



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

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



Rapport d'activité 2021

Du 1er janvier au 31 décembre 2021



SOMMAIRE

I. Objectifs et Organisation	3
1 Le promoteur du projet : L'association PLAINE DE VIE	3
2 Les travaux de nature comme ressources d'activités et support d'actions sociales	3
3 Les objectifs de l'Insertion par l'Activité Economique (I.A.E.)	4
4 Les moyens matériels mis en œuvre.....	5
5 Les moyens humains mis en œuvre.....	6
II. Développement des projets associatifs en 2021	10
1 L'action associative et institutionnelle.....	10
2 Les activités fédératives	10
3 Les contacts institutionnels et locaux et leurs objets.....	11
4 Les recherches de financements.....	13
5 Les opérations particulières de communication	13
6 Des actions particulières.....	14
7 La place particulière des bénévoles de l'association	15
8 Le compte de résultat 2021 de la structure	16
III. Le chantier Cultivons La Solidarité.....	17
1 Bref rappel du projet du jardin « Cultivons La Solidarité » (CLS).....	17
2 Le réseau des adhérents en 2021 :.....	17
3 L'action d'insertion	18
IV. Le Chantier Environnement Patrimoine	26
1 Bref rappel du projet du Chantier Environnement Patrimoine (CEP).....	26
2 L'évolution du chantier.....	26
3 L'action d'insertion	27
V. Le Chantier Vert Avenir.....	30
1 Bref rappel du projet du Chantier Vert Avenir (CVA).....	30
2 L'évolution du chantier.....	30
3 L'action d'insertion	31
VI. Les rapports techniques	34
1 Le rapport de Cécile Ménager : directrice	34
2 Le rapport de Matthieu : chef de culture	35
3 Le rapport de Michel : encadrant technique maraîchage	35
4 Le rapport de François : encadrant technique en maraîchage	36
5 Le rapport d'Hélène : coordinatrice technique Espaces Verts	37
6 Le rapport d'Alexandre : encadrant technique Espaces Verts	37
7 Le rapport d'Étienne : encadrant technique Espaces Verts	38
8 Le rapport de Sandrine : accompagnatrice socioprofessionnelle	38
9 Le rapport d'Ikmath : assistante administrative	39
10 Le rapport de Camille : animatrice Nature depuis fin aout 2021	40
11 Le rapport de Tatiana : agente de développement solidaire	40
12 Le rapport de Catherine : Comptable unique	41
13 Le rapport de Laetitia : volontaire civique de janvier à mars 21	41
14 Le rapport de Sophie (Sofi) : volontaire en mécénat de compétences depuis juin 2021 ..	41
VII. La parole aux jardiniers, jardinières	42
Retour de questionnaires de satisfaction.....	42
VIII. Les annexes	44

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'Ecouen, 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 Conseil d'Administration.

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 suivant¹ emprunté au sociologue Daniel CEREZUELLE :

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

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

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.

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

3 Les objectifs de l'Insertion par l'Activité Economique (I.A.E.²)

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

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

a) Les finalités des chantiers d'insertion

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

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

Première étape d'un parcours d'insertion vers un emploi durable, les activités de maraîchage et d'entretien d'espaces verts ou d'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 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.

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

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

L'association propose de la formation. Des documents de pré-qualification maraîchère ou horticole, sous forme de supports numériques 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 2021 la fondation Bruneau a 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 2021, l'association, au vu du petit volume des formations proposées, n'a pas fait le choix d'avoir la certification QUALIOPI.

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 « sans couture », 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 **trente personnes maximum relevant des minima sociaux ou des jeunes de - 26 ans**, dans le cadre de contrats aidés définis par la réglementation des CDDI.⁴ répartis sur cinq demi-journées par semaine, de 8h15 à 12h15 ou de 13h30 à 17h30. Les contrats de 22h hebdomadaires, peuvent évoluer vers un contrat de 26h après 4 mois de présence.
- Il est possible d'accueillir des stagiaires dans le cadre, par exemple, des PMSMP⁵ proposées par les services instructeurs, après conventionnement par Pôle Emploi ou sur proposition de partenaires sociaux.

4 Les moyens matériels mis en œuvre

a) Les locaux

L'association loue des locaux à Véolia. L'ensemble des bâtiments se compose d'un Algéco avec 4 salles, un hangar de 45 m2 servant de vestiaire et de rangement pour le matériel, un Algéco comportant 2 vestiaires

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

5 PMSMP. : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

(hommes/femmes), 2 box pour stocker du matériel et des conserves et un parking, le tout situé sur 800 m² 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 25m² 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.

Un arboriculteur d'Ézanville, nous met gratuitement à disposition sa chambre froide durant la période creuse de l'été.

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...

En 2021 nous avons pu rentrer en contact avec une famille d'arboriculteurs qui vendent 2ha de terrain avec maison, hangar et terrain planté de fruitiers. Nous sommes en lien avec Terre de Liens, la SAFER et Initiative 95 pour le montage du projet.

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, 1 rotavator, charrue à 1 soc réversible (non utilisée), bineuse/buteuse, arracheuse de pommes de terre, covercrop, fourche, remorque, actisol, filmeuse de plastique, planteuse de poireaux, un cultibutte fabriqué par 9 salariés lors d'une formation Soudure de 2020 et un épandeur de fumier fabriqué par 9 salariés en 2021.
- Du matériel électrique et thermique (souffleur, taille haie, motoculteurs, motobineuses, tondeuses, broyeur...)
- Des outils (grelinettes, houes maraîchères+ accessoires, semoirs manuels, pioches, haches, crocs, serpettes, serfouettes, sécateurs, pulvérisateurs à dos, semoirs manuels...).
- 9 tunnels dont le tunnel dédié au semis qui a été rallongé en 2021. Un nouveau système d'arrosage avec électrovannes et programmeurs pour intervenir la nuit.
- 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. Il est prévu l'achat d'un nouveau camion pour les Espaces Verts, pour développer l'activité.

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

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 débiter sur l'année suivante.

On peut noter l'acquisition de pièces pour améliorer l'arrosage, d'une serre de semis avec ses filets anti insectes, des sacs de lestage, un groupe électrogène, un poste à souder et divers accessoires, des pièces de semoirs et de houes maraîchères, des accessoires Espaces Verts, de caisses gerbables et d'un ordinateur.

