



**Plaine de vie**  
*Cultivons la solidarité*



Cette action est cofinancée par le Fonds Social Européen dans le cadre de l'opération inclusion 2014-2020

# Rapport d'activité 2020

Association d'Insertion par le Maraîchage biologique et  
l'entretien d'espaces verts

Du 1er janvier au 31 décembre 2020



# SOMMAIRE

<b>I.</b>	<b>Objectifs et Organisation.....</b>	<b>3</b>
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 Economique (I.A.E.).....	4
4	Les moyens matériels mis en œuvre .....	6
5	Les moyens humains mis en œuvre .....	7
<b>II.</b>	<b>Développement des projets associatifs en 2020.....</b>	<b>10</b>
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 2020 de la structure .....	16
<b>III.</b>	<b>Le chantier Cultivons La Solidarité .....</b>	<b>17</b>
1	Bref rappel du projet du jardin « Cultivons La Solidarité » (CLS) .....	17
2	Le réseau des adhérents en 2020 : .....	17
3	L'action d'insertion .....	18
<b>IV.</b>	<b>Le Chantier Environnement Patrimoine .....</b>	<b>27</b>
1	Bref rappel du projet du Chantier Environnement Patrimoine (CEP) .....	27
2	L'évolution du chantier .....	27
3	L'action d'insertion .....	28
<b>V.</b>	<b>Le Chantier Vert Avenir .....</b>	<b>31</b>
1	Bref rappel du projet du Chantier Vert Avenir (CVA) .....	31
2	L'évolution du chantier .....	31
3	L'action d'insertion .....	32
<b>VI.</b>	<b>Les rapports techniques.....</b>	<b>35</b>
1	Le rapport de Cécile Ménager : directrice.....	35
2	Le rapport de Clément : chef de culture parti en octobre 2020 .....	36
3	Le rapport de Matthieu : chef de culture depuis mi-octobre 2020 .....	37
4	Le rapport d'Aymeline : encadrante technique en maraîchage .....	37
5	Le rapport de Michel : encadrant technique maraîchage .....	37
6	Le rapport d'Hélène : coordinatrice technique Espaces Verts.....	38
7	Le rapport d'Alexandre : encadrant technique Espaces Verts .....	39
8	Le rapport d'Étienne : encadrant technique Espaces Verts .....	39
9	Le rapport de Sandrine : accompagnatrice socioprofessionnelle.....	40
10	Le rapport d'Ikmath : assistante administrative .....	40
11	Le rapport de Marine : animatrice Nature jusqu'à mi-mars 2020 .....	41
12	Le rapport d'Elisa : animatrice Nature depuis la mi-mai 2020 .....	41
13	Le rapport de Tatiana : agente de développement solidaire .....	42
14	Le rapport d'Audrey : Remplaçante de Tatiana en congé mat .....	42
15	Le rapport de Bertrand : Remplaçant d'Audrey... nov. 20.....	43
16	Le rapport de Catherine : Comptable unique depuis sept. 20 .....	44
17	Le rapport de Rachel : volontaire civique de janvier à avril .....	44
18	Le rapport de Maryam : volontaire civique de juin à décembre .....	44
19	Le rapport de Laetitia : volontaire civique depuis décembre .....	45
<b>VII.</b>	<b>La parole aux jardiniers.....</b>	<b>46</b>
	Retour de questionnaires de satisfaction .....	46
<b>VIII.</b>	<b>Les annexes.....</b>	<b>47</b>

# 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 Ézanville, 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 Édith 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 Édith Wharton a été arrêté en décembre 2014. Parmi les 4 associations fondatrices, le Secours Catholique et Inven'Terre sont toujours adhérents et Inven'Terre a un représentant au Bureau.

Cette année, Plaine de Vie a porté 3 Ateliers et Chantiers d'Insertion pour un conventionnement de 21 Equivalents Temps Plein (ETP) sur 28 à 30 postes en 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 suivant<sup>1</sup> emprunté au sociologue Daniel CEREZUELLE :

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

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

<sup>1</sup> 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 Economique.

### 3 Les objectifs de l'Insertion par l'Activité Economique (I.A.E.<sup>2</sup>)

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.<sup>3</sup>

« 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 ré-acquisition 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'Écouen, des forêts de Carnelle ou de l'île des Aubins...).
- Une activité de création et d'entretien en espaces verts, sans utilisation de produits phytosanitaires pour répondre à la commande publique (entretien des

<sup>2</sup> I.A.E. : Insertion par l'Activité Économique

<sup>3</sup> A.C.I. : Atelier et Chantier d'Insertion

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. En 2020 la fondation Placoplatre et le Conseil Départemental ont soutenu financièrement l'effort de formation de la structure, lors de la formation « soudure ».
- Poursuivre le développement de son offre de préformation 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, un centre de détention, ou auprès de particuliers. Depuis 2017, ParNature est répertorié dans le catalogue DATA DOCK, des OPCO. En 2020, année COVID, cette action n'a pu se développer, l'année 2021 devrait accueillir un développement plus florissant.

## 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 **rente personnes maximum relevant des minima sociaux ou des jeunes de - 26 ans**, dans le cadre de contrats aidés définis par la réglementation des CDDI.<sup>4</sup> répartis sur cinq demi-journées par semaine, de

---

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

- 8h15 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 PMSMP<sup>5</sup> 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 m<sup>2</sup> 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 m<sup>2</sup> de terrain à Ézanville.

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

Nous avons décidé de louer un petit local de 25m<sup>2</sup> à Ézanville, sans accès direct à l'extérieur pour entreposer des légumes. Ce local doit faciliter la conservation des légumes de garde, mais il n'est pas très bien aéré, nous déplorons des pertes de légumes.

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 en 2017 à l'AP-HP à Villiers Le Bel, en 2018 avec la mairie de Sarcelles pour nous positionner sur les bâtiments du Cèdre Bleu, en 2020 avec CARITAS sur d'autres bâtiments du Cèdre Bleu.

En 2020 nous avons ouvert d'autres pistes en contactant, outre les municipalités environnantes, la SAFER pour l'acquisition éventuelle de parcelles agricoles pouvant accueillir la construction de locaux, les agriculteurs...

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 (Canadien, 2 rotavateurs, charrue à 1 soc réversible (non utilisée), bineuse/buteuse, vibro, arracheuse de pommes de terre, covercrop, fourche, remorque, actisol, filmeuse de plastique, planteuse de poireaux, et depuis fin 2020 un cultibutte fabriqué par 9 salariés lors d'une formation Soudure).
- Du matériel électrique et thermique (souffleur, taille haie, motoculteurs, motobineuses, tondeuses, broyeur...)
- Des outils (grelinettes, houes maraîchères, pioches, haches, crocs, serpettes, serfouettes, sécateurs, pulvérisateurs à dos, semoirs manuels...).
- 8 tunnels dont un tunnel dédié au semis. En 2020 nous avons installé un nouveau tunnel pour augmenter la surface sous serre.
- 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. Le plus ancien des camions est de 2008, il faudra prévoir son remplacement.

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

En 2020, un nouveau matériel a été acquis notamment pour améliorer les pratiques et développer l'activité. Le montage de dossier pour des demandes de subvention est prévu en début d'année et doit s'adapter aux dates des financeurs. Le refus d'une aide entraîne une nouvelle demande en cours d'année. En fin d'année il faut faire les achats et souvent déborder sur l'année suivante.

On peut noter l'acquisition d'un gyrobroyeur, d'un cultibutte, d'un pulvérisateur électrique, de 2 houes maraîchères à une roue, de tables de cultures, d'un complément de matériel pour l'arrosage et d'un détecteur d'ultra son Peterson pour les animations autour de la Chauve-souris.

Dans le cadre des achats pour la mise en place des gestes barrières nous avons acquis une machine à laver sèche-linge, un lavabo extérieur à commande fémorale a été installé ainsi que des panneaux en plexiglass pour isoler les personnes.

Nous remercions la Fondation Placoplatre, le Conseil Départemental et la DIRECCTE via le FDI, et la MSA qui nous ont soutenus pour les achats mettant les salariés en sécurité sanitaire.

---

5 PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

## 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 2006 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> jour de présence (sauf dérogations officielles, notamment pour les personnes ayant des droits à la CMUC) avec une prise en charge à 50%.

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	45,4 K€
Coordination Maraîchage et Espaces verts	De 29,5 à 31,4 K€
Encadrants techniques	De 22,5 à 23 K€
Comptable unique	28,5 K€
Conseillère socioprofessionnelle	25,8 K€
Poste administratif	19,9 à 22,3 K€
Animation nature	20,5 K€

*Tableau n°2 : niveaux de rémunération*

La filière en maraîchage comprend un chef de culture, 2 encadrants techniques et l'agente de développement solidaire qui gère le réseau des adhérents et la communication. 16 salariés polyvalents y sont aussi rattachés. En 2020, le chef de culture en place a demandé une rupture conventionnelle pour s'installer à son compte en maraîchage biologique.

La filière en entretien des espaces verts et ruraux comprend 1 coordinatrice, 2 encadrants techniques et 12 salariés polyvalents répartis sur 2 chantiers.

En 2020, l'équipe technique a connu un départ en espaces verts. Suite à un turnover des nouveaux candidats, le poste a été repris par l'ancien salarié, mécontent de ses expériences dans les entreprises d'Espaces Verts.

La filière accompagnement comprend l'accompagnatrice socioprofessionnelle (ASP) et une agente administrative. Les résultats de sorties dynamiques sont très positifs en 2020 soit 68% de sorties dynamiques (48% en 2018 à 67% en 2019) au vue de la situation pandémique et des confinements de 2020.

La filière Animation Nature s'est arrêtée de mi-mars à mi-mai et a pu reprendre vie de façon très énergique grâce à l'embauche d'une nouvelle animatrice.

Suite à une réorganisation des services en 2019, un poste de coordination avait été supprimé au profit d'un poste de comptabilité. La comptable qui a étrenné ce poste a démissionné fin août 20. Nous avons accueilli une nouvelle comptable unique, très impliquée dans son travail.

La commission stratégie du CA a souhaité poursuivre sa réflexion sur l'amélioration des pratiques pour un développement de l'activité et la poursuite de la réorganisation des services. Un consultant nous a accompagnés, via Initiative 95, jusqu'à fin 2020. La concrétisation de ses réflexions se fera sentir sur 2021.

### 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, mais aussi la gestion de la pandémie en 2020.

La nature des formations a été très impactée par le besoin de se former à la gestion de cette pandémie. L'utilisation de visioconférences pour éviter les rassemblements, a facilité le recours aux formations et diminué le nombre d'heures.

Ce total de 200 h correspond à une moyenne de 16,7 h de formation par permanent sur 2020.

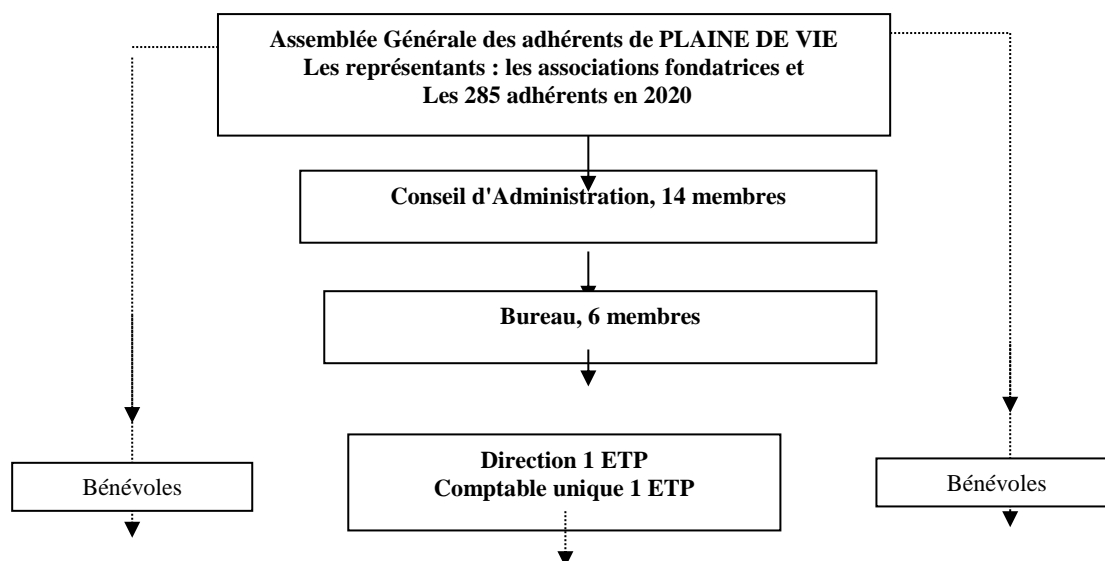
Intitulé de la formation	Durée en heures	Nb de participants
Diminuer le travail du sol et mieux utiliser les couverts et le paillage en maraîchage bio	14	1
Prévention du risque routier	3	2
Etre employeur en ACI	7	1
Manipulation extincteur	2	4
Prévention des risques psychosociaux	3	2
Maintien dans l'Emploi	3	3
Adaptation au logiciel de paie avec Chômage technique	1,5	1
Comment financer son association	1	1
Financement participatif	1	1
Santé et sécurité au travail et Covid-19 – ACI en visio conférence	3,5	1
Gestion RH – comment adapter mon organisation interne au moment du déconfinement	2	1
Protéger les personnes / Protéger les emplois »	2	1
Formation geste barrière	1,5	1
Prévention et responsabilité face aux risques d'exposition et contamination au covid 19	1,5	1
Adapter son DUERP au COVID 19	1	1
Organismes de formation, comment vous préparer à obtenir la certification Qualiopi ?	2	1
Démonstration Plateforme de l'Inclusion	1	3
Site Inclusion Beta.gouv	2	1
"Les chauves-souris... J'adore !"	14	1
Jardiner au naturel avec les enfants	7	1
Initiation à la gestion irrégulière à couvert continu en forêt Ecoen	7	1
Formation en ligne Extranet IAE	3	4
Se Préparer à la survenue d'un cas covid-18	1	1
Atelier Lichen	6	1
Mise en place et animation du CSE	3	2
Promouvoir la qualité du travail sur livre "Souffrance en milieu engagé" de Pascale Dominique RUSSO	2	1
Alimentation et achats responsables	1,5	1
Homme de Pied	28	1
Mois sans tabac	2	2
IAE et inclusion durable en Entreprise	3	1
Mécénat, fondations et IAE	1,5	1
Formation SOUDURE	35	1

*Tableau n°3 : Formation des personnels permanents*



### c) L'organigramme de l'association

L'organigramme présenté ci-dessous précise, pour l'année 2020, 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	7	Jardiniers	6
Postes permanents	ETP	Postes permanents	ETP	Postes permanents	ETP
Directrice	0,5	Directrice	0,25	Directrice	0,25
Comptable unique	0,5	Comptable unique	0,25	Comptable unique	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
Encadrement technique maraîchage	1	Encadrement technique maraîchage	0	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
Encadrement technique Espaces Verts	0	Encadrement technique Espaces Verts	0	Encadrement technique Espaces Verts	1
Accompagnatrice socioprofessionnelle	0,5	Accompagnatrice socioprofessionnelle	0,25	Accompagnatrice socioprofessionnelle	0,25
Agente administrative	0,5	Agente administrative	0,25	Agente administrative	0,25
Animatrice Nature	0,5	Animatrice Nature	0,25	Animatrice Nature	0,25
<b>Total ETP permanents</b>	<b>6,3</b>	<b>Total ETP permanents</b>	<b>2,85</b>	<b>Total ETP permanents</b>	<b>2,85</b>

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

# II. Développement des projets associatifs en 2020

## 1 L'action associative et institutionnelle

Plaine de Vie (PDV), créée en 1998, est devenue un acteur connu et reconnu dans l'Insertion par l'Activité Économique (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.

Monsieur Mario Seeboth est, par exemple, trésorier adjoint de Plaine de Vie, président du GRAFIE et du GES Tremplin 95 ainsi qu'administrateur de VOIE 95, Madame RECOQUILLAY représente la structure au CCAS d'Ézanville, Madame ROSLAGALEC est au CCAS de Saint Brice, madame Croquette est au CA du Centre Georges Brassens de Domont et certains membres participent aux réunions de l'association Territoire Zéro Chômeur de Bouffémont.

Madame Cécile Ménager, directrice de Plaine de Vie, est secrétaire au Bureau de VOIE 95.

Plaine de Vie adhère à la FAS, à Chantier École, au Réseau COCAGNE, au Graine Île de France, au GAB Ile de France (Groupement des Agricultures Bio) à la Fédération des Clubs CPN (FCPN) et à VOIE 95.

## 2 Les activités fédératives

L'activité fédérative en 2020 s'est poursuivie :

- **Avec le GRAFIE<sup>6</sup>** : Un administrateur de Plaine de Vie est président du GRAFIE. Il est représenté au CDIAE 95. Cet administrateur du GRAFIE fait également partie du jury Pm'up permettant d'attribuer des aides aux structures de l'ESS souhaitant développer leur activité. En cette année particulière de pandémie, le GRAFIE a pu coordonner les actions concernant la TASK force, notamment pour des achats groupés de masques, de blouses et de gels. Plaine de Vie a été présente sur plusieurs groupes d'appui.
- **CHANTIER ÉCOLE** : en réflexion pour participer au groupe de travail « Cultivons la Ville ». Rencontre à Paris, avec la DIRECCTE, concernant les ACI portant un Organisme de Formation.
- **Avec la F.A.S.** : En contact régulier pour une veille institutionnelle par le biais d'internet et participation active à la commission IAE. Membre du Groupe de travail de la TASK Force portée par la FAS, dans le groupe des Mesures Sanitaires. Participation aux formations proposées. Accompagnement du réseau pour l'intégration d'une volontaire civique depuis octobre 2017. Réponse à un AML pour le don d'ordinateurs fixes (2 ordinateurs ont été donnés à des salariés en parcours).
- **Avec le G.A.B. Île-de-France** : Échanges avec les agriculteurs bios d'Île de France par le biais d'un forum sur internet.
- **Avec le Réseau Cocagne** : L'association poursuit son partenariat sur l'opération « 100 000 paniers solidaires » et propose des paniers de légumes aux salariés en insertion et à des personnes suivies par le CCAS d'Ézanville, couplés à des cours de cuisine mensuels. Montage du FDI axe 2 avec portage du réseau au niveau national.
- **Avec V.O.I.E 95<sup>7</sup>** : participation aux réunions plénières et de bureau (la directrice de plaine de Vie est Secrétaire au Bureau de VOIE 95). Travail de coopération avec les SIAE du 95 pour une réponse commune aux marchés. Nombreux partenariats initiés entre les membres de ce réseau pour notamment répondre conjointement à des appels à projets, des marchés publics avec des clauses sociales, ouvrir un point de dépôt, proposer des formations. Rencontre Bailleurs/SIAE pour développer les marchés publics.
- **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.

