à semis chauffée par la maturation du fumier qui sert de table chauffante sur laquelle sont positionnées les plaques de semis), l'entretien des cultures, la récolte, le conditionnement, la commercialisation des légumes et des produits.
- Une activité d'entretien des espaces naturels sensibles, en réponse à des commandes publiques (Nettoyage de sentes, entretien des bois du château d'Ecouen, ou des forêts de Carnelle ou de l'île des Aubins...).

² I.A.E. : Insertion par l'Activité Economique

³ A.C.I. : Atelier et Chantier d'Insertion

- Une activité de création et d'entretien en espaces verts, sans utilisation de produits phytosanitaires pour répondre à la commande publique (entretien des espaces verts des PMI, d'associations caritatives...), ou à des demandes de copropriété ou d'adhérents.

L'association articule toujours son action d'insertion autour de parcours individualisés selon les axes d'intervention suivants :

- Le parcours de redynamisation (ou de remobilisation),
- Le parcours d'acquisition ou de renforcement des compétences avec l'élaboration du projet professionnel,
- Le parcours de qualification aux métiers de la nature.

L'association propose de la formation. Des documents de pré-qualification maraîchère ou horticole, sous forme de supports Power Point ou de livrets sont créés afin de disposer d'une « bibliothèque » en interne et grâce auxquels PLAINE DE VIE agit dans deux directions :

- Effectuer la formation des salariés polyvalents conformément aux prescriptions de la Loi de cohésion sociale, afin de proposer des attestations de travail élaborées,
- Développer son offre de préformation en 2018 par le biais de son Centre de formation « ParNature » à destination des publics en insertion extérieurs à la structure, notamment de personnes effectuant des missions dans les associations intermédiaires. En 2017, il a été répertorié dans le nouveau catalogue DATA DOCK, des OPCA.

b) Les objectifs pédagogiques des chantiers d'insertion initiés par l'association

- Le respect des différents cahiers des charges implique une attention, une méticulosité propre aux pratiques culturelles,
- Les cultures intègrent des légumes mais aussi des plantes à massifs, des arbustes libres ou taillés, et l'entretien d'un verger
- Les cultures choisies sont pratiquées selon les règles de l'art et sont source d'apprentissage,
- L'activité de production est « porteuse de sens » car cette production est distribuée à un réseau d'adhérents et/ou de partenaires sociaux, sous forme de légumes frais ou conditionnés,
- L'activité d'entretien des espaces verts ou de valorisation du petit patrimoine végétal, situé principalement dans le Val d'Oise, est un support d'apprentissage, qui permet de s'ouvrir et de s'adapter à des situations de travail suivant des commandes variées.
- Les contacts avec les adhérents et partenaires obligent les jardiniers à communiquer sur l'intérêt culturel, cultural et social des lieux, sur le travail réalisé qui doit être de qualité, notamment dans le cadre des marchés publics... Ce contact ne peut que concourir à renforcer ou rétablir l'image et l'estime de soi, source de mieux être...

Le maraîcher ou le jardinier «en situation d'insertion» peut y clarifier son projet socioprofessionnel dans le cadre d'un accompagnement global et personnalisé.

c) Les tâches proposées aux salariés, les profils de poste

- L'entretien des parcelles,
- La mise en culture, manuelle ou mécanisée et respectueuse des cahiers des charges de l'agriculture biologique, d'une production régulière et diversifiée
- L'entretien des cultures, les récoltes, le conditionnement et la distribution aux réseaux de partenaires,
- La participation à l'animation des lieux.
- La réalisation de chantiers en Espaces verts ou en espaces ruraux.

d) Le public salarié sur les chantiers

- L'emploi est accessible à **vingt-huit personnes relevant des minima sociaux ou des jeunes de - 26 ans**, dans le cadre de contrats aidés définis par la réglementation des CDDI.⁴ répartis sur cinq demi-journées par semaine, de 8h15

⁴ C.D.D.I. : Contrat de travail à Durée Déterminée d'Insertion

à 12h15 ou de 13h30 à 17h30. Les contrats de 22h hebdomadaires, peuvent évoluer vers un contrat de 26h après 4 mois de présence.

- Il est possible d'accueillir des stagiaires dans le cadre, par exemple, des PMSMP⁵ proposées par les services instructeurs, après conventionnement par Pôle Emploi ou sur proposition de partenaires sociaux.

4 Les moyens matériels mis en œuvre

a) Les locaux

L'association loue des locaux à Véolia. L'ensemble des bâtiments se compose d'un Algéco avec 4 salles, un hangar de 45 m² servant de vestiaire et de rangement pour le matériel, un Algéco comportant 2 vestiaires (hommes/femmes), 2 box pour stocker du matériel et des conserves et un parking, le tout situé sur 800 m² de terrain à Ezanville.

Le bail commercial est de 9 ans, il a débuté fin 2008 et s'est poursuivi jusqu'à maintenant.

Des recherches sont effectuées régulièrement, pour trouver des locaux pouvant héberger la partie administrative de l'association, ou l'ensemble de l'activité.

Les différentes pistes étudiées depuis 2015, bien qu'étant à priori viables n'ont pas abouti sur un projet concret. Les locaux proposés en 2017 à l'AP-HP à Villiers Le Bel n'étaient pas adaptés.

En 2018 nous avons créé des liens avec la mairie de Sarcelles pour nous positionner sur les bâtiments du Cèdre Bleu. Les négociations sont en cours mais aucun aménagement n'est prévu avant 2021. Nous mettons beaucoup d'espoir dans cette opportunité.

Nous avons décidé de louer un petit local de 25m² à Ezanville, sans accès direct à l'extérieur pour entreposer des légumes. Ce local a facilité grandement la conservation des légumes de garde en fin d'année.

Pour le développement de l'activité maraîchage, deux instances mettent gracieusement, à disposition de l'association, des terrains sur 3,8 hectares, situés à Domont et à Saint Brice.

b) Le matériel technique, informatique et agricole

Plaine de Vie se doit de posséder le matériel professionnel adapté à ses activités :

- Des outils à atteler (Semoir de précision, herse, canadien, 2 rotavateurs, girobroyeur, charrue à 1 soc réversible, bineuse/buteuse, vibro, arracheuse de pommes de terre, covercrop, fourche, remorque, croskilette)
- Du matériel électrique et thermique (souffleur, taille haie, motoculteurs, motobineuses, tondeuses, broyeur, un poste de soudure...)
- Des outils (grelinettes, houes, pioches, haches, crocs, serpettes, serfouettes, sécateurs, pulvérisateurs à dos, semoirs manuels...).
- 8 tunnels dont un tunnel dédié au semis
- Des véhicules pour le transport des salariés sur le terrain (camionnettes à 7 places pour un encadrant et 6 salariés polyvalents): Fiat Ducato, Masters, un Kangoo, 2 tracteurs.

Chaque année, des achats permettent de compléter ou de remplacer le matériel qui s'use très vite.

En 2018, un nouveau matériel a été acquis notamment pour améliorer les pratiques et développer l'activité.

Ainsi un nouveau camion a été acheté en début d'année pour le maraîchage, des tunnels Nantais, et des bâches d'ensilage. Sont prévus pour le tout début d'année 2019 l'achat d'une planteuse à poireaux et des triangles d'attelage pour faciliter l'accrochage des outils à atteler sur le tracteur.

Pour les espaces verts, nous avons acquis la 1^{ère} débroussailleuse électrique avec sa batterie, moins lourde et encombrante, 2 tailles haies et 2 souffleurs thermiques.

Pour la structure, l'achat d'une imprimante couleur et des éléments pour relier permettront aux activités d'animations Nature et de formation d'éditer des supports en couleur. Un nouvel ordinateur et du petit matériel complètent l'investissement.

Nous remercions les Fondations RATP, Placoplatre, la DIRECTE via le FDI, le FSE, le Conseil Départemental via l'aide à l'équipement pour leur soutien financier.

Dans ce chapitre il est à noter le soutien moral et financier de la fondation Lemarchand qui a décidé, à partir de 2017, de subventionner l'activité au niveau de son fonctionnement et de financer ainsi des frais de personnel pour favoriser l'éducation et la formation au DD.

⁵ PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

Nous avons aussi reçu le soutien financier et humain de l'entreprise VINCI Terrassement Construction pour l'aménagement d'un plateau technique Espaces Verts sur l'emplacement de l'ancien jardin pédagogique de Saint Brice, afin de pouvoir proposer un support de formation sur la reconnaissance de 40 arbustes, les plus connus et de se former sur la reconnaissance des végétaux.

5 Les moyens humains mis en œuvre

a) L'équipe d'encadrement de l'association

A sa création, l'association a appliqué la convention collective régionale de l'agriculture, IDCC n° 8113 du 8 septembre 06 qui imposait une mutuelle de santé et de prévoyance à tout le personnel présent depuis plus d'un an sur la structure.

Depuis décembre 2013, Plaine de Vie relève de la CCN n° 3016 des Ateliers et Chantiers d'Insertion. Cette dernière prévoit, pour tous les salariés, une prévoyance obligatoire, dès le 1^{er} jour de présence. L'adhésion à une mutuelle santé n'étant pas prévue, l'association a pris l'initiative de poursuivre son action et de choisir une mutuelle santé obligatoire pour tous à partir de 6 mois de présence.

En 2016 cette mutuelle est devenue obligatoire dès le 1^{er} jour de présence (sauf dérogations officielles, notamment pour les personnes ayant des droits à la CMUC).

Le personnel permanent est composé de 12 personnes.

Rapporté au temps de travail légal (35 heures), le tableau ci-dessous donne un aperçu du niveau de rémunération du personnel permanent.

Intitulés	Fourchette de rémunérations brutes annuelles
Poste de direction	41,4 K€
Coordination Maraîchage et Espaces verts	De 27,3 à 29 K€
Encadrants et aides encadrants	De 20,7 à 23,3 K€
Chargée de projets	27 €
Conseillère socioprofessionnelle	22,7 K€
Poste administratif	19,2 à 21,6 K€
Animation nature	21,1 K€

Tableau n°2 : niveaux de rémunération

La filière en maraîchage comprend un chef de culture, 1 encadrante technique, un aide encadrant et l'agente de développement solidaire qui gère le réseau des adhérents et la communication. 16 salariés polyvalents y sont aussi rattachés. En 2018, le chef de culture a souhaité démissionner pour devenir journaliste. Nous avons pu accueillir un nouveau chef de Culture, Clément, qui a rapidement pris en main le poste et devrait développer la production pour 2019.

La filière en entretien des espaces verts et ruraux comprend donc 1 coordinatrice, 1 encadrant technique, un aide encadrant technique et 12 salariés polyvalents répartis également sur les 2 chantiers. En 2018, les 2 encadrants techniques ont démissionné soit pour un poste plus rémunérateur soit pour suivre sa conjointe dans le sud de la France. Alexandre et Etienne ont été embauchés pour prendre leur suite et poursuivre le travail.

La filière accompagnement comprend l'Accompagnatrice socioprofessionnelle (ASP) et une agente administrative. Suite au départ de Virginie pour un poste à Pôle Emploi, nous avons eu quelques difficultés à trouver des conseillères et à les fidéliser. 4 candidates se sont succédées, sans interrompre l'accompagnement. Début 2019, nous repartons avec Sandrine, qui a pris son poste avec cœur.

La filière animation Nature est portée par une animatrice Nature qui a démissionné pour s'installer en Permaculture. Sofia l'a remplacée et elle développe l'activité pour promouvoir l'éducation à l'environnement

La directrice et la coordinatrice assurent l'articulation de ces activités. La coordinatrice en place en début d'année a terminé son CDD et a poursuivi dans le réseau des SIAE du 93. Julie l'a remplacée sur ce poste ingrat de chargée de mission FSE.

2018 fut donc une année mouvementée avec des départs et des arrivées tout au long de l'année dans l'encadrement. La cohérence du projet d'insertion a permis de maintenir le cap et nous espérons que 2019 sera plus stable.

b) La formation du personnel permanent

Ces formations ont été demandées par les salariés permanents lors des entretiens annuels mais peuvent être aussi proposées en fonction des opportunités initiées par les partenaires ou selon des besoins ressentis en cours d'année. Les financements et les temps d'encadrement des équipes sont des facteurs limitants.

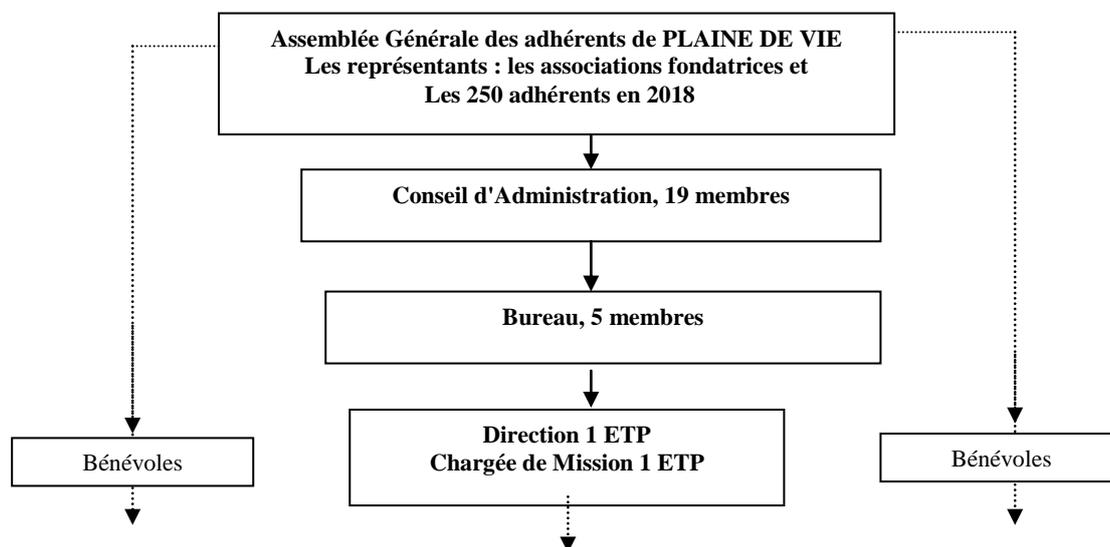
Ce total de 257 h correspond à une moyenne de 21,46 h de formation par permanent sur 2018.

Intitulé de la formation	Durée en heure
Journée TRESSAGE	8
Les fondamentaux des encadrants techniques	7
SST	14
Fondamentaux de la Permaculture	14
Protection des données personnelles. Mise en conformité avec la réglementation Européenne de mai 2018	2
Certiphyto primo	14
Connaissance et Utilisation de la Tronçonneuse, Abattages et Façonnages avec et sans Contraintes	21
GEP Maraîchage	4
Formation fertilisation	7
Maintenance du petit matériel d'espaces verts	14
Fertilisation	4
Maraîchage	8
Réforme des Impôts 2019, évolution réglementaires PAC	3
Impacts des ordonnances Loi Travail sur la Fonction Employeur	7
Formation de formateur	21
Colloque sur l'Eau	4
Comprendre et accompagner les personnes sous-Main de justice	3
Réforme de la formation professionnelle	3,5
Se préparer à faire un Pitch	4
Formation Appel à projet FSE	3
Entreprise Libérée: comment impliquer et développer les talents de ses collaborateurs	2
Modification réglementaires formation pro et implications dans les ACI	4
TOTAL pour l'ensemble du personnel	257 h

Tableau n°3 : Formation des personnels permanents

c) L'organigramme de l'association

L'organigramme présenté ci-dessous précise, pour l'année 2017, l'attribution des postes et fonctions, sur les trois chantiers gérés par l'association : le jardin « Cultivons la solidarité », le Chantier Environnement Patrimoine et le Chantier Vert Avenir.



Les différentes actions					
CLS		CEP		CVA	
Postes aidés	Nbre	Postes aidés	Nbre	Postes aidés	Nbre
Maraîchers	16	Jardiniers	6	Jardiniers	6
Postes permanents	ETP	Postes permanents	ETP	Postes permanents	ETP
Directrice	0,5	Directrice	0,25	Directrice	0,25
Chargée de mission	0,5	Chargée de mission	0,25	Chargée de mission	0,25
Chef de Culture	1	Chef de Culture	0	Chef de Culture	0
Encadrement technique maraîchage	1	Encadrement technique maraîchage	0	Encadrement technique maraîchage	0
Aide Encadrement technique maraîchage	1	Aide Encadrement technique maraîchage	0	Aide Encadrement technique maraîchage	0
Animatrice réseau	0,8	Animatrice réseau	0,1	Animatrice réseau	0,1
Coordinatrice Espaces Verts	0	Coordinatrice Espaces Verts	0,5	Coordinatrice Espaces Verts	0,5
Encadrement technique Espaces Verts	0	Encadrement technique Espaces Verts	1	Encadrement technique Espaces Verts	0
Aide Encadrement technique Espaces Verts	0	Aide Encadrement technique Espaces Verts	0	Aide Encadrement technique Espaces Verts	1
Accompagnatrice socioprofessionnelle	0,5	Accompagnatrice socioprofessionnelle	0,25	Accompagnatrice socioprofessionnelle	0,25
Agent administrative	0,5	Agent administrative	0,25	Agent administrative	0,25
Animateur Nature	0,5	Animateur Nature	0,25	Animateur Nature	0,25
Total ETP permanents	6,3	Total ETP permanents	2,85	Total ETP permanents	2,85

Tableau n°4 : organigramme de l'association et effectif théorique du Personnel d'encadrement en E.T.P.

II. Développement des projets associatifs en 2018

1 L'action associative et institutionnelle

Plaine de Vie (PDV), créée en 1998, est devenu un acteur connu et reconnu dans l'Insertion par l'Activité Economique (IAE), et participe au développement local de l'est du Val d'Oise. Plaine de Vie est un acteur pertinent dans la lutte contre les exclusions en proposant une insertion DANS le travail. A ce titre, l'association est présente comme membre de certains réseaux associatifs ou représentée grâce à ses administrateurs ou ses adhérents.

Les membres du Conseil d'Administration sont souvent mobilisés auprès d'autres structures associatives et peuvent faire le lien entre les activités et les différents réseaux.

Pour n'en citer que quelques-uns, monsieur Seeboth, trésorier adjoint est président du GRAFIE et de l'association Intermédiaire Tremplin 95 et administrateur de VOIE 95, Mido Croquette (administratrice de PDV) est présidente de la délégation diocésaine du CCFD Terre Solidaire...

Plaine de Vie adhère à la FAS (anciennement FNARS), à Chantier Ecole, au Réseau COCAGNE, au Graine Ile de France, au GAB Ile de France (Groupement des Agricultures Bio) et à VOIE 95.

En 2016, Plaine de Vie est devenue membre de l'association DYNACTIVE, qui représente 180 entreprises du territoire de l'agglomération Plaine Vallée, dont les objectifs peuvent permettre à l'association de développer son réseau sur cette partie du territoire et notamment en mutualisant des expériences et des moyens, en étant soutenue sur des projets, et en rayonnant grâce aux synergies interterritoriales.

2 Les activités fédératives

L'activité fédérative en 2018 s'est poursuivie :

- **Avec le GRAFIE⁶** : Un administrateur de Plaine de Vie est président du GRAFIE. Il est représenté au CDIAE 95. En 2018, le GRAFIE a permis la concrétisation de plusieurs marchés et partenariats entre des SIAE et des donneurs d'ordres (RATP, Etat,...). Il a pris part à l'organisation des « openmap ESS », événements de mises en lien entre SIAE et acheteurs publics, où Plaine de Vie a pu se présenter et rencontrer les donneurs d'ordres sur les métiers du paysage. Le GRAFIE fait également partie du jury Pm'up permettant d'attribuer des aides aux structures de l'ESS souhaitant développer leur activité. Comme chaque année, il a permis l'organisation de la journée de l'IAE permettant de créer de la dynamique entre les structures franciliennes.
Participation à la journée « Le village des Initiatives » soutenu par le COORACE.
- **CHANTIER ECOLE** : participation à l'AG, Inscription à des formations proposées par le réseau. Témoignage sur l'utilisation du livret d'accueil sur la sécurité au travail proposé par Chantier Ecole et fourni à chaque nouveau salarié à PDV.
- **Avec la F.A.S.** : En contact régulier pour une veille institutionnelle par le biais d'internet et participation active à la commission IAE. Participation aux formations proposées. Accompagnement du réseau pour l'intégration d'une volontaire civique depuis octobre 2017. Poursuite du partenariat initié avec UNEP et préparation des actions 2018 UNEP/FAS.
- **Avec le G.A.B. Ile-de-France** : Echanges avec les agriculteurs bios d'Ile de France par le biais d'un forum sur internet. Participation à des journées d'échanges de pratiques. Visite du GAB.
- **Avec le Réseau Cocagne** : L'association poursuit son partenariat sur l'opération « 30 000 paniers solidaires » et propose des paniers de légumes aux salariés en insertion et à des personnes suivies par le CCAS d'Ezanville, couplés à des cours de cuisine mensuels.
- **Avec V.O.I.E 95⁷** : participation aux réunions bimestrielles. Plaine de Vie est représentée au conseil d'administration et au bureau et peut donc assister aux rencontres avec les services départementaux... Nombreux partenariats initiés entre les membres de ce réseau pour

⁶ GRAFIE : Groupement Régional des Acteurs Franciliens d'Insertion par l'Economie

⁷ VOIE 95 : Val d'Oise Insertion par l'Economie 95

notamment répondre conjointement à des appels à projets, des marchés publics avec des clauses sociales... Suivi des travaux du CDIAE. La directrice est suppléante du président de VOIE 95 pour être représentée au CDIAE.

- **Avec le Réseau Graine Ile de France** : En contact régulier avec ce réseau par le biais d'internet. Inscription possible à des formations pour l'animatrice Nature.
- **Avec le CAUE (Conseil d'Architecture d'Urbanisme et d'Environnement)** : Participation aux actions de formation et de sensibilisation à l'environnement, dès lors que les sujets de sensibilisation peuvent compléter les connaissances des salariés.