Nous remercions la Fondation VINCI pour la Cité, le Conseil Départemental et la DDETS via le FDI 2020, et la Fondation BRUNEAU MSA qui nous ont soutenus financièrement dans nos projets.

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.

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

En 2016 cette mutuelle est devenue obligatoire dès le 1^{er} jour de présence (sauf dérogations officielles, notamment pour les personnes ayant des droits à la CMUC/CSS) 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	47,9 K€
Coordination Maraîchage et Espaces verts	De 28,3 à 30,7 K€
Encadrants techniques	De 22,3 à 24,7 K€
Comptable unique	28,5 K€
Conseillère socioprofessionnelle	30,5 K€
Poste administratif	20,6 à 23,6 K€
Animation nature	21,8 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.

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

En 2021, l'équipe technique a été stable. La coordinatrice a eu une période d'absence pour congé maternité. Les encadrants techniques en place ont assuré avec brio les charges administratives.

La filière accompagnement comprend l'accompagnatrice socioprofessionnelle (ASP) et une agente administrative. Les résultats de sorties dynamiques sont très positifs en 2021 soit 68% de sorties dynamiques.

La filière Animation Nature a connu le départ de sa titulaire fin aout. L'activité a pu se poursuivre grâce à l'embauche d'une nouvelle animatrice.

La comptabilité est traitée en interne depuis mi 2019.

La commission Locaux composée de membres du CA a été très mobilisée en 2021. Nous espérons pouvoir concrétiser un déménagement en 2023.

Suite à un DLA fin 2020 sur le développement de l'association, 3 ateliers (Posture de l'encadrant, l'accompagnement et la communication) de réflexion ont été créés en 2021, pour poursuivre cette action avec les membres du CA et l'encadrement.

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.

L'utilisation de visioconférences pour éviter les rassemblements, a facilité le recours aux formations et diminué le nombre d'heures.

Ce total de 233 h correspond à une moyenne de 19h de formation par permanent sur 2021.

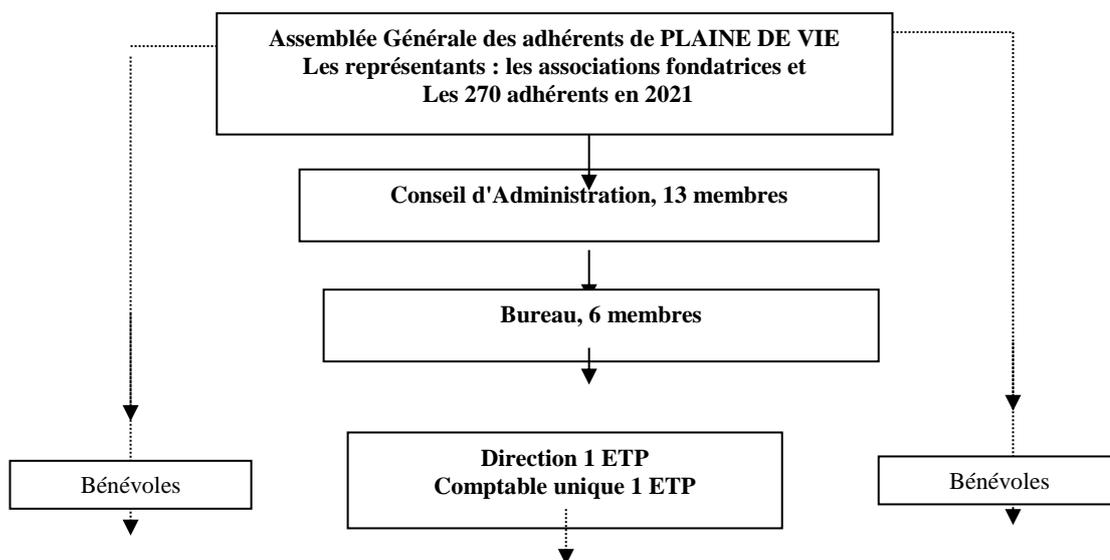
Intitulé des formations	Durée en heures	Nb de participants
"Produire local"	1,5	1
Mieux accompagner une demande sociale et la mobilisation de dispositifs auprès d'Action Logement	1,5	1
Rôle et missions des élus du CSE	4	1
Plateforme de l'Inclusion	1	2
Formation-démonstration plateforme val d'Oise emploi	2	1
Devenir aidant Professionnel	1	1
Certificat électronique dans les marchés publics	1,5	1
"Qualité des DSN" dédié aux Employeurs	1,5	1
Replay du webinar "Formation Professionnelle" du 02 mars	2,1	1
Approche des addictions niveau 1	7	1
Réforme de l'obligation d'emploi des personnes handicapées	1,5	2
Répondre à un marché public : Qu'est-ce que le D.U.M.E.	1,5	1
Quels espaces participatifs au sein des SIAE	2	1
Qualité des déclarations sur la DSN	3	1
Comment améliorer l'image de marque d'une entreprise?	2	1
Inclusion bancaire par le numérique	1	1
Présentation des dispositifs de contrats aidés, et notamment les PEC à mobiliser au profit des publics en insertion accompagnés.	1	1

Employeurs solidaires : Accompagner sur le numérique pour l'emploi	1,5	1
Comment accompagner les SI sur le smartphone	1,5	1
Employeur solidaires : Accompagner sur les démarches en ligne	1,5	1
Accompagner les salariés en insertion sur les e-démarches	1,5	1
Présentation de l'Interopérabilité entre la Plateforme de l'Inclusion et l'Extranet IAE et informations DSN- 24 juin	1,5	2
Comment accompagner les salariés en insertion sur le smartphone ?	1,5	1
Présentation dispositif AGEFIPH Parcours Inclu'Pro Formation, accessible aux salariés IAE reconnus TH	2	1
AGEFIPH Parcours Inclu'Pro Formation, accessible aux salariés IAE reconnus TH	2	1
Maintenance petit matériel EV	14	1
Les Fondamentaux du métier d'encadrant technique dans l'insertion	28	1
Maçonnerie Paysagère	21	1
Webinaire pour les employeurs spéciaux. Fiches salariés-interopérabilité Plateforme de l'Inclusion et extranet IAE/ASP (replay)	1,5	1
Auto-construction d'un bâtiment (en webinaire)	2	1
Rôle et missions des élus du CSE	14	1
Fiscalité des ACI	7	2
AGEFIPH: webinaire Handicap et emploi: quels enjeux?	1,5	1
Webinaire RGPD - Module Référentiel social	2,5	1
Accompagner 1 personne avec une problématique d'accès à l'emploi	1,5	1
L'illettrisme & l'illectronisme : quelles solutions dans les ACI ?	2	1
Visite Technique Maraîchage bio (engrais vert, fleurs et protection des cultures, gestion stockage)	4	1
Handicap mental ou psychique	1,5	1
Atelier Pitch commercial	3	1
Comment créer une belle plaquette commerciale sans compétence technique	1	2
Formation sur les logiciels de gestion EBP : PAIE OL	3,5	1
Lutter contre les idées reçues	7	1
Replay L'illettrisme & l'illectronisme : quelles solutions dans les ACI ?	2	1
Troubles cognitifs	1,5	1
Maladies chroniques évolutives et/ou invalidantes	1,5	1
Atelier commercial et communication n°1	7	1
Développer les relations employeurs	1,5	1
Atelier de stratégie commerciale	7	1
Soudure	40	1