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

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

- **Avec Territoire Zéro Chômeurs sur Bouffémont** : nombreux échanges pour apprendre à travailler ensemble,
- **Avec le Secours Catholique local** : soutien de cette association fondatrice pour de la remise à niveau en français mais aussi conseil juridique pour les salariés en insertion.

### 3 Les contacts institutionnels et locaux et leurs objets

- **Avec le Conseil Départemental** : Avec les services de la Trame Verte suite à la réponse à un marché espaces verts dans 5 collèges et d'un marché d'insertion sur l'entretien des PMI, des forêts du CD (Ile des Aubins, forêt de Guepelle...) et suivi des travaux. Partenariat avec le SSD de Domont pour la mise en place de formations sur le budget via le jeu. Participation aux Espaces Insertion de la Mission Insertion (avec tenue de stand).
- **Avec la CAF** : en soutien des animations proposées à Plaine de Vie
- **Avec les communes ou communautés d'agglomérations** : **En cette année de COVID-confinement, il y a eu peu d'actions collectives.** Visite des locaux du Cèdre Bleu avec des collaborateurs de la ville de Sarcelles. Rencontre avec Madame Ribou, maire de Moisselles pour développer des partenariats, la mairie d'Ézanville pour trouver des opportunités de locaux, la mairie de Saint Brice pour présenter la structure et développer des partenariats.
- **Avec le député de la circonscription** : en lien avec sa collaboratrice concernant les impacts du confinement pour Plaine de Vie.
- **Avec la Région** : Il n'y a plus de partenariat ciblé avec la Région, si ce n'est le remboursement d'une part de la certification ECOCERT. Rencontre avec des élus de la Région lors de la distribution de masques gratuits à VOIE 95, en début de confinement.
- **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.
- **Avec UNIFORMATION** : pour se positionner sur les financements du PIC IAE et du FNE.
- **Avec Initiactive 95** : Mise en place d'un DLA sur l'amélioration des pratiques de l'association pour une augmentation du budget à volume constant de salariés. Participation à des webinaires.
- **Avec les Missions Locales, notamment de Deuil** : Contacts réguliers lors de l'embauche de jeunes.
- **Avec la MSA** : Participation financière pour l'accès au permis de conduire, à des formations en interne via l'ANPAA, ou sur des modules d'Avenir en Soi ou sur l'Accès aux soins, l'accès aux droits. Participation du référent sécurité MSA à l'Instance de Santé et Condition de Travail. Prêt d'un outillage, le CORFOR, pour soulager le dos, afin de limiter les TMS. Financement d'équipements de protection sanitaire durant le 1<sup>er</sup> confinement.
- **Avec les acteurs locaux** : Partenariat avec l'ARS 95 de Saint Ouen l'Aumône pour un cycle de formations sur le logement. Mise à disposition de salles de réunion pour les formations en interne, au Centre Georges Brassens et à la mairie d'Ézanville, et à l'Ecole de la 2<sup>ème</sup> chance à Sarcelles.
- **Partenariats divers** : Partenariat régulier avec le Lycée horticole de Sannois pour l'accueil de stagiaires en formation, avec le lycée Camille Pissarro pour expliquer l'ESS, l'IAE et Plaine de Vie à des étudiants en BTS de CESF. Visite d'ESAT et d'EA du Val d'Oise en vue de mettre en stage des salariés de Plaine de Vie. Signature d'une convention de partenariat avec l'IME Entraide d'Écouen pour l'accueil hebdomadaire de 2 jeunes avec leur éducatrice sur le terrain pédagogique. Dons d'habits et de matériel de particuliers adhérents, don de cadeaux de Noël pour les enfants des salariés grâce au Secours Populaire. Partenariat avec le Centre de formation Essivam et le 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, lorsqu'il n'y a pas de confinement.
- **Rencontre avec des professionnels** : difficile en 2020
- **Avec les professionnels de l'agriculture et des Espaces Verts**, notamment l'Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP), pour d'éventuelles embauches.

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
-------------	--------------	------------------------------	----------------------------

<b>G.AB.</b>	Île de France	- Adhésion annuelle au Syndicat professionnel, - Proposition de participation aux manifestations : le printemps de la Bio, l'automne bio - Propositions de formations - Échanges pro sur internet avec les agriculteurs bio d'Île de France, ou d'analyse de pratiques sur le terrain.	Petites annonces Possibilités de proposer des offres d'emploi
<b>Ent. Rigault</b>	Groslay	-Échange de matériels agricoles, prêt d'une chambre froide, vente de pommes/poires, échanges de pratiques	
<b>Ent. PINSON PAYSAGE</b>	Andilly	- Entretien et visite de sites - Stages conventionnés Espaces Verts	En 2020 2 stages suivis de 2 embauches
<b>GAMM VERT</b>	Villaines sous-bois	- Stage possible - Fournisseurs de matériels	- normalement, non
<b>Mairies</b>	Ézanville, Domont, Montmorency, Écouen, Bouffémont	- Des contacts pour des chantiers Espaces Verts, ponctuels. -Des marchés Espaces Verts (Article 30) - Stages	- Chantier espaces verts
<b>Les Jardins d'Alain</b>	Domont	Échanges de services : prêt de matériels d'animation et labour de leur terrain.	Rencontres diverses, promotion de PDV
<b>Musée de la Renaissance à Écouen</b>	Écouen (95)	- Convention pour du travail en Espaces verts, avec des techniques variées	- visite guidée du site
<b>Structures de l'IAE</b>	Val d'Oise, 77	- Missions de travail - Formation Espaces verts - Réponse commune aux appels d'offres	- Formations prodiguées en ACI - sortie vers des SIAE
<b>Ent. NOVEAL</b>	Le Thillay	- Mécénat d'entreprise - Animation journée citoyenne - Réalisation cartes de visite	- Vente de légumes/conserves - Visite du site - Marché bio
<b>La conserverie DERUNGS</b>	Saint-Ouen l'aumône 95	- Transformation des produits, conserves - Stages possibles dans certaines conditions	
<b>Les établissements en milieu adaptés : EA les 4 Vents, EA Le Colombier, ESAT Avenir, les ateliers de Tissonvilliers, Esat des Bellevues</b>	Saint Brice, Groslay, Beaumont, Persan, Villiers le Bel, Cergy	- Stages d'évaluation des capacités et stages d'orientation - Visite de site	- En 2020, 4 embauches en EA suite à 5 stages et 2 stages en ESAT. - Possibilité de stage et d'embauche en ESAT et EA
<b>Entreprises et établissements divers en fonction des métiers visés : Pinson Paysage, Chatelain...</b>	Sannois, Goussainville, Villiers le Bel, Bonneuil en France, Saint Ouen l'Aumône, Montmorency, Le Thillay, Montmagny, Saint Brice sous Forêt	- Découvertes des métiers (réceptionnaire, hôtesse de caisse, employé de restauration, agent de production, employé de jardinerie, ouvrier maraîcher, agent de tri, Employé de rayon, Agent de nettoyage)	- 10 stages en 2020 qui ont débouchés sur 6 embauches
<b>Entreprises : 3M et Naturalia</b>	Régional	Participation à des journées citoyennes, avec dons de matériel	- Mécénat de compétences
<b>Le Groupe LA POSTE</b>	Régional	Don de chaussures de sécurité, ouvert à toutes les SIAE du 95	

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

**- Avec les établissements adressant des stagiaires :** comme les années précédentes, et ce dans une moindre mesure à cause de la pandémie, des stagiaires ont intégré PLAINE DE VIE, pour des périodes plus ou moins longues. 7 stages ont été signés (17 en 2019).

- 5 stages en maraîchage pour découvrir le métier ou en cours de formation
- 1 stage de direction (qui a dû s'interrompre à cause des règles de distanciation dans les locaux)
- 1 stage dans l'animation nature

**- 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, avec des infos collectives au sein de Plaine de Vie.
- De participer aux réunions du CTA local à Domont et d'être en relation privilégiée avec un conseiller IAE.

## 4 Les recherches de financements

---

- **Avec nos partenaires institutionnels habituels** : renouvellement des conventionnements avec la DIRECCTE (aide aux postes des CDDI, FDI Rebond et FDI axe 2), le Conseil Départemental (aide à l'accompagnement et abondement de l'aide aux postes CDDI, aide à l'équipement), 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...
- **Avec l'Etat concernant les aides possibles dans le cadre de l'Activité partielle**, en cette année de pandémie
- **2020 est la 4ème année pour un financement via le Fonds Social Européen**. Et nous percevons des aides PAC pour l'activité agricole bio.
- **Avec des partenaires privés**, ou avec lesquels l'association dispose de contacts réguliers pour les investissements : la Fondation Placoplatre, l'ODER.
- **Avec notre OPCO** : UNIFORMATION participe à des financements dans le cadre de l'effort de formation.
- **Avec la MSA** : Formations, cofinancements pour des Paniers solidaires,
- 

## 5 Les opérations particulières de communication

---

Le début d'année 2020 a été riche en rencontres de visu, puis dès la mi-mars, le confinement a réduit au maximum les réunions de partenaires, et de nombreux contacts se sont fait via les visioconférences. Plaine de Vie est restée très présente sur les réseaux sociaux, et son activité ne s'est pas arrêtée, sauf la dernière semaine de décembre 2020 :

- Visite de la nouvelle directrice du Pôle Emploi de Domont en janvier 2020
- Tenue d'un stand de plantation de fraisiers aux Vœux de la présidente du CG à Cergy
- Participation au pot de départ de l'interlocutrice du PDI et échanges avec les partenaires
- Participation au forum de l'emploi de Fosses et au forum de l'insertion de Beaumont Sur Oise
- Participation de l'encadrement aux rencontres de prévention des risques de l'AMETIF
- Rencontre du député Monsieur Da SILVA lors de ses vœux à Moisselles
- Participation à un Défi Métier sur les nouveaux labels des Organismes de Formation et la nouvelle qualification Qualiopi.
- Rencontre avec un ancien encadrant technique de PDV, venu présenter son activité BIOMARE d'agriculture biologique et ses difficultés.
- Rendez-vous avec une étudiante d'HEC sur l'intégration des activités économiques d'un territoire à un projet de transition écologique (Projet Carma) et suivi du projet Carma.
- Nombreux webinaires suivis sur les impacts du Coronavirus et la mise en place des gestes barrières. Echanges de témoignages sur les pratiques en interne.
- Rencontre avec le délégué du Préfet et la Communauté D'agglo de Roissy Pays de France sur les projets et financements de la Politique de la Ville.
- Visite du Cèdre Bleu à Sarcelles avec CARITAS, pour le projet d'installation de Plaine de Vie, suivi d'une visite de nos locaux par le cabinet d'étude Alphaville.
- Visite d'un terrain+ chambre froide d'un arboriculteur, pour un éventuel rachat, ou une location
- Tenue de stands aux forums des associations d'Ezanville, Ecoeu, Saint Brice et Domont.
- Organisation de 2 journées citoyennes avec l'entreprise 3M via Uniscité et Naturalia, via le réseau Cocagne.
- Rencontre avec le HUB de la réussite pour suivre les marchés du Conseil Départemental
- Rencontre avec l'ANPAA, pour mettre un place une info lors « du Mois sans tabac » en novembre.
- Participation à un Escape Game virtuel de la Région pour découvrir le site Smart Services
- Rencontre Cocagne pour répondre à l'AMI plan de soutien aux associations de lutte contre la pauvreté, vers une alimentation pour tous.
- Participation à des webinaires IAE et Inclusion, du GRAFIE : « Quelle collaboration Entreprises-IAE pour des alliances réussies sur l'emploi » et « Co-construire de nouvelles approches pour mobiliser et qualifier sur les métiers à fort potentiel.

## 6 Des actions particulières

---

**Cette année très particulière, les actions de convivialité n'ont pu se mettre en place.** Nous regrettons l'absence de voyage d'étude et nous avons dû renoncer à notre journée des Portes Ouvertes, à la journée de l'Automne et au marché de Noël.

### **L'Instance de Santé et Condition de Travail (ISCT) a pu se réunir 5 fois.**

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 leurs conditions de travail. L'accès à l'information, et la possibilité qui leur est donnée de réfléchir et de proposer des solutions leur permettent de transposer leurs nouvelles compétences dans leur futur emploi. Les salariés en insertion sont très impliqués dans cette instance. Les thèmes abordés ont concerné l'analyse des accidents et presque accidents survenus en 2020, avec des préconisations pour éviter d'autres accidents et des actions de prévention, la mise à jour du DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) par la référente sécurité, sur les risques dus à la pandémie et au télétravail.

D'autres sujets ont été évoqués et des actions entreprises (Sécurité autour des outils cassés, Sécurité aux abords des serres avec la boue bien présente, et la création d'un partenariat avec une entreprise d'EV d'Ecouen qui vient déposer des copeaux de bois, la pollution musicale dans les serres, l'hygiène des habits de travail et des vestiaires, l'éclairage du garage, la gestion des fuites dans le hangar, la prévention des incendies avec l'installation d'extincteurs et la formation à leur utilisation, la Prévention des claquages en début de travail, avec les préconisations de la MSA de faire des échauffements de 5 mn avant de démarrer, les formations gestes et postures en interne, un questionnaire sur le port des charges lourdes (type sacs de terreau) et le prêt d'un exosquelette, le CORFOR à tester début 2021, la visite des locaux avec le référent sécurité de la MSA pour valoriser l'information sur les gestes COVID et les procédures, la Sécurité électrique : avec un Audit par SOCOTEC, puis travaux par une entreprise d'Ezanville et les bénévoles de PDV, la création de documents pour monter et déplacer l'échafaudage et l'échelle, utiliser et entretenir le broyeur, et des fiches sur les produits phytosanitaires avec des formations à suivre pour les utilisateurs, la Vérification des trousseaux de secours mises dans les camions, une sensibilisation à la gestion des déchets et aux rangements des outils extérieurs.

### **Les réunions avec les Délégués du CSE (Comité Social et Économique)**

Les délégués du CSE ont été convoqués 12 fois dans l'année. Un membre titulaire a quitté son poste en octobre. Son suppléant a pris sa suite. La formation obligatoire n'a pu se mettre en place en 2020, et avec l'accord des délégués, elle est programmée en mars et avril 2021 pour les 2 titulaires.

### **Dans le dispositif du FSE pour la 4ème année de son existence,**

Au vu de la baisse des financements publics et de l'augmentation des charges que l'association doit assumer, il a été nécessaire de répondre aux appels 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. Au bout de 4 ans, les procédures sont rodées mais doivent être réexpliquées aux nouveaux salariés.

Une demande pour les années 2019/2020 a été faite et a été décrétée recevable fin 2018. Le montant accordé a été largement inférieur à la demande (36K€ pour 150K€ demandé pour 2019 et idem pour 2020). Le bilan intermédiaire 2019 a été finalisé courant 2020 et la subvention versée rapidement. La subvention 2018, quant à elle ne sera versée qu'au 1<sup>er</sup> semestre 2021.

**Les commissions :** Des commissions de travail et de réflexion réunissant des administrateurs sont mises en place régulièrement en fonction des besoins de l'association. En 2020, 3 commissions ont été très actives

La commission « Stratégie » a poursuivi sa réflexion sur la réorganisation des postes et entamé une étude sur la revalorisation des salaires pour fidéliser les postes d'encadrement technique, où il y a un fort turnover.

La commission « locaux » qui existe depuis plusieurs années a poursuivi son travail sur les opportunités de déménagement sur le site du Cèdre Bleu à Sarcelles, via CARITAS, mais aussi sur des recherches plus originales.

La commission « travaux » poursuit son bonhomme de chemin, sans réunions officielles, mais par des actions très concrètes sur les locaux. Elle est composée de 2 bénévoles.

### **Le Centre de formation ParNature DATA DOCKE**

Plaine de Vie souhaite toujours développer modestement son centre de formation, basé sur des compétences d'espaces verts. L'année 2020 n'a pas été propice à la mise en place de formations et direction des SIAE du territoire ou de la Région.

L'arrivée de la certification Qualiopi a interrogé les pratiques en interne, et au vu du travail pour monter le dossier et au coût demandé, il n'est pas apparu opportun de demander cette certification. ParNature gardera sa certification comme Organisme de formation DATADocké, mais les entreprises/associations qui souhaiteront faire suivre les formations proposées ne pourront plus se faire rembourser par leur OPCO.

**Paniers solidaires et atelier cuisine : Nous sommes engagés depuis** mars 2012 dans l'opération « 100 000 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'Ézanville. 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.

Lors du 1<sup>er</sup> confinement, nous avons répondu à une action du Réseau Cocagne qui consistait à distribuer, à domicile ces paniers solidaires. Ils ont été nombreux à s'inscrire, et ravis, les salariés de Plaine de Vie en parcours.