3 Les contacts institutionnels et locaux et leurs objets

- **Avec le Conseil Départemental** : Diverses participations : Colloque du PTIE en avril « Construire ensemble pour l'Insertion des Val d'Oisiens » avec tenue de stand, Forum de l'Insertion en mai 2018 proposé par la Mission Insertion pour des échanges avec les travailleurs sociaux du territoire de Beaumont, Espace Insertion en juin, pour "Comprendre et accompagner les personnes sous-main de justice », Rencontres en octobre avec le CD pour proposer des animations nature aux collèges, Rencontre organisée par le CD sur les « Petits Travaux et services : les alternatives sociales » durant la signature de la charte du DD du 95. Participation du CD au comité de pilotage de déc. à PDV.
Avec les communes ou communautés d'agglomérations : Participation à deux forums des métiers et de l'Emploi (Goussainville et Villiers le Bel) et aux nombreux forums des associations des villes proches d'Ezanville. En lien avec les élus de Bouffémont pour monter un projet de demande de subvention auprès de la Région pour l'aménagement arboré de l'Eco Quartier et en lien avec l'opération « 0 chômeur sur la ville de Bouffémont ». En lien avec les élus de Sarcelles pour un éventuel projet d'emménagement au Cèdre Bleu et avec les élus d'Ezanville, vigilants à nous proposer des opportunités de locaux. Proposition d'animations nature dans les écoles ou Centre de Loisirs.
- **Avec la Région** : Il n'y a plus de partenariat ciblé avec la Région, si ce n'est un contact pour répondre au marché public concernant le lycée de Bezons.
- **Avec l'AGFE** : pour le montage du dossier et le suivi des financements FSE.
- **Avec les services déconcentrés de l'Etat : la DIRECCTE UT 95** : Avec notamment deux instructions de dossiers majeurs lors du dialogue de gestion pour la demande de conventionnement en ACI et le financement de l'investissement par le biais du FDI. Participation à la présentation stratégie CDIAE, rapport Borello en fév. 2018
Avec la DIRECCTE Ile de France : Participation aux ateliers de cocréation de construction stratégie IAE 2018-2020. Participation à la réunion du 9 octobre avec le Préfet de Région pour une « rencontre avec les SIAE : élaborer une nouvelle stratégie ».
- **Avec Le FAFSEA (OPCA)** : pour un audit sur les pratiques RH de la structure et la montée en compétences des salariés, dans le cadre des 20% de frais d'ingénierie du PIC IAE. Lien régulier avec le correspondant de PDV pour se positionner sur le PIC IAE.
- **Avec les Missions Locales, notamment de Deuil** : Contacts réguliers lors de l'embauche de jeunes.
- **Avec la MSA** : Mise en place de formations en interne. Participation financière pour l'accès au permis de conduire ou au voyage d'étude de Plaine de Vie. Existence d'un référent Sécurité de la MSA, en vue d'améliorer les pratiques au sein des chantiers. Excellent partenariat avec le nouveau médecin du travail de la MSA pour une écoute personnalisée des salariés en situation de souffrance et proposition d'une formation sur les TMS par lui-même et la référente sécurité de la MSA.
- **Avec les acteurs locaux** : Partenariat avec le Lycée Camille PISSARO pour l'accueil, en stage, de jeunes en formation de Conseiller(ère) en Economie Sociale et Familiale et présentation à la classe entière d'un module sur l'ESS, le Développement Durable, l'économie circulaire et l'IAE. Prêt de matériel avec « Les Jardins d'Alain » contre des actions type, labourage de terrain, participation commune au forum de Domont, échange de pratiques, montage de projets. Mise à disposition de salles de réunion pour les formations en interne, au Centre Georges Brassens.
- **Partenariats divers** : Partenariat avec La Poste pour un don de Chaussures de Sécurité pour la troisième année. AGOIE pour des chantiers conjoints en espaces verts. Dons d'habits, de denrées alimentaires grâce au Secours Catholique et de cadeaux de Noël pour les enfants des salariés grâce au Secours Populaire. Association Ville en Herbes nous a proposé de dispenser des formations en milieu carcéral autour de la création d'un jardin potager, puis d'être jury en fin de session. Essivam et Secours Catholique pour des cours de remise à niveau, ou alpha. Des partenaires nous accompagnent en proposant des temps de formations ou de découvertes le lundi matin (Le chemin du Philosophe, le Sigidurs, l'ANPAA, ateliers Slam par Olivier Campos autoentrepreneur ou du Théâtre par la compagnie Arts et Prémices Cie).

- **Rencontre de professionnels** lors des réunions DYNACTIVE.
- **Avec les professionnels de l'agriculture et des Espaces Verts**, notamment l'Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP). Contact avec Blédina dans partenariat d'expert pour l'alimentation des bébés.

Partenariats économiques divers qui peuvent déboucher sur diverses actions. Le tableau qui suit (non exhaustif mais donnant une petite idée), rassemble les types de partenariats construits pas à pas, avec le secteur professionnel, fréquemment à l'initiative de PLAINE DE VIE :

Désignation	Localisation	Type de partenariat possible	Source d'emplois ou autres
G.AB.	Ile de France	- Adhésion annuelle au Syndicat professionnel, - Proposition de participation aux manifestations : le printemps de la Bio, l'automne bio - Propositions de formations - Echanges pro sur internet avec les agriculteurs bio d'Ile de France, ou d'analyse de pratiques sur le terrain.	Petites annonces Possibilités de proposer des offres d'emploi
Ent. Rigault	Groslay	-Echange de matériels agricoles, prêt d'une chambre froide, vente de pommes/poires, échanges de pratiques	
Ent. PINSON PAYSAGE	Andilly	- Stages conventionnés Espaces Verts	En 2018 cinq stages suivis de 3 embauches
GAMM VERT	Vilaines sous-bois	- Stage possible - Fournisseurs de matériels	- normalement, non
Mairies	Ezanville, Domont, Montmorency, Ecouen, Bouffémont	- Des contacts pour des chantiers Espaces Verts, ponctuels. -Des marchés Espaces Verts (Article 30) - Stages	- Chantier espaces verts
Les Jardins d'Alain	Domont	Echanges de services : prêt de matériels d'animation et labour de leur terrain.	Rencontres diverses, promotion de PDV
Musée de la Renaissance à Ecouen	Ecouen (95)	- Convention pour du travail en Espaces verts, avec des techniques variées	- visite guidée du site
Structures de l'IAE	Val d'Oise, 77	- Missions de travail - Formation Espaces verts - Réponse commune aux appels d'offres	- 3 formations prodiguées en ACI en 2018 - sortie vers des SIAE
Ent. LALLEMAND	Moisselles	- Fourniture des EPI	Fermeture fin 2018
Ent. CHIMEX	Le Thillay	- Mécénat d'entreprise - Animation journée citoyenne - Réalisation cartes de visite	- Vente de légumes/conserves - Visite du site - Marché bio
La conserverie DERUNGS	Saint-Ouen l'aumône 95	- Transformation des produits, conserves - Stages possibles dans certaines conditions	- possibilité d'embauche de manœuvres.
Les établissements en milieux adaptés : EA les 4 Vents, EA Le Colombier	Saint Brice, Groslay, Beaumont	- Stages d'évaluation des capacités et stages d'orientation	- 1 embauche en ESAT, suite stage
Entreprises et établissements divers en fonction des métiers visés : Carrefour, Pinson Paysage, Le Colombier	Sannois, Goussainville, Villiers le Bel, Bonneuil en France, Saint Ouen l'Aumône, Montmorency, Le Thillay, Montmagny	- Découvertes des métiers (réceptionnaire, hôtesse de caisse, employé de restauration, agent de production, employé de jardinerie, ouvrier maraîcher, agent de tri)	- 8 stages en 2018 qui ont débouchés sur 4 embauches dont 3 en cdd
DYNACTIVE	180 entreprises sur la CAgglo Plaine Vallée	- Opportunité à créer pour développer des partenariats	- stages ou embauche - Recherche locaux - Séminaires
VINCI Terrassement Construction	Domont et Région	- Mécénat et journée citoyenne fin 2018	- formation - vente de paniers - dons de vêtements

Tableaux n°5 : tableau récapitulatif de partenariats élaborés avec les agents économiques

- **Avec les établissements adressant des stagiaires** : comme les années précédentes, des stagiaires ont intégré PLAINE DE VIE, pour des périodes plus ou moins longues. 9 stages ont été signés :

- 7 stages en maraîchage pour découvrir le métier ou en cours de formation
- 2 stages dans le cadre d'un BTS Conseiller en Economie Sociale et Familiale ou découverte métier CIP

Un jeune étudiant est venu pour compléter sa thèse sur la « performance et contractualisation incitative ». La récompense financière (modulation) est-elle incitative ?

- Avec les services de Pôle Emploi de Domont permettant :

- De recruter les personnes relevant des dispositifs de l'I.A.E.,
- D'instruire les demandes d'agrément pour les CDDI.
- D'offrir des postes selon les statuts ou les capacités de chacun des salariés,
- De répondre à des demandes d'informations des salariés sur les prestations de Pôle Emploi
- De participer aux 8 réunions du CTA local à Domont et d'être en relation privilégiée avec un conseiller IAE.
- De participer à deux CTA avec les SIAE de l'Est du Val d'Oise

4 Les recherches de financements

- Avec nos partenaires institutionnels habituels : renouvellement des conventionnements avec la DIRECCTE (aide aux postes des CDDI, FDI), le Conseil Départemental (aide à l'accompagnement et abondement de l'aide aux postes CDDI), le Conseil Régional (aide certification ECOCERT), la politique de la Ville, l'agence départementale de l'Environnement et la direction de l'action culturelle du Conseil Départemental, la M.S.A, les communes...
- 2018 est la 2nd année pour un financement via le Fonds Social Européen.
- Avec nos partenaires habituels : CHIMEX, l'Agence de l'Eau Seine Normandie, La Fondation Lemarchand...
- Avec des partenaires privés, ou avec lesquels l'association dispose de contacts réguliers pour les investissements : la Fondation Lemarchand, la Fondation Placoplatre, La fondation RATP, l'ODER.
- Avec notre OPCA : Le Fafsea participe aux financements des formations dans le cadre de l'effort de formation.
- Avec certains partenaires fidèles pour le financement de nos voyages d'étude: En 2018, pour notre voyage d'étude dans la Somme, nous avons été financés par la MSA et l'Agence Nationale des Chèques Vacances, et le Fonds Social Européen.
- Avec le Lions club et la Caisse d'Epargne pour un soutien lors de la fête des 20 ans de l'association.

5 Les opérations particulières de communication

Elles concernent notamment des journées d'étude ou de présence et d'articles dans lesquels PLAINE DE VIE est appelée à témoigner sur des actions particulières :

- les « journées portes ouvertes » et l'organisation d'un marché bio en juin 2018
- la fête des 20 ans de Plaine de Vie en juin 2018
- l'organisation d'un marché de Noël avec des producteurs locaux
- les journées départementales de l'environnement sur le thème de « l'Europe des jardins »
- les « Rendez-vous au jardin » en juin 2018.
- Répertoire dans la revue de « Parcs et Jardins édition 2018 » du CD
- Participation à l'opération Nettoyons la nature le 28 septembre 2018, dans la forêt d'Ecouen
- Participation au salon des produits du terroir du Lions Club, en déc. 2018
- La fête de la Nature du 23 mai 2018
- La fête des possibles du 21/09 : « Un projet phare de transition écologique pour le Pays de France » sur la transition écologique, par Labo de l'ESS
- Présentation de l'association sur Radio ID FM à Enghien dans le cadre des « initiatives locales ».
- Rencontre de l'ACI et échange de pratique avec Le jardin de l'Ilot d'Amiens en juillet 2018.
- Inscription dans la liste des fermes pédagogiques du GAB.
- Inscription à la semaine nationale de développement durable
- Participation à des forums Emploi, à Goussainville et Villiers le Bel
- Inscription au répertoire des initiatives du Conseil Départemental pour de l'éducation à l'environnement

- Participation au mois de l'ESS en novembre 2018 lors de la rencontre métiers du paysage par l'inter-réseau, Open map ESS : Pitch de présentation de Plaine de Vie auprès des donneurs d'ordres et rencontres
- Réouverture du café solidaire le jeudi après-midi durant la belle saison
- Présence aux forums des associations de Saint Brice, Domont, Bouffémont et Ezanville en septembre.
- Organisation d'animations pour les bénévoles actifs et les adhérents notamment des ateliers cuisine, des animations Nature le mercredi.
- 5 après-midi d'animation Halloween pour les enfants, durant les vacances de la Toussaint.
- L'élaboration d'une feuille de chou distribuée chaque semaine aux adhérents qui ont un panier et la parution de celles-ci sur le site internet : www.plainedevie.org
- Propositions régulières d'articles dans les journaux municipaux d'Ezanville, de Bouffémont, de Domont, de Saint Brice
- Plaine de Vie est reconnue Entreprise solidaire d'utilité sociale depuis septembre 2016 après avoir été Entreprise Solidaire depuis août 2012
- Participation à l'action « 30 000 paniers solidaires » du Réseau Cocagne et distribution de 434 paniers à 3€ ou 2.3€ au lieu de 10 € à des salariés en insertion ou des personnes suivies par le CCAS d'Ezanville, avec un cofinancement Cocagne/MSA et CCAS d'Ezanville.
- Deux journées citoyennes pour nos Mécènes : Entreprises Chimex et VINCI Terrassement

6 Des actions particulières

Un voyage dans la Baie de Somme en 2018

Depuis 14 ans, chaque année (sauf en 2014), une partie de l'équipe des salariés en insertion (9 en 2018) part en voyage d'étude accompagnée ou non par leur famille. Le thème de l'année concernait les Jardins Remarquable. Les voyages d'étude ont toujours été un support concret permettant de concrétiser un programme annuel de formation. Le voyage proposé est un élément essentiel dans l'engagement de Plaine de Vie de transmettre de nouvelles connaissances. Excellent outil pédagogique, il permet de développer des compétences dans un contexte décalé du quotidien. Il permet de reconnaître la transmission des acquis, notamment par le partage des connaissances avec les spécialistes et ensuite la réutilisation des notions apprises, par des échanges entre pairs puis dans les emplois futurs et/ou dans la vie quotidienne.

Pour les ouvriers-maraîchers comme pour les salariés permanents, un tel séjour comporte de multiples intérêts, tels que :

- L'élargissement de leurs connaissances sur le milieu naturel et l'environnement ;
- Un complément des formations suivies durant l'année sur le thème de la découverte d'espaces boisés, en littoral ou paysagers ;
- De nouveaux contacts, de nouvelles idées pour leurs projets socioprofessionnels;
- Des outils méthodologiques pour aider à construire et à mener un projet à terme;
- La valorisation de leur expérience professionnelle;
- La découverte et l'échange de pratiques avec les acteurs d'un autre chantier d'insertion ayant, comme Plaine de Vie, un rôle d'intervention sociale auprès de personnes en difficulté. L'équipe a eu l'occasion de faire la connaissance de l'association « les ateliers de l'îlot », association d'insertion spécialisée dans trois domaines à savoir la restauration alimentaire, la menuiserie et la restauration de meubles et l'automobile. Les salariés ont pu visiter et en savoir plus sur les expériences professionnelles des salariés polyvalents et découvrir le fonctionnement d'un autre chantier.

Un bilan du voyage est disponible à l'association.

La 3^{ème} année de fonctionnement de l'Instance de Santé et Condition de Travail (ISCT)

La santé et la sécurité au travail sont des sujets centraux souvent délaissés par les personnes éloignées de l'emploi. Travailler ces thèmes dans le cadre de l'emploi leur permet de s'interroger par la suite sur leur propre santé et effectuer les démarches pour l'améliorer. De plus, en favorisant le dialogue entre tous les salariés sans distinction, les salariés en parcours contribuent à l'amélioration de leur condition de travail. L'accès à l'information, et la possibilité qui leur est donnée de réfléchir et de proposer des solutions leur permet de transposer leurs nouvelles compétences dans leur futur emploi. Les salariés en insertion sont très impliqués dans cette instance.

L'instance a été renouvelée début 2018. Les salariés ont pu déposer leur candidature.

Les thèmes abordés ont concerné l'analyse des accidents et presque accidents survenus en 2018, avec des préconisations pour éviter d'autres accidents et des actions de prévention, le travail sur le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques) des questions diverses proposées par les salariés en fonction des problématiques rencontrées et le suivi des actions mises en places en 2017 qui ont tendance à s'essouffler ou à être oubliées dans le turn over régulier des embauches et des sorties.

Mise en place des Délégués du Personnel (DP)

Il y a eu peu de réunion en 2018, par carence de questionnement.

Au cours des 2 séances de l'année, on a pu aborder les points proposés par les déléguées et y apporter des réponses. En dehors de ces réunions mensuelles, les équipes peuvent toujours saisir la direction pour aborder des sujets concernant la bonne marche de l'association.

Dans le dispositif du FSE pour la seconde année de son existence,

Au vu de la baisse des financements publics et de l'augmentation des charges que l'association doit assumer, il est devenu nécessaire de répondre à un appel à projet du Fonds Social Européen (FSE), d'une extrême complexité et d'une charge administrative très chronophage. Un nouvel état d'esprit a vu le jour pour répondre au cahier des charges de ce dossier où toute action, toute facture, tout document doit être non seulement justifié mais répondre à des critères contraignants.

Une nouvelle demande pour les années 2019/2020 a été faite et a été décrétée recevable fin 2018. On peut juste regretter que le bilan 2017 ne soit pas encore approuvé par l'AGFE. En effet, l'association n'a encore jamais eu de retour de son bilan alors même que la 3ème demande a été acceptée. Espérons qu'il n'y aura pas trop de surprises.

Les commissions : Des commissions de travail et de réflexion sont mises en place régulièrement en fonction des besoins de l'association. En 2018, 5 commissions ont fonctionné.

La commission « Stratégie » a permis à un groupe restreint composé de membres du CA de prendre un temps de recul pour comprendre les enjeux auxquels Plaine de Vie est continuellement confronté et d'en construire une stratégie propre à permettre à l'association de fonctionner dans les meilleures conditions.

La commission « Communication », s'est peu réuni en 2018.

La commission « 20 ans de Plaine de Vie » qui avait été créée fin 2017, a pu préparer activement les actions à prévoir pour fêter les 20 ans de l'association.

La commission « locaux » qui existe depuis plusieurs années a pu travailler sur des opportunités de déménagement sur le site du Cèdre Bleu à Sarcelles, mais les espoirs nés en début d'année ne sont toujours pas concrétisés au 31 décembre.

La commission « travaux » poursuit son bonhomme de chemin, sans réunions officielles, mais par des actions très concrètes sur les locaux.

Le Centre de formation ParNature et le DATA DOCK

Plaine de Vie souhaite développer progressivement son centre de formation, basé sur des compétences d'espaces verts.

Deux structures nouvelles de la Région Ile de France, ont fait appel à des formations sur la création d'un jardin potager en milieu carcéral et l'analyse des compétences acquises par les détenus, et sur la reconnaissance des végétaux pour des salariés en parcours en chantier dans le 77.

La réforme de la formation professionnelle et le remodelage des OPCA en OPCO sur 2019, va ralentir la progression des formations, dans l'attente de savoir comment les structures vont pouvoir se faire rembourser.

Deux formations pour particuliers ont été testées. En 2019, nous espérons pouvoir développer cette offre.

Paniers solidaires et atelier cuisine : Nous sommes engagés depuis mars 2012 dans l'opération « 30 000 paniers Solidaires » portée par le Réseau Cocagne. Nous proposons ainsi un panier de légumes bio à 30% de sa valeur, aux salariés volontaires et à des personnes suivies par le CCAS d'Ezanville. Une action d'accompagnement alimentaire est couplée à ce dispositif et propose des ateliers cuisine mensuels. Un bilan de cette action est disponible à l'association.

L'accueil d'une Volontaire en Service Civique

Familiarisée depuis de nombreuses années à l'accueil d'une volontaire européenne, Plaine de Vie a souhaité rompre avec cette pratique pour travailler avec le volontariat en Service Civique. L'action est portée par la FNARS qui assure la partie administrative du suivi. Sur 2018, 2 volontaires se sont succédés.

7 La place particulière des bénévoles de l'association

Outre le travail régulier mené par les administrateurs, les adhérents participent fréquemment aux différentes activités de l'association ou du jardin :

- | - la contribution à la préparation des paniers

- la participation à la distribution des paniers sur le dépôt d'Ezanville ou au transport des paniers sur les différents points de dépôts
- l'accueil des paniers sur les points de dépôts
- la participation aux différentes commissions
- la participation lors de l'organisation de nos manifestations (journées portes ouvertes, marché de Noël, 20 ans) : tenue de stand, vente de produits, préparation de photophores...
- la présence ponctuelle sur les terrains
- le dépannage informatique
- la participation à la création de compte CPF pour tous les CDDI avant le 31 décembre.
- l'analyse financière
- la conception de la carte de vœux par le volontaire
- les mille et un travaux de bricolage dans les locaux et sur les terrains
- le prêt de locaux, caves ou greniers pour stocker les conserves,
- les dons de vêtements, meubles ou matériels pour les maraîchers
- la préparation et les dons de cadeaux de Noël pour les enfants des salariés
- l'animation de formations à destination des maraîchers sur des thématiques variées
- la tenue de stand et présentation de l'association lors de différents forums
- la présence de volontaire civique

<p>Cette présence régulière d'environ 35 personnes est évaluée à environ 1,72 ETP sur l'année (dont 0,65 ETP pour les volontaires européens ou du service civique)</p>

8 Le compte de résultat 2018 de la structure

PLAINE DE VIE - REALISE 2018					
Charges			Produits		
60	Achats	55 351	70 - Ventes	273 491	
601	Achats de matières premières	19 212	Vente de marchandises		
602	Achats stockés		Production vendue (biens)	113 954	
603	Variation des stocks	-1 347	Production vendue (services)		
604	Prestations de services		Prestations de services	149 467	
605	Achat matériel		Autres		
606	Achats fournitures non stockées	27 561	Cotisations	10 070	
607	Achats de marchandises	9 926	71 – Productions stockées		
609	Rabais, ristourne sur achat				
61	Charges externes	38 000	72 – Productions immobilisées		
611	Sous-traitance générale	6 156	74 – Subventions	684 181	
612	Crédit-bail				
613	Locations immobilières	11 525			
613	Locations mobilières	5 196			
614	Charges locatives				
615	Entretien réparations	8 259			
616	Primes d'assurances	6 864			
617	Etudes et recherches				
618	Documentation générale et colloques				
619	Rabais, ristourne sur achat				
62	Autres charges externes	61 607			
621	Personnel extérieur à l'entreprise				
622	Honoraires	4 844			
	Presta. formation/tutorat personnel insertion	30 479			
	Prestataire action hors formation/tutorat	6 969			
623	Publications	73			
624	Transports et déplacement				
625	Voyages, missions et réceptions	8 301			
626	Frais de Télécom et postaux	3 698			
627	Service bancaire	626			
628	Divers	6 617			
629	Rabais, ristourne sur achat				
63	Impôts et taxes sur salaires	8 978			
631	Taxes sur salaires				
633	Vers. Formation, transport, construction	8 978			
635	Impôts directs, indirects et droits				
64	Salaires et charges	789 064			
Salaires non chargés par type de postes	Gestion administration **	86 434			
	Accompagnement social emploi formation	22 743			
	Encadrement technique	140 605			
	Personnel insertion	347 219			
	Autres personnel hors activité insertion	42 715			
Charges sociales	142 453				
Autres frais liés aux salaires	6 895				
Autres frais pour le personnel en insertion					
65	Charges de gestion courante	9 704	75	Produits de gestion courante	47 515
66	Charges financières		76	Produits financiers	1 495
67	Charges exceptionnelles	4 270	77	Produits exceptionnels	700
68	Dotations aux amortissements	35 871	78	Reprises sur amort. et provisions	
68	Dotations aux provisions		79	Transfert de charges	
69	Impôt sur société ***	157			
	BENEFICE	4 382			
TOTAL CHARGES		1 007 383	TOTAL PRODUITS		1 007 383

III. Le chantier Cultivons La Solidarité

1 Bref rappel du projet du jardin « Cultivons La Solidarité » (CLS)

La première action de PLAINE DE VIE a été la mise en place du jardin Cultivons La Solidarité ou CLS. Depuis l'origine, quatre orientations définissent l'activité et la dimension du chantier d'insertion :

- **la réinsertion socioprofessionnelle** : Des maraîchers sous contrat aidés, de 22h par semaine (16 postes) sur 4 mois, puis 26h à partir du 5^{ème} mois.
- **le maraîchage biologique** : 3,5 hectares de terrains et 2000 m² de tunnels
- **le réseau d'adhérents** : 250 adhérents en moyenne reçoivent, sous forme d'un panier hebdomadaire de légumes livrés **sur 4 lieux de dépôts** ; la production est certifiée par Ecocert, organisme habilité
- **la collaboration avec le secteur professionnel** de l'agriculture biologique francilien (GAB)

L'inscription dans le paysage local s'est avérée nécessaire, elle est fondée sur la logique de développement social local grâce à l'ouverture du jardin à des activités qui en font un espace de création de lien social.

Parmi les actions développées, il est ainsi possible de citer :

- **la réhabilitation et l'entretien régulier du jardin pédagogique d'Ezanville**, destiné à des activités de jardinage solidaire et accueillant des visites de groupes, et des ateliers Nature cofinancés par la CAF, la Fondation Lemarchand et la Fondation RATP pour 2018.
- **la dimension civique qui fait place au projet** d'accueil régulier de volontaires civiques.
- l'accompagnement dans la mise en œuvre de jardins familiaux qui s'est finalisée par la création de l'association « Les Jardins Bio d'Ezanville » indépendante et pratiquant la culture biologique, au pied de la cité du Ru de Vaux et en lisière des terrains de culture à Ezanville. La vice-présidente de Plaine de Vie est au CA de cette association.
- **L'organisation d'ateliers de cuisine**, mensuellement, dans le cadre de « l'opération 30 000 paniers solidaires » du Réseau Cocagne.