Tableau n°3 : Formation des personnels permanents

c) L'organigramme de l'association

L'organigramme présenté ci-dessous précise, pour l'année 2021, 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
Total ETP permanents	6,3	Total ETP permanents	2,85	Total ETP permanents	2,85

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

II. Développement des projets associatifs en 2021

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 que vice-président de VOIE 95, Madame RECOQUILLAY représente la structure au CCAS d'Ézanville, Madame ROSLAGALEC est au CCAS de Saint Brice, Monsieur BARBET 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 adjointe au Bureau de VOIE 95 et membre de la commission IAE de la FAS.

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 2021 s'est poursuivie :

- **Avec le GRAFIE⁶** : 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. Participation en début d'année à une réunion préparatoire du Webinaire GRAFIE/ARACT sur les nouveaux enjeux de la crise sanitaire dans la gestion en entreprise.
- **CHANTIER ÉCOLE** : En lien avec ce réseau via L'ESActus franciliennes.
- **Avec la F.A.S.** : En contact régulier pour une veille institutionnelle par le biais d'internet et participation active à la commission IAE. Accompagnement du réseau pour l'intégration de volontaire civique. Inscription d'un encadrant sur la formation des Fondamentaux du métier d'encadrant technique. Témoignage sur notre pratique WetakeCare pour l'inclusion du numérique lors d'un webinaire FAS. Présentation de l'ISCT de PDV lors d'un Webinaire FAS sur le thème « Quels espaces participatifs au sein des SIAE ». Participer à une étude d'opportunité sur la création d'une plateforme locale ou nationale, connectant responsables d'associations et d'entreprises sur leurs besoins mutuels afin de prolonger l'élan de solidarité constaté lors de la crise sanitaire, soutenue par le haut-commissariat de lutte contre la Pauvreté.
- **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. Participation à des réunions régionales de direction et ou de rencontres pour l'animation du réseau d'adhérents.
- **Avec V.O.I.E 95⁷** : 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, pour former les salariés de PDV (ex : ARS95 avec l'accompagnement au logement, 1001 Beautés pour initier en 2022 des modules d'accompagnement d'estime de soi financés par le CD...). Initiation d'un groupe de travail pour redémarrer la formation des Savoirs de Base en lien avec Espérer 95 début 2022. Rencontres avec des SIAE pour la mise en place d'un logiciel comptable NETEXCOM avec une GED pour une professionnalisation des pratiques et signature d'une convention partenariale pour 10 SIAE, avec formations et démarrage début 2022.

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

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

- **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. Participation de 2 administrateurs à la Soirée Débat suite à la présentation du Film « L'Horizon des possibles ».
- **Avec Territoire Zéro Chômeurs sur Bouffémont** : Echanges 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 pour un marché d'insertion sur l'entretien des PMI, des forêts du CD (Ile des Aubins, forêt de Guepelle...), et des marchés à bons de commandes dans les collèges avec le suivi des travaux. Participation aux Espaces Insertion de la Mission Insertion (avec tenue de stand) et à une démonstration de la nouvelle plateforme Val d'Oise Emploi du CD.
- **Avec la CAF** : en soutien des animations proposées à Plaine de Vie
- **Avec les communes ou communautés d'agglomérations** : Soutien financier des communes limitrophes, marchés à bon de commande, contacts avec la Mairie de Survilliers pour soulager les équipes EV de la commune et envisager une convention d'entretien du cimetière et sentes en 2022 ou la mairie de Garges-lès-Gonesse pour présenter notre offre d'emploi. Echanges avec les maires d'Ezanville, Saint Brice, Bouffémont pour nos recherches de locaux. Echanges avec des élus de la CA Plaine Vallée pour des partenariats et soutien financier. Partenariat avec la mairie d'Ezanville pour une distribution de flyers sur les paniers de légumes bio de Plaine de Vie, à tout le personnel municipal. Présence à une réunion des partenaires de Sarcelles via la Mission Insertion de Roissy pays de France. Entretiens avec Nomadéis, qui accompagne la Ville de Goussainville dans sa candidature à l'appel à idées AGORALIM lancé par la SEMMARIS. Réflexions pour la mise en place d'une distribution de Paniers Solidaires au CCAS d'Ecouen en 2022 (un partenariat identique avec le CCAS de Bouffémont n'a pu se concrétiser faute de Régie en interne).
- **Avec le député de la circonscription** : en lien avec sa collaboratrice.
- **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.
- **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/DEETS** : Avec notamment la rencontre lors du dialogue de gestion pour la demande de conventionnement en ACI. Participation à la Présentation de la nouvelle DRIETS/DEETS. Participation à une enquête statistique de la DRIAFAF sur le recensement agricole. Rencontre avec le Préfet pour le démarrage de l'Action portée par INITIACTIVES dans le cadre du plan Pauvreté
- **Avec UNIFORMATION** : pour se positionner sur les financements du PIC IAE.
- **Avec Initiative 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. Inscription d'un module long pour un accompagnement sur le renforcement de l'activité économique sur le territoire, et l'accompagnement des SIAE au développement, dans le cadre du Plan Pauvreté
- **Avec les Missions Locales, notamment celle de la Vallée de Montmorency, antenne de de Deuil La Barre**: 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. Suivi du référent sécurité MSA à l'Instance de Santé et Condition de Travail. Don de paniers de légumes aux salariés de PDV juste avant Noël. Accueil d'une élève infirmière de la MSA travaillant sur les TMS. Rencontre partenariale avec Service Social MSA pour projet 2021 et 2022. Interview MSA sur la place de la MSA et la gestion du mal être agricole.
- **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^{ème} 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 et accueil de stagiaires 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'Ecouen 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 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. Partenariat avec l'ARS 95 pour l'accompagnement des publics dans leur logement. Rencontres avec le CSA 95 pour la refonte des statuts de l'association. Dons de cadeaux de Noël pour les enfants des salariés par le Secours Populaire.