#### **L'accueil d'un ou une Volontaire en Service Civique**

Familiarisée depuis de nombreuses années à l'accueil d'une ou un volontaire d'origine européenne, Plaine de Vie a souhaité rompre avec cette pratique pour travailler avec le volontariat en Service Civique. L'action est portée par la FAS qui assure la partie administrative du suivi. Sur 2020, 2 volontaires se sont succédé. Vous trouverez leur bilan en fin de dossier.

#### **Le crowdfunding**

La communauté gravitant autour de l'association se veut bienveillante et aime s'investir dans les actions de l'association lorsqu'il y a besoin. A titre d'exemple, la levée de fonds, initiée en 2020 pour financer la formation en interne, a connu un franc succès grâce aux adhérents et sympathisants, désireux de contribuer à une action en faveur des salariés.

## **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 (4 à 5 personnes très volontaires)
- la participation à la distribution des paniers sur le dépôt d'Ézanville ou au transport des paniers sur les différents points de dépôts (4 à 5 bénévoles)
- l'accueil des paniers sur les points de dépôts (2 à 3 bénévoles)
- la participation aux différentes commissions
- la participation lors de l'organisation de nos manifestations (journées portes ouvertes, marché de Noël, voyage d'étude,) mais surtout la tenue de stands aux divers Forums en 2020) avec vente de produits...
- la présence ponctuelle sur les terrains
- le dépannage informatique
- l'analyse financière
- la conception de la carte de vœux
- la création de masques en tissu
- les mille et un travaux de bricolage dans les locaux et sur les terrains
- 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 présence de volontaires civiques

<p><b>Cette présence régulière d'environ 39 personnes est évaluée à environ 1,61 ETP sur l'année. (dont 0,63 ETP pour les volontaires du service civique)</b></p>
---

## 8 Le compte de résultat 2020 de la structure

PLAINE DE VIE - REALISE 2020				
Charges			Produits	
<b>60</b>	<b>Achats</b>	<b>80 255</b>	<b>70 - Ventes</b>	<b>347 377</b>
601	Achats de matières premières	31 801	Vente de marchandises	
602	Achats stockés		Production vendue (biens)	131 471
603	Variation des stocks	-941	Production vendue (services)	
604	Prestations de services	6 965	Prestations de services	205 108
605	Achat matériel		Autres	
606	Achats fournitures non stockées	29 524	Cotisations	10 798
607	Achats de marchandises	12 905	<b>71 – Productions stockées</b>	
609	Rabais, ristourne sur achat			
<b>61</b>	<b>Charges externes</b>	<b>39 387</b>	<b>72 – Productions immobilisées</b>	
611	Sous-traitance générale		<b>74 – Subventions</b>	<b>572 778</b>
612	Crédit-bail			
613	Locations immobilières	12 076		
613	Locations mobilières	6 591		
614	Charges locatives			
615	Entretien réparations	13 288	<b>Ville de *</b>	
616	Primes d'assurances	7 327	<b>Communauté de Communes ou d'agglomération</b>	
617	Etudes et recherches			
618	Documentation générale et colloques	105		
619	Rabais, ristourne sur achat			
<b>62</b>	<b>Autres charges externes</b>	<b>35 184</b>		
621	Personnel extérieur à l'entreprise			
622	Honoraires	6 452		
	Presta. formation/tutorat personnel insertion	15 029		
	Prestataire action hors formation/tutorat	2 382		
623	Publications	293	<b>Conseil Départemental</b>	
624	Transports et déplacement			
625	Voyages, missions et réceptions	1 183		
626	Frais de Télécom et postaux	3 213		
627	Service bancaire	936		
628	Divers	5 697		
629	Rabais, ristourne sur achat		<b>Conseil Régional</b>	
<b>63</b>	<b>Impôts et taxes sur salaires</b>	<b>13 171</b>		
631	Taxes sur salaires		<b>Etat</b>	
633	Vers. Formation, transport, construction	13 171		
635	Impôts directs, indirects et droits			
<b>64</b>	<b>Salaires et charges</b>	<b>715 727</b>		
<b>Salaires non chargés par type de postes</b>	Gestion administration **	112 977	<b>UE</b>	
	Accompagnement social emploi formation	25 467		
	Encadrement technique	144 116	<b>Fondations</b>	
	Personnel insertion	301 578	<b>Remboursement Formation</b>	
	Autres personnel hors activité insertion	17 013	<b>Dons divers</b>	
Charges sociales	105 257	<b>AUTRES</b>		
Autres frais liés aux salaires	9 319	<b>AUTRES</b>		
Autres frais pour le personnel en insertion		<b>AUTRES</b>		
65	Charges de gestion courante	9 649	75	Produits de gestion courante
66	Charges financières		76	Produits financiers
67	Charges exceptionnelles		77	Produits exceptionnels
68	Dotations aux amortissements	22 756	78	Reprises sur amort. et provisions
68	Dotations aux provisions		79	Transfert de charges
69	Impôt sur société ***	155		
	<b>Gain</b>	<b>33 252</b>		
<b>TOTAL CHARGES</b>		<b>949 535</b>	<b>TOTAL PRODUITS</b>	
			<b>949 535</b>	

Il est à noter que les subventions d'investissement sont, pour la 1<sup>ère</sup> année, notée dans les produits exceptionnels pour 20 000€.

Il en ressort un bénéfice de 13 252€ en comparaison avec les mêmes méthodes d'écriture qu'en 2019.



# 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 à 18 postes) sur 4 mois, puis 26h à partir du 5<sup>ème</sup> mois.
- **le maraîchage biologique** : 4,26ha de terrains dont 2,99ha cultivés (avec 3360 m<sup>2</sup> de tunnels), 0,81h de vergers et 0,46 ha en biodiversité.
- **le réseau d'adhérents** : 250 adhérents, en moyenne, reçoivent un panier hebdomadaire de légumes livrés **sur 5 lieux de dépôts** ; la production est certifiée par Ecocert, organisme habilité. Un nouveau point de dépôt a ouvert en 2019 pour des particuliers/adhérents dans une entreprise partenaire. Le fonctionnement en 2020 a été très perturbé du fait de la fermeture de l'entreprise.
- **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 mise en valeur et l'entretien régulier du jardin pédagogique d'Ézanville**, destiné à des activités de jardinage solidaire et accueillant des visites de groupes, et des ateliers Nature cofinancés notamment par la CAF.
- **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'Ézanville » indépendante et pratiquant la culture biologique, au pied de la cité du Ru de Vaux et en lisière des terrains de culture à Ézanville.
- **L'organisation d'ateliers de cuisine**, dans le cadre de « l'opération 100 000 paniers solidaires » du Réseau Cocagne.

## 2 Le réseau des adhérents en 2020 :

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 Édith Wharton, fin 2014. Le projet associatif est toujours porteur d'une activité d'insertion régulière avec 16 à 18 postes de maraîchers et une production d'environ 22 tonnes de légumes sur l'année. Ce manque de production a été visible chez les maraîchers bios d'Île de France qui ont eu une production très en baisse à cause du confinement et des trop longues périodes de chaleur estivales. Tous les légumes produits ont permis de constituer des paniers distribués en moyenne chaque semaine à 180 familles, avec un pic de 241 familles en mai, sur 5 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	.....	2017	2018	2019	2020
Panier base		3300	5177	5175	6457	6775	6873	5908	6219	5905	5889	5358		8813	8126	7961	7479
Panier familial		500	1081	1298	2019	2348	2475	2852	3097	2735	2492	2107		1365	1644	1195	1896
<b>Total</b>	<b>1000</b>	<b>3800</b>	<b>6258</b>	<b>6473</b>	<b>8476</b>	<b>9123</b>	<b>9348</b>	<b>8760</b>	<b>9316</b>	<b>8680</b>	<b>8381</b>	<b>7465</b>		<b>10178</b>	<b>9770</b>	<b>9156</b>	<b>9375</b>

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

### 2018 à 2020, des années difficiles 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 très secs qui se prolongent loin dans la saison, l'association s'adapte pour maintenir, voire poursuivre sa croissance et pour temporiser les baisses de récolte et de subventions.

Nous portons aussi les stigmates du turnover des chefs de cultures depuis aout 2017. En novembre 2020 nous avons accueilli le 3<sup>ème</sup> chef de culture, qui hérite d'un manque de suivi régulier des terrains,

des amendements, de la production et se retrouve en manque de production de légumes de garde. L'année 2020 a aussi été impactée par le confinement de mars à mai qui a perturbé les semis, la préparation des terrains et les plantations. Une partie des salariés ayant été mise en chômage partiel, l'encadrement espaces verts s'est reconverti en maraîchers le temps d'absorber le surplus de travail. Pour pallier ces manques 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 laisse entrevoir ces difficultés avec un turnover plus important d'adhérents par rapport au nombre de paniers livrés. On peut sentir le besoin des adhérents d'avoir plus de légumes bio et la tendance du nombre de paniers familiaux pris est largement à la hausse. Une réflexion est en cours depuis 2 ans sur une augmentation du prix de paniers de base avec plus de légumes.

**Le stockage** : L'exiguïté des locaux est ressentie non seulement dans les bureaux mais aussi dans notre capacité de stockage des légumes. Depuis juin 2018 nous louons un petit local de 25m<sup>2</sup> situé à Ézanville. Nous essayons d'y stocker des légumes et nous sommes en partenariat avec un arboriculteur qui nous prête 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. Elle tient également des stands au sein des entreprises ; c'est notamment le cas avec le partenaire Novéal qui autorise 2 à 3 fois/an, la tenue d'un stand de vente de légumes pendant les pauses déjeuner. C'est comme cela, qu'en septembre 2019 est né le nouveau point de dépôt qui essaie de perdurer depuis, et ce malgré les confinements et le télétravail des collaborateurs. 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 devenu une "norme" 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 2020, **un flux d'adhérents aux paniers de 287 familles et 25 familles en paniers solidaires**. 49 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 d'octobre, 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 2020 de 472.80 € pour les paniers de base et 828 € 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, ou pour faire entretenir leur jardin. En 2020, **40 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 pluriannuel DI.R.E.C.C.T.E n° **ACI/095/19/0012/A0M0** du 01/01/2019 au 31/12/2021 pour 21 ETP (Equivalent Temps Plein) sur la structure et donc 16 postes en 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 Départemental dans le cadre du Plan Départemental d'insertion, 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 surtout 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 renouvelables, 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...

Durant cette année 2020, les horaires de travail, ont été régulièrement adaptés pour répondre à la mise en place des gestes barrières. Au plus fort de la crise sanitaire, des équipes travaillaient le matin, d'autres l'après-midi, afin d'éviter un maximum les contacts. Si besoin, le reste des heures du contrat étaient mises en chômage partiel.

## b) Le suivi administratif des salariés

• Effectif conventionné : 16 postes pour 11,42 ETP

• Nombre de personnes ayant travaillé : 25 dont 21 personnes au RSA

	- 26 ans	26 à 49 ans	+ 50 ans	Total
Hommes	0	12	7	19
Femmes	2	4	0	6

**Tableau n°8 : répartition par classe d'âge**

Nature des publics (1 personne peut être dans plusieurs catégories)	Femmes	Hommes
Bénéficiaires du RSA	3	18
Jeunes en grande difficulté ne relevant pas d'autres catégories	2	0
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
Personnes handicapées reconnues par la MDPH	0	3

• Nombre de personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non à Pôle emploi : 25

	Depuis – 1 an	Entre 1 et 2 ans	Depuis + 2 ans
Nombre	7	3	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	19	1 personne a accédé à un logement autonome durant son contrat à Plaine de Vie et 1 à un hébergement en structure.	Suivi des personnes hébergées en hôtel ou chez un ami/parent, en logement insalubre, dans un garage et 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. Accompagnement individuel avec une conseillère sociale de l'ARS 95.

<b>SANTE</b> (maladie, handicap, dépendance, ...)	16 dont 4 qui relèveraient de la RQTH (3 personnes ont obtenus une RQTH)	Résolution au cas par cas	Partenariat avec MSA. Recherche de solution d'emploi en milieu protégé, demande de RQTH, 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.
<b>PROBLEMES FAMILIAUX</b> (isolement, rupture familiale, décès...) <b>PERTE DE L'ESTIME DE SOI</b>	25	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.
<b>PROBLEMES ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES</b>	25	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.
<b>PROBLEMES LIES AUX COMPORTEMENTS ATTENDUS EN ENTREPRISE</b> (absences, retards répétés, agressivité...)	13	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.
<b>DIFFICULTES FINANCIERES</b> (endettement, surendettement...)	25	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 trésoreries concernées, ou versement direct au Trésor Public.
<b>ILLETRISME ANALPHABETISME FLE</b>	19	Besoin évident. 5 personnes ont suivi des cours de FLE ou remise à niveau	Partenariat extérieur (avec notamment le Secours Catholique) à l'alphabétisme ou aux besoins en FLE. Formation ESPERER 95.
<b>MOBILITE</b>	21	2 demandes d'aide financière au permis auprès de la MSA ont eu un retour négatif	Financement pour des permis de conduire (MSA), demande de permis financé par la région pour les jeunes de moins de 26 ans (EVA), 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, le GSE 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 para-agricole (embauche saisonnière ou stages...)
- liens économiques avec des entreprises dont le secteur d'activité concorde avec le projet professionnel...

### **Partenariats noués avec l'OPCO**

- Nous sommes en lien régulièrement avec UNIFORMATION pour le financement des formations extérieures proposées aux salariés en parcours.

## **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 tous les mois 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 remodelées 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 son savoir-être, le respect du règlement intérieur et des règles de vie au sein d'une entreprise ; le 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. Demande de rendez-vous avec le Psychologue du travail de Pôle emploi et ou réalisation du test MONKEY TIE et/ou RIASEC.
- Création de boîtes mails individuelles pour une recherche d'emploi efficace, création d'espaces personnels sur les sites des grands groupes commerciaux (Sodexo, etc.) et sur le site de Pôle Emploi.
- Utilisation d'emploi store (recherche informations pour projet de formation, application pour apprendre le français, « la bonne boîte » pour trouver les adresses des entreprises qui ont un projet de recrutement dans l'année...).
- Mise en place d'une liste des agences Intérim et inscription en ligne (Vert l'Intérim...)
- Proposition et inscription aux MRS (Méthode de Recrutement par Simulation).
- Participation à des forums Emplois où deux salariés tiennent le stand, doivent pouvoir présenter Plaine de Vie et rencontrent des recruteurs.

- Ateliers collectifs sur les Techniques de Recherche d'Emploi.
- Travail sur l'acceptation du handicap avec les ESAT et les Entreprises Adaptées.
- Accompagnement pour remplir la demande RQTH.
- 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 (demande de prise en charge de 10 séances avec un Psychologue auprès de la MSA).
- 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.

**Un petit peu d'histoire : 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'embauches 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<sup>er</sup> 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.

En 2019, nous avons obtenu un conventionnement pour 21 ETP sur 29 à 30 postes et avons essayé de faire progresser le nombre d'heures de travail des personnes. Les grèves de fin d'année et l'absence de transport n'ont pas permis d'atteindre les 21 ETP de présence souhaités.

En 2020, le conventionnement pour 21 ETP travaillés n'a pas pu être tenu. Nous atteignons 16,25 ETP travaillés, avec 43 personnes ayant été salariées sur la structure. Car nous avons poursuivi l'accompagnement des personnes en chômage technique et poursuivi les embauches sur les 30 postes ouverts.

	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
2019	83	25
2020	78	14

*Tableau n°10 : Évolution 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, premier bilan des comportements attendus en entreprise.

**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 2020 pour que des salariés puissent suivre une remise à niveau, et ce malgré le confinement. Il y a 3 sortes d'actions :

- Plaine de Vie a poursuivi un partenariat avec le **Secours Catholique d'Ézanville** 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. 6 personnes ont pu suivre ses cours.

- Le partenariat avec **ESSIVAM** pour des séances de remise à niveau en français, s'était poursuivi sur le 2nd semestre 2019. 10 personnes avaient assisté aux cours à raison de 4h par semaine de septembre à décembre 2019. Le passage du DELF a eu lieu en janvier 2020 pour 3 participants sur 10 (4 personnes ont été inscrites mais une personne n'a pas pu se présenter à l'examen car il venait de signer un CDI). Les 3 candidats ont obtenu leur diplôme.
- 2 salariés de Plaine de vie ont participé à une formation aux savoirs de base en situation professionnelle avec **ESPERER 95**. Cette session de 10 participants est une action mutualisée des SIAE du réseau VOIE 95. Cette formation de 120h est organisée pour 70h de remise à niveau en Français, 15h de mathématique, 30h d'informatique et 5h d'évaluation. Du 24/09 au 26/11/2020 les participants ont assisté aux cours tous les jeudis et vendredis de septembre et octobre, et les jeudis du mois de novembre.
- Suite à cette formation nous avons fait une demande de dons d'ordinateurs neufs pour ces 2 salariés auprès de la FAS (Fédération des Acteurs de la Solidarité Ile-de France). Ils vont ainsi pouvoir utiliser et développer leurs compétences en informatique en pratiquant à leur domicile. Cette belle action va également faciliter les recherches d'offres d'emploi et les candidatures.
- 10 salariés de Plaine de vie ont été volontaires pour s'inscrire sur l'atelier « **Avenir en soi** » financé par la MSA. Durant 7 semaines, les participants ont suivi les séances chaque vendredi de 9h à 12h et de 13h30 à 16h. Ils ont déjeuné au restaurant le midi grâce à une prise en charge de la MSA. Cet accompagnement permet de faire le point sur les réussites, les compétences, les connaissances ainsi que les passions. Tout ce que l'on a acquis dans les diverses expériences de la vie.
- C'est une démarche structurée, collective et animée par une professionnelle. La dynamique du groupe, les échanges en petits groupes vont permettre de clarifier ce que l'on sait faire, comment s'y prendre pour réussir son projet, comment le défendre. Avenir en soi permet à chacun d'aller puiser, dans ses propres ressources, les atouts nécessaires pour réussir un changement (retraite, reconversion professionnelle, orientation vers le Handicap...). Cet accompagnement permet d'augmenter la confiance et l'estime de soi.
- Le partenariat avec l'ANPAA a permis de mettre en place auprès de 2 salariés volontaires une formation sur l'arrêt du tabac dans le cadre du « **mois sans tabac** » (sur une séance de 2h).