2 Le réseau des adhérents en 2018 :

L'activité a doucement évolué au fil des années et s'est recentrée sur les 2 principaux terrains de l'association à la suite de la fermeture du Potager Edith Wharton, fin 2014. Le projet associatif est toujours porteur pour une activité d'insertion régulière avec 16 postes de maraîchers et une production d'environ 35 tonnes de légumes sur l'année. Tous les légumes produits ont permis de constituer des paniers distribués en moyenne chaque semaine à 187 familles, avec un pic de 216 familles en septembre, sur 4 lieux de dépôt différents.

Une feuille de chou est également distribuée avec chaque panier, soit par mail soit sous forme papier pour ceux qui le souhaitent encore.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Panier base		3300	5177	5175	6457	6775	6873	5908	6219	5905	5889	5358	6378	6857	7496	7567	8656	8813	8126
Panier familial		500	1081	1298	2019	2348	2475	2852	3097	2735	2492	2107	1952	1591	1590	1570	1558	1365	1644
Total	1000	3800	6258	6473	8476	9123	9348	8760	9316	8680	8381	7465	8330	8448	9086	9612	10214	10178	9770

Tableau n°6 : évolution du nombre de paniers distribués depuis 2000

2018, une année difficile pour la production de légumes :

Outre les difficultés dues au climat qui s'amuse de nos habitudes et nous propose des tonnes d'eau en hiver empêchant de préparer les terres, puis des étés qui se prolongent loin dans la saison, l'association s'adapte pour maintenir, voire poursuivre sa croissance pour temporiser les baisses de subventions.

Nous portons encore les stigmates de l'absence maladie puis du départ de la cheffe de culture et de l'encadrante maraîchage en août 2017. Sans légumes de garde pour l'hiver 2017/2018, la reprise en main fut un challenge pour le nouveau chef de culture. Et la belle saison n'a pu être l'occasion de repartir à nouveau en sérénité. Le chef de culture a préféré s'engager dans le journalisme nous laissant pantois. Nous avons eu la chance de trouver Clément pour le poste de chef de culture en fin d'année 2018. Il a déjà prévu son plan de culture, et réorganisé la serre de semis, celle de rangement et mis en place un espace de nettoyage des légumes à l'abri de la pluie.

Rappelez-vous, nous en parlions déjà fin 2017 : « La nouvelle équipe a pris ses fonctions en août et a dû se confronter à des retards de semis et de plantation, à un envahissement d'adventices sur les cultures en place. Il en résulte une absence importante de légumes de garde, de conserves. L'hiver 2017/2018 ainsi que le printemps 2018 seront à marquer d'une pierre noire dans l'histoire de l'association ».

Pour pallier à ce manque de production et pour ne pas perdre les adhérents, l'association a pris la décision d'acheter des légumes biologiques à des producteurs de son réseau et complète ainsi sa production. Le suivi du nombre de paniers livrés ne reflète donc pas ces difficultés.

La production de tomates cerise a été exubérante, ainsi que celle de courgettes. Les légumes mis en place au printemps et en été ont permis de fournir des paniers d'automne et d'hiver avec des topinambours, des poireaux, des courges diverses et variées, des pommes de terre et des carottes, des mâches. Les choux ont eu du mal à pommer et il y aura peu de légumes racine pour l'hiver, les semis n'ayant pas été faits (céleri rave, radis noirs, panai). Il faudra se rattraper sur les légumes feuilles.

En juin 2018 nous avons loué une petite salle de stockage de 25m² située à Ezanville. Nous avons poursuivi le partenariat avec la Fraiserie du Plessis Gassot pour le stockage d'une partie des courges. Nous arrivons ainsi à avoir des lieux de stockage toute l'année, car notre partenaire arboriculteur continue à nous prêter sa chambre froide de mai à fin août, en l'absence de pommes et de poires.

Les adhérents : Tatiana, chargée du réseau, communique auprès des adhérents via le site internet, la page Facebook de l'association et les échanges de mails. Elle est en contact régulier avec les communes voisines pour faire la promotion de notre offre soit sur les panneaux électroniques soit par le biais des journaux municipaux, mais aussi lors de notre participation à divers forums.

Plaine de Vie répond à une demande locale toujours grandissante d'avoir accès à des produits bio, locaux et pourquoi pas solidaires. Le principe du manger bio est vraiment entré dans la vie des Français qui font le choix de consommer des produits plus sains et respectueux de l'environnement.

Au total, l'association compte sur l'année 2018, **un flux d'adhérents aux paniers de 231 familles et 17 familles en paniers solidaires**. 33 familles ont décidé de cesser leur abonnement aux paniers de légumes, les raisons invoquées étaient principalement liées à des problèmes d'organisation pour récupérer le panier ou à un déménagement.

La cotisation annuelle à l'association est restée à 40 euros, avec un tarif dégressif à partir du mois de septembre, pour les adhérents arrivant en cours d'année. Cette cotisation permet aux personnes qui le souhaitent, d'accéder à la distribution de paniers hebdomadaires, soit 45 paniers de légumes sur l'année, au prix annuel de 450 € pour les paniers de base et 675 € pour les paniers familiaux.

Le règlement est annuel, semestriel, trimestriel ou mensuel et génère un temps de gestion de documents important.

Certaines personnes décident également d'adhérer à l'association mais sans s'abonner aux paniers, en signe de soutien à l'activité de Plaine De Vie. En 2018, **15 familles ont fait ce choix**. En tant qu'adhérentes à l'association, elles peuvent aussi bénéficier de nos légumes vendus au détail au local de l'association, lors des distributions hebdomadaires des paniers. Elles reçoivent également la feuille de chou hebdomadaire, dès lors qu'elles nous donnent leur courriel.

PLAINE DE VIE peut recevoir des dons comme association reconnue d'intérêt général et délivre des reçus fiscaux ouvrant droits à réduction d'impôts pour les généreux donateurs.

3 L'action d'insertion

Ce chantier dispose d'un conventionnement DI.R.E.C.C.T.E n° **ACI/095160013** du 01/01/2016 au 31/12/2018 pour 16 contrats aidés du fait des règles applicables pour l'aide à l'accompagnement en A.C.I. prévue par la loi de cohésion sociale. Le Conseil Général dans le cadre du PDI complète les financements dédiés à l'accompagnement.

a) L'équipe des maraîchers

- **Horaires de travail des maraîchers**

	Matinée		Après-midi	
	Début	Fin	Début	Fin
Ouvriers-maraîchers en CDDI à 22 ou 26 heures/semaine	8h15	12h15	13h30	17h30

Tableau n°7 : horaire de travail des ouvriers maraîchers

Les maraîchers et maraîchères travaillent tous en équipe du matin. Tous les contrats initiaux sont à 22h et les renouvellements à 26h. Les 4h supplémentaires sont réalisées le mardi ou le mercredi après-midi en petites équipes. La durée du Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI) est de 4 mois minimum, avec un agrément de 2 ans. Les horaires sont parfois modifiés, en fonction des demandes de congés, des disponibilités nécessitées pour les formations individuelles ou collectives effectuées en interne ou en externe, mais aussi des contraintes du travail de maraîchage : période de l'année, époque du travail du sol, époque des semis, de multiplication, calendrier d'arrosage...

b) Le suivi administratif des salariés

- **Effectif conventionné : 16 postes**

- **Nombre de personnes ayant travaillé : 23 dont 19 personnes au RSA**

	- 26 ans	26 à 49 ans	+ 50 ans	Total
Hommes	2	10	7	19
Femmes	0	4	0	4

Tableau n°8 : répartition par classe d'âge

Nature des publics (1 personne peut être dans plusieurs catégories)	Femmes	Hommes
Bénéficiaires du RSA	3	16
Jeunes en grande difficulté ne relevant pas d'autres catégories	0	2
Bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)	0	1
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0	0
Autres : RSA activité ou sans ressources	1	0
Travailleurs (ses) handicapés (ées) reconnus(es) par la MDPH	0	2

- **Nombre de personnes en recherche d'emploi inscrites ou non à Pôle emploi : 23**

	Depuis – 1 an	Entre 1 et 2 ans	Depuis + 2 ans
Nombre	6	2	15

Tableau n°9 : ancienneté dans le chômage

La durée d'inscription à Pole Emploi n'est pas représentative du temps sans emploi avant l'embauche en CDDI.

c) Problématiques périphériques rencontrées

NATURE DES PROBLEMATIQUES	NOMBRE DE PROBLEMES REPERES	NOMBRE DE PROBLEMES RESOLUS	DESCRIPTIF DES PARTENARIATS MOBILISES ET ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR LA RESOLUTION
LOGEMENT	18	4 personnes ont accédé à un logement autonome durant leur contrat à Plaine de Vie et 3 à un hébergement	Suivi des personnes hébergées en hôtel, en logement insalubre, en recherche d'un logement plus pérenne. Demandes de logement social ou demandes DALO ou place en foyer. Suivi et accompagnement pour demandes d'aides au logement. Demandes et suivis des demandes de prêt pour le mobilier.

		en structure	
SANTE (maladie, handicap, dépendance, ...)	13 dont 2 qui relèveraient de la RQTH	Résolution au cas par cas	Partenariat avec MSA. Recherche de solution d'emploi en milieu protégé, demande de CMUC, suivi des CMUC, suivi de la prise en charge par mutuelle. Prise de rendez-vous avec médecine du travail ou médecin généraliste. Informations collectives sur les addictions.
PROBLEMES FAMILIAUX (isolement, rupture familiale, décès...) PERTE DE L'ESTIME DE SOI	16	Résolution sur le long terme	Animations en interne, repas du midi pris en commun, participation de bénévoles dans les activités, rencontre avec les groupes qui visitent les jardins, notamment lors de la journée Porte Ouverte, rendez-vous individuels, recherche de solutions... Regards positifs des adhérents, Retour des consommateurs et valorisation sur la qualité du travail fait. Présence active et permanente de l'équipe d'encadrement. Aide à la prise d'initiative. Entretiens individuels sur l'acceptation pour la personne d'une situation difficile, réflexion sur aide possible et/ou solutions envisageables de dialogue. Orientation vers psychologue, groupe de parole, maison des parents, Accueil femmes. Ecoute quotidienne.
PROBLEMES ADMINISTRATIS ET JURIDIQUES	23	Résolution au cas par cas en interne si cela est possible	Suivi du maintien de droits suite transfert de dossier CAF vers MSA et CPAM vers MSA. Lien entre MSA et le salarié pour toutes les démarches administratives et problèmes de dossier. CMUC à refaire, carte de solidarité transport, Assedic, partenariat et accompagnement à la MSA, suivi situation avec avocat si nécessaire, démarche auprès du SPIP si besoin. Aide et accompagnement à la lecture et à la compréhension des documents. Actualisation auprès de Pôle Emploi. Rédaction de courrier.
PROBLEMES LIES AUX COMPORTEMENTS ATTENDUS EN ENTREPRISE (absences, retards répétés, agressivité...)	8	A reprendre régulièrement. En constante amélioration.	Accompagnement individuel renforcé. Avertissements sur les absences si trop nombreuses, sur le comportement si celui-ci est problématique. Renouvellement de contrat sur 2 mois.
DIFFICULTES FINANCIERES (endettement, surendettement....)	6	Au cas par cas	Demande de secours financiers et d'avances sur prestations (MSA). Acompte sur salaire. Dons d'habits, de mobiliers si besoin par les adhérents... Accompagnement physique à la banque et mise en place d'échéancier avec les Trésors Publics concernés, ou versement direct au trésor public.
ILLETRISME ANALPHABETISME FLE	15	Besoin évident. 22 personnes ont suivi des cours de FLE ou remise à niveau	Partenariat extérieur (avec notamment le secours catholique) à l'analphabétisme ou aux besoins en FLE. Cours de français 4h / semaine avec Essivam.
MOBILITE	5	demandes d'aide financière au permis	Financement pour des permis de conduire (MSA), suivi tarif solidarité transport.

d) Nature des partenariats établis en amont et durant l'année

Structures qui interviennent auprès du public (et notamment structures d'insertion par l'activité économique)

- Pôle Emploi de Domont
- les CCAS du Val d'Oise
- les circonscriptions d'action sociale intervenant sur les communes de domicile des salariés.
- la mission d'insertion «Vallée de l'Oise» et «Plaine de France»,
- les missions locales de Sarcelles/Villiers le Bel/ Deuil la Barre...
- les structures IAE par l'intermédiaire de VOIE 95
- Et plus précisément les SIAE locales : IMAJ, Tremplin 95, Appel Service, AGOIE, ...,
- les fédérations régionales et leurs adhérents,
- des centres de formations : notamment pour le passage de CACES et les formations Sauveteur secouriste du travail,

- le Centre Culturel Georges Brassens
- les maisons de la Justice et du Droit

Partenariats noués avec les entreprises et les branches professionnelles,

- liens étroits avec la MSA et mises en œuvre d'actions conjointes relatives à la santé et la médecine préventive, médecine du travail, soutien financier individuel,
- liens étroits avec le GAB : adhérent au groupement, échanges d'informations avec les producteurs, organisations de réunions régionales dans le cadre du collectif des jardins, et localement, stages et embauches autant que possible avec les agriculteurs locaux,
- liens économiques avec les entreprises du secteur agricole ou par agricole (embauche saisonnière ou stages...)
- liens économiques avec des entreprises dont le secteur d'activité concorde avec le projet professionnel...

Partenariats noués avec l'OPCA

- le FAFSEA finance une petite partie de la formation des encadrants (l'effort à la formation) et des salariés en insertion.

e) Nature de l'accompagnement

- Encadrement technique

Pour l'association, il s'agit d'un accompagnement **socioprofessionnel** par l'encadrement technique. Ces activités d'accompagnement sociotechnique regroupent les éléments suivants :

- accueil et encadrement des salariés en insertion,
- mise en œuvre des activités de production et suivi,
- participation aux réunions d'équipes institutionnelles, rédaction de bilans et d'évaluation socioprofessionnels, selon les besoins...,
- réservation d'un temps spécifique toutes les semaines pour aborder le suivi des personnes en équipe pluridisciplinaire.
- désignation d'un encadrant référent par salarié, plus spécialement chargé de suivre 6 salariés.
- mise en œuvre des temps de formation, théorique et d'application (maraîchage et espaces verts), grilles d'évaluation technique remodelée pour dossier personnel de compétence...
- hygiène et sécurité et réglementation du travail : nomination d'un encadrant en charge de la sécurité, livret d'accueil sur la sécurité remis à chaque nouveau salarié, réunions pour faire vivre le Document Unique de Prévention des Risques, partenariat avec la MSA.

- Accompagnement social et professionnel

Dès l'accueil, l'accompagnement socioprofessionnel s'articule autour des différentes phases du parcours du demandeur d'emploi dans l'ACI, et par la mise en œuvre de procédures et d'outils de suivi et d'évaluation du salarié afin de construire son parcours d'insertion et sa sortie vers un emploi durable.

- Accueil et remobilisation dans l'emploi ; accompagnement sur savoir-être, respect d'un règlement intérieur et des règles de vie au sein d'une entreprise ; travail sur les expériences passées, les échecs, les réussites, et parfois le parcours scolaire.
- Actualisation ou élaboration de CV, recherche d'offres d'emplois, épluchage des offres sur les sites dédiés (études des prérequis, du contenu de l'offre, etc.).
- Accompagnement à la rédaction de lettres de motivation, recherche de périodes de stages en entreprises où le salarié est amené à avancer et à travailler sur ses freins, prospection d'entreprises (téléphoniques, physiques) et de partenaires économiques, professionnalisation sur le terrain, simulations d'entretiens d'embauche.
- Appui à l'élaboration d'un projet professionnel/ progression sur les étapes nécessaires pour parvenir à réaliser ce projet : rendez-vous personnalisés et réguliers pour définir le projet ou travailler sur le projet existant, enquêtes sur les métiers, travail sur les fiches métiers de Pôle Emploi, stage de découverte métiers.
- Création de boîtes mails individuelles pour une recherche d'emploi efficace, création d'espaces personnels sur les sites des grands groupes commerciaux (Sodexo, etc.) ou sur le site de Pôle Emploi.
- Création des comptes CPF en fin d'année pour et avec tous les salariés
- Ateliers collectifs sur les Techniques de Recherche d'Emploi.
- Travail sur l'acceptation du handicap avec les ESAT et les Entreprises Adaptées
- La mission d'accompagnement social regroupe les contacts avec les services prescripteurs et l'ensemble des démarches liées au recrutement des salariés en insertion

- Suivi régulier des salariés sur l'ensemble des problématiques sociales en fonction des besoins, la mise en place de parcours de formations. La mise en évidence ou l'analyse des freins ou ruptures à la tenue d'un emploi durable occasionne un suivi renforcé par des entretiens individuels sur les problématiques de santé, handicap et d'addiction, de logement, d'endettement, de souffrances psychologiques ou problèmes familiaux, d'accès aux droits, de disponibilités liées à la garde d'enfants, de mobilité, isolement, etc....)
- Appui au montage de dossiers administratifs, relais avec les référents sociaux.
- Orientation vers des psychologues ou CMP.
- Rédaction pour les salariés de fiches de suivis récapitulant l'entretien individuel, de fiches parcours récapitulant les actions menées durant leurs parcours.
- Préparation à la fin du contrat.
- Relais avec les autres acteurs de l'IAE et les associations (maisons de quartier...).

Chaque personne de l'encadrement est investie dans cet accompagnement lors des réunions d'équipe au bureau, sur les terrains durant les travaux ou lors des formations, ou lors des moments informels tels que des repas pris en commun...qui peuvent être des moments d'échanges et de réflexions.

Le tableau ci-dessous fait état des contacts reçus pour une candidature à Plaine de Vie, depuis 2004, en relation avec les évolutions des contrats.

L'année 2005 a supporté la mise en place des nouveaux contrats de la loi de cohésion sociale. Les embauches ont été interrompues de mars à août 2005 puis de novembre 2005 à mars 2006.

En 2008, le nombre d'embauche a été plus important du fait de la création du Chantier Environnement Patrimoine.

En 2010, les nouveaux contrats CUI de 6 mois ont fait suite aux contrats CAV de 2 ans débutés en 2008. La durée des contrats diminuant, il a fallu embaucher plus souvent.

2011 est dans la lignée des années sans évolution notable.

2012 a vu le nombre de demandes s'envoler, ainsi que le nombre de personnes embauchées et ce dans le cadre bien défini de 24 postes conventionnés. Cela s'explique par un nombre important de personnes ayant quitté la structure avant 3 mois de contrat souvent après avoir signé un emploi plus rémunérateur ou obtenu une formation. Des anciens, présents sur la structure depuis 2010 n'ont pas eu la possibilité de renouveler leur contrat après 2 ans de présence.

La progression des demandes s'est poursuivie en 2013, ainsi que le nombre de personnes embauchées, et ceci pour un même nombre de postes.

En 2013 et la réforme de l'IAE, les CDDI sont arrivés, remplaçant les CUI. L'effectif officiel est passé de 10 personnes à 32 personnes en 1 mois.

A la fin de l'année 2014, le nombre de postes conventionnés est passé de 28 à 32 durant 2 mois.

Fin 2014, avec la fermeture du chantier Edith Wharton et la création du chantier Vert Avenir, le nombre de postes conventionnés s'est stabilisé à 28 au 1^{er} janvier 2015. Un nouveau critère d'embauche a été intégré en juillet 2017, "habiter" en quartier prioritaire politique de la ville (pour répondre aux objectifs du FSE sollicité pour 2017), ce qui a réduit fortement le nombre de candidatures éligibles.

En 2018, le nombre de postes ouverts s'est maintenu à 30 postes pour atteindre les 20 ETP du conventionnement et pour compenser les absences diverses, comptabilisées pour presque 1 ETP.

	Personnes ayant contacté PDV pour une candidature	Personnes ayant été embauchées dans l'année
2004	94	19
2005	59	14
2006	71	16
2007	65	15
2008	80	20
2009	57	13
2010	70	20
2011	73	14
2012	92	25
2013	105	27
2014	166	28
2015	191	34

2016	81	14
2017	92	25
2018	101	21

Tableau n°10 : Evolution du nombre de candidatures depuis 2004

Durant la phase d'accueil : durée estimée par personne : 8 heures

- Le rendez-vous et première évaluation avec l'accompagnatrice socioprofessionnelle,
- l'essai professionnel, sur les terrains, avec l'encadrement,
- la décision d'embauche prise en réunion d'équipe, éventuellement proposition de PMSMP (équivalent stage),
- la demande d'agrément IAE auprès du Pôle Emploi
- la signature du contrat de travail,
- l'intégration du salarié : mise à disposition d'EPI (Equipement de Protection Individuel), d'un vestiaire,...
- la lecture commentée du livret d'accueil et du règlement intérieur,
- la période d'essai, éventuellement reconductible,
- la confirmation de l'embauche, après la période d'essai.

Pendant le parcours d'insertion : durée moyenne estimée par personne et par mois : 12 heures

- la mise en évidence des freins à l'emploi et l'intégration dans l'un des trois parcours d'insertion, proposés par l'ACI, mise en œuvre de la reconnaissance Travailleur Handicapé
- l'adaptation au poste de travail
- l'activité salariée manuelle et/ou mécanisée, le travail de groupe, les consignes de travail et leurs respects, régularité et la qualité de la production, etc.
- le contrôle des présences (assiduité et ponctualité, suivi des signatures de présence)
- les entretiens autant que nécessaires,
- les formations en interne ou en externe via l'OPCA (*organisme paritaire collecteur agréé*)
- les évaluations socioprofessionnelles, les entretiens concernant la sortie et le projet personnel de vie, de formation ou d'emploi...
- les évaluations des compétences techniques

Au moment de la sortie : durée estimée par personne : 3 heures

- la sortie vers l'emploi
- la sortie vers les dispositifs de santé,
- la rencontre avec les agents de Pôle Emploi,
- la liste des démarches administratives à suivre,

Après la sortie : durée estimée par personne : 2 heures

- les entretiens selon les besoins exprimés par les ex-salariés.
- les opportunités d'emploi adaptées à leur profil

Formation des salariés en insertion, portée par la structure :

Plaine de Vie a poursuivi ses efforts en 2018 pour que des salariés puissent suivre une remise à niveau. Il y a 2 sortes d'actions :

- Plaine de Vie a poursuivi un partenariat avec le Secours Catholique d'Ezanville pour des cours d'alphabétisation/FLE dispensés par des bénévoles 1,5h/semaine. Cette formule permet à nos salariés d'avoir un suivi personnalisé car chaque salarié est assisté par un bénévole. Ils peuvent donc avancer chacun sur leur difficulté propre (travailler davantage l'oral, l'écriture ou la lecture, travailler le vocabulaire d'une thématique comme le permis...). Les salariés avec de grosses problématiques d'apprentissage ont ainsi pu progresser avec le secours Catholique. 7 personnes ont pu suivre ses cours.
- Le partenariat débuté fin 2017 avec ESSIVAM pour des séances de remise à niveau en français, a pu se poursuivre sur le 1^{er} trimestre avec le passage du DELF pour 9 participants sur 10 puis sur le second semestre. 14 personnes ont pu suivre un ou deux modules. L'OPCA n'a pas financé le second semestre à la hauteur du 1^{er} (25% des frais péda, au lieu de 45%), mettant un arrêt à l'expérimentation sur les 1ers mois de 2019.

Au total, 22 salariés sur 47 présents ont suivi des heures d'alphabétisation/remise à niveau sur l'année 2018.

Actions portées par la structure : Formation collective

Au sein de la structure, il a toujours été proposé des informations collectives en interne qui se déroulent le lundi matin. Ce temps est compté comme temps de travail. Vous trouverez en annexe le tableau récapitulatif de ces informations sur l'année 2018. Par exemple :

Formation sur 8 séances de Slam puis d'initiation au théâtre avec une représentation lors de la cérémonie des 20 ans de l'association. Séances d'accès aux droits et accès aux soins proposées par la MSA ou des séances sur les conduites addictives proposées par l'ANPAA et financées par la MSA. Visite du centre de tri des déchets du Sigidurs. Visite guidée du château d'Ecouen ...