- **Rencontre avec des professionnels** : pour le développement de partenariats divers et notamment la mise en place de PMSMP en vue d'une embauche.
- **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
G.AB.	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
Ent. Rigault	Groslay	-Échange de matériels agricoles, prêt d'une chambre froide, vente de pommes/poires, échanges de pratiques	
Ent. PINSON PAYSAGE	Andilly	- Entretiens et visite de sites - Stages conventionnés Espaces Verts	En 2021 5 stages suivis de 4 embauches
GAMM VERT	Villaines sous-bois	- Stage possible - Fournisseurs de matériels	- normalement, non
Mairies	Ézanville, Domont, Montmorency, Écouen, Bouffémont	- Des contacts pour des chantiers Espaces Verts, ponctuels. -Des marchés Espaces Verts (Article 30) - Stages	- Chantier espaces verts
Les Jardins d'Alain	Domont	Échanges de services : prêt de matériels d'animation et labour de leur terrain.	Rencontres diverses, promotion de PDV
Musée de la Renaissance à Écouen	Écouen (95)	- Convention pour du travail en Espaces verts, avec des techniques variées	- visite guidée du site
Structures de l'IAE	Val d'Oise, 77	- Missions de travail - Formation Espaces verts - Réponse commune aux appels d'offres	- Formations prodiguées en ACI - sortie vers des SIAE
Ent. NOVEAL	Le Thillay	- Mécénat d'entreprise - Animation journée citoyenne - Réalisation cartes de visite	- Vente de légumes/conserves - Visite du site - Marché bio
La conserverie DERUNGS	Saint-Ouen l'aumône 95	- Transformation des produits, conserves - Stages possibles dans certaines conditions	
Les établissements en milieux adaptés : EA les 4 Vents, EA Le Colombier, Févier d'or. ESAT Avenir, tech'air, les ateliers de Tissonvilliers, Esat des Bellevues	Saint Brice, Groslay, Beaumont, Persan, Villiers le Bel, Cergy	- Stages d'évaluation des capacités et stages d'orientation - Visite de site	- En 2021, 1 embauche en EA suite à 3 stages et 2 en attente de recrutement et 2 stages en ESAT qui ont mené à une embauche. - Possibilité de stage et d'embauche en ESAT et EA
Entreprises et établissements divers en fonction des métiers visés : Pinson Paysage, Chatelain...	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)	- 11 stages en 2021 qui ont débouchés sur 6 embauches
Entreprises : 3M et Naturalia	Régional	Participation à des journées citoyennes, avec dons de matériel	- Mécénat de compétences
Le Groupe LA POSTE	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. 6 stages ont été signés.

- 4 stages en maraîchage pour découvrir le métier ou en cours de formation
- 1 stage de CIP
- 1 stage dans l'animation nature

- **Avec les services de Pôle Emploi notamment celui de Domont permettant :**

- De recruter les personnes relevant des dispositifs de l'I.A.E.,
- 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.
- De proposer des informations collectives à des demandeurs d'emploi
- De participer à des manifestations telles que la « Fête de l'IAE » organisée conjointement par Pole Emploi et VOIE 95 en présence du sous-préfet à la relance

4 Les recherches de financements

- **Avec nos partenaires institutionnels habituels** : renouvellement des conventionnements avec la DIRECCTE/DDETS (aide aux postes des CDDI, suivi et bilan du dossier FDI 2020), 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, la CAF, les communes...
- **Avec l'Etat concernant les aides possibles dans le cadre de l'Activité partielle**
- **2021 est la 5ème année pour un financement via le Fonds Social Européen.** Et nous percevons des aides PAC pour l'activité agricole bio, qui risque de disparaître en 2023.
- **Avec des partenaires privés (Fondations, particuliers, associations...)**, ou avec lesquels l'association dispose de contacts réguliers pour les investissements : la Fondation Vinci, la Fondation Bruneau, 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

Depuis le début de la pandémie en 2020 les rencontres de partenaires sont beaucoup moins nombreuses. Espérons qu'elles se développeront à nouveau en 2022. Plaine de Vie est cependant restée très présente sur les réseaux sociaux, et son activité ne s'est pas arrêtée :

- Accueil d'une étudiante Master Géo Sorbonne travaillant sur les stratégies d'adaptation face à l'évolution de l'activité arboricole dans les communes de Groslay, St Brice et St Prix et activité arboriculture en relation avec habitants et Nature
- Rencontre d'une doctorante au CNRS à Paris Saclay, thèse sur les politiques d'insertion et mise en œuvre par les ACI en IDF et à Bruxelles
- Signature d'une Convention partenariale avec le Centre Fermé de Saint Brice
- Participation au forum de l'insertion de Beaumont Sur Oise
- Tenue de stands aux forums des associations d'Ézanville, Écouen, Saint Brice, Bouffémont et Domont.
- Organisation de 2 journées citoyennes avec l'entreprise 3M via Uniscité et Naturalia, via le réseau Cocagne.
- Rencontre avec l'ANPAA, pour mettre un place une info lors « du Mois sans tabac » en novembre.
- Relance de la Commission Communication et création de vidéos présentes sur YouTube.
- Partenariat avec La Poste, pour l'accueil d'une volontaire en mécénat de compétences en fin de carrière, sur 15 mois à mi-temps, et le don de chaussures de sécurité ayant été très peu portées.
- Rencontres de 2 arboriculteurs ayant le projet de vendre leurs terrains.
- Contact avec Terres de Lien et la SAFER pour initier un partenariat lors d'une éventuelle acquisition de terrain agricole avec chambre froide et maison.
- Visite de la SODESI à Plaine de Vie, financeur dans le cadre du Fonds de revitalisation
- Rencontre avec le SESSAD de Villiers le Bel pour initier un partenariat.
- Partenariat avec une agence immobilière qui souhaitait faire un don à l'association à chaque vente de maison en exclusivité.
- Visite d'un représentant de la Fondation VINCI pour la Cité, suite à son soutien financier.
- Rencontre avec des représentants de la MAIF pour développer un point de dépôt sur DOMONT (non abouti) et revoir l'assurance couvrant les dirigeants.