Au total, 8 salariés sur 43 présents ont suivi des heures d'alphabétisation/remise à niveau sur l'année 2020.

### **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. En 2020, contraints par les consignes sanitaires, il n'a pas été possible de poursuivre ces temps de formation pendant les confinements. La fermeture des salles de formation, la jauge basse du nombre de personnes autorisées a fortement gêné la mise en place de ces formations. Dès que cela a été possible, et en partageant les équipes en plus petits groupes, les formations ont eu lieu. Des exemples de thèmes :

Accès aux droits/Accès aux soins 5 séances (MSA) et info sur les conduites addictives (ANPAA) sur 5 séances. Gestion du budget, les droits et devoirs du locataire, l'accès au site de Pôle Emploi. La vaccination. Les visites extérieures (Visite de la fabrication de la ligne 17). Biodiversité, les règles de vie, le DUERP, lire une fiche de paie, manipulation extincteurs...

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

Formation Théorique et pratique sur le maraîchage, à raison de 4h par semaine (dont 1h 30 de théorie en salle), 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. Habituellement, la formation est interrompue durant la période estivale pour s'adapter aux nombreux départs en congés et assurer la production. Durant l'été 2020, des formations se sont mises en place pour des groupes de 4 à 5 personnes sur des modules plus longs en espaces verts.

### **Actions externes à la structure : Formations individuelles**

- Formations du catalogue UNIFORMATION : « **connaissance de la tronçonneuse** ». En janvier 2020, 5 salariés ont suivi cette formation sur 3 jours soit 21h.
- 1 Salarié (1 jeune de moins de 26 ans/QPV) a suivi la formation « **Homme de pied** » du 30/11 au 03/12 soit 28 heures sur 4 jours dans l'objectif d'acquies les connaissances et les pratiques nécessaires à l'organisation et la protection des chantiers d'élagage. Et ainsi, connaître les tâches et savoir assister le grimpeur dans des conditions optimales de sécurité. Cette formation est en réelle adéquation avec son projet professionnel.



-En décembre 2020, 9 salariés ont participé à une formation « **Soudure** » dans les locaux de Plaine de vie sur 5 jours soit 40h.

## **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 (10 stages en 2020 avec 6 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.

### **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 (en lien avec les espaces verts ou le maraîchage, la manutention,)

### **d'actions sociales**

- Écoute, réflexion et travail sur les conduites addictives et leurs effets dans la vie courante.
- 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 En 2020, 2 personnes ont accédé à un logement autonome durant leur contrat (et 2 autres personnes dans les 3 mois suivant leur sortie) et 2 à un hébergement en structure. Le partenariat avec l'ARS 95 a permis de mettre en place 4 rendez-vous diagnostics et 2 salariés ont bénéficié d'un accompagnement individuel vers le logement par le financement d'Action logement.
- 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, participation de bénévoles lors de la confection des paniers, dons des adhérents en fonction des besoins exprimés, accueil des enfants sur la structure, 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...La crise sanitaire ne nous a pas permis en 2020 d'ouvrir les jardins pour des visites et des animations en famille. Le voyage en famille n'a pas pu se concrétiser. Nous avons tout de même, maintenu la prise de repas en commun avec une réorganisation afin de respecter les gestes barrières.
- 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.
- Durant le confinement, nous avons maintenu un accompagnement à distance avec des entretiens téléphoniques et des échanges de mails.

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 2020 sur ce chantier :

#### Pour 16 postes conventionnés sur CLS :

25 personnes ont eu un contrat en 2020 et 11 personnes ont quitté le chantier sur l'année.

Parmi les 11 sorties, 11 salariés étaient bénéficiaires du RSA et 2 avec une reconnaissance de travailleur handicapé.

#### Parmi les 11 personnes : 10 sont comptabilisées pour les sorties :

- 3 personnes (RSA) ont signé un CDD de 6,5 mois chez Pinson Paysage en espaces verts.
- 2 personnes (RSA) ont signé un CDD avec l'entreprise adaptée Le Colombier en espaces verts.
- 1 personne (RSA) a signé un CDI avec l'entreprise adaptée Le Colombier en espaces verts.
- 2 personnes sont parties sans solution d'emploi
- 1 personne (RSA) a souhaité démissionner de son CDDI.
- 1 personne est sortie suite à la prise de ses droits à la retraite.

#### - 1 personne n'est pas comptabilisée dans les taux de sortie de la DIRECCTE :

- 1 personne a été licenciée pour abandon de poste.

	Nb de personnes	Pourcentage	Secteur d'activité
<b>Sorties TOTALES</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	
1) Sorties en emploi durable	5	50%	Espaces verts
2) Sorties vers un emploi de transition	1	10%	Espaces verts
3) Sorties Positives	1	10%	Prise des droits à la retraite
<b>Sorties Dynamiques= 1+2+3</b>	<b>7</b>	<b>70%</b>	
<b>Autres sorties :</b> Assedic Retour au RSA	<b>3</b>	<b>30%</b>	

**Taux de sorties dynamiques : 70 %**

# 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 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 chemins, 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 11 744€ pour l'accompagnement des personnes au RSA, dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion.

Le chiffre d'affaires de ce chantier est en hausse avec des clients réguliers et des commandes ponctuelles. 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 les marchés publics réservés d'insertion, auprès des administrations...

### c) Moyens humains spécifiques dédiés au projet

Depuis sa création, 1 encadrant technique est directement affecté à ce chantier. La coordinatrice Espaces Verts affectée à l'ensemble de l'activité Espaces verts recherche les marchés, fait les devis, les factures et les bilans de chantier. Les autres fonctions sont exercées par les permanents 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 7 salariés (5,29 ETP) en insertion relevant des minima sociaux et jeunes de moins de 26 ans, habitant le 95, dans le cadre des contrats CDDI. Sur 2019 et 2020 le FSE n'a pas de contrainte sur les lieux d'habitation des salariés en insertion mais la réponse à l'appel à projets Politique de la Ville nous oblige à l'embauche des personnes habitant en Quartier Prioritaire de la Ville pour 30% des effectifs.

L'accompagnatrice socioprofessionnelle de Plaine de Vie a en charge les 7 salariés polyvalents affectés à ce chantier. Elle est secondée par une agente administrative, pour la gestion administrative des dossiers.

### 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 des commanditaires de s'adapter au 0 phyto.

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

Plaine de Vie a pu poursuivre en 2020 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 27 000€.
- Un marché d'insertion s'est renouvelé en 2020, 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...
- Un marché d'insertion dans 5 collèges avec une autre structure de l'IAE
- La poursuite des travaux à l'Escale d'Arnouville qui héberge des femmes seules avec enfants.
- Certains chantiers de particuliers adhérents...

## 3 L'action d'insertion

### a) Présentation générale

Ce chantier dispose d'un conventionnement D.I.R.E.C.C.T.E n° **ACI/095/19/0012** du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 pour 7 contrats aidés (5,29 ETP) du fait des règles applicables pour l'aide à l'accompagnement en A.C.I. prévue par la loi de cohésion sociale.

**Effectif prévu : 7**

**Nombre de personnes ayant travaillé : 9**

	- 26 ans	26 à 49 ans	+50 ans	Total
<b>Hommes</b>	1	1	5	7
<b>Femmes</b>	0	2	0	2

*Tableau n°11 : répartition par classe d'âge*

Nature des publics (1 personne peut être dans plusieurs catégories)	Femmes	Hommes
Bénéficiaires du RSA	1	5
Jeunes en grande difficulté ne relevant pas d'autres catégories	0	1
Bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)	0	1

Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0	0
Autres : demandeur d'emploi longue durée sans ressources	1	0
Personnes handicapées reconnues par la MDPH	0	2

Tableau n°12 : répartition par catégorie administrative

**Nombre de personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non à Pôle emploi : 9**

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

Tableau n°13 : ancienneté dans le chômage

**b) Problématiques périphériques rencontrées**

NATURE DES PROBLÉMATIQUES	NOMBRE DE PROBLÈMES REPÉRÉS	NOMBRE DE PROBLÈMES RÉSOLUS	DESCRIPTIF DES PARTENARIATS MOBILISÉS ET ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR LA RÉOLUTION
<b>LOGEMENT</b>	5	1 personne de PDV a accédé à un hébergement en structure durant son contrat à Plaine de Vie suite à un accompagnement individuel avec l'ARS 95.	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. Partenariat avec l'ARS95 pour des RDV diagnostic et des accompagnements individuels dans les démarches vers un logement.
<b>SANTÉ (maladie, handicap, dépendance, ...)</b>	8 dont 2 qui relevaient de la RQTH	Résolution au cas par cas 1 personne a été accompagnée et a obtenu une RQTH durant son CDDI	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. Accompagnement vers la RQTH.
<b>PROBLÈMES FAMILIAUX (isolement, rupture familiale, décès...) PERTE DE L'ESTIME DE SOI</b>	9	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 Portes Ouvertes, 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.
<b>PROBLÈMES ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES</b>	9	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.
<b>PROBLÈMES LIÉS AUX COMPORTEMENTS ATTENDUS EN ENTREPRISE (absences, retards répétés, agressivité...)</b>	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.
<b>DIFFICULTÉS FINANCIÈRES</b>	9	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...

(endettement, surendettement....)			Accompagnement et mise en place d'échéancier avec les trésoreries concernées, ou versement direct au Trésor Public.
<b>ILLETTRISME ANALPHABÉTISME FLE</b>	4	Besoin évident. 3 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. Formation avec ESPERER 95.
<b>MOBILITÉ</b>	7	1 aide au financement du permis obtenu 2 demandes sont en cours.	Financement pour des permis de conduire (MSA) ou dispositif EVA par la région, suivi tarif solidarité transport.

Tableau n°14 : les problématiques rencontrées

### c) Bilan quantitatif des sorties en 2020 :

9 personnes ont eu un contrat en 2020.  
6 personnes ont quitté le chantier en 2020  
Sur les 6 sorties, 4 étaient au RSA

#### Parmi les 6 personnes, 5 sont comptabilisées pour les sorties :

- 1 personne (RSA) a démissionné pour être embauchée en CDD de 6,5 mois comme ouvrier espaces verts par l'entreprise Pinson Paysage.
- 1 personne (RSA) a démissionné pour être embauchée en CDD de 3 mois comme Agent d'entretien de voirie dans l'entreprise adaptée Le Colombier.
- 1 personne (RSA) est sortie suite à la prise de ses droits à la retraite
- 2 personnes (1 ASS et 1 DELD) se sont inscrites sur les listes des demandeurs d'emploi de Pôle Emploi (dont une personne qui a obtenu sa RQTH et qui est en attente pour intégrer une EA).
- 1 personne a eu une rupture anticipée de son CDDI pour faute grave et ne sera pas comptabilisée dans les sorties de la DIRECCTE.

	Nb de personnes	Pourcentage	Secteur d'activité
<b>Sorties TOTALES</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	
1) Sorties en emploi durable	1	20%	Espaces verts
2) Sorties vers un emploi de transition	1	20%	Espaces verts
3) Sorties Positives	1	20%	Prise des droits à la retraite
<b>Sorties Dynamiques= 1+2+3</b>	<b>3</b>	<b>60%</b>	
<b>Autres sorties :</b> 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 d'un 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** (4,29 ETP) relevant des minima sociaux et jeunes de moins de 26 ans, habitant le 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 projets Politique de la Ville 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 encadrant technique est positionné sur ce chantier. Il est soutenu par la coordinatrice Espaces Verts en charge de l'organisation des 2 chantiers, 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 11 744€ pour l'accompagnement des personnes au RSA, dans le cadre du Plan Départemental d'Insertion.

Outre les recettes des prestations de services, d'autres partenaires participent au cofinancement de ce chantier : La MSA, les fondations...

## 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 2020 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 2020. Il représente 1 à 2 journées de travail par mois. A cela s'est ajouté l'entretien du cimetière qui représente 6 demi-journées par mois.
- Pour le Conseil Départemental sur un marché d'insertion qui s'est renouvelé en août 2020, 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, Comintes et pour des adhérents.
- L'entretien mensuel de résidences sur les communes de Saint Brice, Domont et Ezanville

## e) Les pistes d'interventions pour cette action innovante

Pour 2021, 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 École et nous solliciterons de nouveaux partenaires tels que l'AEV, les Eaux et Forêts, le SIAH, les communes, le Conseil Départemental et la Région.

Voie 95 a embauché une chargée de mission pour nous aider à communiquer auprès des collectivités locales et territoriales et des bailleurs sociaux. Nous espérons que de nouvelles opportunités nous permettront de proposer de nouveaux supports de travail aux salariés en insertion.

## 3 L'action d'insertion

### a) Présentation générale

Ce chantier dispose d'un conventionnement DI.R.E.C.C.T.E n° **ACI/095/19/0012** du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 pour 6 contrats aidés (4,29 ETP) 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 : 9**

	- 26 ans	26 à 49 ans	+50 ans	Total
Hommes	1	4	2	7
Femmes	0	2	0	2

Tableau n°15 : répartition par classe d'âge



Nature des publics (1 personne peut être dans plusieurs catégories)	Femmes	Hommes
Bénéficiaires du RSA	2	6
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
Personnes handicapées reconnues 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 : 9

	Depuis - 1 an	Entre 1 et 2 ans	Depuis + 2 ans
Nombre de personnes	2	0	9

Tableau n°17 : ancienneté dans le chômage

## b) Problématiques périphériques rencontrées

NATURE DES PROBLÉMATIQUES	NOMBRE DE PROBLÈMES REPÉRÉS	NOMBRE DE PROBLÈMES RÉSOLUS	DESCRIPTIF DES PARTENARIATS MOBILISÉS ET ACTIONS MISES EN ŒUVRE POUR LA RÉOLUTION
<b>LOGEMENT</b>	7	1 personne de PDV a accédé à un hébergement en structure durant son contrat à Plaine de Vie	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. Partenariat avec l'ARS95 pour des RDV diagnostic et des accompagnements individuels dans les démarches vers un logement.
<b>SANTÉ (maladie, handicap, dépendance, ...)</b>	6 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. Accompagnement vers la RQTH.
<b>PROBLÈMES FAMILIAUX (isolement, rupture familiale, décès...) PERTE DE L'ESTIME DE SOI</b>	9	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 Portes Ouvertes, 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. Écoute quotidienne.
<b>PROBLÈMES ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES</b>	9	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.
<b>PROBLÈMES LIÉS AUX COMPORTEMENTS ATTENDUS EN ENTREPRISE (absences, retards répétés, agressivité...)</b>	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.
<b>DIFFICULTÉS FINANCIÈRES (endettement, surendettement...)</b>	9	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 trésoreries concernées, ou

			versement direct au Trésor Public.
<b>ILLETTRISME ANALPHABETISME FLE</b>	4	Besoin évident. 1 personne a suivi des cours de FLE ou remise à niveau	Partenariat extérieur (avec notamment le Secours Catholique) à l'analphabétisme ou aux besoins en FLE.
<b>MOBILITÉ</b>	7	1 jeune est accompagné dans ses démarches pour obtenir son code et demander l'aide EVA	Financement pour des permis de conduire (MSA), aide au permis pour les jeune EVA par la région, suivi tarif solidarité transport.

**Tableau n°18 : les problématiques rencontrées**

### c) Bilan quantitatif des sorties en 2020 :

9 personnes ont eu un contrat en 2020.

3 personnes (RSA) ont quitté le chantier en 2020.

#### **Parmi les 3 sorties, 1 seule sera comptabilisée pour les sorties :**

1 personne (RSA) a démissionné suite à la signature d'un CDI en tant que employé de rayon au Grand frais d'Herblay.

#### **2 personnes ne sont pas comptabilisées dans les taux de sortie de la DIRECCTE :**

- 1 personne a eu une rupture anticipée de son CDDI pour faute grave.
- 1 femme n'a pas eu de renouvellement de contrat suite à un congé maternité (arrêt long).

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

**Taux de sorties dynamiques : 100 %**

## VI. Les rapports techniques

Ce rapport d'activité clôture l'année 2020 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.

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. 2020 est une année particulière, tout le monde a vécu personnellement la pandémie, et nous avons dû aussi apprendre à la gérer au travail, étant acteurs pour faire face et pour limiter au maximum les risques sanitaires.

Dans les pages qui vont suivre, vous trouverez le témoignage de chaque permanent. Ils ont pris le temps de se poser pour faire un bref bilan de leur année. Vous percevrez mieux l'impact du Covid sur notre quotidien, et la capacité d'adaptation qu'il nous a fallu développer pour maintenir le cap de l'accompagnement, de la production, de la formation et des recherches de financements. En cette fin d'année 2020, Plaine de Vie est toujours présente, le bateau a bien tangué durant 10 mois, la tempête du COVID nous a aguerris mais aussi fatigués. Nous avons grand espoir que l'année 2021 sera plus sereine et que nous pourrons rouvrir nos portes à plus de convivialité et d'échanges.

### 1 Le rapport de Cécile Ménager : directrice

L'association porte 3 Ateliers et Chantiers d'insertion dont les supports de travail sont le maraîchage bio et l'entretien en espaces verts. 30 postes sont ouverts en entrées et sorties permanentes sur des postes en insertion, et 43 personnes ont été accompagnées sur 2020.

L'équipe de permanents est composée de 12 personnes. Il y a eu des départs et des arrivées dans l'animation Nature, l'encadrement espaces verts et maraîcher ainsi que dans la comptabilité.