Il est aussi proposé une formation professionnalisante, durant le temps de travail :

Formation Théorique et pratique sur le maraîchage, à raison de 4h par semaine (théorie et pratique), animée par les encadrants techniques de la structure. Un guide du maraîcher a été conçu par les encadrants, spécialement pour cette formation. Il est en vente à l'association. La formation est interrompue durant la période estivale pour s'adapter aux nombreux départs en congés et assurer la production.

Actions externes à la structure : Formations individuelles

- Montage de dossier pour financer un permis de conduire auprès de la MSA
- Formation CACES mini pelle ou chariot pour 3 salariés (FAFSEA : notre OPCA, organisme paritaire collecteur agréé de l'association).
- Autres formations du catalogue FAFSEA : « Entretien du petit matériel espaces verts » (2 jours, 9 salariés et 1 encadrant), Utilisation de la tronçonneuse (3 jours, 4 salariés et 1 encadrant), « Taille » (0,5 jours pour 9 salariés), reconnaissance des végétaux (2 jours, 1 salarié). Notre volonté est de proposer ces modules courts à un maximum de salariés.
- 9 salariés et 2 encadrants ont suivi la formation SST.

La réforme de la formation professionnelle met un coup d'arrêt pour poursuivre ces initiatives sur 2019. En effet sur le 1^{er} trimestre 2019, notre OPCA nous a juste donné l'autorisation de former 1 personne pour toute la structure. Les autres formations peuvent être prises en charge mais avec un financement de 100% par l'association.

f) Propositions faites aux salariés en termes :

d'orientation professionnelle

- Réflexion sur le projet professionnel (avancer sur un projet ou l'abandonner et en élaborer un plus réaliste), travail sur l'expérience passée, sur les compétences, sur les goûts professionnels, sur les motivations...
- Découverte des métiers en liens avec la nature ou d'autres domaines en fonction du projet (stages professionnels en entreprises, visites d'entreprise, de chantiers, recherche de documentation)
- Découverte d'autres structures proposant des métiers de nature, ou en rapport avec l'orientation professionnelle...

d'emploi

- Proposition de confirmer un projet professionnel dans le cadre d'une entreprise, par le biais de stages (8 stages en 2018 avec 4 embauches).
- Recherche et analyse des offres de Pôle Emploi sur Internet, analyse du projet professionnel en fonction des prérequis indispensables. Actualisation et mise en page des CV, élaboration des lettres de motivations, entraînement aux entretiens d'embauche, travail sur le savoir-être
- Grâce au partenariat mis en place par l'association avec des entreprises, des propositions d'emploi peuvent nous être adressées et aboutir à des embauches
- Partenariat avec la FNARS par le biais de V.I.E. (Vers Intégration en Entreprise) qui propose des stages en entreprise en vue d'une embauche (5 stages VIE en 2018, avec 4 embauches).

de formation qualifiante

- Accompagnement dans la réflexion du choix d'une formation qualifiante...et analyse des capacités à s'y investir profitablement, appui aux candidatures, recherche d'un employeur dans le cas d'une alternance, prospection des centres de formation qui proposent la formation recherchée, inscription aux sessions de formations via l'OPCA (en lien avec les espaces verts ou le maraîchage, la manutention,...)

d'actions sociales

- Ecoute, réflexion et travail sur les conduites addictives et leurs effets dans la vie courante. Accompagnement physique aux rendez-vous.
- Sensibilisation pour l'acquisition de règles de base (assiduité, ponctualité, respect de l'autre, respect de soi même, alimentation...)
- Accompagnement logement : pour la recherche de logement : demande de logement social, suivi des loyers et des aides financières pour le logement ou la caution. Belle année 2018 pour nos salariés : 4 personnes ont accédé à 1 logement autonome durant leur contrat et 3 à un hébergement en structure.
- Lecture des documents administratifs, conseils et accompagnement dans la constitution des dossiers administratifs (type déclaration trimestrielle de RSA, déclaration de ressources, déclaration des revenus, etc.). Travail fastidieux avec les retards de la MSA !
- Accompagnement psychologique (problème familiaux, solitude, errance, ...).
- Partenariat avec les services prescripteurs qui permet d'avoir une autre connaissance des démarches en cours, des difficultés rencontrées par la personne, un autre point de vue de la personnalité de la personne accompagnée. Cela permet de mettre de la cohérence dans les parcours et de synchroniser l'accompagnement mené entre les différents travailleurs sociaux.
- Accompagnement vers un meilleur savoir-être : repas pris en commun, ouverture des jardins pour des visites et des animations en famille, présentation de son travail à des personnes extérieures, voyage en famille, participation de bénévoles lors de la confection des paniers, dons des adhérents en fonction des besoins exprimés, accueil des enfants sur la structure, visites de beaux sites (Château d'Ecouen...) qui ouvrent les salariés sur des possibles, des nouveaux loisirs, des jeux en petits groupes lors des formations ou des journées de sensibilisation sur une thématique...
- Accompagnement des jeunes de moins de 26 ans et de leurs problématiques spécifiques. Relais fréquents avec les Missions Locales
- Livraison des légumes, participation à la distribution des paniers aux adhérents, rencontres avec les adhérents, petits articles sur les salariés dans la feuille de chou.

Chaque accompagnement est individualisé. Chaque proposition de stage, d'emploi, de formation est adaptée à un profil particulier. Nous sommes donc perpétuellement à l'écoute et souvent initiateurs de démarches pour qu'un projet social ou professionnel puisse voir le jour.

g) Bilan quantitatif des sorties en 2018 sur ce chantier :

Pour 16 postes conventionnés sur CLS :

23 personnes ont eu un contrat en 2018 et 9 personnes ont quitté le chantier sur l'année.

Parmi les 9 sorties, 7 salariés étaient bénéficiaires du RSA et étaient 2 âgés de moins de 26 ans suivis par la Mission Locale dont un avec une reconnaissance de travailleur handicapé.

Parmi les 9 personnes :

- 1 personne (jeune – 26 ans/RQTH) a signé un CDI au Colombier dans les Espaces Vets.
- 1 personne (RSA) a signé un CDD de 7 mois chez Pinson Paysage en espaces verts.
- 1 personne (RSA) a signé plusieurs missions d'intérim dans le bâtiment
- 3 personnes sont parties sans solution d'emploi

- 3 personnes ne seront pas comptabilisées dans les taux de sortie de la DIRECCTE :

1 personne a été licenciée pour faute grave

2 personnes se retrouvent en longue maladie, pendant et après leur contrat.

	Nb de personnes	Pourcentage	Secteur d'activité
Sorties TOTALES	6	100%	
1) Sorties en emploi durable	1	17%	Espaces verts
2) Sorties vers un emploi de transition	2	33 %	Espaces verts, Bâtiment
3) Sorties Positives	0	0%	
Sorties Dynamiques= 1+2+3	3	50%	
Autres sorties :			
Assedic	3	50%	
Retour au RSA			
Taux de sorties dynamiques : 50 %			

IV. Le Chantier Environnement Patrimoine

Propos liminaires : Les aspects pédagogiques ne sont pas repris dans ce chapitre car les données et informations sont équivalentes à ce qui vient d'être décrit avec précision dans la partie III.

1 Bref rappel du projet du Chantier Environnement Patrimoine (CEP)

A l'origine du projet, un constat social et environnemental :

A la fin de l'année 2005, Plaine de vie dans sa démarche de professionnalisation décide, d'investir les compétences de 2 jeunes salariés de l'encadrement dans le développement d'un nouveau projet. Pour Plaine de Vie ce projet a un double enjeu : poursuivre l'action engagée depuis 1998 et ainsi accroître son offre d'insertion, et proposer un nouveau support pour professionnaliser ses salariés dans un secteur porteur d'emploi, l'entretien des espaces verts.

Notre action quotidienne à Plaine de Vie nous le démontre, beaucoup de personnes sont dans des situations sociales difficiles et pourraient profiter des métiers de la nature pour résoudre diverses problématiques.

A côté de cela, le Val d'Oise peut se féliciter de sa richesse en espaces naturels. Il est en effet possible de repérer et de citer la diversité de milieux que l'on peut rencontrer : forêts, bois, landes, coteaux calcaires, falaises, cours d'eau, étangs, marais. Milieux auxquels il faut associer les nombreuses espèces animales et végétales s'y rapportant, parfois de valeur remarquable.

La conservation et la remise en état de ce patrimoine peuvent faire l'objet d'un support d'activité. Il est donc décidé de créer un nouveau chantier, consacré aux travaux d'espaces verts et de valorisation du patrimoine paysager.

2 L'évolution du chantier

Suite à la création d'un second chantier à Plaine de Vie sur la filière verte, fin 2014, le Chantier Environnement Patrimoine s'est spécialisé sur les opérations d'entretien d'espaces ruraux et de gros travaux tels que le nettoyage de marais, l'arrachage d'arbustes de haies, le déplacement d'arbres, la création de chemin, l'entretien de voies forestières, la fixation de panneaux indicateurs en forêts, le calage de ponton pour les pêcheurs au bord de l'Oise... La liste est longue, et ces travaux divers doivent permettre aux salariés de se former sur toutes sortes de supports, et de développer leur capacité d'adaptation, de créativité, d'ingéniosité, de pragmatisme pour valider une demande, souvent atypique, parfois utopiste.

Le travail de l'encadrement est non seulement de répondre au mieux à une commande mais aussi de faire participer son équipe à la réflexion autour de l'organisation du chantier, pour choisir les options de travail les plus pertinentes.

a) Rappel des objectifs généraux de ce chantier

- Ouvrir les compétences de nos salariés, pour aborder les emplois d'espaces verts, plus nombreux qu'en maraîchage.
- Assurer un encadrement professionnel et sa démarche dynamique par l'acquisition de savoir-faire et de gestes techniques.
- Assurer un accompagnement socioprofessionnel de qualité en vue de sorties positives.
- Développer des partenariats.
- Fédérer et professionnaliser l'encadrement.

b) Financement

Le chantier Environnement Patrimoine est conventionné par l'UD 95 de la DIRECCTE depuis 2008 et reçoit ainsi l'aide aux postes pour les CDDI avec un cofinancement du Conseil Départemental qui a aussi versé 10 714€ pour l'accompagnement des personnes au RSA, dans le cadre du PDI.

Le chiffre d'affaires de ce chantier est assez stable mais les commanditaires changent. Nous recherchons donc sans arrêt des missions de travail, en répondant à des appels d'offres, en distribuant des plaquettes informatives pour nous faire connaître, en nous inscrivant sur des réseaux

internet et en participant activement, avec VOIE 95, à faire connaître l'article 36-1 des marchés publics, auprès des administrations...

c) Moyens humains spécifiques dédiés au projet

Depuis sa création, 1 encadrant technique est directement affectée à ce chantier. Depuis avril 2017, suite à l'embauche d'un aide encadrant technique sur l'autre chantier Espaces Verts, la coordinatrice peut libérer du temps administratif pour rechercher les marchés, faire les devis, les factures et les bilans de chantier. Les autres fonctions sont exercées par l'encadrement de la structure selon une répartition équilibrée pour les 3 chantiers et selon l'organigramme de la page 9.

Ce chantier a un conventionnement pour accueillir 6 salariés en Insertion relevant des minimas sociaux et jeunes de moins de 26 ans, habitant les 95, dans le cadre des nouveaux contrats CDDI. La réponse à l'appel à projet FSE nous oblige à ajouter une nouvelle contrainte sélective à savoir l'embauche des personnes habitant en Quartier Prioritaire de la Ville.

d) Matériels

L'investissement prévu à la création du chantier permet un fonctionnement compatible avec les besoins des chantiers en espaces verts. Outre le camion benne, les appareils thermiques et les outils, nous investissons régulièrement pour remplacer les éléments usés ou pour répondre aux besoins de certains chantiers.

e) Partenariats techniques et financiers développés dans le cadre de l'action

Plaine de Vie a pu poursuivre en 2018 les partenariats initiés les années précédentes à savoir :

- Le renouvellement de la convention de travail avec le Musée National de la Renaissance prévoyant la remise en état et l'entretien des abords du château et de ses espaces boisés pour une fréquence de travail d'1 journée par semaine. Cette convention représente 19 000€. Elle a été agrémentée d'1 chantier de coupure des bordures des douves du château.
- Pour le Conseil Départemental sur un marché d'insertion Art 30 qui s'est renouvelé en août 2015, et pour 3+1 ans, en partenariat avec 1 autre structure de l'IAE. L'équipe s'est vue attribuer l'entretien d'espaces sur l'Île des Aubins, la carrière de Vigny,
- La poursuite des travaux à l'Escale d'Arnouville qui héberge des femmes seules avec enfants.
- Un contrat d'entretien du jardin à la française et des parterres d'iris au Château d'Auvers s'est prolongé sur 2018.
- Certains chantiers de particuliers adhérents.
- Un nouveau partenariat avec le Conseil Départemental, pour faire des aménagements diversifiés dans les collèges.
- Un nouveau chantier d'aménagement de terrain chez un particulier qui mobilise beaucoup d'énergie.

3 L'action d'insertion

a) Présentation générale

Ce chantier dispose d'un conventionnement DI.R.E.C.C.T.E n° **ACI/095160013** du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 pour 6 contrats aidés du fait des règles applicables pour l'aide à l'accompagnement en A.C.I. prévue par la loi de cohésion sociale.

Effectif prévu : 6

Nombre de personnes ayant travaillé : 13

	- 26 ans	26 à 49 ans	+50 ans	Total
Hommes	1	8	1	10
Femmes	0	3	0	3

Tableau n°11 : répartition par classe d'âge

Nature des publics (1 personne peut être dans plusieurs catégories)	Femmes	Hommes
Bénéficiaires du RSA	2	8
Jeunes en grande difficulté ne relevant pas d'autres catégories	0	1
Bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)	0	0
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0	0
Autres : demandeur d'emploi longue durée sans ressources	1	1
Travailleurs (ses) handicapés (ées) reconnus(es) par la MDPH	0	0

Tableau n°12 : répartition par catégorie administrative

Nombre de personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non à Pôle emploi : 13

	Depuis - 1 an	Entre 1 et 2 ans	Depuis + 2 ans
Nombre de personnes	2	10	1

Tableau n°13 : ancienneté dans le chômage

b) Problématiques périphériques rencontrées

NATURE DES PROBLEMATIQUES	NOMBRE DE PROBLEMES REPERES	NOMBRE DE PROBLEMES RESOLUS	DESCRIPTIF DES PARTENARIATS MOBILISES ET ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR LA RESOLUTION
LOGEMENT	11	4 personnes de PDV ont accédé à un logement autonome durant leur contrat à Plaine de Vie et 3 à un hébergement en structure	Suivi des personnes hébergées en hôtel, en logement insalubre, en recherche d'un logement plus pérenne. Demandes de logement social ou demandes DALO ou place en foyer. Suivi et accompagnement pour demandes d'aides au logement. Demandes et suivis des demandes de prêt pour le mobilier.
SANTE (maladie, handicap, dépendance, ...)	3 dont 1 qui relèverait de la RQTH	Résolution au cas par cas	Partenariat avec MSA. Recherche de solution d'emploi en milieu protégé, demande de CMUC, suivi des CMUC, suivi de la prise en charge par mutuelle. Prise de rendez-vous avec médecine du travail ou médecin généraliste. Informations collectives sur les addictions.
PROBLEMES FAMILIAUX (isolement, rupture familiale, décès...) PERTE DE L'ESTIME DE SOI	4	Résolution sur le long terme	Animations en interne, repas du midi pris en commun, participation de bénévoles dans les activités, rencontre avec les groupes qui visitent les jardins, notamment lors de la journée Porte Ouverte, rendez-vous individuels, recherche de solutions...Regards positifs des adhérents, Retour des consommateurs et valorisation sur la qualité du travail fait. Présence active et permanente de l'équipe d'encadrement. Aide à la prise d'initiative. Entretiens individuels sur l'acceptation pour la personne d'une situation difficile, réflexion sur aide possible et/ou solutions envisageables de dialogue. Orientation vers psychologue, groupe de parole, maison des parents, Accueil femmes. Ecoute quotidienne.
PROBLEMES ADMINISTRATIS ET JURIDIQUES	12	Résolution au cas par cas en interne si cela est possible	Suivi du maintien de droits suite transfert de dossier CAF vers MSA et CPAM vers MSA. Lien entre MSA et le salarié pour toutes les démarches administratives et problèmes de dossier. CMUC à refaire, carte de solidarité transport, Assedic, partenariat et accompagnement à la MSA, suivi situation avec avocat si nécessaire, démarche auprès du SPIP si besoin. Aide et accompagnement à la lecture et à la compréhension des documents. Actualisation auprès de Pôle Emploi. Rédaction de courrier.
PROBLEMES LIES AUX COMPORTEMENTS ATTENDUS EN ENTREPRISE (absences, retards répétés, agressivité...)	5	A reprendre régulièrement. En constante amélioration.	Accompagnement individuel renforcé. Avertissements sur les absences si trop nombreuses, sur le comportement si celui-ci est problématique. Renouvellement de contrat sur 2 mois.

DIFFICULTES FINANCIERES (endettement, surendettement....)	3	Au cas par cas	Demande de secours financiers et d'avances sur prestations (MSA). Acompte sur salaire. Dons d'habits, de mobiliers si besoin par les adhérents... Accompagnement physique à la banque et mise en place d'échéancier avec les Trésors Publics concernés, ou versement direct au trésor public.
ILLETRISME ANALPHABETISME FLE	9	Besoin évident. 22 personnes ont suivi des cours de FLE ou remise à niveau	Partenariat extérieur (avec notamment le secours catholique) à l'analphabétisme ou aux besoins en FLE. Cours de français 4h / semaine avec Essivam.
MOBILITE	9	demandes d'aide financière au permis	Financement pour des permis de conduire (MSA), suivi tarif solidarité transport.

Tableau n°14 : les problématiques rencontrées

c) Bilan quantitatif des sorties en 2018 :

13 personnes ont eu un contrat en 2018.

7 personnes ont quitté le chantier en 2018 dont 1 durant sa période d'essai (ne sera pas comptabilisée dans les données statistiques, malgré le fait qu'elle ait signé un CDI).

Sur les 6 sorties, 4 étaient au RSA et 2 étaient demandeurs d'emploi longue durée (DELD) et le dernier un jeune de – de 26 ans.

Parmi les 6 personnes :

- 2 personnes (RSA et DELD) ont démissionné pour être embauchées en CDD de 7 mois comme ouvrier espaces verts par l'entreprise Pinson Paysage.

- 1 personne (RSA) a signé plusieurs missions en intérim dans le bâtiment.

- 2 personnes (RSA et – 26 ans) se sont inscrites à Pole Emploi.

- 1 personne a été licenciée pour faute grave et ne sera pas comptabilisée dans les sorties de la DIRECCTE.

	Nb de personnes	Pourcentage	Secteur d'activité
Sorties TOTALES	5	100%	
1) Sorties en emploi durable	2	40%	Espaces verts
2) Sorties vers un emploi de transition	1	20%	
3) Sorties Positives	0		
Sorties Dynamiques= 1+2+3	3	60 %	
Autres sorties : Assedic Santé Inconnue Retour au RSA	2	40%	

Taux de sorties dynamiques : 60 %.

V. Le Chantier Vert Avenir

Propos liminaires : Les aspects pédagogiques ne sont pas repris dans ce chapitre car les données et informations sont équivalentes à ce qui vient d'être décrit avec précision dans la partie III.

1 Bref rappel du projet du Chantier Vert Avenir (CVA)

a) L'origine du projet de création :

Plaine de Vie assure la conduite de chantiers d'insertion depuis 1998. La pérennité et le développement de ses actions au fil du temps, en démontre la nécessité. C'est plusieurs fois par semaine que des individus ou partenaires sociaux nous contactent pour se renseigner sur les possibilités de recrutement au sein de notre structure.

L'expérience acquise dans la conduite de chantier d'insertion par l'activité économique et la conduite de projets de développement local, l'accompagnement socioprofessionnel des personnes connaissant des difficultés importantes d'insertion et le savoir-faire reconnu dans les travaux de nature, ont conduit PLAINE DE VIE à dédoubler, fin 2014, les activités du Chantier Environnement Patrimoine (CEP), créé en 2008, pour proposer un nouvel axe d'intervention centré sur la valorisation des espaces verts.

Les activités d'entretien des espaces ruraux et des espaces verts étaient concentrées en un seul chantier, le Chantier Environnement Patrimoine (CEP). Ce dernier était saturé et ne pouvait plus répondre à la demande de travaux toujours grandissante. Il a donc été prévu de bien séparer les deux activités et de redonner à CEP un rythme de chantiers plus serein. Ainsi, en novembre 2014, est né le nouveau Chantier Vert Avenir, avec un volet d'activités centré sur l'entretien des Espaces Verts.

Les deux chantiers ont progressivement trouvé un rythme adapté aux contraintes des horaires des CDDI, avec deux activités différenciées. Cette organisation nous permet de répondre à nouveau à nos partenaires qui souhaitent travailler conjointement sur certains marchés.

b) Le public

L'emploi était accessible à **6 personnes** relevant des minimas sociaux et jeunes de moins de 26 ans, habitant les 95, dans le cadre des contrats CDDI à raison de 22h puis 26h hebdomadaires réparties sur cinq demi-journées par semaine. La réponse à l'appel à projet FSE nous oblige à ajouter une nouvelle contrainte sélective à savoir l'embauche des personnes habitant en Quartier Prioritaire de la Ville.

c) Le dispositif

Le Chantier Vert Avenir est un support d'insertion envisagé avec flux permanent d'entrée et de sortie. Le chantier peut apporter une réponse à des personnes repérées par les services sociaux, et qui nécessitent un environnement « protecteur », ou à des personnes qui ont besoin d'être confrontées à des activités avec un accompagnement dans un cadre normé de production, plus proches des conditions habituelles de travail des entreprises d'Espaces Verts.

d) L'équipe d'encadrement

Un aide encadrant technique est positionné sur ce chantier depuis avril 2017, laissant la coordinatrice plus disponible pour l'organisation des 2 chantiers et la gestion des factures, des devis et la recherche de nouveaux chantiers.

L'accompagnatrice Socioprofessionnelle de Plaine de Vie a en charge les 6 salariés polyvalents affectés à ce chantier. Elle est secondée par une agente administrative, pour la gestion administrative des dossiers.

2 L'évolution du chantier

a) Rappel des objectifs généraux de ce chantier

Ces objectifs sont ceux des deux chantiers de la filière verte.

- Ouvrir les compétences de nos salariés, pour aborder les emplois d'espaces verts, plus nombreux qu'en maraîchage, tant sur le terrain que lors des formations théoriques en interne ou en externe.
- Assurer un encadrement professionnel et sa démarche dynamique par l'acquisition de savoir-faire et de gestes techniques.
- Assurer un accompagnement socioprofessionnel de qualité en vue de sorties positives.
- Développer des partenariats.
- Fédérer et professionnaliser l'encadrement.

b) Financement

Le Chantier Vert Avenir est conventionné par l'UD 95 de la DIRECCTE depuis fin 2014 et reçoit ainsi l'aide aux postes pour les CDDI avec un cofinancement du Conseil Départemental qui a aussi versé 10 714€ pour l'accompagnement des personnes au RSA, dans le cadre du PDI.