- Présentation de PDV à l'ALFI d'Ecouen, pour des distributions de légumes.

6 Des actions particulières

Cette année très particulière, les actions de convivialité ont commencé à se remettre en place, notamment la Journée Portes Ouvertes et le Marché de Noël. Nous regrettons pour la 2nd année l'absence de voyage d'étude.

L'Instance de Santé et Condition de Travail (ISCT) a pu se réunir 6 fois et concerner 7 salariés en insertion.

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 2021, 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 : *(Vigilance sur les gestes barrières anti COVID à faire évoluer et à relancer régulièrement et nettoyage des camions avec produit après chaque utilisation, Amélioration de l'éclairage dans le hangar et nouveaux néons pour la sécurité, Achats de nouveaux masques de protection pour l'utilisation de produits chimiques dans les serres, Vérification des trousses de secours, Rangement de l'arrière du bâtiment devenu dangereux avec le dépôt de matériel, Rappel de l'importance de mettre du BRF sur les terrains boueux, Rappel des échauffements avant de travailler surtout en période de froid, Gestion des élastiques pour faire des bottes de légumes, qui se cassent facilement et sautent aux yeux, Achat d'un sifflet pour prévenir que c'est la fin du travail à Ezanville et ainsi éviter le passage en force du mur, Hygiène : info tous les vendredis par l'encadrement de la nécessité de laver ses tenues de travail, gestion des cirés avec info pour ne pas les porter systématiquement en été, tasses qui traînent sales un peu partout, Rappel par 1 affiche qu'il faut mettre ses EPI tous les jours (à la demande des salariés en insertion), Réflexion sur les violences extérieures qui se gèrent au travail, Réflexion sur l'accès à l'eau pour boire et procédures, Remmanchement des outils cassés et peinture des manches en blanc pour les visualiser sur la terre. Pour éviter des déplacements inutiles : pose de plaquettes en bois avec les numéros de chaque serre, Encore en cours : réparation du portail d'Ezanville qui se dégonde (achat de pièces détachées début 2022), Essai et achat d'un nouveau type de gants, plus souples et plus résistants).*

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 ayant été en absence maladie, son suppléant a pu assister aux réunions. Un module de formation obligatoire a été suivi par un des membres (2 jours en Visio), cela n'ayant pas été possible en 2020.

Dans le dispositif du FSE pour la 5^{ème} 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 5 ans, les procédures sont rodées.

Une nouvelle demande pour 2021 sur des crédits de la période 2014-2020 a été faite et le dossier a été décrété recevable. Le montant accordé est inférieur à la demande mais s'élève tout de même à 96K€, soit en nette augmentation par rapport à 2019 et 2020 (36K€).

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 2021, 1 commission a été très active :

La commission « locaux » qui existe depuis plusieurs années et qui a poursuivi son travail sur les opportunités de déménagement par l'achat d'un terrain (nous sommes en lien avec une famille, Terre de liens et La SAFER). Le projet sur le site du Cèdre Bleu à Sarcelles, via CARITAS a été abandonné car n'aboutissant pas rapidement.

La commission « travaux » poursuit son bonhomme de chemin, sans réunions officielles, mais par des actions très concrètes sur l'entretien des locaux, le remmanchement des outils ou la réparation des serres. Elle est composée de 2 bénévoles.

La commission « Communication » a été boostée par l'accompagnement DLA et on peut déjà en apprécier certains résultats avec l'ouverture de nouveaux points de dépôts.

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 e 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'Ezanville. Une action d'accompagnement alimentaire est couplée à ce dispositif et propose des ateliers cuisine mensuels. Un bilan de cette action est disponible à l'association. Un nouveau partenariat pour 5 paniers hebdomadaires verra le jour en janvier 2022 avec le CCAS d'Ecouen.

L'accueil d'un ou une Volontaire en Service Civique, d'une personne en mécénat de compétence

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 2021, 1 seule volontaire est venue et a demandé d'interrompre rapidement son contrat pour se consacrer à une création d'entreprise. La recherche d'une nouvelle personne n'a pas abouti.

Nous avons été contactés par une adhérente, salariée de La Poste, Sophie, souhaitant faire un mécénat de compétences à mi-temps, dans le cadre de sa fin de carrière. La convention a été signée pour 15 mois de juin 21 à aout 22.

Les dons

Une agence immobilière d'Ezanville a souhaité nous soutenir en nous faisant un don à chaque vente de maison en exclusivité. Nous sommes aussi inscrits sur le site d'Hello Asso qui permet à toute personne désireuse de nous soutenir de faire un don. La communauté gravitant autour de l'association se veut bienveillante et aime s'investir dans des soutiens à l'association lorsqu'il y a un besoin.

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 (6 à 7 personnes très volontaires), 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 2021) avec vente de produits...
- la présence ponctuelle sur les terrains
- le dépannage informatique
- l'analyse financière
- 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 ou de bénévoles en mécénat de compétences

<p>Cette présence régulière d'environ 34 personnes est évaluée à environ 1,71 ETP sur l'année, (dont 0,34 ETP pour les volontaires du service civique et du mécénat de compétences)</p>
--