Les encadrants techniques sont au nombre de 6 et ils sont spécialisés dans leur métier tout en étant formateurs/éducateurs pour accompagner les salariés en parcours à s'adapter à leur nouveau statut de salariés, se former, résoudre leurs problématiques sociales, et se projeter dans un avenir plus autonome. C'est un enjeu de taille qui nécessite de la compétence, de la patience, une bonne dose d'innovation, une capacité à se remettre en question, à évoluer.

Pour étoffer ses activités sur le territoire et être un acteur de développement, Plaine de Vie est aussi certifiée Organisme de formation et propose de l'éducation à l'environnement. En 2020, en pleine crise sanitaire liée au Covid 19, ces deux activités ont été particulièrement touchées par les confinements et les règles de distanciations sociales.

Plaine de Vie est aussi riche de son réseau d'adhérents qui a su répondre présent via le bouche à oreille ou la feuille de chou, lorsque nous lançons des alertes. Ainsi nous souhaitons remercier les donateurs d'habits, de linge de maison, mais aussi les donateurs de leur temps : jardiniers occasionnels, bricoleurs, couturières de masques en tissu, préparateur et vendeurs de paniers, chauffeurs, formateur du lundi matin, gestionnaire des comptes, informaticien, cuisinier/ère, conceptrice de la carte de vœux, chercheurs de locaux, participants à divers réunions de réflexion, membres du CA, du bureau, des commissions, ...

2020 fut presque une année comme les autres pour mettre en musique le projet associatif, mais pas que... comme tout le monde le sait et l'a vécu, ce fut aussi une année perturbante, anxiogène, contraignante, une année de pandémie.

Alors que dire de ces 12 mois. Eh bien, je crois que nous sommes assez fiers d'avoir réussi, en équipe, à adapter au quotidien nos procédures pour répondre aux règles de distanciation et à la mise en place des gestes barrières. Mi-mars, pressés par l'urgence, nous avons utilisé tous les moyens en notre possession : chômage technique plus ou moins partiel et découverte de nouvelles démarches administratives freinées par l'ampleur du besoin national, réorganisation des horaires et des temps de repas, arrêt de certaines activités et redéploiement des salariés sur l'activité maraîchère, télétravail, affichage obligatoire, achats de nouveaux équipements sanitaires au meilleur prix, réflexion sur les procédures, ateliers pratiques de mise en place des nouvelles procédures, évolution dans le temps, formations par visio, échanges de bons procédés dans les réseaux, recherche de financements, de salles de formations ouvertes, livraison à domicile de paniers bio solidaires, interrogation régulière de nos pratiques pour les adapter, accompagnement par visio ou par rendez-vous téléphoniques, etc...

Le cadre de l'insertion a toujours été préservé, mais que de mouvements à l'intérieur de celui-ci. Nous sommes régulièrement sortis de nos zones de confort et avons dû explorer d'autres pratiques. En cette fin d'année 2020, nous avons juste eu 1 cas Covid léger qui a généré 3 cas contact dont 1 seul s'est avéré positif asymptomatique dans l'encadrement.

Le 1<sup>er</sup> confinement s'est aussi manifesté pour nous par un afflux de consommateurs de légumes locaux et bio. Nous avons avancé nos horaires d'ouverture pour la distribution des paniers, et les personnes en télétravail sont venues nombreuses, à pied. Certes, les craintes de contamination planaient au-dessus de nos têtes, mais mélangées à un petit air encourageant de décontraction, d'inédit, d'envie de prendre soin de soi, de temps ensoleillé.

Dans les champs, l'ambiance était laborieuse, il fallait préparer les semis, les terrains, les plantations pour la saison estivale, avec moins de force de travail. Des bénévoles motorisés se sont proposés. Ils allaient directement sur les terrains, sans passer par les locaux. Les salariés espaces verts présents se sont reconvertis en maraichers, et petit à petit, gestes barrières aidant, les salariés sont revenus, l'activité espaces verts a repris et a dû rattraper le temps perdu sur les entretiens, la nature, elle, n'ayant pas été confinée. Dans le même temps, la nouvelle animatrice nature a proposé des activités extérieures aux enfants confinés, dès mi-mai. Ils ont été privilégiés ceux qui ont pu sortir quelques heures au printemps.

Et l'accompagnement s'est poursuivi, par téléphone, en visio, en présentiel, des stages en vue d'1 embauche ont été proposés, des embauches se sont concrétisées. Les mêmes objectifs ont été donnés, mais avec beaucoup plus de contraintes. C'est une année remarquable pour les sorties dynamiques si l'on prend en compte les difficultés qu'il a fallu surmonter.

Année remarquable aussi pour l'activité espaces verts, qui malgré son confinement quelques semaines a pu développer son chiffre d'affaire et vu des sorties en emploi comme ouvriers en espaces verts, en entreprise et en structures adaptées.

Année 2020, année de Pandémie, année de contraintes fortes, d'adaptations forcées. Nous passons en 2021, avec l'espoir que la tension va baisser, en attente de pouvoir rouvrir la structure pour des temps de convivialité et enfin se revoir, se retrouver physiquement. C'est une année où le travail en équipe a permis de porter l'activité malgré tout et de se porter mutuellement. Un grand merci à tous les permanents de Plaine de Vie pour leur implication sans faille. **Cécile M**

## **2 Le rapport de Clément : chef de culture parti en octobre 2020**

---

Cette année je m'attarderai sur trois thèmes différents pour détailler les activités de maraichage dans l'association de Plaine de Vie. Le premier thème sera sur l'organisation du travail et la pédagogie, le deuxième parlera du côté technique cultural et pour finir je détaillerai les adaptations mises en place à cause de la crise sanitaire du Covid 19.

Cette année nous avons mis en place avec mon équipe d'encadrement de nouvelles techniques de travail pour améliorer le rendement et surtout l'apprentissage des salariés en insertion. Nous avons créé trois groupes de salariés. Ces groupes étant sous la responsabilité d'un encadrant technique durant une période d'un mois. Chaque encadrant ayant des spécialités dans les tâches à effectuer. Cela a permis d'approfondir chaque aspect technique et de responsabiliser les salariés sur des tâches. Nous avons pu remarquer que le fait de passer plus de temps à des tâches restreintes permettait de développer celles-ci, d'approfondir les aspects techniques et de mieux maîtriser la pratique sur le terrain. L'autonomie et l'engagement des salariés en insertion se sont développés ces derniers mois grâce à cette nouvelle façon de procéder.

Pour ma deuxième année à Plaine de vie, j'ai pu effectuer des changements dans les différentes cultures pour améliorer le rendement et diminuer les pertes dues à la manutention et à la conservation des légumes. Nous avons pu adapter grâce aux investissements de début d'année le système d'irrigation de la parcelle des courges qui est passé de l'aspersion au goutte à goutte. Cela a permis de localiser l'arrosage et donc de fournir plus d'eau aux plants tout en diminuant la consommation de l'eau. Malheureusement cette année n'était pas une année à courges du fait des grosses chaleurs des mois de juin et d'août ce qui n'a pas permis de constater une évolution de rendement, mais nous avons pu voir néanmoins une forte diminution des maladies due à l'arrosage par aspersion. Cette année nous avons eu une forte augmentation de production de patates douces due au paillage de toiles tissées mises en place, de pommes de terre due aux buttages successifs, des tomates due à l'étalement de la production.

Cette année 2020 a été particulièrement spéciale du fait du Covid 19. Nous avons dû composer avec le manque de salariés pendant le confinement et les gestes barrières depuis celui-ci. Cet épisode a été difficile à vivre pour les salariés qui ont eu un peu de mal à se remettre dans l'ambiance du travail. Au printemps du fait du confinement nous avons travaillé en équipe réduite. Nous avons dû privilégier le travail de plantation et de semis au détriment du désherbage. Nous avons donc eu un retard sur l'entretien des cultures ce qui a diminué le rendement. Nous pouvons donc conclure que les légumes de garde sont en diminution par rapport à l'année précédente. Nous avons donc prévu, pour compenser, de planter plus de légumes de fin de saison.

Cette fin d'année est marquée par mon départ de Plaine de Vie. Je continue mon projet en m'installant comme maraîcher. Mes deux ans à Plaine de Vie ont été riches en apprentissage et en rencontres. J'ai en effet pu partager avec énormément de personnes de passage à l'association. Ces rencontres ont été très riches, que ce soit du point de vue personnel que professionnel. J'ai appris beaucoup au contact des salariés en insertion qui ont tous des parcours de vie très différents. Ce fut une expérience très intense et particulièrement marquante dans ma vie. **Clément B**

### **3 Le rapport de Matthieu : chef de culture depuis mi-octobre 2020**

---

Arrivé dans l'association en juin 2020 en tant qu'encadrant technique espaces verts, mes premiers mois m'ont permis de faire connaissance tout d'abord avec les équipes d'espaces verts, aussi bien permanentes que plus mobiles que sont les salariés en insertion, mais aussi de découvrir la région car, étant d'horizons plus septentrionaux, le Val d'Oise semble presque « exotique » à mes yeux. Presque...

J'avais déjà pu me familiariser avec les équipes et les terrains de maraîchage entre 2019 et 2020 lors d'un stage réalisé dans l'association, c'est donc avec plaisir que j'ai pu prendre la suite de Clément comme chef de culture fin octobre. En cette fin d'année le gros du travail a été principalement de me familiariser avec les outils de gestion et de programmer toutes les cultures à destination des adhérents de l'année 2021, ce qui n'est pas une mince affaire lorsqu'il s'agit de remplir plus de 200 paniers par semaine de légumes variés et de première qualité !

Le travail en maraîchage de l'année 2020 ayant été fortement impacté par les multiples confinements, obligeant les salariés à rester chez eux, les répercussions se sont fait sentir cet automne et cet hiver. Ainsi le retard dans les semis et les plantations accumulées depuis le mois de mars, nous laisse quelque peu démunis cet hiver quant au remplissage des paniers.

Malgré tout, nous finissons cette année avec l'enthousiasme et la motivation nécessaires afin de redémarrer cette nouvelle campagne sous de meilleurs auspices. **Matthieu S**

### **4 Le rapport d' Aymeline : encadrante technique en maraîchage**

---

Après trois ans de (j'espère) bons et loyaux services ; de belles rencontres ; de rires aux champs comme dans les bureaux (malgré le peu de temps que j'y ai passé) ; de chaleureuses journées ensoleillées passées au milieu des légumes et à courir entre les salariés ; de sessions « récolte de poireaux » dans le froid mordant de l'hiver qui nous fait oublier le temps où l'on avait des orteils et des doigts fonctionnels ; de moments de partage, de recadrages bienveillants, de longs moments d'écoute et de conseils... après toutes ces aventures donc, je suis contrainte de déposer le tablier.

Que m'a apporté cette expérience ?

- Un panel de connaissances techniques et pratiques en agriculture biologique, avec la mise en terre, l'entretien et la récolte d'une très grande diversité de légumes.
- Le plaisir de travailler au quotidien en extérieur (et d'avoir un passe-droit spécial Corona ☺)
- Le plaisir également de travailler en contact avec des gens avec qui j'ai partagé des valeurs de solidarité qui nous ont permis d'avancer et de faire avancer l'association de façon harmonieuse.
- La satisfaction de voir les salariés se construire, se reconstruire ou grandir à mes côtés et me dire que j'ai pu, à ma manière, participer à ce processus de transition personnel.

Mon bilan annuel se transforme donc en bilan général de mon parcours à PDV. Je n'aurai jamais assez de mots, ni même de place dans ma mémoire pour vous faire un état des lieux exhaustif de ces trois années. Je n'ai sûrement pas encore assez de recul pour être capable de décrypter les changements que cette expérience a provoqués en moi. Je peux seulement vous garantir que j'ai aimé mon travail, que j'ai aimé l'équipe avec laquelle j'ai avancé, que j'ai aimé défendre les valeurs de cette association, que j'ai aimé pouvoir affirmer, à chaque instant, que je n'ai jamais vu mon travail comme un travail, avec tous les aspects contraignants que cela implique, mais comme une des plus belles aventures de mes 27 ans. **Aymeline Q.**

### **5 Le rapport de Michel : encadrant technique maraîchage**

---

Clément Bonnichon est resté chef de culture en maraîchage presque jusqu'à la fin de l'année. Il y a donc eu une continuité avec l'année précédente.

Quelques actions ont mieux fonctionné :

La couche chaude, composée de palettes en allée centrale de la pépinière a été efficace pour les semis de légumes d'été, ce qui a évité les transferts dans la serre chauffée du lycée agricole de Sannois, contrairement aux années précédentes.

La plantation des pommes de terre, ainsi que celle des topinambours, a été plus réussie, la terre ayant été correctement travaillée, malgré un printemps pluvieux qui a retardé les travaux.

J'ai convoyé du fumier de cheval du centre équestre de Saint-Brice beaucoup plus souvent que l'an passé, nous avons donc une énorme quantité bien décomposée en réserve. J'en ai répandu tant bien que mal pour les cultures de pommes de terre, les poireaux et les carottes, en espaçant les dépôts avec la benne et avec la fourche du petit tracteur. L'achat d'un épandeur de fumier s'est donc imposé comme un investissement très important pour un proche avenir.

Ces nombreuses norias en tracteur m'ont permis de faire quelques progrès dans les manœuvres en marche arrière avec la remorque !

A partir du mois de mars, l'activité de Plaine de Vie a été bouleversée par le confinement des salariés en insertion. Seuls les encadrants ont donc assuré les travaux d'entretien des cultures, arrosage, récoltes et livraison des cultures en place et quelques semis et plantation pour les cultures futures. Les salariés en insertion véhiculés sont revenus travailler au fur et à mesure, selon les possibilités.

J'ai participé à la plantation des poireaux sur la planteuse. Je ne trouve pas cette machine très performante. Elle nécessite une terre très finement travaillée, mais la structure du sol du champ de Saint-Brice manque encore de matière organique et est un peu trop collante ou en mottes durcies selon le taux d'humidité. Les plants ne sont donc pas toujours plantés bien droits ni assez fermement. De plus, l'espacement d'environ 20 cm est acceptable en grande culture, mais pas assez intensif pour notre activité de maraîchage. J'ai donc dû repasser dans les rangs pour repositionner correctement beaucoup de plants et en intercaler d'autres pour optimiser l'occupation du sol.

J'ai formé plusieurs salariés au maniement des houes maraîchères à roues pour griffer, désherber et butter les cultures de poireaux et carottes avec des résultats assez positifs. La plupart d'entre eux ont depuis terminé leurs contrats. C'est donc à réitérer.

La sécheresse de l'été a rendu la récolte des pommes de terre, dans un sol durci, un peu laborieuse.

L'automne pluvieux a encore entraîné des retards dans les travaux agricoles en plein champs.

Matthieu S. a effectué plusieurs stages durant sa formation à distance tout au long de l'année, ce qui lui a permis de prendre connaissance de nos terrains, locaux, méthodes, travaux saisonniers et salariés. C'est donc tout naturellement et progressivement qu'il s'est « glissé » dans sa nouvelle fonction de chef de culture. **Michel M**

## **6 Le rapport d'Hélène : coordinatrice technique Espaces Verts**

---

Que dire de cette année ne ressemblant à aucune autre ? Une seule chose me vient : ON A REUSSI !!!

Janvier-février, les chantiers de plantation (dans le cadre d'un marché avec le Conseil Départemental du Val d'Oise) s'enchaînent dans 3 collèges du Val d'Oise dans des conditions de pluie assez considérables. C'est l'occasion pour nos salariés d'apprendre à planter dans la pente d'un talus avec des cordes de sécurité accrochées à une grille sans glisser jusqu'en bas ou encore de faire une chaîne humaine pour se passer des seaux de terre et de paillage en haut d'un autre talus, tout en évitant de faire le grand écart dans la boue... je ne vous dis pas l'état des vêtements et des chaussures, le soir lorsqu'ils rentraient ... mais tous les jours ils y retournaient avec courage et énergie.

Mars, les entretiens en Espaces verts allaient reprendre lorsque le 1<sup>er</sup> confinement est arrivé. Nos salariés en insertion ont été confinés, mais nous avons décidé de continuer à « faire tourner la boutique » ! C'est plein d'engouement que les permanents ont pris possession des terrains de maraîchage. Le soleil était là, tous les permanents étaient les mains dans la terre pour semer, transplanter, arroser, récolter, faire les paniers ou les distribuer. Cette situation inconnue a soudé l'équipe. Ceux en télétravail étaient en communication permanente avec ceux sur le terrain, les salariés en insertion étaient appelés régulièrement pour garder un contact car tous voulaient revenir travailler. Nous avons donc permis aux salariés ne prenant pas les transports en commun de revenir travailler. Certains faisant partie de l'équipe espaces verts et certains de nos clients nous ayant autorisés à intervenir, l'activité espaces verts a lentement repris dans le courant du mois d'avril. Ces 2 mois étaient bizarres mais en même temps, nous avons tellement appris du travail des uns et des autres, tellement partagé, tellement ri que j'en garde un excellent souvenir.

Heureusement, le confinement n'a pas duré et nous avons pu réintégrer l'ensemble de nos salariés en insertion. Faisant partie du CSE, j'ai été au cœur des démarches pour créer nos procédures, intégrer les gestes barrières et la distanciation physique dans nos pratiques et au sein de nos locaux bien exigus. Nous avons formé nos salariés, mis en place des désinfections systématiques, nous avons même acheté un lave-linge pour pouvoir utiliser des masques en tissu gentiment faits par des bénévoles et tenter de ne pas avoir un trop grand impact pour la planète en refusant l'utilisation quotidienne des masques chirurgicaux. Rappelons qu'à la sortie du confinement, il y avait toujours une pénurie de masques...