Outre les recettes des prestations de services, d'autres partenaires participent au cofinancement de ce chantier : La MSA, l'Agence de l'Eau Seine Normandie...

c) Matériels

Un camion benne permet le transport des équipes sur les sites de travail. Le matériel thermique et les outils à main sont en nombre suffisant pour le travail des deux chantiers Espaces Verts. Ils sont renouvelés en fonction des besoins et des détériorations. Une organisation est mise en place pour l'utilisation de certaines machines que l'association ne possède qu'en un seul exemplaire, comme le broyeur.

d) Partenariats techniques et financiers développés dans le cadre de l'action

Plaine de Vie a pu poursuivre en 2018 les partenariats initiés les années précédentes, sur des chantiers d'entretien régulier, à savoir :

- L'entretien mensuel des ruelles de la commune d'Ecouen existant depuis 2005, s'est poursuivi sous forme de marché public jusqu'en août 2016, puis sous forme d'un bon de commande jusqu'à la fin décembre 2018. Il représente 1 à 2 journées de travail par mois.
- Pour le Conseil Départemental sur un marché d'insertion Art 30 qui s'est renouvelé en août 2015, et pour 3 +1 ans, en partenariat avec 1 autre structure de l'IAE. L'équipe s'est vue attribuer l'entretien des espaces verts des PMI gérées par le Conseil Départemental.
- ouverture vers des petits marchés pour Paprec, Ecobio et un EHPAD et pour des adhérents.

e) Les pistes d'interventions pour cette action innovante

Pour 2019, nous recherchons de nouveaux chantiers pour développer l'activité et les compétences des salariés qui veulent s'orienter vers le métier d'ouvrier en espaces verts. Nous sommes en relation avec Chantier Ecole et nous solliciterons de nouveaux partenaires tels que l'AEV, les Eaux et Forêts, le SIAH, les communes, le Conseil Départemental et la Région.

3 L'action d'insertion

a) Présentation générale

Ce chantier dispose d'un conventionnement DI.R.E.C.C.T.E n° **ACI/095160013** du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018 pour 6 contrats aidés du fait des règles applicables pour l'aide à l'accompagnement en A.C.I. prévue par la loi de cohésion sociale.

Effectif prévu : 6

Nombre de personnes ayant travaillé : 11

	- 26 ans	26 à 49 ans	+50 ans	Total
Hommes	1	3	2	6
Femmes	0	3	2	5

Tableau n°15 : répartition par classe d'âge

Nature des publics (1 personne peut être dans plusieurs catégories)	Femmes	Hommes
Bénéficiaires du RSA	5	5
Jeunes en grande difficulté ne relevant pas d'autres catégories	0	1
Bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)	0	0
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0	0
Travailleurs (ses) handicapés (ées) reconnus(es) par la MDPH	0	0

Tableau n°16 : répartition par catégorie administrative

Nombre de personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non à Pôle emploi : 11

	Depuis - 1 an	Entre 1 et 2 ans	Depuis + 2 ans
Nombre de personnes	1	6	4

Tableau n°17 : ancienneté dans le chômage

b) Problématiques périphériques rencontrées

NATURE DES PROBLEMATIQUES	NOMBRE DE PROBLEMES REPERES	NOMBRE DE PROBLEMES RESOLUS	DESCRIPTIF DES PARTENARIATS MOBILISES ET ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR LA RESOLUTION
LOGEMENT	9	4 personnes de PDV ont accédé à un logement autonome durant leur contrat à Plaine de Vie et 3 à un hébergement en structure	Suivi des personnes hébergées en hôtel, en logement insalubre, en recherche d'un logement plus pérenne. Demandes de logement social ou demandes DALO ou place en foyer. Suivi et accompagnement pour demandes d'aides au logement. Demandes et suivis des demandes de prêt pour le mobilier.
SANTE (maladie, handicap, dépendance, ...)	3	Résolution au cas par cas	Partenariat avec MSA. Recherche de solution d'emploi en milieu protégé, demande de CMUC, suivi des CMUC, suivi de la prise en charge par mutuelle. Prise de rendez-vous avec médecine du travail ou médecin généraliste. Informations collectives sur les addictions.
PROBLEMES FAMILIAUX (isolement, rupture familiale, décès...) PERTE DE L'ESTIME DE SOI	6	Résolution sur le long terme	Animations en interne, repas du midi pris en commun, participation de bénévoles dans les activités, rencontre avec les groupes qui visitent les jardins, notamment lors de la journée Porte Ouverte, rendez-vous individuels, recherche de solutions... Regards positifs des adhérents, Retour des consommateurs et valorisation sur la qualité du travail fait. Présence active et permanente de l'équipe d'encadrement. Aide à la prise d'initiative. Entretiens individuels sur l'acceptation pour la personne d'une situation difficile, réflexion sur aide possible et/ou solutions envisageables de dialogue. Orientation vers psychologue, groupe de parole, maison des parents, Accueil femmes. Ecoute quotidienne.
PROBLEMES ADMINISTRATIS ET JURIDIQUES	11	Résolution au cas par cas en interne si cela est possible	Suivi du maintien de droits suite transfert de dossier CAF vers MSA et CPAM vers MSA. Lien entre MSA et le salarié pour toutes les démarches administratives et problèmes de dossier. CMUC à refaire, carte de solidarité transport, Assedic, partenariat et accompagnement à la MSA, suivi situation avec avocat si nécessaire, démarche auprès du SPIP si besoin. Aide et accompagnement à la lecture et à la compréhension des documents. Actualisation auprès de Pôle Emploi. Rédaction de courrier.
PROBLEMES LIES AUX COMPORTEMENTS ATTENDUS EN ENTREPRISE (absences, retards répétés, agressivité...)	3	A reprendre régulièrement. En constante amélioration.	Accompagnement individuel renforcé. Avertissements sur les absences si trop nombreuses, sur le comportement si celui-ci est problématique. Renouvellement de contrat sur 2 mois.
DIFFICULTES FINANCIERES (endettement,	1	Au cas par cas	Demande de secours financiers et d'avances sur prestations (MSA). Acompte sur salaire. Dons d'habits, de mobiliers si besoin par les adhérents...

surendettement...)			Accompagnement physique à la banque et mise en place d'échéancier avec les Trésors Publics concernés, ou versement direct au trésor public.
ILLETRISME ANALPHABETISME FLE	9	Besoin évident. 22 personnes ont suivi des cours de FLE ou remise à niveau	Partenariat extérieur (avec notamment le secours catholique) à l'analphabétisme ou aux besoins en FLE. Cours de français 4h / semaine avec Essivam.
MOBILITE	7	demandes d'aide financière au permis	Financement pour des permis de conduire (MSA), suivi tarif solidarité transport.

Tableau n°18 : les problématiques rencontrées

c) Bilan quantitatif des sorties en 2018 :

11 personnes ont eu un contrat en 2018.

4 personnes (4 RSA) ont quitté le chantier en 2018, dont une démission en période d'essai qui ne sera pas comptabilisée dans le tableau ci-dessous.

Parmi les 3 sorties : 3 personnes (RSA) sont parties sans solution d'emploi et sont inscrites à Pôle Emploi.

1 personne après ses 2 ans de contrat, un très bon stage comme caissière qui confirmait son projet, n'a pas trouvé de poste.

1 personne après ses 2 ans de contrat et malgré des avancées importantes dans sa situation sociale (acquisition des savoir être en entreprise, un appartement), n'a pas trouvé de poste lui correspondant.

1 personne après ses 2 ans de contrat, et qui a eu du mal à rester présent au travail, suite à des problèmes de santé, n'a pas trouvé de poste et s'est inscrit à Pole Emploi.

	Nb de personnes	Pourcentage	Secteur d'activité
Sorties TOTALES	3	100%	
1) Sorties en emploi durable	0	0%	
2) Sorties : emploi de transition			
3) Sorties Positives			
Sorties Dynamiques=1+2+3	0	0%	
Autres sorties :			
Assedic	3	100%	
Santé			

Taux de sorties dynamiques : 0 %

VI. Les rapports techniques

Ce rapport d'activité clôture l'année 2018 et vous y avez retrouvé la marque de fabrique de l'association, avec toutes les informations recueillies au cours de l'année qui valorisent l'engagement des personnes pour qui l'insertion par et dans le travail n'est pas un concept vain.

2018 est une année particulière concernant le turnover des permanents. Il y a eu des départs, il y a eu des arrivées, il y a eu du dynamisme et des questionnements, mais in fine, l'équipe a toujours été au complet, soudée autant que faire se peut et le projet social est toujours bien vivant au cœur de la tourmente.

Enracinée dans quelques principes de base liés au modèle des jardins de Cocagne, à l'écoute des évolutions, des initiatives extérieures et de la richesse de ses équipes (salariés en insertion, permanents, bénévoles, adhérents, sympathisants...), l'association poursuit sa route, en s'adaptant sans perdre son âme. Il y a eu des jours meilleurs, c'est sûr, mais Plaine de Vie est encore le produit d'un engagement local de plusieurs structures pour créer de l'emploi local ouvert à des personnes en grande difficulté sociale et professionnelle.

Les pages qui vont suivre donnent la parole à ceux qui ont été salariés, durant cette année et qui se sont succédés, restant peu ou étant présents toute l'année. Chacun à sa manière a pris le temps d'écrire pour faire passer un message en posant un regard sur l'année 2018. Cet exercice n'est pas facile, il montre à voir les difficultés rencontrées et les réussites au prisme de chaque personnalité, c'est une histoire commune, mais avec des vécus individualisés.

1 Le rapport de Cécile Ménager : directrice

En 2018, Plaine de Vie est toute chamboulée par les départs d'encadrants. Heureusement que l'entrée dans le FSE s'est faite en 2017, les équipes ont pris l'habitude de penser à justifier et encore justifier toutes les actions, par des signatures, des plannings à remplir, des croix à mettre, des présences à noter, des justificatifs à demander, des bilans à écrire, des devis à récupérer... la machine s'est rodée tant bien que mal.

Lorsque l'on reçoit un nouveau candidat souhaitant s'impliquer dans cette aventure particulière, nous regardons son savoir être et sa capacité d'adaptation. Et en 2018, il en a fallu à tous de l'adaptation. Le chef de culture est parti, vive le nouveau chef de culture. 2 encadrants techniques Espaces Verts démissionnent, bienvenue aux 2 nouveaux. La chargée de mission et l'animatrice Nature souhaitent s'aventurer vers un ailleurs, nous accueillons 2 nouvelles volontaires. L'accompagnatrice socioprofessionnelle brigue un poste à Pole Emploi, là, nous sommes démunis et les 3 candidates qui se succèdent ne trouvent pas bien leur place, restant de 10 jours à 2 mois maximum. Fin 2018, l'équipe va enfin pouvoir se stabiliser !

Mais ce n'est pas fini, notre chère présidente a décidé de passer la main, sans quitter le navire et c'est Brigitte qui prendra le relais. Elle n'est pas vraiment nouvelle puisqu'elle est au CA depuis la création de Plaine de Vie et membre d'une des associations fondatrices. Plaine de Vie poursuit sa route sur de bonnes bases.

Quelques faits marquants de cette année 2018 :

En maraîchage : Un changement de chef de culture, c'est une nouvelle aventure. Clément arrivé en fin d'année ouvre déjà des perspectives pour 2019. Nous allons de l'avant avec lui. L'année 2018 a été un peu chagrine quant au contenu des paniers, en 2019 nous devrions pouvoir mettre en avant la qualité de notre production, les nombreux essais liés à la protection des terres, et la place de l'humain dans cette aventure.

En Espaces Verts : Le remplacement de deux encadrants n'a pas été anodin. Mais la coordinatrice Hélène a été très présente pour accompagner les deux recrues, Alexandre et Etienne et les familiariser avec les chantiers en cours, leur facilitant la connaissance d'un monde un peu nouveau.

L'accompagnement des salariés : Nous nous sommes sentis un peu esseulés dès juin 2018. Les nouvelles recrues, Nathalie, Alice, Vanessa, Méral se sont rapidement mises au travail, soutenues par Ikmath, l'agente administrative qui a pris en main le service pour éviter que les salariés en insertion ne se sentent abandonnés : Pas de vacance de poste, mais un ralentissement des projets.

Dans la filière d'éducation à l'environnement, les deux animatrices Nature de l'année ont développé le projet, trouvé de nouveaux partenaires, consolidé l'existant. Chaque départ est l'occasion d'accueillir un nouveau profil et Sofia a su s'intégrer parfaitement dans son nouveau poste.

Le poste de chargée de mission FSE est un peu complexe. Depuis avril, Julie a mis tout son talent pour s'imprégner de ses tâches. Polyvalence, réactivité et adaptabilité sont les principales caractéristiques de son poste.

Il reste les 5 plus anciens toujours présents, fidèles à leur poste, qui sont les référents du projet de Plaine de Vie. Leur cercle de leur «zone de confort » est extrêmement large.

Une belle équipe, des forces vives, des projets, des envies d'autre chose... il ne reste que le soutien financier des partenaires pour que Plaine de Vie poursuive sa route ! **Cécile M**

2 Le rapport de Manon : chargée de mission FSE

Ces derniers mois à Plaine de Vie sont passés à une vitesse folle. Entre préparation du bilan de notre subvention FSE 2017 et le début de celle de l'année 2018 je n'ai pas trop eu le temps de souffler. Et pourtant il faut bien continuer le travail quotidien : préparation de la compta, des fichiers paies, des avenants d'heures supplémentaires...

La période de tuilage avec Julie, qui va me remplacer sur mon poste, m'a permis de redécouvrir l'étendue de ce poste, ses difficultés, l'implication qu'il demande mais aussi à quel point il est passionnant.

Je quitte Plaine de Vie après 2 belles années, forte d'une expérience professionnelle inestimable et le cœur pleins d'aventures humaines qui resteront avec moi encore longtemps. **Manon O**

3 Le rapport de Julie : chargée de mission FSE depuis le 12/4/18

Cela va bientôt faire 8 mois que j'ai rejoint l'équipe de Plaine de vie. Autrefois adhérente, cette première année de « découverte » m'a permis de prendre conscience de toute la complexité des rouages du fonctionnement d'une association, et plus précisément du monde de l'insertion. Novice en la matière, je ne peux prétendre avoir pris pleine possession de ce poste au bout de 8 mois seulement, à la fois très administratif mais aussi demandant une certaine capacité d'adaptation, que ce soit d'un point de vue contextuel (conditions de travail comme le fait de travailler à 5 dans un même bureau où la concentration est souvent mise à rude épreuve) ou en terme de polyvalence (passer souvent du coq à l'âne, d'un sujet à un autre, en fonction des besoins de la structure ; des salariés ou de la direction). Cela nécessite une certaine habileté intellectuelle mais ce qui peut paraître comme étant des inconvénients constituent également toute la richesse et l'intérêt de ce poste. En outre, cette totale immersion au cœur de l'humain est passionnante. Malgré le fait que mes relations restent assez sommaires avec les salariés, le fait d'apporter mon aide que ce soit de manière explicite ou implicite à leurs problématiques, m'ont fait grandir humainement. La prise de recul n'est pas toujours évidente mais là encore il faut tirer un apprentissage de cette expérience.

Les tâches qui m'incombent sont multiples et variées ; certaines peuvent être facilement résumées d'autres moins puisqu'elles répondent aux aléas du quotidien à PDV. Elles peuvent cependant être organisées autour de deux axes principaux : la coordination globale et le FSE. Je suis heureuse de participer à ce nouvel engagement pour le FSE. Les pièces à répertorier et à archiver seront moins nombreuses en 2019 mais cela restera ma principale mission et la rigueur sera toujours forcément de mise. En terme de coordination globale, certaines tâches sont répétitives mais cela confère un certain cadre « rassurant », surtout au début: je pense notamment à la préparation des fiches de payes, de la caisse ou de la tenue des différents tableaux de suivi. Enfin, il a été assez facile pour moi de m'intégrer à l'équipe de permanents et je me suis sentie très vite à l'aise. L'aventure humaine est là aussi puisqu'il faut composer au quotidien avec des personnalités et des caractères différents. Cela n'est pas toujours une mince affaire mais c'est aussi ce qui fait notre force, au-delà de ces valeurs communes que nous partageons. Bref, Plaine de vie est une belle aventure à tout point de vue... **Julie A**

4 Le rapport de Renaud : chef de culture

J'ai été chef de culture à l'association Plaine de Vie jusqu'au 6 novembre. Le début de l'année a été marqué par les conséquences de l'absence de l'ancienne cheffe de culture sur 2017 et donc par un manque de légumes de garde qu'il a fallu combler par des achats extérieurs.

Le défi du reste de l'année a été de reprendre un rythme de production normal. Ce défi a été quelque peu perturbé par la pluie du mois de mars qui a empêché la mise en terre des cultures primeurs de pleine terre. Un achat de grandes bâches a été prévu pour protéger la terre d'une pluie excessive l'année prochaine. Quand la pluie a cessé, l'ensemble du travail est arrivé en même temps Nous avons donc connu une grosse pointe de travail en avril puis en mai. Cependant, nous avons réussi à rattraper l'essentiel du travail pour assurer une bonne production de légumes d'été (courgettes, aubergines,

tomates, poivrons). Grace à l'été particulièrement chaud que nous avons eu, nous avons même réussi à avoir un excédent de production en courgettes. Cela nous a donné l'occasion de produire du caviar de courgette grâce au travail de la conserverie Derungs. Ce produit sera sûrement très apprécié dans les mois les plus rigoureux de l'hiver.

La production de légumes de garde pour l'hiver est aussi relativement bonne. Notons en particulier les deux nouveautés de l'année : les patates douces qui ont donné un rendement très satisfaisant et les topinambours, légume très rustique qui sera récolté en février. Certains légumes comme les carottes ou les betteraves rouges ont malheureusement souffert de la sécheresse, et malgré l'irrigation, les rendements seront un peu plus faibles que prévus.

Autre nouveauté de l'année : le nouveau stockage rue du Progrès. Ce n'est pas une chambre froide climatisée mais un local assez frais et bien isolé. Nos légumes devraient bien se conserver dedans au moins jusqu'au mois de janvier.

Au niveau management et accompagnement des salariés en réinsertion professionnelle, si la fin de l'année 2017 a nécessité quelques adaptations, l'année 2018 s'est relativement bien passée. Les salariés semblent avoir bien évolué dans leurs comportements personnels et leurs aptitudes relationnelles. A noter cependant la difficulté rencontrée par l'ensemble de l'équipe maraîchage à faire progresser les salariés dans leurs compétences professionnelles agricoles (vitesse de travail et autonomie en particulier). . **Renaud d'H**

5 Le rapport de Clément : chef de culture depuis le 5/11/2018

Pour ma part l'année 2018 va se résumer en deux mois. Je suis arrivé dans l'association le 5 novembre 2018. En arrivant dans cette association j'ai trouvé des gens pleins de bonnes volontés et motivés pour réaliser les objectifs fixés. Depuis deux mois nous essayons de développer la biodiversité sur les terrains pour favoriser la reprise de la vie du sol et la lutte contre les ravageurs. J'ai préparé le plan de culture pour l'année 2019 en projetant une augmentation de production, nous avons aussi mis en place un nouvel espace de rangement ce qui permet de gagner de la place et du temps, nous avons aussi réorganisé la pépinière pour gagner de la surface de production de semis.

Les nouveautés de cette fin d'année sont l'arrivée de plusieurs investissements en matériel. Une planteuse à poireaux et choux nous permettra de gagner beaucoup de temps et de pouvoir nous concentrer sur d'autres cultures et d'accroître notre rendement. Aussi nous avons reçu un grand nombre de tunnel nantais, ces petits tunnels permettent de développer notre surface de culture couverte et ainsi de cultiver plus de légumes nécessitant de la chaleur.

Mon arrivée à Plaine de Vie fut aussi une découverte du monde de l'insertion sociale. Toutes ces personnes qui essayent d'aller de l'avant malgré un parcours difficile, donnent beaucoup de motivation et d'espoir.

Je pense que cette année 2018 s'achève sur beaucoup de points positifs, ce qui permet d'envisager une année 2019 pleine de légumes et de solidarité autour de Plaine de Vie. Je suis ravi d'avoir rejoint cette aventure et j'attends avec impatience le printemps pour voir sortir de terre tous nos travaux effectués durant l'hiver. **Clément B**

6 Le rapport d'Aymeline : encadrante technique en maraîchage

2018 fut la première année complète que j'ai effectuée à Plaine de Vie (je rappelle que je suis arrivée en août 2017). Quatre saisons ; de belles productions malgré quelques périodes plus tumultueuses que d'autres (rassurez-vous, celles-ci n'ont fait que renforcer notre esprit d'équipe. En se serrant les coudes, on peut surmonter beaucoup de choses !) ; de nouvelles rencontres, parfois trop brèves, mais toutes marquantes à leur manière ; des aventures (vous pensiez que toutes les journées se ressemblaient à Plaine de Vie ?) ; des émotions (partagées ou enfouies)... toutes ces choses qui nous rappellent chaque jour que notre métier est aussi et surtout quelque chose qui nous anime, nous permet de concilier convictions personnelles et carrière professionnelle.

Faisons rapidement défiler cette année 2018...

Chapitre 1 : un hiver parmi les plus rudes de ma courte vie. Les mains gelées, les orteils que l'on ne sent plus et nos exercices d'équilibriste sur les plaques de verglas n'ont cependant pas freiné notre motivation à les faire grandir, nos légumes et nos salariés. Alors que tout semblait immobile sous ce grand manteau de neige, la nature suivait son cours... lentement... paresseusement, mais sûrement. Un grand merci notamment à nos planteurs, désherbeurs, buteurs, cueilleurs et nettoyeurs de poireaux de nous avoir aidés à remplir les paniers d'hiver ! Puis la glace fond, les bourgeons pointent leur nez, la pépinière se met en éveil et les adventices refont surface. Ainsi que tout plein de pousses spontanées d'anciens légumes que nous avons cultivés et laissés monter en graines (salades, blettes, oignons...). C'était mon premier printemps au milieu des plantes maraîchères, et je ne finissais pas de m'extasier ! La saison

passé, les activités s'accroissent à Ezanville comme à Saint-Brice : nous préparons déjà l'été (plantation de tomates, aubergines, etc...), l'automne et même l'hiver (plantation de courges, et début de plantation des poireaux et choux). Nous n'aurons pas le temps de souffler avant longtemps, et c'est tant mieux ! L'été arrive, nous passons la 6^{ème} vitesse en ralentissant à peine dans les virages. Nous croulons sous les tomates et les courgettes (dont nous avons pu faire des caviars), nous avons chaud et passons de très bons moments sous le soleil, à courir après nos légumes qui poussent à grande vitesse. L'automne s'installe, amenant avec lui une légère accalmie. Nous cherchons à assurer le remplissage des paniers d'hiver avec nos légumes de garde et ceux qui « dormiront » en terre jusqu'à la récolte (carottes, poireaux, topinambours...). Puis les températures chutent, l'hiver s'avance sans se presser pour boucler la boucle. Un nouveau cycle s'achève.

La vie des légumes est une belle histoire. Mais celle qui s'écrit tous les jours avec les salariés permanents et en insertion en est une autre qui nous procure son lot d'émotions, souvent bonnes, quelques fois moins.

Chapitre 2 : l'aventure humaine. 2018 a été une année mouvementée sur ce plan, puisque la plupart des salariés en insertion présents lors de mes premiers pas à Plaine de Vie sont partis. Ceux-là même qui m'ont accordé leur confiance, m'ont épaulée et guidée dans mon apprentissage, ou ont tout simplement accepté de me suivre malgré mon manque d'expérience manifeste. Trop de collègues permanents ont également emprunté un nouveau chemin. Ceux-là sont partis (même si l'un d'entre eux influencera jusqu'au bout l'écriture de ma vie, du moins je l'espère), d'autres sont arrivés. Amenant de nouvelles rencontres, une multitude de parcours, de personnalités, d'histoires qui font la plus grande richesse de ma profession.

Chapitre 3 : mes perspectives pour 2019 ? Continuer à participer au mieux au fonctionnement de cette belle entreprise sociale, cultiver des légumes toujours plus beaux, plus variés, apprendre de l'autre, apprendre de soi avec l'autre... **Aymeline Q.**

7 Le rapport de Michel : aide encadrant technique maraîchage

L'année écoulée a été très remplie.

A la suite de l'arrivée de Renaud d'Hardivilliers comme chef de culture en maraîchage en août 2017, mes activités comme encadrant ont sensiblement évolué. Il est issu, tant par les activités agricoles familiales que par sa formation, de la grande culture céréalière, beaucoup plus que du maraîchage. Etant ingénieur agronome, il a une base de connaissances théoriques générales bien plus grande que moi. Mais par ma pratique du jardinage, privé ou professionnel, j'ai été amené à transmettre des tours de main, des expériences, et aussi la mémoire des pratiques et habitudes de Plaine de Vie.