8 Le compte de résultat 2021 de la structure

PLAINE DE VIE - REALISE 2021				
Charges		Produits		
60	Achats	66 720	70 - Ventes	365 010
601	Achats de matières premières	26 774	Vente de marchandises	
602	Achats stockés		Production vendue (biens)	137 173
603	Variation des stocks	679	Production vendue (services)	
604	Prestations de services	3 600	Prestations de services	217 153
605	Achat matériel		Autres	
606	Achats fournitures non stockées	24 768	Cotisations	10 685
607	Achats de marchandises	10 898	71 – Productions stockées	
609	Rabais, ristourne sur achat			
61	Charges externes	38 565	72 – Productions immobilisées	
611	Sous-traitance générale		74 – Subventions	612 635
612	Crédit-bail			
613	Locations immobilières	12 160		
613	Locations mobilières	7 236		
614	Charges locatives			
615	Entretien réparations	12 123	Ville de *	
616	Primes d'assurances	7 047	Communauté de	
617	Etudes et recherches		Communes	
618	Documentation générale et colloques		ou d'agglomération	
619	Rabais, ristourne sur achat			
62	Autres charges externes	35 309		
621	Personnel extérieur à l'entreprise			
622	Honoraires	5 978		
	Presta. formation/tutorat personnel insertion	18 324		
	Prestataire action hors formation/tutorat	1 900		
623	Publications	402		
624	Transports et déplacement			
625	Voyages, missions et réceptions	695		
626	Frais de Télécom et postaux	2 605		
627	Service bancaire	725		
628	Divers	4 680		
629	Rabais, ristourne sur achat			
63	Impôts et taxes sur salaires	14 836		
631	Taxes sur salaires			
633	Vers. Formation, transport, construction	14 836		
635	Impôts directs, indirects et droits			
64	Salaires et charges	786 549		
Salaires non chargés par type de postes	Gestion administration **	122 676		
	Accompagnement social emploi formation	27 653		
	Encadrement technique	131 938		
	Personnel insertion	359 855		
	Autres personnel hors activité insertion	21 791		
	Charges sociales	111 445		
	Autres frais liés aux salaires	11 192		
	Autres frais pour le personnel en insertion			
65	Charges de gestion courante	2 131		
66	Charges financières			
67	Charges exceptionnelles	12 767		
68	Dotations aux amortissements	22 910		
68	Dotations aux provisions			
69	Impôt sur société ***	11		
	gain	33 172		
TOTAL CHARGES		1 012 970	TOTAL PRODUITS	1 012 970

Il est à noter que les subventions d'investissement sont, pour la 2nd année, notée dans les produits exceptionnels pour 24 527 €.

Il en ressort donc un bénéfice de 8 645€ contre 13 252€ en 2020, 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^{ème} mois.
- **le maraîchage biologique** : 4,26ha de terrains dont 2,99ha cultivés (avec 3360 m² de tunnels), 0,81h de vergers et 0,46 ha en biodiversité.
- **le réseau d'adhérents** : 250 adhérents peuvent recevoir un panier hebdomadaire de légumes livrés **sur 9 lieux de dépôts (dont 3 privés : Domont, Sarcelles, Le Thillay)** ; la production est certifiée par Ecocert, organisme habilité. 4 nouveaux points de dépôts ont été ouverts en 2021 pour des particuliers/adhérents.
- **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, de stagiaires ou de volontaires en mécénat de compétences.
- **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 2021 :

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 18 postes de maraîchers et une production d'environ 26,6 tonnes de légumes sur l'année. Nous espérons pouvoir augmenter ce tonnage grâce aux actions d'amélioration de l'arrosage en 2021. Nous avons dû gérer un été 2021 très pluvieux qui a pourri de nombreuses plantations dont les récoltes étaient prévues en hiver. Ce manque de production a été visible chez les maraîchers bios d'Île de France qui ont eu une production très en baisse. Tous les légumes produits ont permis de constituer des paniers distribués en moyenne chaque semaine à 185 familles, avec un pic de 248 familles en octobre, sur 9 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	2017	2018	2019	2020	2021
Panier base		3300	5177	5175	6457	6775	6873	5908	6219	5905	5889		8813	8126	7961	7479	8302
Panier familial		500	1081	1298	2019	2348	2475	2852	3097	2735	2492		1365	1644	1195	1896	1953
Total	1000	3800	6258	6473	8476	9123	9348	8760	9316	8680	8381		10178	9770	9156	9375	10255

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

2018 à 2021, 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 ou au contraire des été très pluvieux réduisant à néant la production de légumes d'hiver, 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^{ème} chef de culture en 3 ans, qui a hérité d'un manque de suivi régulier des terrains, des amendements, de la production et des caprices du temps et s'est retrouvé en manque de production de légumes de garde. 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 nouveau chef de culture s'est fortement impliqué durant l'année 2021 pour créer des aires de compostage avec apport en fumier de cheval afin d'amender en continu les terrains. Il a installé un système d'arrosage avec des électrovannes et des programmateurs à piles pour gérer les arrosages très précisément et plutôt de nuit. Il a pu installer une nouvelle serres de semis pour allonger l'existante et créer une aire de lavage avec un bénévole. Les paniers sont beaux et le nombre de points de dépôts et d'adhérents est en augmentation. Nous espérons une année 2022 plus prospère.

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 25m² 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. En février 2021, est né un nouveau point de dépôt dans le lycée Jean-Jacques Rousseau de Sarcelles avec en début d'année 10 adhérents et qui a vite doublé par « contamination ». En octobre, un autre point de dépôt a émergé dans la micro-brasserie Terrabière de Deuil. Cela découle d'un partenariat avec le brasseur qui fournit des drêches (résidus du brassage) à Plaine de Vie permettant de nourrir les sols. L'association a également commencé à livrer du vrac dans une épicerie bio en ligne depuis juin, dans la zone industrielle de Domont. Un nouveau point de dépôt est également né dans le haut de Domont pour faciliter les habitants du haut de la ville.