Et puis, la vie a repris à Plaine De Vie. Tout le monde s'est habitué à ces procédures. Il faut encore parfois les rappeler car la vigilance peut baisser. Un second confinement nettement moins impactant, des couvre-feux... Nous sommes contraints d'annuler notre journée portes-ouvertes, notre marché de Noël, nos formations, tous ces événements qui font nos rencontres, nos parenthèses dans l'année, nos partages avec l'extérieur, nos « tiens, ça change du quotidien, on est tous ensemble et ça fait du bien »... On s'adapte, comme tout le monde. Je crois que c'est LE maître mot à Plaine De Vie, notre force et encore plus cette année : ADAPTATION.

Une année sanitaire particulière et malgré tout, une très bonne année pour l'activité espaces verts de Plaine de Vie qui a fait un très bon chiffre d'affaires. Une année de départ et d'arrivée de 3 encadrants en espaces verts, à nouveau à recruter, à former, à présenter aux clients, à encaisser leur départ, à stresser car il n'y a pas de candidatures, à recruter, à former, à ... Une année avec de belles réussites

professionnelles pour nos salariés en insertion car un certain nombre d'entre eux sont partis en emploi et que les nouvelles sont bonnes encore aujourd'hui. THE SHOW MUST GO ON! **Hélène HD**

## **7 Le rapport d'Alexandre : encadrant technique Espaces Verts**

---

L'année 2020 a démarré sur les chapeaux de roues, si on peut dire ainsi.

Avec six salariés des équipes Espaces verts de Plaine de Vie, j'ai été formé à l'utilisation de la tronçonneuse par un formateur du CFPPA de St Germain en Laye. Cette formation s'est déroulée sur trois journées bien intenses. Dès le lundi, nous avons eu un apport théorique puis nous avons démonté une tronçonneuse, nous avons affuté et tendu chaque chaîne par la suite.

Mardi et mercredi ont été deux jours sur le site de l'île des Aubins où il y a quelques arbres à abattre et à façonner. Ces deux jours ont été intenses pour les salariés en insertion car, grâce à cette mise en situation de bucheronnage, ils ont pu mettre en application et valider leur formation.

Puis nous avons repris notre travail en Espaces verts avec de nombreux chantiers de plantation dans trois collèges du Val d'Oise. Nous avons ainsi axé nos formations du vendredi matin sur le sujet. Nos salariés ont été ravis de pouvoir appliquer toutes les notions reçues en formation.

A la mi-mars nous avons été confinés mais nous avons décidé de continuer la distribution des paniers. Les différents chantiers Espaces verts ont été mis en suspens, et, nous avons tous travaillé en équipes pluridisciplinaires sur nos terrains de maraîchage : préparation des différents espaces, plantation, récolte, confection des paniers, distribution de paniers solidaires, distribution des paniers du jeudi. Cela nous a beaucoup rapprochés.

Ce qui m'a également bien marqué pendant cette année c'est le va et vient de collègues encadrants espaces verts. En quelques mois ce sont trois nouveaux collègues qui sont venus. Pour nos salariés et pour l'organisation de nos différents chantiers, cette période a été très compliquée.

En revanche, nous avons eu deux nouveaux importants chantiers : reprise des espaces verts du parking de la gare d'Ezanville, et, l'entretien du cimetière d'Ecouen.

Puis, l'année 2020 s'est terminée sur une deuxième formation qualifiante et dispensée par le CFPPA de St Germain en Laye, à savoir « Formation Homme de pied ». Elle a complété la formation tronçonneuse du début de l'année. Elle s'est déroulée sur 4 journées, la première semaine de Décembre, et, un salarié en insertion l'a suivi avec moi. Nous avons eu un apport théorique et des mises en situation. **Alexandre N**

## **8 Le rapport d'Étienne : encadrant technique Espaces Verts**

---

Le début d'année 2020 a surtout été marqué par la pandémie de Covid-19. Après la fin de quelques chantiers de plantations très intéressants, surtout le chantier des collèges, nous avons adapté notre fonctionnement et avons restructuré Plaine de Vie dans sa globalité. Ainsi, pendant le confinement, j'ai surtout aidé au maraîchage. J'ai donc pu réitérer les activités qui étaient les miennes pendant mon stage, en 2017, à savoir plantation, semis, transplantations, récoltes, création et distribution des paniers.

Dans un second temps, l'activité espaces verts a repris peu à peu et avec des équipes réduites. C'est dans ce même temps que mon départ de la structure pour des raisons personnelles s'est vu acté. J'avais le cœur lourd de ne pas pouvoir dire au revoir aux salariés avec qui j'avais passé plus d'un an et demi pour certains. J'ai quitté une structure qui m'a fait mûrir d'un point de vue personnel et professionnel. Mais, comme je l'ai dit à la fin de mon stage, on ne part jamais entièrement de Plaine de Vie !

8 mois après avoir écrit ces lignes, ironie du sort, me revoilà ! Mes expériences dans les entreprises privées d'espaces verts n'ayant pas été concluantes, et Plaine de Vie n'ayant pas réussi à combler le vide que j'avais laissé en partant, j'ai décidé après une très courte réflexion de revenir sur ma décision. Cependant, je ne regrette aucunement mon départ lors de cette année. Ces mois m'ont en effet permis d'acquérir des compétences et des connaissances que je n'aurais peut-être pas obtenues autrement. En dehors de la technique propre à mon métier, ça m'a permis de voir un autre mode de travail, plus compétitif et, il faut bien l'admettre, plus stressant. Non pas que le travail à Plaine de Vie soit sans difficulté, mais la manière d'aborder les problèmes est bien différente de ce que j'ai pu voir. Ici, l'équipe forme une véritable entité qui vise à obtenir des résultats ensemble, là où, dans le privé, chaque binôme est responsable de ses chantiers indépendamment des autres. A cela il faut ajouter le besoin de rentabilité souvent démesuré par rapport aux moyens humains mis en place. J'ai donc passé des mois difficiles, aussi bien physiquement que psychologiquement. Je pense que le passage de Plaine de Vie au privé est bien plus compliqué que dans l'autre sens.

Mais, comme je l'ai dit précédemment, tout cela m'a beaucoup apporté au niveau technique, responsabilité et conscience professionnelle (Plaine de Vie ayant été jusque-là mon seul « vrai » travail). Depuis mon retour, j'ai retrouvé les salariés à qui je n'avais pas pu dire au revoir. C'est avec plaisir et facilité que j'ai repris mon poste. J'ai surtout passé du temps au château d'Ecouen depuis, afin de

poursuivre le chantier de dessouchage et plantation au niveau des douves sous la terrasse nord. Nous allons maintenant profiter de l'hiver pour entretenir les terrains d'Ezanville et de Saint-Brice.

C'est un plaisir de revenir pour la deuxième fois à Plaine de Vie, et même si l'adage veut « jamais deux sans trois », je pense que je vais attendre avant de repartir, pour la santé mentale d'Hélène et de Cécile !  
**Étienne T**

## **9 Le rapport de Sandrine : accompagnatrice socioprofessionnelle**

---

Je reviens sur ma dernière ligne du rapport d'activité de 2019 : « **Seul, on va plus vite. Ensemble, on va plus loin** » ! C'était bien évidemment sans imaginer ce que serait 2020...

Nous avons attaqué l'année avec innocence. Nous avons très vite été confrontés aux conséquences du virus du COVID 19. Le premier confinement est arrivé soudainement et nous avons dû faire face à l'urgence. Dans un premier temps, une réorganisation immédiate de notre organisation de travail à du voir le jour. En effet, le télétravail s'est mis en place en même temps que l'accompagnement à distance. Chaque semaine, les salariés en insertion confinés ont été contactés par téléphone pour faire le point sur les urgences administratives. Cet appel a permis également d'échanger pour savoir comment ils vivaient leur confinement afin d'appréhender les conséquences psychologiques surtout chez notre public fragile.

En même temps, l'équipe encadrante a géré l'urgence afin de continuer le travail sur les terrains pour continuer la distribution de nos paniers de légumes auprès de nos adhérents et de livrer des paniers solidaires auprès de nos salariés confinés. J'ai moi-même été travailler dans les serres. On peut dire que malgré tous les inconvénients (et il y en a beaucoup !) je noterai tout de même un point positif. En effet, le changement des tâches quotidiennes et le fait que les permanents « des bureaux » aillent sur les terrains, confectionnent et distribuent les paniers...a renforcé l'esprit d'équipe.

J'ai été ravie de rencontrer les adhérents lors de la distribution des paniers sur plusieurs jeudis et j'ai aimé confectionner les paniers avec les salariés en insertion et mes collègues encadrants. Evidemment...tout cela ne s'est pas fait sans peurs ni angoisses. Nous avons eu un gros travail de réflexion sur la meilleure réorganisation de travail afin de respecter les gestes barrières et adapter le protocole à nos locaux, à notre activité et à notre public. Et là encore, c'est le travail d'équipe qui a porté ses fruits ! Nous avons avec Hélène créé des affiches adaptées à notre public illettré. Souhaitant mettre en image la réalité, nous avons mis en scène les gestes barrières et pris des photos.

En tant que CIP, mes inquiétudes étaient également sur les recrutements et les stages qui ont été gelés sur plusieurs mois. Durant le confinement, j'ai multiplié les échanges avec les entreprises partenaires afin de développer le partenariat et informer sur les pratiques de mise en place des règles sanitaires. Finalement, nous clôturons l'année avec un taux de sorties dynamiques de 68.75% contre 66.67% en 2019. Et 10 PMSMP (stages) ont été réalisés en 2020 contre 12 en 2019.

Ce qui aura été le plus difficile en 2020, c'est de s'adapter aux changements constants pour :

- Réorganiser les formations du lundi (en jonglant avec les disponibilités des intervenants)
- Trouver des salles pour accueillir les groupes en respectant les règles de distanciation
- Mettre en place plusieurs formations pré qualifiantes simultanément sur 2 mois au lieu de 6 mois prévus (revoir les plannings des salariés, les informer, gérer les salles, les avenants au CDDI ...)
- Faire face à beaucoup de sorties sur de courtes périodes (gros travail administratif et recrutement difficile car moins d'orientation sur l'année).
- Et bien sûr, gérer des angoisses et du stress engendrés par cette crise sanitaire.

Cette année fut sportive intellectuellement et physiquement, riche en émotions, peurs, angoisses et inquiétudes mais également beaucoup de joie (Je pense au déconfinement et au retour des salariés à Plaine de Vie). Vous l'aurez compris on s'est parfois « fait des nœuds » au cerveau pour faire de notre mieux.

Je terminerai en précisant que je suis fière de notre travail d'équipe, de notre réactivité et capacité d'adaptation. En espérant que 2021 soit une année plus sereine !!! **Sandrine P**

## **10 Le rapport d'Ikmath : assistante administrative**

---

En fonction sur mon poste d'Assistante administrative à Plaine de Vie, je fais partie des anciens de l'association. J'ai pour mission l'accueil, la gestion des ressources humaines et administrative auprès des salariés en insertion, et je réponds aussi à des besoins divers.

J'ai pour charge d'établir les contrats d'embauche, ou les avenants, de faire l'accueil aux nouveaux participants, les enregistrer à la MSA, à la mutuelle et à la prévoyance. Je fais la demande du PASS IAE sur le nouveau site d'inclusion pour les salariés. Ce PASS IAE remplace l'agrément que le Pôle Emploi nous fournissait. Dès la réception du PASS IAE je dois le transmettre au service de la MSA et à l'ASP.



Je fais toujours le suivi de certains tableaux de bord de suivis des salariés, et je remplis tous les jours le tableau de suivi des heures de travail par chantier. Je dois récupérer les feuilles de chaque encadrant, vérifier qu'ils n'ont oublié aucun salarié et noter les présences et le nombre d'heures par chantier et par encadrant. A la fin ce tableau sert à faire des statistiques. Je suis en charge aussi de distribuer les masques avant la formation du lundi matin auprès des salariés.

Avec Sandrine, Conseillère en Insertion professionnelle et aussi ma supérieure hiérarchique je peux dire que le travail suit son cours même si quelque fois on n'est pas toujours d'accord, mais c'est normal.

Je participe aussi aux réunions d'accompagnement mensuelles qui traitent des problématiques des salariés en insertion, des embauches, des renouvellements et des départs et j'interviens de temps en temps pour donner mon ressenti sur la situation. **Ikmath B**

## **11 Le rapport de Marine : animatrice Nature jusqu'à mi-mars 2020**

---

Arrivée à Plaine de Vie début janvier dans une équipe très accueillante et chaleureuse, mon expérience dans l'association sera de courte durée mais très enrichissante.

Le programme des animations se met en route petit à petit, des animations régulières ont lieu :

- Les jeudis après-midi au CCAS de Gonesse de janvier à décembre : ateliers récurrents, les participants sont peu nombreux mais motivés, ils ont soif de connaissances et s'impliquent fortement dans le projet.
- Un mardi sur deux, les après-midi à l'épicerie sociale de Villiers le bel, de mars à décembre
- Un mercredi matin sur deux à partir du mois d'avril à l'association l'Averroès, dirigé par le PRE de Goussainville.

Que ce soit pour le CCAS de Gonesse, le PRE de Goussainville ou l'Épicerie sociale de Villiers le Bel, les attentes sont similaires : 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 mais aussi cuisine. Ces projets ont pour objectif de créer un lieu de vie convivial, favorisant le partage et la réinsertion sociale.

Les ateliers du mercredi après-midi de plaine de vie sont variés et enrichissants. Ils ont pour objectif de soutenir le lien de parentalité à travers des ateliers parents-enfants autour d'ateliers jardin, cuisine et découverte. Ces ateliers ont l'avantage d'être libres de choix, il est donc possible de les orienter en fonction de nos préférences.

Les premières vacances nature de l'année ont porté leur fruit. Ce sont en moyenne 6 enfants qui ont participé à la semaine du 10 au 14 février sur l'éveil à la nature. Une bonne cohésion de groupe s'est formée malgré quelques tensions entre enfants. 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.

En période d'élection, les budgets sont mis en attentes, ce qui implique des retards d'activités, voir même des annulations. En effet, 15 séances d'animations étaient prévues auprès de l'école Jean Macé, mais n'auront certainement pas lieu cette année.

Les ateliers du vendredi après-midi à la maison de retraite de Goussainville, ne seront pas renouvelés pour le moment suite au peu d'effectif mobilisé (5 personnes en moyenne sur l'année 2019).

L'association a été choisie pour participer aux journées mondiales du développement durable et aura un stand le 30 mai à la Ferme Pédagogique de La Prée à Claye Souilly.

Mon contrat se termine de manière un peu rude, par démission. Les événements liés à l'apparition du Covid-19 sur le territoire font que tout s'arrête d'un coup sans pouvoir vraiment dire au revoir aux collègues ni même faire un tuilage avec la personne qui me succède.

Plaine de Vie est une belle association qui a un bel avenir devant elle. Au plaisir de se revoir. **Marine R**

## **12 Le rapport d'Elisa : animatrice Nature depuis la mi-mai 2020**

---

Je suis arrivée à Plaine de Vie il y a maintenant 9 mois. Je suis arrivée dans un contexte particulier, juste après le premier confinement et donc en pleine épidémie du covid.

Mon premier objectif, après ce confinement de 2 mois, était de proposer des ateliers de reconnexion avec la Nature. Dès le mois de juin, j'ai pu accueillir une dizaine d'enfants par jour au jardin pédagogique de l'association et en forêt. Ces ateliers ont été un véritable succès et ont permis aux enfants de respirer, de se reconnecter à la Nature, de développer leurs 5 sens grâce aux jeux et au jardinage mis en place. Ce fut une véritable bouffée d'oxygène après une période assez anxiogène.

Ces ateliers ont été étendus à la maison de l'enfance de la ville d'Ezanville. Ainsi, les enfants d'Ezanville ont pu profiter du jardin pédagogique avec la mise en place d'un carré potager et des dégustations de bons légumes qui ont suivi !

Mon deuxième objectif était de développer le côté naturaliste de l'association. En effet, le but était de proposer des sorties Nature aux familles et adultes. Nous avons donc commencé les balades forestières sur les arbres de la forêt d'Ecouen. Véritable succès, puisque nous avons 10 inscrits minimum à chaque sortie. Pour proposer un maximum de sorties Nature, j'ai suivi une formation sur les chiroptères, sujet qui

passionne petits et grands. Lors des sorties chauves-souris organisées durant le mois de septembre, il y avait une vingtaine de participants : famille, enfants et adultes ! Mon souhait est de continuer ces sorties dès que les conditions sanitaires le permettront.

Forte de mon désir de sensibiliser, j'ai créé le Club Nature, réunissant une dizaine d'enfants tous les mercredis après-midi. Durant ces ateliers je sensibilise sur les enjeux environnementaux et sur la Nature dans un sens large. Ainsi mes petits naturalistes en herbe sensibiliseront à leur tour enfants, mais aussi adultes.

Ces 9 mois à Plaine de Vie sont passés très vite et ont été très riches en expérience ! Je souhaite vraiment développer le côté sensibilisation en touchant les écoles, les collèges mais aussi les mairies, et le grand public. Mon objectif pour 2021 est de faire du jardin de l'association un véritable jardin pédagogique que l'on pourra ouvrir au public, de pouvoir proposer une large gamme d'animations Nature pour petits et grands. Pleins de projets en cours, qui j'espère pourront voir le jour ! **Elisa G**

### **13 Le rapport de Tatiana : agente de développement solidaire**

---

Chaque année, je me dis « mais quelle année » ! Mais alors que dire de 2020 dans ce cas ? :) Même si ce fut une année compliquée, je dirais que notre association n'est pas la plus à plaindre (je pense à tous les secteurs qui ont dû arrêter de travailler). Considérés comme essentiels puisque producteurs de légumes, nous n'avons jamais fermé. Les équipes du bureau ont néanmoins dû s'isoler. C'est mon cas pour une bonne partie de l'année. Je m'explique : j'ai eu la chance d'accueillir la vie alors je ne peux pas dire que cette année était ratée et si c'était à refaire, j'irais probablement du même pas !