Il m'a très souvent sollicité pour donner mon avis sur des choix de légumes ou de variétés, sur la manière de récolter ou de présenter les récoltes lors de la confection des paniers, en fonction des habitudes et usages de Plaine de Vie, sur les techniques habituelles de semis et de plantation, quel contenant, godets, plateaux ou alvéoles utiliser, comment tuteurer les tomates ou les poivrons, etc...

Nous avons la même vision en matière de technique de maraîchage, axée sur la vie du sol, le compostage, la culture intensive, associée ou dérobée, tendant vers la Permaculture... Plusieurs nouveautés ont ainsi été mises en place. Pour apporter de la matière organique destinée à compenser l'exportation par les récoltes, j'ai conseillé de généraliser des paillages par réutilisation de la couche chaude ou les résidus de désherbage, de mettre en place des cultures intercalaires et successives pour intensifier la production sur une même surface. Cette conception du maraîchage n'était que très partiellement celle pratiquée par Hélène Suzanne. J'ai donc beaucoup participé à ces changements.

Par ailleurs, Renaud a aussi développé le côté « grande culture » et l'usage de la mécanisation. Le terrain de Saint - Brice a ainsi été plus travaillé et mis en culture par rapport aux années précédentes. J'ai donc été amené à utiliser beaucoup plus les tracteurs pour divers travaux du sol. La culture de pommes de terre et de topinambours, avec utilisation de la planteuse et de la récolteuse, le buttage des poireaux ont été des nouveautés intéressantes.

Comme l'année passée 2017 a été marquée par l'absence prolongée d'Hélène, puis son départ, les cultures de garde (légumes racines habituellement cultivés, radis noirs, boules d'or, navets, carottes...) n'avaient pas été mises en place. En conséquence, l'hiver a donc été difficile pour remplir les paniers en début d'année. L'ensemble de l'équipe a donc vécu un état d'urgence permanent. Il fallait se livrer à un bricolage continu pour dégager une production, entretenir les cultures en place, réaliser les semis en jonglant entre le manque de contenants et les livraisons de graines.

Cette situation de tension et de retard permanent s'est prolongée tout au long de l'année. Par ailleurs, j'ai constaté chez les salariés en insertion une baisse générale de motivation, d'entrain, de compréhension des consignes, de qualité et de quantité de travail. Quand les années précédentes, on pouvait demander aux salariés d'aller dans telle serre ou parcelle pour faire tel ou tel travail, la plupart d'entre eux prenaient les outils adéquats et faisaient très correctement le travail attendu. Au cours de cette année au contraire, le manque d'entrain, de compréhension et d'application des consignes, de lenteur, d'erreurs s'est développé. J'en ai souvent fait part à Renaud et nous n'avons pas trouvé de solution. Les retards

s'accumulaient en conséquence. La durée des récoltes s'allongeait, ce qui amputait d'autant le temps consacré à l'entretien et à la mise en place de nouvelles cultures.

Globalement donc, j'ai eu plus de responsabilités par ma collaboration avec le chef de culture. C'était une attente de ma part, j'en suis très satisfait, mais c'était assez chronophage aussi. L'augmentation et l'intensification des cultures à Saint – Brice, ma présence plus importante à Ezanville, la baisse générale de travail réalisé par les salariés demandant un contrôle accru et des pertes de temps en discussions stériles de ce fait, les retards continuels ont été éprouvants.

Depuis la prise de fonction de Clément Bonnichon, il y a eu de grands changements à Ezanville, les abris à matériel et la pépinière ont été réaménagés, l'ensemble des planches dans les serres ont été mises en culture. Il y a encore des manques de légumes d'hiver, comme l'an passé, mais le stress des manques de récoltes hebdomadaires est moins important.

La fin de l'année 2018 semble donc annoncer une amélioration globale. **Michel M**

8 Le rapport d'Hélène : coordinatrice technique Espaces Verts

Encore une nouvelle année passée à Plaine De Vie. C'est la 6^{ème} qui s'achève pour moi. Encore des départs de collègues, de nouvelles arrivées, des collaborations à mettre en place.

En 2017, l'arrivée de Belarmino et de Jérémy m'avaient laissé espérer une stabilité d'équipe. Mais la vie est telle que tout ne se passe pas toujours comme prévu. Aussi, après quelques mois de travail ensemble, c'est le cœur gros que Belarmino a décidé de nous quitter fin avril car il avait besoin d'une rémunération plus importante pour faire vivre sa famille. Ancien salarié en insertion à Plaine De vie, la qualité de son travail nous avait permis de lui proposer un poste d'aide encadrant. Puis après un peu plus d'un an de travail commun, c'est Jérémy qui est parti fin juillet pour de nouvelles aventures dans le sud-ouest de la France suite à une mutation de sa chère et tendre. Mon équipe « parfaite », semblait ne plus exister. C'était sans compter sur l'arrivée d'Alexandre en mai, puis l'arrivée d'Etienne en août. Une nouvelle équipe, différente, et pleine de qualités s'est mise en place à nouveau en 2018. Recréer une équipe, gagner la confiance de nos salariés en insertion est toujours un challenge lorsque les nouveaux encadrants sont comparés à ceux qui sont partis.

En 2018, une de mes missions principales était le développement du centre de formation « ParNature » auprès de publics extérieurs. Je devais créer de nouvelles formations, en faire la promotion avec l'aide de Tatiana et les dispenser. J'ai pu animer une session sur la taille des rosiers et la préparation du jardin à l'hiver pour nos adhérents et j'ai dispensé une formation sur l'entretien du petit matériel d'espaces verts et une autre sur la reconnaissance des végétaux auprès de 2 structures d'insertion. Ces formations ont été un vrai succès avec un fort taux de satisfaction pour chacune d'entre elle. A Plaine De Vie, nous sommes tous formateurs techniques au quotidien auprès des salariés en insertion, mais faire des formations de plusieurs heures, sur plusieurs jours est une autre démarche dans laquelle je prends un vrai plaisir. Un autre volet de la formation s'est mis en place dans un établissement dans lequel je ne pensais pas entrer un jour : la maison d'arrêt des Hauts de Seine, située à Nanterre. L'association Ville en herbes a mis en place des ateliers de maraîchage au sein de la maison d'arrêt et nous a sollicités pour dispenser quelques modules auprès des détenus et les mettre ensuite en situation d'évaluation afin de mettre en avant les compétences acquises lors des ateliers (24 au total sur le cycle printemps/été) et leur présenter les Chantiers d'Insertion. Hautement satisfaits de ce partenariat, nous avons à nouveau été sollicités à l'automne pour faire une session d'évaluation et de présentation des ACI. Je suis citée dans le magazine d'Amnesty Internationale et dans Kaizen, la classe !!! Le partenariat devrait déboucher en 2019 sur d'autres interventions.

Outre ce volet formation, les chantiers Espaces Verts ont bien fonctionné. Après quelques cheveux blancs en Janvier et Février car l'activité était très réduite, la suite de l'année a permis d'atteindre les objectifs. Ainsi, en 2018, le château d'Ecouen, le Conseil départemental du Val d'Oise, la Mairie d'Ecouen, les Cottages de Domont, l'Escale Sainte Monique à Arnouville, l'entreprise PAPREC à Sarcelles et le château d'Auvers sur Oise, sans oublier les particuliers nous sont restés fidèles et apprécient notre travail. Nous essayons d'avoir la meilleure réactivité à leurs demandes parfois plus spécifiques et les entretiens suivent leur cours. Une nouvelle résidence a fait appel à nos services pour la fin de l'année 2018 et nous a déjà embauchés pour 2019. Egalement, un particulier, adhérent, nous a sollicités en fin d'année pour paysager sa propriété. C'est l'occasion pour nos salariés de réaliser un gros chantier de création en collaboration avec un paysagiste et ceci devrait se prolonger en 2019 également. Merci d'ailleurs aux équipes de maraîchage pour leur aide précieuse en cette fin d'année pour répondre à la plantation de 110 arbustes, 360 vivaces et plus de 2000 bulbes en 2 jours.

Voici quelques faits marquants sur nos chantiers :

Château d'Ecouen : nous réalisons 2 demi-journées d'entretien par semaine au château d'Ecouen. Ramassage des déchets, gestion des feuilles sur le parking et dans les allées principales, découpes de bordures, entretien du Jeu de paume font partie de nos tâches récurrentes. Cette année, le château a entrepris des travaux et les douves ont dû être remises en état. Nous y avons donc refait du gazon. Nous

apportons également notre aide à Benjamin, jardinier du château dans ses tâches de déneigement ou autres.

Les Cottages de Domont : cette année, pas de travail spécifique sur la haie de troènes vieillissante, faute de budget. Les entretiens ont donc suivis leur cours sans événement particulier.

L'escale Sainte Monique : la relation avec les gestionnaires de l'Escale est particulièrement agréable. Une confiance mutuelle règne. Nous avons fourni cette année les plants maraîchers pour le potager, et nous avons apporté notre conseil quant à la gestion de certains arbres.

Les sites éloignés du Conseil Départemental : ces sites permettent toujours à nos salariés de pratiquer la gestion des espaces verts en milieu urbain. Cette année, le CCAS de St Leu a eu le droit à une remise en état de certains espaces, notamment le patio intérieur et le petit jardin extérieur. Ces travaux sont à terminer en 2019.

Les sites du Conseil Départemental : l'Île des Aubins à Bruyères sur Oise, le marais de Baillon à Asnières sur Oise, les crapauducs à Saint Martin du Tertre, Presles et Maffliers, la carrière du Guepelle à Saint Witz, la Tour du Lay à Ronquerolles. Voici les sites principaux sur lesquelles Plaine de Vie intervient. Nous y réalisons des travaux forestiers tels que la suppression d'arbres tombés au sol, des abattages, la fauche avec préservation de la faune sauvage, des plantations, mais également des travaux de nettoyage d'espaces, de ramassage de déchets.

PAPREC : ce chantier à SARCELLES est un chantier d'entretien en milieu urbain. La difficulté pour nos salariés réside dans le fait qu'un grand nombre d'engins de manutention et de camions circulent dans l'enceinte de cette entreprise. Les gilets avertisseurs sont obligatoires !!

Le Château d'Auvers Sur Oise : Cette année, le château d'Auvers nous a confié la gestion du jardin à la française et celle de l'ensemble des massifs d'iris et nous y avons passé 5 jours par mois. C'est un chantier compliqué pour nos salariés car à certaines saisons, les adventices poussent plus vite que nous les retirons et parfois d'une semaine à l'autre, une zone qui était propre, nécessite à nouveau une intervention. Heureusement, le site est magnifique et nous avons même tendance à ne pas voir le temps passer !! Nous avons fait appel à de nombreuses techniques pour tenter de gérer, ici les pissenlits, là le liseron... notre interlocutrice du château a elle-même reconnu la difficulté de garder les espaces désherbés.

Particuliers adhérents : nous avons nos habitués et ça fait très plaisir. 2 familles font appel à nos services une fois tous les 2 mois pour gérer le jardin de leur aïeul et d'autres particuliers, adhérents aux paniers bio ou non, nous attendent tous les ans pour de la fauche ou de la taille de haies. Merci à eux pour leur confiance. **Hélène HD**

9 Le rapport de Jérémie : encadrant technique Espaces Verts

Le début de l'année 2018 a été marqué par un creux dans les activités d'espaces verts. Beaucoup d'intempéries et des périodes de froid ont entamé la motivation des salariés et leur bonne humeur. Il a fallu se pencher sur les travaux d'hiver devant être réalisés, notamment l'entretien du matériel d'espaces verts, le nettoyage et le rangement des locaux extérieurs de Plaine de Vie ainsi que l'entretien des terrains (réparation des toilettes sèches, taille des haies du terrain d'Ezanville ; taille de la haie, ouverture du jardin pédagogique et taille du verger de Saint Brice). Pour certains d'entre nous, cette période creuse en chantiers extérieurs nous a permis de bénéficier d'une formation bûcheronnage dispensée par le CFPPAH de Saint Germain en Laye. Pour tous, nous en avons profité pour apprendre à tailler des rosiers chez des particuliers et des pommiers au verger de Saint Brice.

Sur un plan humain, j'ai trouvé la gestion de ce début d'année particulièrement éprouvante. Les activités réalisées en l'absence de chantier d'hiver conséquent, autant en espaces verts qu'en maraîchage, ont usé les nerfs des salariés, et l'équipe d'encadrants et d'accompagnants a dû faire face à de nombreuses situations conflictuelles et à des comportements parfois violents. Je pense que l'organisation au jour le jour motivée par la météo de cet hiver a déstabilisé les salariés.

Après deux mois de pluie, vent, neige et gadoue, les chantiers d'espaces verts ont repris leurs cours, avec les sites d'entretien courant. Nous avons fait aussi des reprises d'engazonnements chez des particuliers, ce qui a permis aux salariés de voir le résultat final de deux chantiers réalisés l'automne précédent. Nous avons réalisé l'ensemencement d'un labyrinthe de prairie fleurie et l'installation d'hôtels à insectes et de nichoirs au collège de Taverny, donnant l'occasion de sensibiliser les salariés à la biodiversité.

Tous les clients se sont réveillés en mai, au moment du redoux, pour donner des réponses positives aux devis réalisés précédemment. Les chantiers s'enchaînent avec un rythme soutenu. Il est alors difficile de conjuguer pédagogie et travail rapide, c'est pourquoi certains chantiers prennent plus de temps pour être réalisés.

Le renouvellement des équipes d'espaces verts et les chantiers qui s'enchaînent, impactent l'état des machines d'espaces verts. Il y a de la casse due à l'usure et à des mauvaises utilisations, des réparations longues et coûteuses qui forcent à compenser les moyens matériels avec des moyens humains. Comme il était de rigueur l'hiver et l'année précédente, il faudrait prévoir un moment de

vérification du matériel une fois par semaine, avec achat des pièces au fur et à mesure pour être plus réactif en saison. Pourquoi ne pas proposer, si cela existe, une formation de mécanicien pour motoculture (plus poussée que celle sur l'entretien du petit matériel d'espaces verts) à un encadrant ?

Je pense qu'il faudrait également envisager d'avoir recours à une déchetterie extérieure pour les chantiers de grande ampleur. La limite imposée de 2 mètres cube par passage impacte grandement nos capacités d'évacuation, de même que le volume accepté par la déchetterie, qui est très souvent inférieur aux 6 m³/jour en raison de la forte fréquentation. Je suis conscient que cela engendrerait des coûts supplémentaires pour les clients, mais peut-être moins que de leur facturer une journée supplémentaire pour l'évacuation.

Aux dernières nouvelles, d'importants chantiers se profilent en espaces verts. J'espère que ce sera l'occasion pour les salariés de prendre conscience de la diversité des milieux dans lesquelles ils devront exercer le métier de jardinier. Il est d'ailleurs indispensable de varier les activités d'espaces verts pour conserver leur intérêt au quotidien. Un chantier consacré au désherbage seul est intéressant et formateur sur le court terme.

Heureusement que l'ensemble de l'équipe espaces verts est soudée. L'humour et la confiance permettent de continuer d'avancer avec la bonne humeur et le sourire. Les échanges quotidiens d'expériences permettent à tous de monter en compétence, et la rigueur grandissante de certains apporte du professionnalisme.

En résumé : 1 an et 8 mois que je n'ai pas vu passer à Plaine de Vie. De la bonne humeur, des crises, de la colère et parfois des larmes, mais toujours un sourire, un soutien et du réconfort pour ceux qui en ont besoin. C'est ce que j'en retiens aujourd'hui, l'humain, la solidarité, la vie ! Merci Plaine de Vie ! **Jérémy**

10 Le rapport d'Alexandre : encadrant technique Espaces Verts depuis le 2 mai 2018

Je suis arrivé à Plaine de Vie le mercredi 2 mai 2018, pour travailler avec Hélène et Jérémy dans l'équipe d'encadrement Espaces Verts.

Dès les premiers jours, j'ai été affecté sur des chantiers en binôme avec mes collègues. De manière générale un encadrant n'a pas de chantiers propres mais au fur et à mesure de l'année, j'ai eu à charge divers chantiers tels que le château d'Ecouen, l'île des Aubins, les maisons du Conseil Général (St Leu, Domont, Gonesse), l'Escale à Arnouville, ...

Ces différents chantiers m'ont permis de prendre en charge une équipe de six salariés en insertion sur des temps de demi-journée ou de journée.

Le métier d'encadrant prend alors toute sa forme : les salariés viennent d'horizons complètement différents ainsi que de pays différents, mais ils ont soit pour la majorité d'apprendre un métier, de reprendre le chemin du travail pour se reconstruire. Certains salariés en insertion n'ont pas pour projet professionnel de travailler en Espaces Verts mais ils acquièrent des connaissances sur les techniques, sur l'entretien des Espaces Verts. J'ai remarqué également que l'esprit d'équipe est très fortement présent. Il me semble nécessaire pour que le travail soit bien fait que chaque salarié puisse compter sur les conseils des autres, je m'appuie ici sur mes expériences professionnelles antérieures. Bien sûr tout n'est pas rose et des tensions sont aussi apparues. Grâce aux réunions d'accompagnement et de psy, j'ai pu traiter au mieux les tensions avec les salariés concernés.

Plusieurs moments de l'année m'ont aussi bien marqué. Tout d'abord, il y a eu la journée Portes Ouvertes de l'association courant mai 2018. Ce fut un moment très fort, rencontrer les adhérents, montrer le travail effectué par nos salariés. Puis Jérémy nous a quittés au mois d'Août pour d'autres horizons professionnels. Enfin Etienne a complété notre équipe d'encadrant technique fin Août.

L'année s'est terminée sur un grand chantier d'aménagement paysager et sur de nouveaux clients.
Alexandre N

11 Le rapport d'Etienne : aide encadrant technique Espaces Verts depuis le 20 août 2018

L'année 2018 est celle qui m'a permis d'entrer enfin dans le monde du travail, après un DUT en biologie de l'environnement ainsi qu'une année de licence qui n'a pas aboutie. J'avais déjà effectué un stage dans l'association en 2017, et accompagné bénévolement des salariés en voyage d'étude avec Hélène et Laury (ancienne animatrice nature). Ces deux expériences m'avaient convaincu qu'il s'agissait

d'une structure très adaptée à mon caractère et à mes envies, à savoir travailler le plus possible à l'extérieur.

J'ai donc décidé, après quelques semaines de vacances, d'appeler Plaine de Vie afin de savoir s'ils avaient un poste à me proposer. Quelle ne fut pas ma surprise lorsque Mme Ménager me répondit que Jérémy s'en allait, et que je pouvais postuler. C'est ainsi que je suis arrivé en Août 2018 en tant qu'aide encadrant en espaces verts dans l'association.

Cette décision a fait prendre un tournant très important à ma vie personnelle également car j'ai dû rapidement trouver un logement, moi qui avais toujours habité chez mes parents. J'ai donc acquis beaucoup de responsabilités en très peu de temps. En plus de cela, ce métier m'éloigne partiellement des études que j'ai entreprises puisque celles-ci visaient plus à obtenir un travail en laboratoire ou en analyse de terrain. Il s'agit donc d'un véritable virage dans ma vie.

Depuis mon arrivée, j'ai énormément appris, plus que ça n'aurait été possible dans une salle de classe. J'ai tout de suite été plongé dans le grand bain, et ça n'est pas plus mal pour s'adapter rapidement. Je me suis vu attribué différents chantiers comme le parc du château d'Ecouen ou le jardin à la française du château d'Auvers-sur-Oise, pendant lesquels j'ai pu me familiariser avec les différents outils et machines, et les techniques d'utilisation de ces derniers.

Mais les apprentissages les plus importants me sont venus de l'aspect social du poste. Il m'a été confié la responsabilité d'une équipe composée la plupart du temps de 4/5 salariés, ce qui représentait pour moi un gros challenge. Heureusement, mes collègues encadrants ont été très présents pour me guider et m'aider dans cet aspect, qui se trouve être par ailleurs le plus gratifiant de mon travail. Je n'ai pas l'impression de me réveiller dans le seul but de payer mes charges, mais bien d'aider les salariés de l'association. Certes, je leur transmets des connaissances, et on pourrait croire qu'il s'agit là d'une aide à sens unique, mais ce n'est pas du tout le cas. Ils m'ont autant appris que l'inverse ces derniers mois, que ça soit culturellement parlant mais aussi d'un point de vue humain. Ils sont une source continue de motivation et c'est ce qui m'apporte le plus en tant que personne depuis mon arrivée. Tout n'a pas été sans mal, puisque j'ai tout de même eu à faire face à quelques conflits mais rien qui n'entache cette expérience qui, je l'espère, n'en est qu'à ses débuts. **Etienne T**

12 Le rapport de Virginie : accompagnatrice socioprofessionnelle

L'année 2018 à Plaine de Vie fut écourtée pour moi puisque j'ai quitté mes fonctions d'accompagnatrice socioprofessionnelle le 31 mai.

J'avais l'habitude de faire mon bilan de fin d'année en me basant sur les données quantitatives (taux de sortie positive, nombre de personnes embauchées, etc.), ce que je ne ferais donc pas cette année. Mon bilan 2018 sera plus un ressenti sur mes 7 ans passés à Plaine de Vie.

Je peux tout de même faire un petit focus sur les 5 premiers mois de l'année 2018, ce que je retiens, surtout des moments forts en émotion et de partage : des salariés en parcours d'insertion heureux d'avoir obtenu un diplôme en langue française, des salariés heureux d'avoir obtenu un logement social après des années de galère, le soutien des collègues de l'équipe permanente, le repas partagé organisé par Fanny stagiaire en BTS de Conseiller en économie sociale et familiale, la passation de Simone la Présidente lors de l'assemblée générale, la journée portes ouvertes où j'ai pu revoir et dire au revoir à plusieurs anciens salariés et bien sûr mon pot de départ.

Je dois forcément en oublier car à Plaine de Vie, il y en a toujours plein des moments comme cela. J'ai vraiment été touchée par toutes les marques d'affection qui m'ont été adressées par tous lors de mon départ (salariés et anciens salariés, équipe permanente, adhérents, administrateurs, stagiaires dont j'étais la tutrice ...) et aujourd'hui encore je suis émue quand j'y repense.

Finalement, durant ces 5 premiers mois de 2018, j'ai retrouvé ce qui a fait mes 7 années à Plaine de Vie : des rencontres, des échanges, des émotions, des satisfactions...et des déconvenues bien sûr car travailler dans une association d'insertion n'est pas toujours de tout repos et a aussi ses revers (comme partout en fait !) mais finalement quand je fais le bilan je n'ai envie que de retenir les choses positives.

Plaine de Vie n'accompagne pas que les salariés en parcours d'insertion dans leur évolution personnelle et professionnelle, j'ai moi-même également beaucoup évolué entre mon arrivée en 2011 et mon départ. J'ai pris de l'assurance, j'ai développé mon ouverture d'esprit et mon sens de la solidarité, j'ai rencontré des personnes que je n'oublierai pas, j'ai compris que le domaine du conseil en évolution professionnelle était vraiment un domaine où je pouvais m'épanouir et j'ai même commencé à cuisiner (un peu)!

Je finirai donc mon bilan en disant simplement : merci. **Virginie D**

Le rapport d'Alice : accompagnatrice socioprofessionnelle du 29 mai au 12 août 2018

J'ai fait un cours passage à Plaine de Vie au cours duquel j'ai pu rencontrer l'ensemble des salariés en insertion pour leur accompagnement social et professionnel. J'ai pu remarquer en quoi cette fonction était importante à Plaine de Vie, une force pour l'association et pour les salariés. En effet, l'accompagnement social nécessite une grosse mobilisation autour des salariés, il est très difficile de travailler en partenariat avec les assistantes sociales de secteur car les salariés sont dispatchés sur le département.

Les limites de l'accompagnement :

Demander à des personnes qui communiquent difficilement en français de récupérer des pièces justificatives dans les différentes administrations est très complexe. Les lourdeurs administratives est un frein notable à l'accompagnement.