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 2021, **un flux d'adhérents aux paniers de 270 familles et 25 familles en paniers solidaires**. 28 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 2021 de 486 € pour les paniers de base et 846 € 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 2021, **20 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/DDETS n° **ACI/095/19/0012/A2** du 01/01/2021 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 2021, les horaires de travail, ont été régulièrement adaptés pour répondre à la mise en place de formation ou à l'augmentation des besoins sur les chantiers.

b) Le suivi administratif des salariés

• Effectif conventionné : 16 postes pour 11,42 ETP

• Nombre de personnes ayant travaillé : 32 dont 25 personnes au RSA

	- 26 ans	26 à 49 ans	+ 50 ans	Total
Hommes	3	15	4	22
Femmes	3	7	0	10

Tableau n°8 : répartition par classe d'âge

Nature des publics (1 personne peut être dans plusieurs catégories)	Femmes	Hommes
Bénéficiaires du RSA	7	17
Jeunes en grande difficulté ne relevant pas d'autres catégories	3	2
Bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)	2	0
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0	0
Autres : RSA activité ou sans ressources	0	1
Personnes handicapées reconnues par la MDPH	0	0

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

	Depuis – 1 an	Entre 1 et 2 ans	Depuis + 2 ans
Nombre de personnes	15	6	11

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	25	2 personnes ont accédé à un logement autonome durant leur contrat à Plaine de Vie	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.
SANTE (maladie, handicap, dépendance, ...)	10 dont 2 qui relèveraient de la RQTH	Résolution au cas par cas	Partenariat avec MSA. Recherche de solution d'emploi en milieu protégé, demande de 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.
PROBLEMES FAMILIAUX (isolement, rupture familiale, décès...) PERTE DE L'ESTIME	32	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,

DE SOI			Retour des consommateurs et valorisation sur la qualité du travail fait. Présence active et permanente de l'équipe d'encadrement. Aide à la prise d'initiative. Entretiens individuels sur l'acceptation pour la personne d'une situation difficile, réflexion sur aide possible et/ou solutions envisageables de dialogue. Orientation vers psychologue, groupe de parole, maison des parents, Accueil femmes. Ecoute quotidienne.
PROBLEMES ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES	32	Résolution au cas par cas en interne si cela est possible	Suivi du maintien de droits suite transfert de dossier CAF vers MSA et CPAM vers MSA. Lien entre MSA et le salarié pour toutes les démarches administratives et problèmes de dossier. CMUC à refaire, carte de solidarité transport, Assedic, partenariat et accompagnement à la MSA, suivi situation avec avocat si nécessaire, démarche auprès du SPIP si besoin. Aide et accompagnement à la lecture et à la compréhension des documents. Actualisation auprès de Pôle Emploi. Rédaction de courrier.
PROBLEMES LIES AUX COMPORTEMENTS ATTENDUS EN ENTREPRISE (absences, retards répétés, agressivité...)	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.
DIFFICULTES FINANCIERES (endettement, surendettement....)	32	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.
ILLETRISME ANALPHABETISME FLE	16	Besoin évident. 10 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. 2 sessions de formation en 2021 avec ESSIVAM.
MOBILITE	25	En 2021, 2 accords pour une aide au financement du permis de la MSA et 2 demandes en cours	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, de Garges les Gonesse, de Sarcelles
- 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/ et l'antenne sur 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, les formations Sauveteur secouriste du travail, et les formations pour les Espaces Verts
- 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.
- 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, respect du règlement intérieur et des règles de vie au sein d'une entreprise ; travail sur les expériences passées, les échecs, les réussites, et parfois le parcours scolaire.
- Actualisation ou élaboration de CV, recherche d'offres d'emplois, épluchage des offres sur les sites dédiés (études des prérequis, du contenu de l'offre, etc.).
- Accompagnement à la rédaction de lettres de motivation, recherche de périodes de stages en entreprises où le salarié est amené à avancer et à travailler sur ses freins, prospection d'entreprises (téléphoniques, physiques) et de partenaires économiques, professionnalisation sur le terrain, simulations d'entretiens d'embauche.
- Appui à l'élaboration d'un projet professionnel/ progression sur les étapes nécessaires pour parvenir à réaliser ce projet : rendez-vous personnalisés et réguliers pour définir le projet ou travailler sur le projet existant, enquêtes sur les métiers, travail sur les fiches métiers de Pôle Emploi, stage de découverte métiers. 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 pour présenter Plaine de Vie.
- 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 (non comptabilisés dans les effectifs). L'effectif officiel est passé de 10 personnes à 32 personnes en 1 mois.

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

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

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

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.

En 2021, nous avons repris un rythme plus régulier d'embauche passant de 16,25 ETP à 19,7 ETP sur l'année. Les embauches sont difficiles, les candidats étant très peu nombreux.

	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
2021		

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 du pass IAE sur la plateforme de l'inclusion
- 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 leur respect, 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 2021 pour que des salariés puissent suivre une remise à niveau, et ce malgré les contraintes des gestes barrières. 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. 5 personnes ont pu suivre ses cours.
- Le partenariat avec **ESSIVAM** pour 2 sessions de formation sur 2021 pour des séances de remise à niveau en français (soit 13 personnes)
- 3 salariés de Plaine de vie ont participé à une formation « Utiliser son smartphone pour les démarches administratives » aminée par la CIP dans les locaux de Plaine de vie. Les 3 séances se sont déroulées en aout, les lundis après-midi pendant 4 h.
- Une bénévole est venu former l'équipe entretien des locaux de Plaine de vie sur la « procédure ménage ». 4 salariés ont suivi 2h de formation.

Au total, 18 salariés sur 53 présents ont suivi des heures d'alphabétisation/remise à niveau sur l'année 2021.

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 2021, contraints par les consignes sanitaires, il a été possible de poursuivre ces temps de formation grâce au partenariat avec l'école de la 2^{ème} chance de Sarcelles.

En effet, l'accès aux salles communales uniquement pour les personnes ayant un pass sanitaire nous a imposé une réorganisation. Un de nos groupes de salariés (15 personnes) a été accueilli chaque lundi dans une salle prêtée par l'E2C. 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 gestes et postures, les déchets et le recyclage...

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.

Actions externes à la structure : Formations individuelles

- Formation « **Entretien du petit matériel Espaces Verts** ». En septembre 2021, 6 salariés ont suivi cette formation sur 2 jours soit 14h, avec leur encadrant.
- Formation « **Maçonnerie paysagère** ». En septembre 2021, 6 salariés ont suivi cette formation sur 3 jours, soit 21h, avec leur encadrant.
- Formation « **Soudure** » dans les locaux de Plaine de vie sur 5 jours soit 40h, pour 9 salariés et leur encadrant en décembre 2021. Ils ont créé un épandeur de fumier adapté à nos parcelles.
- La FAS a permis à 2 salariés en insertion de participer à la formation **SST** sur 2 jours.

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 (11 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 2021, 4 personnes ont accédé à un logement autonome durant leur contrat (et 2 ont bénéficié d'une aide financière pour meubler et équiper leur premier logement). Le partenariat avec l'ARS 95 a permis de mettre en place 5 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... 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.