Ma mission à Plaine de Vie est diverse mais pour résumer je m'occupe essentiellement du réseau des adhérents. Je gère la communication et chapeaute quelques actions envers les salariés (trouver des formations par exemple...). Je suis également tutrice d'un/e jeune en service civique.

Cela va faire 7 ans que je suis à Plaine de Vie. Je pense avoir battu le record de télétravail pendant le confinement étant à 4 mois de grossesse lors du premier confinement, je suis restée éloignée de l'association (en distance seulement) jusqu'à mon congé maternité début juillet. Je me suis rendue compte du nombre de choses qu'on peut faire à distance. Bien entendu, mes collègues restés à bord ainsi que les bénévoles étaient là pour remplir la partie « présente » de mes missions.

Donc si on fait le point, de mars à juillet, j'étais en télétravail puis de juillet à novembre en congé maternité. Je n'ai donc pas été très présente sur le plan physique. Bien entendu, dans mon cœur, où que je sois, il y a toujours une place pour Plaine de Vie.

Néanmoins, je ne me suis jamais sentie aussi active que pendant le confinement et ce jusqu'à mon congé maternité. En effet, le confinement a entraîné une forte demande au niveau des paniers. Je passais mes journées au téléphone pour renseigner, organiser à distance les livraisons, le nombre de paniers, la newsletter qu'il fallait alimenter encore plus que d'habitude puisque les gens avaient le temps de la lire.

Donc pendant cette période confinée, inutile de rechercher des adhérents ; il en pleuvait chaque jour ! On revenait à l'essentiel et modifiait ses habitudes alimentaires. Les supermarchés étaient bondés et certaines denrées s'amenuisaient. Une volonté est née dans bon nombre d'esprits d'aller s'approvisionner chez le producteur directement. Je n'ai pas pu assister en présentiel à toute l'organisation pendant le confinement mais grâce à la bonne communication et l'aide des bénévoles, les paniers ont continué à être confectionnés et distribués le jeudi.

A distance, j'ai pu monter des projets comme la campagne de crowdfunding en faveur de la formation de nos salariés qui a très bien fonctionné malgré la situation, la logistique des livraisons de paniers solidaires pour nos salariés confinés.

Puis j'ai formé à distance, Audrey, ma remplaçante. Ayant déjà effectué un stage à Plaine de Vie, elle connaissait déjà la structure, aussi était-ce plus simple de comprendre les enjeux du poste et de l'association dans sa globalité.

Je suis revenue le 30 novembre donc autant dire que cette année a filé sous mes doigts. Je me suis vite remise dans le bain. J'ai eu 3 semaines pour me remettre dans l'ambiance et réussir à allier travail et vie de famille. Le corps a des ressources incroyables et cela m'a finalement fait du bien de retrouver la vie, la plaine, les collègues et les adhérents. On pense qu'après tant de temps, ce sera dur de retrouver ses marques mais les habitudes reviennent vite (c'était comme si je n'étais jamais partie !) et j'ai pu mettre en place certaines actions avant la fin de l'année. De nouvelles rencontres de bénévoles m'ont fait entrevoir des projets pour l'année 2021 ; je pense à une super collaboration avec une graphiste avec qui nous avons imaginé la carte de vœux de cette année et un ancien commercial avec qui nous commençons à battre le pavé pour trouver de nouveaux adhérents.

Ce n'est qu'un début et comme chaque année, elle promet d'être pleine de rebondissements. Vive les nouveaux projets, les bonnes énergies qui gravitent toujours plus autour de la Plaine et qui donnent le sourire. **Tatiana J**

### **14 Le rapport d'Audrey : Remplaçante de Tatiana en congé mat**

---

J'ai intégré Plaine de Vie en mars 2020 pour y effectuer un stage auprès de la directrice Mme Ménager. Avec la crise sanitaire, je n'ai pu le poursuivre. Par la suite, Mme Ménager m'a proposé de remplacer Tatiana pendant son congé maternité. J'ai commencé ce remplacement début juillet.

Pendant l'été, j'ai surtout animé le réseau des adhérents avec l'organisation de la distribution des paniers et la rédaction de la feuille de chou. Cette animation m'a permis de rencontrer des personnes très curieuses, impliquées, bienveillantes et militantes. Les adhérents de Plaine de Vie ne sont pas seulement des consommateurs mais aussi des militants de l'insertion et de l'agriculture biologique et de proximité. J'ai également découvert le travail avec les bénévoles lors de la préparation et la distribution des paniers. Ces bénévoles sont essentiels au fonctionnement de Plaine de Vie. Ils reflètent bien les valeurs d'humanité et de solidarité qui sont portées par le projet associatif. Sans eux, Plaine de Vie ne serait pas tout à fait Plaine de Vie.

Nous avons également organisé deux marchés, en juillet et septembre, sur le site de Novéal où nous livrons des paniers pour les salariés du site. Ce marché permet de faire connaître nos missions et nos produits et éventuellement permettre à de nouveaux salariés d'adhérer à l'association. A chaque fois, nous avons été très bien accueillis, les salariés étaient intéressés par nos actions. Trois nouveaux salariés ont choisi d'adhérer à l'association.

Début septembre, l'Eau Vive, qui était un notre point dépôt sur la commune de St Brice, a fermé précipitamment et définitivement. Il a donc fallu réagir très rapidement pour permettre aux adhérents qui prenaient leur panier à cet endroit, de pouvoir continuer à le récupérer. Les adhérents de ce point de dépôt se sont très vite mobilisés. En effet, en attendant de trouver un autre point de dépôt plus pérenne, certains adhérents ont pris les paniers chez eux. Je devais donc trouver un point de dépôt sur la commune de St Brice avec une amplitude horaire assez importante et un espace suffisamment grand pour accueillir une trentaine de paniers. J'ai donc prospecté plusieurs magasins. Au final, Naturéo a accepté d'accueillir nos paniers. Le directeur a été sensible à nos missions. Et nous avons commencé la distribution sur ce nouveau point de dépôt le 22 octobre 2020. Jusqu'à mon départ, Les adhérents et le directeur de Naturéo étaient satisfaits de ce nouveau point de dépôt. Même si cela nous a demandé une nouvelle organisation au niveau de la préparation des paniers, tout s'est bien passé. Les légumes étaient mis dans des cagettes en bois et non dans nos cagettes en plastique. Nous n'avions pas assez de petites cagettes pour pouvoir mettre les légumes des paniers de base. Les bénévoles devaient donc marquer les petites cagettes pour que les adhérents arrivent à trouver leur panier de base. Tout le monde s'est bien adapté à ce changement.

Dans les missions de l'agent de développement solidaire, il y a l'organisation d'évènements. La journée porte ouverte n'ayant pas pu avoir lieu en juin à cause de la crise sanitaire, l'association avait décidé d'organiser une journée en octobre. J'ai commencé à organiser cette fête car nous avions espoir que la situation sanitaire allait s'améliorer. Malheureusement, nous n'avons pas pu aller au bout de cette organisation car le CA a pris la décision en septembre, après consultation de toute l'équipe, de ne pas organiser cette fête au vu de l'évolution de la crise sanitaire.

La dernière tâche qui m'a beaucoup occupée est la mise en place des informations collectives. Plaine de Vie avait mis en suspens ces informations depuis le 1<sup>er</sup> confinement. Il a été décidé de les remettre en place à partir du 31 Aout 2020. Nous avons travaillé avec Sandrine Pin pour créer un planning jusqu'à la fin de l'année. Il fallait trouver des thèmes, des intervenants et des salles. Habituellement, il y a un groupe de 15 salariés en insertion qui effectuent les deux heures de formation dans la salle commune de nos bureaux et un autre groupe de 15 au centre social Georges Brassens de Domont. Malheureusement, pour respecter les règles sanitaires, le centre social ne pouvait accueillir que dix personnes dans leur salle. Il nous fallait donc trouver un autre lieu pour permettre aux salariés de pouvoir effectuer ces informations. La mairie d'Ezanville et le service de location de salle de la mairie a été d'un grand soutien. Ils nous ont prêté une grande salle communale pour que nous puissions organiser nos formations. Les salariés ont donc pu avoir des informations collectives et des formations sans difficultés jusqu'à mi-octobre. Puis le préfet a décidé de fermer les salles communales. De nouveau, nous avons modifié l'organisation de ces informations collectives. La crise sanitaire nous demande d'être réactifs et adaptables à la situation.

Grace à cette expérience, j'ai pu découvrir un autre aspect du champ social et associatif. J'ai pu ainsi répondre à mes différentes interrogations : le travail au sein d'une association à taille humaine est-il si différent de celui d'une grosse association ? etc... J'ai rencontré des personnes à l'écoute, bienveillantes et curieuses de l'autre. Cette expérience m'a rendu plus forte par rapport à mes projets futurs. **Audrey T**

## **15 Le rapport de Bertrand : Remplaçant d'Audrey... nov. 20**

---

*« Savez-vous planter les choux à la mode à la mode, savez-vous planter les choux à la mode de chez nous ? On les plante avec le doigt à la mode à la mode, on les plante avec le doigt à la mode de chez nous... »*

Nous connaissons tous cette chanson comptine de notre enfance, moi le premier, mais je dois bien avouer que je ne savais pas planter les choux avant d'être accueilli chez Plaine de vie... et que je ne sais toujours pas le faire après mon passage dans l'association solidaire pourtant spécialisée en espaces verts et en maraîchage bio ! Rien d'étonnant rassurons-nous, mes quelques semaines passées en

novembre chez PDV ont été 100% dédiées aux missions d'agent de développement solidaire en charge des relations avec le réseau d'adhérents (en remplacement temporaire de fin de congé de maternité). Autant dire 0% de temps passé dans les espaces de culture... ce qui n'empêche pas de se faire sa propre culture du milieu associatif et solidaire.

Tout ceci ne m'a pas dissuadé de composer et d'éditer trois numéros de la « Feuille de chou », bien au contraire puisque c'est le bulletin d'information de l'association que les adhérents et autres destinataires épluchent chaque semaine ! Si mes compétences en maraîchage sont donc restées dans les choux, j'ai énormément appris dans de nombreux autres domaines auprès des hommes et des femmes qui font de PDV une structure réellement pleine de vie. Je veux parler de l'encadrement, des salariés permanents, des salariés en insertion, des bénévoles, des adhérents, des partenaires, des institutionnels et toutes les bonnes âmes qui opèrent chaque jour pour que l'insertion sociale puisse germer dans notre société, y pousser, y croître, s'y développer et apporter ses fruits comme ses légumes bio bien entendu.

Je remercie toutes les personnes que j'ai rencontrées pour la chaleur de leur accueil, l'intérêt des échanges que nous avons eus ainsi que le bon souvenir que je garderai durablement d'elles malgré la brièveté de mon passage dans l'association.

Vous l'aurez compris j'ai beaucoup apprécié cette aventure humaine et ne sais toujours pas planter les choux, mais je peux vous dire que j'ai rencontré chez Plaine de Vie des énergies qui savaient les planter avec le doigt, avec le pied, avec la main, avec le nez ou encore avec le coude comme le dit la chanson, mais surtout avec le cœur ! **Bertrand N**

## **16 Le rapport de Catherine : Comptable unique depuis sept. 20**

---

Je suis arrivée à PLAINE DE VIE le 01/09/2020, en tant que Comptable, j'ai bien été intégrée au groupe, je me suis impliquée dans mon travail que ce soit en comptabilité ou paie. Le problème que j'ai rencontré surtout en paie a été le logiciel EBP paie car quand je suis arrivée sur le poste la personne que je remplaçais était partie. J'ai dû me débrouiller seule. Aujourd'hui ça va mieux mais j'appelle encore la maintenance si j'ai des questions. J'ai aussi récupéré le dossier Voie 95 comptabilité et paie, c'est un peu compliqué car certaines choses n'étaient pas à jour.

Le gros problème ce sont les conditions de travail, trop petit bureau pour cinq personnes (trop de bruit pour travailler), et le froid dans le bureau (mauvaise isolation et ouverture de la porte plusieurs fois par jour) me dérangent beaucoup. Sinon le poste est intéressant. **Catherine R**

## **17 Le rapport de Rachel : volontaire civique de janvier à avril**

---

Mon année 2020 à Plaine de vie fut courte, car elle a pris fin le 30 avril.

Durant ces quatre mois, j'ai exploré plusieurs facettes de Plaine de vie, j'ai pu me rendre compte du travail fournis sur les terrains, du travail effectué auprès des salariés en insertion afin de les aider au mieux pour la suite etc...

Aussi, le jeudi me permettait de rencontrer les adhérents lors de la distribution des paniers de légumes. Un moment d'échange et de partage qui se faisait dans la bonne humeur, dans le froid ou au soleil !

La fin de mon contrat était mouvementée car elle est intervenue en pleine crise du covid-19, nous forçant donc à prendre des mesures pour nous protéger et protéger les adhérents aussi. Les salariés étaient confinés, les paniers du jeudi ont été repensés, le travail sur les terrains a continué, mais Plaine de vie est restée ! **Rachel T**

## **18 Le rapport de Maryam : volontaire civique de juin à décembre**

---

Mon service civique touche à sa fin, et laissez-moi vous dire que j'ai plus qu'apprécié les moments passés ici. Je suis arrivée avec pour ambition principale de fuir les journées exclusivement passées à rédiger mon mémoire ce qui m'a permis de passer trois jours par semaine au sein de l'association :

- Le mardi, au bureau à l'encadrement du ménage effectué par un salarié en insertion, à la réalisation de tâches administratives ou à la création d'articles pour notre newsletter ;
- Le mercredi dédié au semis, à la plantation ou à la récolte de légumes sur nos terrains avec les salariés en insertion ;
- et le jeudi consacré à la constitution de paniers de légumes d'une part, et à leur distribution de l'autre.

Chaque jour était en ce sens unique et m'a permis de découvrir un aspect de l'association, sa gestion et toutes les personnes qui sont liées à son bon fonctionnement, sa vie et notamment ses salariés en insertion, et enfin ses adhérents. Chaque jour était aussi propice à l'échange et à l'apprentissage. J'ai beaucoup appris sur le mode de fonctionnement d'une association, sur la manière dont elle est gérée,

dont elle peut obtenir des fonds et des financements, mais aussi sur la transparence que lui impose son statut. Les mercredis par exemple, était un jour où je pouvais en apprendre plus sur les légumes certes, mais surtout sur les conditions de leur développement. Etant particulièrement intéressée par les caractéristiques du sol, je pus, grâce aux encadrants et aux chefs des cultures, voir comment les cultures, les mauvaises herbes et les nuisibles pouvaient être des indicateurs de la condition du sol.

J'ai pu être adoptée au sein d'une équipe formidable, passer des mercredis marqués par les fous rires sur les terrains accompagnés des salariés en insertion et enfin ressentir la chaleur, même en ces temps gris, des jeudis. Grâce aux bénévoles et aux adhérents, le jeudi, qui constituait un jour totalement insignifiant pour moi, est devenu ma journée phare, celle où ma jauge de sociabilité est à son apogée.

Le jeudi en effet, m'a permis d'échanger avec les bénévoles, pour la plupart plus âgés, et présents au sein de l'association depuis des années. Des moments furent propices à des retours d'expérience, que ce soient des expériences de vie, ou des anecdotes sur l'association.

En clair, ce volontariat fut riche et intense, et fut l'occasion de créer du lien social en cette période de confinement, j'eu plaisir à partager des moments avec chacun des humains qui ont marqué cette « plaine ».

Après cette expérience, je compte poursuivre la rédaction de mon mémoire de recherche afin d'être diplômée en septembre 2021 et pourquoi pas, trouver un emploi dans la gestion des risques sur des sites pollués ou contaminés. **Maryam C**

## **19 Le rapport de Laetitia : volontaire civique depuis décembre**

---

Le 7 décembre 2020, j'ai eu l'opportunité de rejoindre l'association Plaine de Vie, en qualité de volontaire du Service Civique pour une durée de 6 mois. Sous le tutorat de Madame Tatiana Joignant, je découvre Plaine de Vie sous toutes ses facettes et ainsi mets en avant mais aussi acquiers des compétences grâce aux différentes tâches qui me sont confiées.

Au rythme de 24h par semaine, réparties sur 4 jours, j'ai pu effectuer les différentes activités qui m'ont été confiées dans l'ordre suivant :

- Les mardis, manager une équipe chargée du nettoyage des locaux, l'objectif étant de concourir du mieux possible à la formation d'un ou d'une future personne apte à travailler dans le domaine. Je développe ma capacité à transmettre mais aussi à faire respecter les différentes consignes. Le petit plus de la formation étant d'y combiner une sensibilisation à l'utilisation de produit ménager écologique (fait par nous-mêmes pour la plupart).
- Les mercredis, je me déplace sur le terrain avec l'équipe de maraichage afin (essentiellement) de travailler à la récupération des légumes qui seront dans les paniers le jeudi. J'apprends le métier, et les enjeux. Puis dans la seconde partie de la journée, je participe à l'animation nature devant un public constitué d'enfants allant d'environ 5 à 8 ans ; là encore j'approfondis ma capacité à transmettre à des personnes beaucoup plus jeunes.
- Le jeudi est la journée phare remplie de dynamisme, avec la confection des paniers pour les adhérents le matin puis la distribution de ces derniers en après-midi ; le tout en suivant un protocole prédéfini mais modulable ; j'ai pu adapter le management de ces tâches à ma convenance ; l'objectif ici étant de gérer toutes les personnes à disposition (bénévole / salarié) afin d'arriver à la finalité.
- Enfin, les vendredis, je me penchais davantage sur les tâches d'ordre administratif comme la comptabilité des ventes et des fonds reçus la veille aux paniers, la mise à jour du fichier des adhérents pour le jeudi suivant (notifier les absences, les impayés etc.) ; mais aussi entrer en contact avec les personnes qui auraient omis de récupérer leur panier la veille.