D'autre part, les sorties en formations sont très limitées. Les salariés recrutés étaient principalement au RSA mais dès lors qu'ils sont embauchés, ils perdent l'accès à la formation dédiée aux bénéficiaires du RSA. C'est une réflexion qu'il faudrait mener à plus grosse échelle (région, département) pour donner l'accès à la formation pour les salariés en insertion au même titre que les bénéficiaires du RSA. **Alice BK**

Le rapport de Nathalie : accompagnatrice socioprofessionnelle du 1er août au 30 septembre 2018 qui sera suivie de Vanessa

J'ai effectué deux mois de contrat à Plaine de Vie.

J'ai pu rencontrer l'ensemble des salariés en insertion. J'ai consacré beaucoup de temps sur les démarches administratives et sociales, renouvellement cmuc, déclaration mensuelle pôle emploi, déclaration prime d'activité, démarches liés à l'hébergement et au logement. Nous avons très peu abordé l'insertion professionnelle sauf avec quelques salariés.

La 1^{ère} étape de suivi nécessite de suivre l'ensemble des démarches administratives et sociales des salariés et de mesurer leur degré d'autonomie. Il est nécessaire d'établir un climat de confiance pour envisager un suivi dans la durée.

Ensuite, il serait nécessaire de travailler par petits groupes sur différentes thématiques pour leur permettre d'être acteur et autonome dans leurs démarches, ce qui permet aussi de travailler sur la cohésion de groupe. Le temps passe très vite, un rendez-vous mensuel de suivi c'est peu. Il est important d'optimiser et de mettre en place des petits ateliers avec 6 salariés sur une thématique. (Classer ses documents administratifs, comment utiliser les applications et ou démarches en ligne indispensables comme la déclaration prime activité, la carte solidarité transport etc....)

Dans un deuxième temps, il serait nécessaire de travailler et mettre en place un partenariat pour travailler le volet professionnel, je n'ai rencontré que le pôle emploi. Il faut tisser des liens avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion afin de pouvoir être force de propositions auprès des salariés en insertion et leur permettre de faire des immersions en entreprise.

Mon passage ici fut très riche, j'ai très vite apprécié à travailler avec ce public en insertion. C'était ma première expérience en chantier d'insertion et je suis impressionnée sur les nombreuses missions et sur la quantité de travail réalisé par l'ensemble des salariés permanents, les encadrants techniques et la direction. La gestion est énorme et plurielle, ce qui nécessite un sens de l'adaptabilité permanent.

Nathalie L

13 Le rapport de Méral : accompagnatrice sociopro depuis le 18 novembre 18

Je rejoignais le 12 novembre 2018 les équipes de Plaine de vie. Issue du secteur des ressources humaines, Plaine de vie marquait un tournant, un nouvel horizon sur le plan professionnel. L'occasion d'être dans une profession verte, de découvrir l'univers de l'agriculture biologique, d'agir dans un projet solidaire, et puis de rencontrer des salariés et des professionnels pour partager une expérience qui pouvait mener vers un projet dans le secteur de l'économie sociale et solidaire... C'était sans savoir que ce parcours allait prendre quelques jours plus tard une nouvelle direction. Un poste vacant en interne dans l'accompagnement social et professionnel des salariés de l'association, je proposais ma candidature qui était reçue favorablement sur une opportunité pleine de challenges qui commençait à partir du 18 novembre... Le début d'une aventure nouvelle, dans une association où l'individualité n'a pas sa place, le travail et son aboutissement étant à chaque instant le fruit d'un collectif... Et quelle belle opportunité cela allait représenter de joindre une petite pierre à l'édifice pour porter les valeurs et le projet social de l'association ...

L'accompagnement sur la fin de l'année 2018 se déroulait essentiellement sur les démarches administratives des salariés qui ont nécessité de réaliser un suivi avec les organismes extérieures, pour régulariser les dossiers ou prendre connaissance de leur avancement et tenir un rôle d'information. Ce

travail sur les problématiques liées à l'accompagnement social n'est pas négligeable, en termes de temps et de disponibilité. Les entretiens hebdomadaires et le temps consacré chaque jour à l'ensemble des salariés permettaient la plupart du temps de mettre en évidence les problématiques à gérer en priorité soit dans les locaux de Plaine de vie lorsque c'était possible, soit par le biais d'une orientation auprès des acteurs sociaux (assistantes sociales pour ceux qui ont un contact, CCAS, référent emploi...) en mesure de contribuer à un accompagnement adapté, sur les situations un peu plus complexes.

Il a été possible de mieux se rendre compte au fil des semaines, au fil des rencontres, au fil des échanges *des problématiques administratives, de logement, de qualification, d'adaptation à la langue française*, mais aussi des multiples facettes du métier, de ses aléas, de ses exigences pour être en conformité avec la réglementation des ACI, de ses aspects tant positifs et impactant sur la vie des salariés que des freins à l'accompagnement. Il a fallu s'interroger au gré des situations vécues sur la posture adéquate dans ce métier, dans des conditions de prise de poste qui n'ont pas été si simples. Une charge de travail plus accrue du fait des embauches à réaliser... on les finalisait entre mi-décembre et début janvier avec l'appui de l'assistante administrative pour être dans les meilleures conditions d'accueil.

C'est bel et bien un travail fait de coopération et de partenariat entre les membres permanents en interne et l'ensemble des acteurs sociaux et de l'emploi qui constituent le réseau des partenaires de l'association. Les réunions mensuelles d'accompagnement étant un moment d'échanges essentiel pour établir avec l'encadrement technique le point sur la situation professionnelle, le travail de chacun sur les différents chantiers d'insertion, dans la finalité qui est celle de définir les axes de l'accompagnement professionnel. Les réunions et animations à l'extérieur (Comité Technique d'Animation du pôle emploi, présentation du dispositif d'accompagnement des ACI à la Maison d'arrêt de Nanterre, formation ANPAA...) sont elles aussi autant de moments privilégiés, bénéfiques au poste au sens où elles permettent de saisir la réalité de l'IAE, les objectifs communs, les chantiers d'actions possibles et réalisables, l'enjeu des partenariats, et d'avoir en fin de compte une meilleure appréhension du poste.

Sans oublier enfin les moments de partage et de convivialité (marché de Noël bio et solidaire, repas de Noël, galette des rois...) qui invitent à créer un lien social de proximité entre les personnes investies ... Un bout de chemin qui a été jusque-là intense, riche en rencontres, découvertes et informations ! **Méral D**

14 Le rapport d'Ikmath : assistante administrative

Encore une année de plus qui s'achève et toujours sur mon poste d'assistante administrative à Plaine de Vie, je participe à l'accueil, la gestion des ressources humaines et administrative auprès des salariés en insertion et je peux répondre à des besoins divers.

A chaque embauche ou renouvellement je rédige les contrats de travail ou les avenants, je fais les inscriptions à la MSA, à la mutuelle et à la prévoyance.

Je contacte le Pôle Emploi, pour faire une demande d'agrément pour les salariés. Sans l'accord du Pôle Emploi ils ne peuvent pas intégrer notre structure. Dès la réception de cet agrément je dois le transmettre au service de la MSA.

Un certain nombre de tableaux de bord sont à remplir tous les mois pour les suivis des salariés, notamment le dossier du suivi des versements des indemnités journalières, les remises de chèques déposés par les adhérents et le tableau de suivi des heures par chantier.

Avec le départ de l'ancienne CIP (Virginie) en milieu de l'année, j'ai vraiment eu un gros changement sur le plan professionnel qui n'a pas du tout été facile. La collaboration avec la 1^{ère} remplaçante fut très compliquée. Avec la 2^{ème} remplaçante les choses se sont faites naturellement et chacun a su trouver sa place. Mais celle-ci n'a pas souhaité continuer pour des raisons professionnelles... Dommage.

En peu de temps j'ai vu défiler pas mal de CIP. En attendant le recrutement de nouveaux CIP j'ai dû faire quelques tâches : recrutement de salarié en insertion, c'était ma 1^{ère} fois d'ailleurs et je me suis sentie bien à l'aise sur le poste, et je me projette dans l'avenir pour suivre une formation dans le domaine. J'ai aussi fait pas mal de suivi de démarches administratives des salariés ce qui me prenait aussi du temps sur mes missions d'assistante administrative.

J'ai assisté dans le 1^{er} temps la CIP pour lui permettre de se retrouver sur son nouveau poste. C'est toujours en cours d'amélioration sur le poste mais bon on essaye d'avancer pour trouver une stabilité. A bientôt car je n'ai toujours pas fini d'apprendre ☺ . **Ikmath B**

15 Le rapport de Laury : animatrice Nature

Dans l'ensemble l'année 2018 a été une année positive pour l'animation nature.

Plaine de Vie a été contactée pour créer et animer différents jardins collectifs.

Un subventionnement du Fond d'Appui aux Politiques d'Insertion (FAPI) a permis à l'unité d'intervention sociale Gonesse-Goussainville de monter une action d'intervention pour les bénéficiaires du RSA. Le projet consiste à la création et l'entretien de différents espaces (potager, jardin d'aromatiques, espace fleuri) par les participants. Plaine de Vie anime les temps d'animation jardinage tous les jeudis. Le projet a commencé début janvier 2018 et devrait être reconduit en 2019.

La résidence Ambroise Croizat à Goussainville nous a aussi demandé de créer et d'animer des séances de jardinage pour les résidents. Les ateliers ont commencé en juin et se sont poursuivis pendant juillet et août.

Plaine de vie a aussi monté un projet de jardin pédagogique dans une zone de friche au Rû de Vaux. Le but était de créer un lieu de vie collectif mis en place et entretenu par les adolescents habitant le quartier. Le bailleur social les 3F immobilier d'abord très emballé par le projet a fini par rétropédaler, ce changement a été dû à la future construction de bâtiments sur cette zone. Donc le projet n'a pu voir le jour.

Plaine de Vie a mis en place pour l'année 2018 des animations nature pendant les vacances scolaires pour un public d'enfants de 5 à 12 ans. Ces animations ont un franc succès. Les enfants sont ravis de se retrouver dehors dans le jardin pédagogique de Plaine de Vie à découvrir la Nature.

Plaine de Vie pour l'année 2018 a poursuivi les animations du mercredi après-midi autour du jardinage, de la cuisine de saison et de la découverte de la nature, avec une petite nouveauté cette année en faisant animer certains ateliers par des intervenants extérieurs (vannière..).

Et comme chaque année nous sommes intervenus sur différentes structures pour des animations plus ponctuelles (écoles primaire, lycée, centre de loisirs, tenue de stands pour Villiers-le Bel...). **Laury L**

16 Le rapport de Sofia : animatrice Nature depuis le 4 oct. 2018

Fraîchement arrivée à Plaine de Vie au mois d'octobre sur le poste d'animatrice nature, ces derniers mois ont été rythmés par les projets lancés par Laury durant l'année.

Si 2017 avait été marquée par certaines difficultés et rebondissements comme l'arrêt des temps périscolaires, les animations nature ne se sont pas ralenties pour autant et de nombreux partenariats se sont créés.

Le projet « **Ensemble à la découverte de la nature au fil des saisons** » a pu se poursuivre en partenariat avec la CAF afin de soutenir le lien de parentalité à travers des ateliers parents-enfants autour d'ateliers jardin, cuisine et découverte. Ce sont au final 92 personnes dont 42 enfants qui ont participé à ce programme cette année. Quelle belle évolution depuis 2017 qui comptait 45 participants !

Plaine de vie a aussi débuté en décembre 2017 un projet « **Cultive ta confiance** » avec le centre social de Gonesse auprès d'un groupe de personnes suivies par ce dernier. Lors de 38 jeudis de l'année, se sont donc retrouvées de 2 à 10 personnes pour jardiner ensemble. De belles récoltes ont été faites : haricots, tomates, salades, oignons ... Et depuis novembre nous aménageons un espace détente : c'est à coup de vis et d'huile de lin que nous travaillons au jardin depuis ces quelques semaines. Malgré les aléas météorologiques, c'est une belle équipe qui se retrouve presque tous les jeudis.

Dans la veine des projets réguliers, un **atelier potager a débuté à la maison de retraite** de Goussainville avec un petit groupe de résidents. Sur plusieurs séances, initiés et non-initiés se sont retrouvés autour des bacs de terre installés pour l'occasion. Tomates cerise et sourires sont au rendez-vous.

L'année 2018 a été aussi marquée par le début des **vacances Nature**. Ce sont jusqu'à 12 enfants qui ont été accueillis chaque après-midi durant la 1^{er} semaine des vacances scolaires dont 1 semaine en juillet et 1 semaine en août. L'occasion de découvrir différentes thématiques : apprentis pisteurs, apprentis botanistes, un monde très nature, monstres et compagnie et pour février 2019 il est prévu l'animation de l'art au jardin. Ces vacances ont rencontré un réel succès, certains enfants ont même décidé de revenir plusieurs fois !

Des animations plus ponctuelles ont été réalisées avec notamment la ville de Villiers le Bel et le centre aéré Alphonse Daudet de Saint-Brice-sous-Forêt. Ce sont des thématiques diverses et variées qui ont été abordés comme les arbres, les oiseaux, les légumes de saison ou encore les insectes. L'occasion pour les enfants, d'âges différents, d'en apprendre davantage sur la nature tout en s'amusant.

L'année 2019 s'annonce tout aussi riche avec la poursuite du projet « Cultive ta confiance » au centre social de Gonesse, les ateliers du mercredi après-midi en partenariat avec la CAF mais aussi le début d'un projet jardinage avec le CCAS de Villiers-le-Bel, avec lequel nous sommes ravis de débiter un nouveau partenariat.

Encore une belle année en perspective pour l'éducation à l'environnement. **Sofia A--W**

17 Le rapport de Tatiana : agente de développement solidaire

J'entame ma cinquième année à Plaine de Vie. Sans voir le temps passer, il s'écoule néanmoins. Celui qui n'aime pas la monotonie, je l'encourage à se rapprocher de l'association car les années passent mais ne se ressemblent pas. Il y a néanmoins une certaine routine mais les habitudes ne sont pas mauvaises pour la santé. J'ai remarqué et même admiré qu'avec le temps et malgré la répétition de nos tâches, certains de mes collègues ne se lassaient pas de refaire les mêmes choses ; ce que j'essaie de dire c'est que quel que soit la routine, il s'agit de développer l'art de rester enjoué et d'emmener le public avec soi.

Savez-vous qu'on me demande encore ce que je fais à Plaine de Vie ? Il est vrai qu'agent de développement solidaire n'est pas forcément le titre le plus parlant et je l'aurais volontiers troqué par Animatrice réseau mais finalement on s'attache à certains titres et j'aime le déclamer de façon théâtrale. Cela laisse une part de mystères à mon activité. Mais à vous, je peux le dire en quelques points ; mon rôle principal dans cette association est la gestion du réseau des adhérents. Il me paraît important de considérer que tout adhérent qui s'inscrit pour acheter des légumes, est un membre à part entière. Il ne vient pas uniquement chercher son panier. Il est bien plus que cela puisqu'il vient appuyer nos efforts quant à la réussite du projet social. J'aime connaître chaque personne qui s'intéresse à l'association et favoriser une communication conviviale et efficace. Pour animer le réseau des adhérents pendant la distribution des paniers, j'avais créé le café solidaire en proposant des gâteaux à base de fruits ou légumes de saison. C'est devenu un rendez-vous attendu pour certains de nos adhérents, devenus accros à nos gâteaux ☺

La communication est essentielle pour faire connaître au mieux les actions de Plaine de Vie. Cela passe par la feuille de chou (newsletter hebdomadaire), les réseaux sociaux, le site internet mais aussi le bouche à oreilles. Réussir à véhiculer une information et qu'elle soit entendue est aujourd'hui un challenge dans la mesure où elle est aujourd'hui partout et nulle part à la fois.

Penser à chaque membre de Plaine de Vie, reconnaître chaque adhérent et pourquoi pas le faire participer de près ou de loin aux activités de Plaine de Vie. Il peut venir aider à confectionner des paniers, donner un coup de main pendant la saison estivale à planter les 45 000 poireaux, accompagner un salarié lors d'une démarche administrative, animer une formation collective sur un sujet qu'il maîtrise, contribuer grâce à ses compétences professionnelles et personnelles, voilà ce qui peut constituer la richesse d'une organisation comme Plaine de Vie ! Nous sommes ouverts à toute proposition et étudions la faisabilité de ce qu'une personne a envie de proposer pour s'investir au sein de l'association. Nous aimons l'idée que Plaine de Vie soit un lieu de vie où les gens aiment s'impliquer, en donnant et en recevant.

Je m'occupe également d'organiser les événements du jardin, le but étant de faire connaître l'association et de créer des temps forts, susceptibles de réunir et de fédérer les différents acteurs de l'association. Le but est de créer un sentiment d'appartenance à une entité.

Du côté de l'insertion, je suis chargée de gérer le « bien-être » des salariés (leur matériel de sécurité à leur arrivée, leur vestiaire) ; trouver des formations collectives le lundi matin, former à la vente et à la distribution des paniers. Etre en insertion renvoie souvent une image négative dans l'esprit de beaucoup de monde. Pourtant, lorsqu'on décide d'entrer dans ce dispositif, c'est au contraire une certaine volonté de s'en sortir, de montrer qu'on est capable de travailler (même si le nombre d'heures est moins important). Pour certains salariés, c'est un véritable défi lorsqu'ils n'ont pas travaillé pendant un certain temps. Il s'agit de réapprendre à respecter un cadre, des horaires, des consignes. C'est un apprentissage au quotidien et c'est important que chacun de l'équipe des permanents leur donne envie de venir travailler chaque jour.

Cette année, je me suis occupée d'organiser le voyage d'étude des salariés. C'est une opportunité pour eux de développer la vie en communauté dans un cadre différent de celui du travail. Nous sommes allés découvrir une des plus belles côtes de France, la Baie de Somme. Certains n'avaient jamais vu la mer ou n'étaient tout simplement jamais partis en vacances de leur vie. A la fin, on ne voulait plus rentrer.

En 2018, on a fêté les 20 ans de la création de cette belle association. Ce fut l'occasion de revenir sur un parcours de 20 ans d'existence. Nous nous sommes réunis en commission pour imaginer une bonne façon de célébrer cet anniversaire. Pour célébrer ce moment mais aussi dans le cadre de formations des salariés, nous avons mis en place des ateliers de théâtre et d'écriture Slam avec une restitution le jour de la fête. Ce fut un mélange de rires, de tracs mais surtout de beaucoup d'émotions. Certains se sont révélés en véritables comédiens. Cette expérience me conforte dans l'idée que l'art est important dans la réalisation personnelle de chacun. Si nous avons chaque année, les subventions nécessaires à la mise en place d'un projet autour de l'art, cela représenterait une plus-value pour le bien-être et le développement de nos salariés, en plus de leur formation aux métiers de nature.

2018 a également été marqué par une nouvelle collaboration. Suite à une visite du groupe Danone, Blédina a fait appel à nous en créant un groupe d'experts pour réfléchir à leur gamme de produits infantiles. Plusieurs fois par mois, nous participions à des travaux en groupes ou individuels via divers supports : rédactionnels, vidéos, débats... Ce travail expérimental a permis une approche intéressante de méthodes de travail novatrices en matière de communication.

Chaque collaborateur a choisi d'être ici pour une raison et cela ne relève pas du hasard. Choisir d'être à tel endroit plutôt qu'un autre est une richesse incomparable et on peut dès lors se construire selon un modèle qu'on souhaite façonner en décidant d'offrir au monde son apport personnel en travaillant autour de ses difficultés personnelles.

Ma mission, je l'accepte, je l'embrasse chaque jour qui passe et je remercie l'opportunité que j'ai eu un certain 17 mars 2014 d'avoir commencé cette aventure professionnelle et humaine hors du commun.

Tatiana J

18 Le rapport d'Imène : volontaire civique

Mon aventure à Plaine de Vie s'achève aujourd'hui et les multiples apprentissages que j'en tire sont incomparables à tout ce que j'ai pu expérimenter au cours de mon parcours scolaire ou à titre professionnel.

J'ai eu en effet, l'occasion durant mon service civique de participer au maraîchage, d'encadrer des petites équipes de salariés lors de la confection des paniers, et d'effectuer des livraisons de légumes.

J'ai également présenté des formations, animé des animations natures parfois avec l'animatrice Laury et parfois seule.

Toutefois, le plus gros travail résidait dans le projet 20 ans où j'ai eu à appeler tous les anciens salariés afin qu'ils répondent à un questionnaire à propos de leur expérience à Plaine de Vie et sur ce qu'ils deviennent aujourd'hui à la fois au niveau de l'emploi, du logement et de leur ressenti. Grâce à cela j'ai pu créer des statistiques qui démontrent clairement l'impact de Plaine de Vie dans la vie de chacun.

A titre personnel, l'association m'a permis d'évoluer notamment sur mes choix professionnels.

En arrivant, je me trouvais quelque peu perdue et indécise quant à mes études, or aujourd'hui je suis sûre de continuer l'université et c'est grâce au travail de chacun ici, notamment Cécile, la directrice qui me poussait à réussir mes examens, ma tutrice Tatiana et Laury l'animatrice nature qui m'encourageaient à trouver ma voie. J'ai ainsi trouvé, au sein de l'association un soutien exceptionnel de la part de tous, non seulement dans le cadre de mes missions mais aussi lorsqu'il s'agissait de mon avenir.

C'est donc avec tristesse que je quitte l'équipe permanente et les salariés en insertion qui m'ont accompagné durant ses 8 mois, et je les remercie tous pour tout ce qu'ils ont pu m'apporter. **Imène B**

19 Le rapport d'Alexis : volontaire service civique depuis le 5 nov.

J'ai commencé ma mission de service civique à Plaine de Vie début Novembre, le 5. Mon année 2018 se résume donc aux seuls mois de Novembre et Décembre. Deux mois que nous pouvons qualifier de découverte, durant lesquels j'ai exploré toutes les facettes de l'association, j'ai côtoyé les différents "services" (*maraîchage, espace vert...*) j'ai participé aux animations de Sofia, aux formations du vendredi matin. La première semaine Aymeline m'a guidée pour l'organisation des paniers du jeudi matin ce qui m'a permis par la suite d'assurer en autonomie (sans l'aide de salariés encadrants mais en équipe avec les salariés en réinsertion) cette partie de ma mission. Le jeudi après-midi de ma première semaine Tatiana m'a expliqué le déroulement de la distribution des paniers du jeudi après-midi.

Au cours de ce premier mois j'ai donc aussi expérimenté la livraison à *Chimex*, accompagné pour la première fois puis seul à nouveau pour la suite. Je me suis rendu plusieurs fois, chaque semaine, sur les terrains, pour me rendre compte des tâches à effectuer, pour comprendre l'organisation de l'association et des paniers mais surtout pour être plus proche des salariés en réinsertion. C'est en effectuant les mêmes tâches que les salariés que l'on peut véritablement créer des liens et cela permet d'être directement à leur contact en travaillant d'égal à égal. Au cours des nombreuses fois où je suis allé sur les terrains j'ai peu à peu commencé à apporter mon appareil photo, afin de prendre des clichés des salariés, des terrains, de l'avancée des chantiers... des photos qui seront utilisées sur le site internet, reprises sur les réseaux sociaux ou dans la feuille de chou ou bien même qui nous serviront à nous pour les années à venir, pour nous repérer sur les chantiers etc.

J'ai également entrepris la création d'un calendrier de l'avent fin novembre. Chaque jour correspondant à un salarié, ce dernier se voyait alors octroyer un petit cadeau.

En outre ce mois de Novembre fut très axé sur la découverte, à la fois des activités et des lieux mais surtout des acteurs de l'association, donc aussi bien les salariés que les bénévoles, en passant par les adhérents. J'ai effectué des tâches extérieures (sur les terrains, de la livraison, du ramassage de palettes...) mais aussi des tâches de bureau dont notamment de la prospection pour une formation incendie pour les salariés. J'ai contacté des organismes, demandé des devis, comparé les prix, afin d'avoir la meilleure formation à moindre coût pour nous.