En définitive, c'est un panel d'activités variées mais très formateur que m'offre Plaine De Vie. J'apprends et développe plusieurs compétences. **Laetitia K**

## 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 :

« Je me suis senti intégré au bout de 3 semaines, ma satisfaction est globalement de 51%. Je venais à Plaine de Vie pour m'occuper et découvrir. Mes problématiques socio pro à mon arrivée concernaient des choses personnelles. Je noterai ma progression à 70%. Ce qui n'a pas progressé : je retourne à la maison sans rien faire. Cela représente un grand blocage pour moi. Je m'attendais à faire au moins 24 mois à PDV. Je n'ai pas été actif dans l'émergence de mon projet pro faute d'informations et d'opportunité. »

« Je me suis senti bien au bout de 2 mois. J'ai découvert un nouveau métier. Les encadrants nous ont renseignés sur les outils, à reconnaître de nouveaux légumes, à travailler la terre, à avoir des méthodes de travail et le travail en équipe. Le rythme de travail est un peu soutenu. Mais mon rythme de travail n'a pas évolué sur la lenteur, c'est mon style de vie. J'ai progressé sur des remises en question. Mon avenir proche ? La retraite pleine dans 30 mois et trouver un travail moins physique ».

« C'est bien 22h les 4 premiers mois puis 26h, mais si on pouvait plus ce serait mieux. C'est bien de toucher à toutes les tâches et tous les outils. Je préfère travailler seul, certains ne tirent pas vers le haut. L'équipe d'encadrement a toujours été à l'écoute de mes besoins. J'ai été satisfait des réponses, surtout avec Matthieu. La pratique est différente de celle que j'ai connue avant Plaine de Vie. Cela me sera utile pour moi-même et pour transmettre à ma famille. Je ne pensais pas en arrivant, que j'allais avoir un accompagnement, je pensais que c'était une entreprise. Mon avenir proche sera en Guadeloupe ».

« Mes 1ers jours se sont très bien passés. En venant à Plaine de Vie, mon objectif était de retrouver des fiches de paies. J'avais des dettes. J'ai acquis de la compétence sur les semis. J'ai progressé sur la maîtrise de soi. Ce qui n'a pas évolué : ma grande gueule. Mon avenir, devenir fonctionnaire ».

« J'ai appris à planter, semer récolter. J'ai pris connaissance de ce qu'était une association d'insertion : Toujours se remettre en question, beaucoup de solidarité ente collègues pendant les périodes difficiles. Mon objectif était de reprendre confiance en moi, suite à une longue période d'inactivité pro. J'ai progressé sur la patience et l'écoute. Ce qui n'a pas évolué : de passer à l'action tant que le fer est chaud, je manque de positivité. Je souhaite trouver un emploi CDI ».

« J'ai appris des choses : le souffleur, la débroussailleuse, à tailler et planter. Je voulais trouver du travail. J'avais des problèmes de santé, et j'étais isolé du monde. Mon avenir proche c'est d'avoir un travail ».

« Ça c'est bien passé. Très heureux de cette rencontre avec mes collègues. A Plaine de Vie, j'ai appris la plantation des arbustes, la taille, la reconnaissance des végétaux, plein de bonnes choses pour l'avenir et mon projet pro. J'ai pu progresser sur les absences, pas sur le logement et l'embauche dans une entreprise. Je veux continuer dans la même branche ».

« Pour moi, 26h ce n'est pas assez. Le rythme de travail était bien, car je préfère travailler tous les jours et apprendre un peu tout : planter, récolter. Je peux faire un jardin tout seul maintenant. J'avais des problèmes de logement, de permis, administratifs. Je ne sais pas lire et écrire. J'ai progressé sur l'administratif, le travail et la reconnaissance de travailleur handicapé. Je pars pour un CDD au Colombier, et voire un CDI ».

« Tout était très bien, mais pas assez d'heures de travail. J'ai l'habitude de travailler en équipe, j'aime bien les multitâches. J'ai progressé sur tout ; retrouver confiance, retrouver un emploi, mieux m'organiser, écouter mieux ».

« J'ai acquis de nouvelles compétences sur les semis, la plantation, et l'utilisation de quelques outils. J'ai amélioré mes connaissances en maraîchage. J'ai été accompagnée pour faire émerger mon projet professionnel, mais ayant accouché en cours de parcours, je n'ai pas encore réfléchi à mon avenir proche ».

## **VIII. Les annexes**

Annexe 1 : Article du journal municipal d'Ezanville de mars 2020

Annexe 2 : Détail d'1 journée citoyenne : Le 21 septembre 2020 avec la  
Fondation 3M, organisée par Unicité

Annexe 3 : Plusieurs extraits de Feuilles de Chou en 2020

EZANVILLE ENFOS n° 146  
de Mars 2020

ASSOCIATION

# CONNAISSEZ-VOUS PLAINE DE VIE ? QUAND LA NATURE DEVIENT SUPPORT POUR FAVORISER L'EMPLOI

L'association mène des activités centrées sur un « territoire de vie », autour des questions de solidarité, 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 h par semaine.

**ENVIE DE FAIRE UNE BONNE ACTION TOUT EN CONSOMMANT DES LÉGUMES BIOS ET LOCAUX**

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).

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, Rendez-vous sur, [www.helloasso.com/associations/plaine-de-vie/formulaires/1/widget](http://www.helloasso.com/associations/plaine-de-vie/formulaires/1/widget).

L'abonnement se base sur 45 paniers à l'année avec un règlement chaque mois de 39,40 € pour le panier de base et de 69 € pour le panier familial.

**EN DEVENANT ADHÉRENT VOUS SOUTENEZ L'OPÉRATION 30000 PANIERS 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 d'envoyer une demande sur [encadrement@plainedevie.org](mailto: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.

**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... Des projets pour tout type de public sont possibles. 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. Les mercredis après-midi à Plaine de Vie :

11-mars	atelier cuisine	Cuisinons la pomme de terre !
18-mars	atelier jardin	Préparation du jardin pour les pollinisateurs
1-avril	atelier découverte	Fabriquer ses cosmétiques
22-avril	atelier cuisine	Cuisiner les fleurs comestibles
29-avril	atelier jardin	Le temps des plantations
6-mai	atelier découverte	Balade reconnaissance de plantes sauvages
13-mai	atelier cuisine	Fruits et légumes en pagaille
27-mai	atelier jardin	Jardin d'été - Parcours des sens
1-juin	atelier découverte	Créer ses produits d'entretien
10-juin	atelier cuisine	Cuisine d'été et rafraîchissante
17-juin	atelier jardin	Les petits pollinisateurs

**ATELIERS DU MERCREDI**

De 14h à 16h - 2 € par foyer (seulement)  
Réservations : [animation-nature@plainedevie.org](mailto:animation-nature@plainedevie.org)

**SEMAINE D'ANIMATION**

Du 6 au 10 avril - adapté pour enfants de 4 à 12 ans : devenir apprenti botaniste ! (15 €/jour et par famille - 50 € la semaine de 14h à 16h30) Inscription obligatoire

**CONTACT**

Plaine de Vie  
42 rue du chemin vert  
95460 Ezanville  
01 39 35 27 36  
[www.plainedevie.org](http://www.plainedevie.org)  
[contact@plainedevie.org](mailto:contact@plainedevie.org)

**PANIERS SOLIDAIRES : L'OPÉRATION RENOUVELÉE**

Dans le cadre de l'opération nationale « 30000 paniers solidaires », l'association Plaine de Vie et le Centre Communal d'Action Sociale d'Ezanville se sont associés une nouvelle fois pour permettre à des familles disposant de revenus modestes de bénéficier de la distribution de paniers de légumes biologiques.

La consommation régulière de légumes frais est un véritable atout pour notre état de santé et cette opération permet aux familles de mieux se nourrir. Elles reçoivent une fois par semaine ou tous les quinze jours des légumes frais, biologiques et de saison, produits localement. Des actions autour de l'alimentation sont aussi proposées pour vous donner des recettes simples et rapides à réaliser.

Le panier de légumes solidaires est proposé à 250 € (au lieu de 10 €) et la fréquence, chaque semaine ou tous les quinze jours. L'adhésion est gratuite pour les bénéficiaires depuis moins de deux ans. Pour ceux qui en bénéficient depuis plus de 2 ans, une participation pour l'adhésion est sollicitée : 20 €. Le projet est financé par le CCAS, Plaine de Vie et d'autres partenaires. Rem. auprès du CCAS au 01 39 35 44 97.



## ANNEXE 2 : Journée Citoyenne avec L'entreprise des 3M



## Journée citoyenne avec Unicité

Le lundi 21 septembre, nous avons accueilli 13 collaborateurs de l'entreprise 3M. Ils sont venus nous rejoindre pour une ½ journée citoyenne. L'organisation était portée par l'association UNISCITÉ. Nous leur avons proposé 2 activités : la peinture en blanc de tous nos manches d'outil et le désherbage du plateau technique situé sur notre terrain de Saint Brice et qui héberge environ 50 espèces différentes d'arbustes. Celui-ci existe depuis fin 2018 grâce à nos équipes et des collaborateurs de VINCI terrassement.

Après un petit pot d'accueil et de présentation de nos structures UNISCITÉ et Plaine de Vie, les volontaires se sont répartis en 2 groupes. 3 volontaires ont choisi de peindre les manches d'outils. Ils étaient accompagnés de Clément, le chef de culture et d'Hanna, salarié polyvalent en insertion. Peindre les manches en blanc permet de les retrouver facilement une fois l'outil posé sur le sol. Il y a ainsi moins de risque d'oublier un outil ou de marcher dessus par inadvertance.



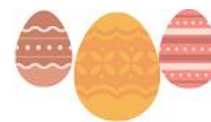
## Journée citoyenne avec Unicité

De son côté, Alexandre, encadrant espaces verts, a emmené le reste du groupe de volontaire à Saint Brice et il avait son équipe d'espaces verts, Steeven, Ahmed et Billow, salariés polyvalents en insertion. Il faisait beau, certains volontaires étaient venus en bermuda et polo à manches courtes. Ils sont revenus contents, mais avec des griffures de ronce sur les bras.

Et oui, le désherbage en espaces verts, peut-être un peu agressif. Nous conseillons à nos salariés de mettre des polos à manches longues pour se protéger des projections, des griffures et des réactions cutanées avec des plantes allergisantes comme avec la Berce du Caucase.



## ANNEXE 3 : Extraits d'articles des feuilles de chou



JEUDI 09 AVRIL 2020

# La feuille de chou n°1010

42 rue du chemin vert  
95460 Ezanville



01.39.35.27.36



Paniers de base à Saint-Brice, Bouffémont, Saint-Leu, Ezanville: salade, poireau, radis rouge, mâche, moutarde

Paniers familiaux Bouffémont: salade, poireau, radis rouge, mâche, mesclun, moutarde, oignon

Paniers familiaux à Saint-Brice: salade, poireau, radis rouge, mesclun, moutarde, carotte, oignon

Paniers familiaux à Saint-Leu et à Ezanville: salade, poireau, radis rouge, mesclun, moutarde, radis glaçon, carotte

Paniers disponibles de **13h30 à 16h00**.

### Le journal des non confinés

Le journal des non confinés: Le printemps a son lot de choses à faire, à savoir les semis, le désherbage (avec le soleil quotidien et apprécié du reste, les planches se remplissent non pas de mauvaises herbes mais d'herbes non consommables (promis on ne vous les mettra pas dans les paniers) qu'il faut éclaircir pour laisser pousser les bons légumes, les récoltes, les plantations des légumes d'été et j'en passe. On continue à planter les pommes de terre avec la houe maraîchère et les légumes d'été.



La semaine dernière, je vous ai proposé de nous partager vos meilleures recettes en confinement. Je me suis pour ma part testée aux pains pita ou pains grecs/libanais. C'est ultra simple et le résultat est délicieux! Tatiana, du réseau de adhérents

### Pains poêlés

Farine 400 g  
Levure chimique ½ sachet  
Eau tiède 22 cl  
Sel  
1 c à c Huile



Versez la farine et la levure dans un saladier, ajoutez le sel et mélangez bien. Versez l'eau tiède, puis mélangez. La pâte doit être souple et homogène. (Ajoutez si nécessaire un peu d'eau ou de farine). Partagez la pâte en plusieurs boules de la taille d'une mandarine puis aplatissez-les. Faites cuire environ 3 minutes à la poêle dans un peu d'huile. Les retourner puis laissez-les cuire encore 3 minutes. Les pains doivent être dorés des deux côtés. Pour finir, mettez les pains sur du papier absorbant puis servir.

## La livraison des paniers solidaires pendant le confinement :

Dès le 17 mars, date du confinement, l'association a pris la décision de confiner les salariés en insertion car d'une part, elle ne pouvait pas mettre en place efficacement les gestes barrières et d'autre part, les chantiers en espaces verts étaient tous arrêtés. Les encadrants techniques se sont concentrés sur l'activité maraîchère et la gestion des paniers.

Dans nos démarches d'insertion et de relation étroite avec le bien manger et le manger sain, nous faisons partie de l'opération des 30 000 paniers solidaires depuis sa création ; ce programme vise à distribuer des paniers de légumes bio à un prix moins élevé aux personnes les plus défavorisées.

A Plaine de Vie, chaque semaine, nous distribuons ces paniers à des bénéficiaires envoyés par le CCAS de la ville d'Ézanville aux faibles revenus mais aussi à certains de nos salariés. Ils ont ainsi accès à un petit panier à 10,5€ mais ne paient que 3€ maximum. Le delta est pris en charge par divers financeurs, tels que la MSA (Mutualité Sociale Agricole), le Réseau Cocagne, le CCAS de la ville.

Pendant les deux premières semaines de confinement, nous avons dû interrompre ce programme dans la mesure où les bénéficiaires ne venaient plus chercher leur panier.

Je vous ai déjà parlé du Réseau Cocagne, auquel Plaine de Vie appartient, ce réseau de jardins d'insertion qui couvre toute la France. Ce réseau nous a informé peu de temps après le confinement qu'avec le soutien de la Fondation de France, il avait été décidé de maintenir l'opération des paniers solidaires en proposant la livraison à domicile pour les salariés restant chez eux. « C'est le moment ou jamais de maintenir et renforcer le programme des Paniers Solidaires. Le contexte est évidemment contradictoire avec l'accès aux paniers pour nos publics, en particulier les moins mobiles ou disponibles », énonce le Réseau Cocagne dans son Flash Info #COVID19 #AMI #Actions solidaires #distributions alimentaires.

Nous avons commencé l'opération « livraison à domicile » le jeudi 2 avril après avoir appelé tous les salariés de la structure. Nous avons eu un beau succès et livré 15 paniers. La livraison a pu avoir lieu grâce à Alexis, notre ancien volontaire civique. Gratitude et sourires étaient au rendez-vous et cela faisait plaisir à voir ! Cette semaine nous réitérons l'opération et ce jusqu'à la fin du confinement.

Merci au Réseau d'avoir trouvé les moyens de rendre possible cette belle initiative ! Merci aux salariés de l'encadrement d'avoir pris le temps d'organiser et d'appeler tout le monde et encore merci à Alexis pour sa disponibilité et ses photos.

Tatiana, du réseau des adhérents



Réseau Cocagne



Kaïs, Billow, Ahmed, Claudia, Uddin, Valentin



**Quand la Région vient en aide aux associations locales...grâce à la demande du GRAFIE, le réseau des réseaux de l'Insertion par l'activité économique.**

**Mercredi 13 mai, Cécile Ménager, notre directrice est allée chercher 450 masques jetables et gratuits chez AÇOIE (Association pour la gestion d'outils d'insertion par économique), une association d'insertion dont l'activité repose sur la réparation informatique, les espaces verts et le bâtiment.**

**Les représentants de Plaine de Vie, AÇOIE et Tremplin 95, se sont vus attribuer des lots de masques pour la reprise ou la poursuite, en toute sécurité, de leurs activités respectives ...les autres associations d'insertion qui en ont fait la demande viendront aussi récupérer leur commande. Et c'est VOIE 95, le réseau du Val d'Oise, qui a géré la distribution dans le Val d'Oise.**

**Un beau travail de réseaux avec La Région, nous les en remercions chaleureusement !**

**Vous pouvez retrouver sur la photo de gauche à droite : L'Encadrant Informatique d'AÇOIE, Stéphanie Hurel la directrice d'AÇOIE, Benjamin Chkroum, conseiller régional du Val d'Oise sur Enghien, Mme Sylvie Mariaud, déléguée Régionale spéciale à l'Ess, Mario Seeboth président du GES de Tremplin 95 et enfin, Cécile MENAGER, directrice de Plaine de Vie.**





### Focus sur l'opération crowdfunding!

Une semaine après le lancement de la campagne, Plaine DE vie a déjà récolté 1490 €; de quoi être confiant pour financer son projet!

Si vous n'avez pas eu le temps d'ouvrir le lien, rassurez-vous c'est encore possible :) : Découvrir le projet

<https://www.helloasso.com/associations/plaine-de-vie/collectes/formation-pour-tous>

Comme tout un chacun, la crise n'a pas épargné notre petite association et plus particulièrement nos salariés en insertion. En ces temps difficiles, nous nous devons d'être encore plus solidaires que le reste de l'année pour les personnes les plus fragiles de notre société. C'est le cas du public accueilli à Plaine de Vie, qui se retrouve encore plus vulnérable face aux défis de la vie.

Je vous contacte aujourd'hui car je viens de mettre en ligne la campagne de don pour le projet que je lance avec mon association.

Cette campagne n'est pas encore publique : avant de pouvoir la diffuser, nous souhaitons atteindre 10% de la somme totale.

Tous les dons comptent et je vous serai très reconnaissante si vous pouviez faire un petit geste, infime soit-il. Chaque don est déductible des impôts et vous pouvez éditer directement votre reçu fiscal.

Vous pouvez payer en ligne en toute sécurité.