Le mois de Décembre fut marqué par le marché de Noël qui monopolisa l'esprit de tout le monde et demanda énormément de travail en amont et de préparation (installation et désinstallation du matériel, préparation de plats à vendre le jour J, installation des décorations...).

J'ai commencé mi-décembre les *Textes à trou*, une petite rubrique qui paraît chaque semaine dans la feuille de chou et sur internet mettant en lumière un salarié au travers d'une courte interview qui est la même pour tout le monde. Ceci permet aux adhérents de faire la connaissance des salariés et moi-même de mieux les connaître.

Enfin après avoir découvert les terrains d'Ezanville et de Saint Brice, j'ai pu partir plusieurs fois avec les espaces verts, à la résidence Fleming, au château d'Ecouen ou encore chez des particuliers. Le rôle des espaces verts est différent de celui du maraîchage, il s'agit de l'entretien et de la taille des espaces verts et des verdure. J'ai profité de ces temps de contact avec les salariés pour faire des photos mais aussi des vidéos.

Finalement cette année 2018 fut courte mais intense, je me suis intégré dans une équipe soudée, j'ai pris mes marques, j'ai commencé à mettre en place certains projets avec ma tutrice (Tatiana), qui j'espère se matérialiseront en 2019 ! **Alexis M**

VII. La parole aux jardiniers

Retour de questionnaires de satisfaction

(Quelques propos recueillis à la sortie des salariés en insertion, en fin de contrat)

Donnez votre avis ou un retour sur votre passage à PDV :

« J'ai appris plein de choses nouvelles, notamment la connaissance des légumes. J'avais des problématiques sur le logement, la santé, et la recherche d'emploi. J'ai progressé sur le travail, pas sur le logement ».

« Mon objectif était de découvrir le monde professionnel ».

« Je venais découvrir un nouveau secteur d'activité, apprendre un métier, m'orienter vers les espaces verts. J'ai été déçu de ne pas avoir été plus régulièrement en espaces verts. Dans un avenir proche j'irai vers la restauration et j'ai commencé un suivi psychologique ».

« De nature réservée, communiquer en français n'est pas facile. J'ai une appréciation positive, avec des améliorations sur différents axes (connaissance du travail dans le secteur agricole, compétences acquises pendant les formations et les stages, apprentissage du français). Souhait de rechercher dans le secteur agricole, en manutention. Je suis optimiste pour cette recherche d'emploi ».

« J'ai préféré travailler en maraîchage, le travail en espaces verts a été dur. J'étais en difficulté dans ma situation sociale et économique, avec un dossier de surendettement, des problèmes familiaux, de logement. Je suis autonome dans ma recherche d'emploi. Je suis reconnaissant d'avoir obtenu ce contrat ».

« Je venais à Plaine de Vie pour travailler, tout simplement. Je vais postuler pour l'intérim et au printemps 2019 j'enverrai des CV aux entreprises d'espaces verts ».

« Je me suis senti à l'aise à Plaine de Vie au bout de 3 mois. Je dois être toujours compétitif et motivé. J'ai suivi 2 ou 3 formations pas plus. Pour mon avenir proche, je vais lever la tête et bouger ».

« J'ai appris comment récolter, faire pousser les légumes, etc... cultiver la terre avec les outils. En arrivant, je ne pouvais pas payer de nounou pour faire garder la plus petite. J'ai progressé, j'ai pu trouver une dame. Je dois être dynamique en recherchant un nouvel emploi ».

« Il faut diminuer les heures parce que c'est trop physique ! J'ai beaucoup appris à Plaine de Vie concernant la terre et les plantes, c'est magique et très intéressant. C'était bien, j'ai été très contente parce qu'on m'a beaucoup aidé. Je voudrais travailler dans une association pour aider les gens ou dans l'administration ».

« Il y a une bonne sécurité, mais c'est difficile dans les serres. Je sais comment planter, récolter, entretenir les plantes, les légumes, les jardins. J'ai avancé sur mon logement, la CMUC et le rapprochement familial. Je m'imagine dans 6 mois derrière ma caisse en tant qu'hôtesse de caisse en CDI à 35h ».

VIII. ANNEXES

- Annexe 1 : Thèmes des formations collectives du lundi pour les salariés polyvalents
- Annexe 2 : Plaine de Vie sur les ondes d'IDFM le 17 janvier 2018
- Annexe 3 : Magazine du FAFSEA en octobre 2018
- Annexe 4 : Plaine de Vie dans le journal d'Ezanville de novembre 2018
- Annexe 5 : 3 Exemples de Feuille de Chou en 2018
- Annexe 6 : Récapitulatif des questions abordées en ISCT

ANNEXE 1

THEMES DES FORMATIONS COLLECTIVES DU LUNDI MATIN EN INTERNE SUR 2018

nb séances	Groupe 1	Groupe 2	durée/séance en heure
1	Fiche de paye		2
1	Droit du travail	SST	2
1	contrat de travail/règlement intérieur		2
1	Présentation ISCT		2
1	L'alimentation	Exercices écriture	2
1	Exercices d'écriture	L'alimentation	2
1	Accueillir la nature au jardin		2
1	Etre citoyen		2
1	Module sur la biodiversité		2
1	Film débat: solutions locales pour un désordre global		2
3	Slam		2
1	Préparation organisation JPO		2
1	Formation NATURE		2
8	Théâtre	Slam	2
1	Représentation Théâtrale au 20 ans de Plaine de Vie		2
1	Retour et bilan du voyage d'étude en Baie de Somme		2
1	Film débat: solutions locales pour un désordre global: suite		2
3	Biodiversité		2
1	Echauffement au travail pour éviter les TMS		2
1	Film débat : la guerre des graines		2
1	Visite du "chemin du philosophe" en foret		2
1	Visite du Sigidurs		2
1	Visite du Château d'Ecouen		2
1	Pôle Emploi et moi		2
1	Accès aux droits accès aux soins	Budget groupe 1	2
4	Accès aux droits accès aux soins	ANPAA	2
1	Budget groupe 2	ANPAA	2

ANNEXE 2 : Plaine de Vie sur les ondes d'IDFM le 17 janvier 2018



Ecouter idFM

Accueil

Emissions ▾

Grille des pro



Réinsertion solidaire

par Le bar de l'économie



Podcast: [Lire dans une autre fenêtre](#) | [Télécharger](#)

S'abonner à l'émission [Android](#) | [E-mail](#) | [RSS](#)

A l'honneur : Jean Frédéric Laget, association Dynactive entouré de Tatiana Joignant de l'association de réinsertion solidaire Plaine de Vie et de Jean Baptiste Lebfèvre qui démarre sa start up : Le Petit Pousseur, mettre les jardins des entreprises en culture, une activité entrant dans le champ de la responsabilité sociétale des entreprises.

Chronique du jour : la minute RH par Olivier Carré.



Diffusion le mercredi 17 janvier 2018

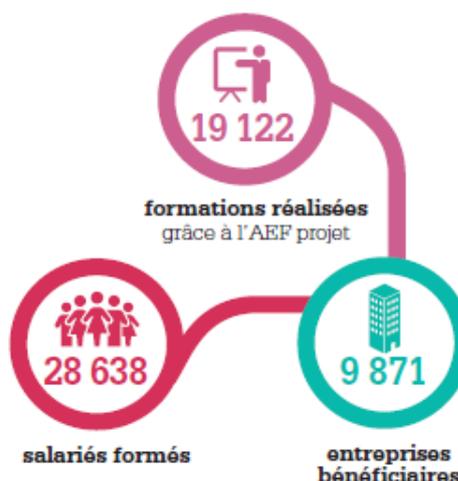


L'AEF PROJET, dédié aux TPE-PME pour des formations à la carte

Le service *Accompagnement de l'Effort de Formation - Projet* a été créé par le Fafsea sur les fonds mutualisés de l'OPCA. Le Fafsea prend en charge 45 % de la somme du coût global de la formation et des salaires. L'entreprise complète le financement.



L'entreprise bénéficie d'un accompagnement du Fafsea en ingénierie, d'une souplesse dans le choix des dates de formation, de la maîtrise du coût global. L'objectif est de répondre aux besoins de formation des entreprises de 1 à 299 salariés pour des actions de formation spécifiques non référencées dans le guide des formations interentreprises du Fafsea, conçu pour le plus grand nombre. En 2017, 29,5 millions d'euros ont été engagés par le Fafsea en AEF Projet, contre 16 millions d'euros en 2016.



NOTRE TÉMOIN



Cécile Ménager, directrice de Plaine de Vie, structure d'insertion par l'activité économique

« Pour que la formation ne soit pas trop difficile d'accès pour nos huit salariés, nous avons fait du sur-mesure. Avec une formation de 54 heures réparties sur deux séances hebdomadaires de deux heures durant treize semaines. Cette formation a pu se réaliser grâce à l'accompagnement financier du Fafsea qui a permis d'obtenir 45 % de la somme des coûts pédagogiques et des salaires correspondant aux heures de formation lors de leur absence du poste de travail. Le montage administratif

a été facilité via Netservices, espace dédié aux adhérents qui permet d'adresser la demande de prise en charge de façon dématérialisée. La formation a par ailleurs pu bénéficier d'un cofinancement partiel du FSE (Fonds social européen). Je suis satisfaite des résultats de la formation : 100 % de nos salariés partis en formation ont obtenu leur DILF. Certains en ont pleuré de fierté. Tous ceux qui sont prêts, soit l'immense majorité, s'orientent maintenant vers l'obtention du DELF – autre diplôme officiel délivré par le ministère français de l'éducation nationale, pour certifier les compétences en français des candidats, soit le cran au-dessus du DILF. »

Exemple : apprendre à parler, lire, écrire le français à l'âge adulte

Située à Ezarville dans le Val d'Oise, l'association Plaine de Vie a pour but de favoriser l'insertion par l'activité économique de personnes en difficultés financières et sociales. L'une de ses principales activités est la mise en œuvre d'ateliers et de chantiers d'insertion en maraîchage bio, entretien d'espaces verts et espaces ruraux. Fin 2017,

dans le cadre du plan de formation en AEF Projet destiné à adapter des ouvriers polyvalents à leur emploi, huit salariés de la structure ont été formés à l'optimisation de leurs compétences en français. Ils ont ainsi préparé le DILF - diplôme initial de langue française destiné aux grands débutants et aux nouveaux arrivants en France - avec un centre de formation de Val d'Oise (le centre ESSIVAM) dont la vocation est de former les apprenants à parler, lire, écrire pour trouver leur place dans le pays.

ANNEXE 4 : Plaine de Vie dans le journal d'Ezanville du mois de novembre 2018

ASSOCIATIONS

PLAINE DE VIE, UNE ASSO QUI DONNE ENVIE...

Voilà maintenant 20 ans que Plaine de Vie existe (créée en 1998 à l'initiative de quatre associations d'Ezanville et de ses environs) et relève du champ de l'Insertion par l'Activité Économique en remettant en emploi des personnes en difficulté sociales et professionnelles. Elle mène des activités centrées sur un « territoire de vie », autour des questions de solidarité et de lien social.

L'une de ses principales activités est la mise en œuvre d'ateliers et chantiers d'insertion de **maraîchage bio**, d'entretien d'**espaces verts** et d'**espaces ruraux**. L'association se positionne également sur l'éducation à l'environnement en proposant des **animations nature**, l'idée étant de sensibiliser les jeunes publics ou un public adulte aux questions de la protection de l'environnement et de la nature.

Plaine de Vie s'inscrit dans une démarche de lutte contre le chômage en proposant 30 postes d'ouvriers polyvalents de 22 ou 26 heures par semaine. Le maraîchage biologique, qui propose 16 postes, est un des moyens utilisés pour atteindre ses objectifs d'insertion ou de réinsertion.

Plaine de Vie ne se limite pas à fournir un emploi ; « elle cherche à ce que le salarié embauché garde cet emploi et se serve de l'association comme d'un tremplin pour la suite ». Les légumes bios (certification ECOCERT depuis 2000) cultivés dans l'association sont ensuite distribués aux adhérents qui eux-mêmes jouent un rôle important dans la vie de la structure puisqu'en plus de manger de façon plus responsable en consommant des produits locaux et bios, ils favorisent l'emploi de personnes en difficulté ou éloignées du monde du travail. Chaque adhérent a aussi la possibilité de s'engager activement au projet social de l'association (missions ponctuelles ou dans la durée).

UNE DÉMARCHÉ SOLIDAIRE TOUT EN REMPLISSANT VOTRE RÉFRIGÉRATEUR !

Envie de faire une bonne action tout en consommant des légumes frais et locaux ? C'est possible grâce à l'association Plaine de Vie. Située à Ezanville, l'association distribue chaque semaine à ses quelque 220 adhérents, des paniers de légumes issus de l'agriculture biologique.

Ces légumes ont quelque chose de spécial car en plus d'être bio et délicieux, ils sont cultivés et récoltés par des équipes de salariés en insertion.

En effet, Plaine de Vie s'inscrit dans une démarche sociale et solidaire d'insertion par l'activité de maraîchage et d'entretien des espaces verts.

« Adhérer à Plaine de Vie, c'est participer à une démarche solidaire d'éco-consommation ».

Si vous aussi vous êtes intéressé par les paniers biologiques, ou que vous souhaitez simplement soutenir l'association par un don, n'hésitez pas à les contacter !

Le panier de base est à 37,50 €/mois et le panier familial à 56,25 €/mois.

Pour connaître les modalités d'adhésion :



credit: F. Vuillemet

adherents@plainedevie.org / Facebook
(<https://www.facebook.com/plainedevie.ezanville>) ou par téléphone au 01 39 35 27 36.

EN DEVENANT ADHÉRENT VOUS SOUTENEZ L'OPÉRATION 30 000 PANIERIS SOLIDAIRES

Cette opération vise à améliorer l'accès à une offre de légumes biologiques distribués sous forme de paniers hebdomadaires à des publics à faibles revenus. Aussi une dizaine de foyers reçoivent un panier de légumes bio avec une newsletter chaque semaine et sont invités à participer aux ateliers cuisine mis en place pour eux.

DES ESPACES VERTS SOLIDAIRES

En faisant appel aux services de Plaine de Vie pour entretenir votre jardin, par exemple, vous contribuez encore à la réussite et à la pérennisation du projet social que s'est imposé Plaine de Vie, à savoir la mise en emploi de personnes éloignées du monde du travail. Vous contribuez à la formation de ce public qui ne demande qu'à travailler !

Pour toute question relative aux espaces verts, merci de nous envoyer une demande sur encadrement@plainedevie.org

PLAINE DE VIE, CENTRE DE FORMATION PAR NATURE

L'association propose des formations de courte durée sur des sujets liés à l'environnement, alliant la théorie à la pratique. Pour plus d'informations, consultez la page suivante : <http://www.plainedevie.org/formations/>. Très prochainement, le 9 novembre vous pourrez suivre un module de jardinage ouvert à tous ceux qui ont un jardin.

ANIMATION NATURE

Les jardins de l'association s'ouvrent aux groupes le temps d'une animation et deviennent des lieux de découverte, d'apprentissage et de partage. Une éducatrice à l'environnement vous propose un accompagnement personnalisé en fonction de votre projet, que vous représentiez une école, un collège, un CLSH... Ils peuvent vous présenter des projets pour tout type de public. Plaine de Vie propose également des ateliers 3 mercredis par mois autour du jardin, de la cuisine et un atelier de découverte sur un sujet touchant à l'environnement.

Plaine de Vie - 42 rue du chemin vert
95460 Ezanville - 01 39 35 27 36
www.plainedevie.org
contact@plainedevie.org

LES RENDEZ-VOUS DE FIN D'ANNÉE :

NOVEMBRE :

Mercredi 7 : atelier jardin
Mercredi 14 : atelier cuisine, découverte de la cuisine japonaise
Mercredi 21 : atelier découverte, l'ornithologie

DÉCEMBRE :

Mercredi 5 : atelier cuisine, les couleurs de Noël
Jedi 6 : marché de Noël bio et solidaire de 16 h à 19 h - entrée libre
Mercredi 12 : atelier découverte, Fabrication de décorations de Noël
Ateliers du mercredi : de 14 h à 16 h - 2 € par foyer (seulement)

Réservations :
animation-nature@plainedevie.org



ANNEXE 5 : Exemples de feuille de chou

L'équipe des permanents de Plaine de Vie

Julie Adam
Chargée de mission

Méral Dikec
Accompagnatrice Socio-professionnelle

Ikmath Bello
Assistante administrative

Aymeline Quainin
Encadrante technique en Maraichage Biologique

Clément Bonnichon
Coordinateur en Maraichage biologique

Michel Martini
Aide encadrant technique en Maraichage Biologique

Cécile Menager
Directrice

Hélène Hugot Demarre
Coordinatrice en Espaces Verts

Tatiana Joignant
Agent de développement solidaire

Alexandre Nicolaëff
Encadrant technique en Espaces Verts

Sofia Azzouz
Animatrice Nature

Alexis Matelli
Volontaire en service civique

Etienne Thebault
Aide encadrant technique en Espaces Verts

Connaissez-vous l'équipe permanente de Plaine de Vie? Voici les membres permanents qui toute l'année, accompagnent et travaillent autour du projet social de l'association, à savoir l'insertion de personnes en insertion. Composée de 12 permanents et un service civique, elle compte 6 encadrants techniques dont deux coordinateurs, une directrice, une chargée de mission, une accompagnatrice socio-professionnelle, une assistante administrative, une animatrice nature et un agent de développement solidaire.

Episode 1 : Le château d'Ecouen, notre deuxième maison

A quelques kilomètres de l'association, se trouve le château d'Ecouen, bâti dans à partir de l'année 1938 et musée de la renaissance depuis 1977. L'équipe des espaces verts de Plaine de Vie y consacre 6 à 7 heures par semaine. Les travaux menés dans les jardins, en collaboration avec le jardinier du château, sont pour la plupart du temps de l'entretien. Il s'agit de désherber le long des douves, ou d'entretenir les massifs par exemple. L'automne, de nombreuses minutes sont consacrées au soufflage des feuilles dans les allées principales ainsi que sur le parking du château. En plus de cela, la direction du château a chargé l'équipe de redonner aux broderies du parterre ouest leur éclat. Binettes, houes et griffes ont été de sortie pendant plusieurs jours afin de désherber et redessiner les bordures. Ce château n'est pas le seul qui occupe les journées de Plaine de Vie. La suite au prochain numéro ...

Etienne, aide encadrant technique en Espaces Verts





Plaine de vie

42 rue du chemin vert,
95460 Ezanville
0139352736

Feuille de Chou n°943

Jeudi 27 décembre 2018



Contenu des paniers de cette semaine:

Saint-Brice / Saint-Leu-la-Forêt / Bouffémont / Ezanville

Petit panier: poireau, salade, courge, patate douce

Grand panier: poireau, salade, mâche, courge, patate douce, chou rave

Valeur monétaire des paniers : Si on se penche sur le cours des légumes bio, les petits paniers de la semaine dernière sont évalués à 10.10 € et les paniers familiaux à 15.10 €.

Photo de la semaine: Récolte des poireaux sur le terrain de Saint-Brice de bon matin...

Photo prise par Alexis Matelli



Ça y est c'est la semaine 52! On ne l'avait presque pas vue venir tellement cette année a filé non?! Une page se tourne et on aura plaisir à se remémorer les bons souvenirs de cette année 2018. Nous avons passé la barre des 20 ans d'existence; il est temps de continuer l'histoire... Il me semble crucial à ce moment précis d'adresser un immense merci à tous ceux et celles qui de près ou de loin ont contribué à faire avancer la grande machine de Plaine de Vie.

Pour vous donner quelques chiffres parlants, Plaine de Vie a fourni en moyenne 220 paniers en moyenne par semaine. Nous avons été soumis à quelques épreuves mais nous sommes toujours là, prêts à faire face à toutes les embûches et à répondre à notre mission principale: l'insertion de personnes en difficulté sociale et professionnelle.

C'est donc un grand **Merci** à vous chers adhérents pour votre fidélité et votre soutien au projet social, Merci aux salariés maraîchers qui chaque jour s'occupent des légumes, sont aux petits soins, merci aux équipes encadrantes qui supervisent le travail des maraîchers afin de vous offrir la qualité maximale, Merci aux équipes d'espaces verts qui interviennent dans les jardins publics et privés toute l'année et sans produits phytosanitaires. Merci à toute l'équipe permanente du bureau qui s'occupe principalement de la partie administrative et du fonctionnement de la structure.

Merci aux bénévoles qui offrent leur temps hiver comme été à diverses tâches dans l'association et merci à tous ceux qui nous font vivre et qui croient en l'Agriculture Biologique et en un avenir possible avec de bonnes habitudes alimentaires. On a tous besoin de reconnaissance et parfois entendre un Merci fait chaud au cœur. Alors prenez-le sans modération et remerciez-vous pour votre grand cœur...et du fond du cœur! Je vous donne rendez-vous l'année prochaine pour encore plus de légumes bio, d'événements nature et de moments de partage tout simplement! Tatiana, du réseau des adhérents

Annexe 6 : Récapitulatif des questions abordées en ISCT lors de l'année 2018

Renouvellement de l'Instance de Santé et Condition de Travail, par choix des candidatures.
6 réunions sur l'année du 23 février au 9 novembre 2018

Représentante de l'employeur : Cécile et des représentants de l'encadrement : Hélène et Michel
Des représentants des Salariés en Insertion : Sikandar, Mériem, Didier, Marie Myriam, Sandrine et Tommy.

Les sujets abordés et débattus :

Analyse des accidents et pré accidents de travail et actions à mettre en place pour les éviter.
Réflexion sur des actions de prévention en fonction des demandes et selon les impératifs, avec notamment 2 séances pour les CDDI sur la mise à jour du DUER.

Mais aussi :

- L'amélioration des éléments mis à disposition pour faire le ménage
- La sécurité lors du rangement des outils sur le terrain, dans les camions et au local : Information régulière, peinture blanche des manches pour une vigilance accrue
- Danger autour du camion : formation sur la sécurité et la bonne compréhension de la visibilité du chauffeur : exercice avec rubalise.
- Sécurité rampe en bois d'accès au jardin pédagogique d'Ezanville : devis, recherche financement, accord pour achat de bandes rugueuses. Achat 2019.
- Mise en évidence des risques de chutes autour des regards d'eau de St Brice. Devis trop cher. Partenariat avec Vinci Terrassement non effectif en 2018, voir pour 2019. Financement par fondation Placoplatre de regards en béton.
- Réflexion sur une mise aux normes incendie : rencontre avec un formateur. Bilan sur site des éléments manquants. Recherche de subventions non accordées. A poursuivre en 2019.
- Sensibilité sur vaccination du Tétanos, formation SST, formation sur les TMS avec la médecine du travail
- Comment éviter la boue à l'entrée des serres et les risques de glissade ? BRF mis en place.
- Demande de vérification des trousse de Secours à faire tous les 6 mois. Demande d'avoir une trousse en permanence sur le terrain d'Ezanville pour ceux qui restent sans camion (2019)
- Comment prévoir l'accès à l'eau sur les chantiers Espaces Verts en été : Procédure mise en place avec les équipes et suivie sans difficulté durant l'été 2018.
- Comment créer un accès sécurisé au local de rangement, loué depuis juin 2018 ? En cours de réflexion pour un pan incliné en bois.
- Réarrangement des vestiaires femmes pour optimiser la place et mieux répartir la chaleur.
- Info sur de mauvais fonctionnements électriques : Actions de Raoul bénévole, pour changer des ampoules, réparer des prises de courant non sécurisées, changer des néons, réparer des chasses d'eau...
- Procédure pour le rangement des tables après la confection des paniers, pour ne pas réduire l'accès au vestiaire des hommes : info, marquage au sol.
- Rangement régulier des palettes dans le hangar pour éviter les entorses
- Suivi de l'entretien des véhicules : contrôles techniques mais aussi suivi mensuel : niveaux, feux, essuie-glace, portes à glissière, gonflage des pneus, propreté. Remplissage du suivi mensuel à remettre par l'encadrement à un salarié en insertion membre de l'ISCT.