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 2021 sur ce chantier :

Pour 18 postes conventionnés sur CLS :

32 personnes ont eu un contrat en 2021 et 16 personnes ont quitté le chantier sur l'année. Parmi les 16 sorties, 11 salariés étaient bénéficiaires du RSA.

Parmi les 16 personnes : 9 sont comptabilisées pour les sorties :

- 2 personnes (RSA) ont signé un CDD de plus de 6 mois chez Pinson Paysage en espaces verts.
 - 1 personne (RSA) a signé un CDD avec une autre structure de l'IAE.
 - 3 personnes sont parties sans solution d'emploi
 - 1 personne (jeune) est sortie pour suivre une formation ADVF.
 - 1 personne a signé un CDD aidé PEC d'un an en espaces verts à la Mairie de Garges Les Gonesse.
 - 1 personne est sortie suite à la prise de ses droits à la retraite.
- 7 personnes n'ont pas été comptabilisées dans les taux de sortie de la DIRECCTE :**
- 4 personnes ont été licenciées pour abandon de poste.
 - 1 personne a démissionné dans les 3 premiers mois de CDDI pour un CDD d'1 an
 - 1 Salariée a souhaité démissionner dans les 3 premiers mois de CDDI suite à une grossesse à risque.
 - 1 personne n'a pas renouvelé son contrat suite à une grossesse difficile

	Nb de personnes	Pourcentage	Secteur d'activité
Sorties TOTALES	9	100%	
1) Sorties en emploi durable	2	22.22%	Espaces verts
2) Sorties vers un emploi de transition	1	11.11%	Espaces verts
3) Sorties Positives	3	33.33%	Prise des droits à la retraite/Formation/Horticulture
Sorties Dynamiques= 1+2+3	6	66.67%	
Autres sorties : Assedic Retour au RSA	3	33.33%	

Taux de sorties dynamiques : 66.67 %

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/DDETS 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. 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 et régulièrement complété, 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 2021 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 27 600€.
- 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...
- Des marchés à bon de commande dans des collèges du 95, en lien avec le CD.
- La poursuite des travaux à l'Escale d'Arnouville qui héberge des femmes seules avec enfants.
- Entretien des espaces verts du nouvel écoquartier à Bouffémont
- Certains chantiers de particuliers adhérents...

3 L'action d'insertion

a) Présentation générale

Ce chantier dispose d'un conventionnement DI.R.E.C.C.T.E n° **ACI/095/19/0012A2** du 1^{er} janvier 2021 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
Hommes	1	5	1	7
Femmes	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	2	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 de 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'emplois, inscrits ou non à Pôle emploi : 9

	Depuis – 1 an	Entre 1 et 2 ans	Depuis + 2 ans
Nombre de personnes	3	0	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
LOGEMENT	7	1 personne de PDV a accédé à un hébergement individuel 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.
SANTÉ (maladie, handicap, dépendance, ...)	7 dont 2 qui relevaient 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.
PROBLÈMES FAMILIAUX (isolement, rupture familiale, décès...) PERTE DE L'ESTIME DE SOI	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.
PROBLÈMES ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES	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.
PROBLÈMES LIÉS AUX COMPORTEMENTS ATTENDUS EN ENTREPRISE (absences, retards répétés, agressivité...)	7	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.
DIFFICULTÉS FINANCIÈRES (endettement, surendettement....)	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 et mise en place d'échéancier avec les trésoreries concernées, ou versement direct au Trésor Public.
ILLETTRISME ANALPHABÉTISME FLE	5	Besoin évident. 4 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.

MOBILITÉ	8	1 personne a obtenue sont permis pendant son contrat	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 2021 :

9 personnes ont eu un contrat en 2021.
 3 personnes ont quitté le chantier en 2021
 Sur les 3 sorties, 2 étaient au RSA

Détails des 3 sorties :

- 1 personne (RSA) est partie sans solution d'emploi
- 1 jeune a quitté PDV pour entrer en formation
- 1 personne (RSA) est sortie suite à la signature d'un CDD de 2 mois dans une entreprise adaptée.

	Nb de personnes	Pourcentage	Secteur d'activité
Sorties TOTALES	3	100%	
1) Sorties en emploi durable	0	0%	
2) Sorties vers un emploi de transition	1	33.33%	Agroalimentaire
3) Sorties Positives	1	33.33%	Formation
Sorties Dynamiques= 1+2+3	3	66.66%	
Autres sorties : Assedic Santé Inconnue Retour au RSA	1	33.33%	

Taux de sorties dynamiques : 66.66 %.

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 doubler, 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 2021 les partenariats initiés les années précédentes, sur des chantiers d'entretien régulier, notamment :

- 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 2021. 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 2022, 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/DDETS n° **ACI/095/19/0012 A2** du 1^{er} janvier 2021 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 : 12 dont 10 bénéficiaires du RSA

	- 26 ans	26 à 49 ans	+50 ans	Total
Hommes	1	7	3	11
Femmes	0	1	0	1

Tableau n°15 : répartition par classe d'âge

Nature des publics (1 personne peut être dans plusieurs catégories)	Femmes	Hommes
Bénéficiaires du RSA	1	9
Jeunes en grande difficulté ne relevant pas d'autres catégories	0	1
Bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)	0	0
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0	0
Autres : demandeur d'emploi de longue durée sans ressources	0	1
Personnes handicapées reconnues par la MDPH	0	2

Tableau n°16 : répartition par catégorie administrative

Nombre de personnes en recherche d'emplois, inscrits ou non à Pôle emploi : 9

	Depuis - 1 an	Entre 1 et 2 ans	Depuis + 2 ans
Nombre de personnes	3	1	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
LOGEMENT	9	1 personne de PDV a accédé à un logement autonome durant leur 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.
SANTÉ (maladie, handicap, dépendance, ...)	7 dont 2 qui relèveraient de la RQTH	Résolution au cas par cas	Partenariat avec MSA. Recherche de solution d'emploi en milieu protégé, demande de CMUC, suivi des CMUC, suivi de la prise en charge par mutuelle. Prise de rendez-vous avec médecine du travail ou médecin généraliste. Informations collectives sur les addictions. Accompagnement vers la RQTH.
PROBLÈMES FAMILIAUX (isolement, rupture familiale, décès...) PERTE DE L'ESTIME DE SOI	12	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.
PROBLÈMES ADMINISTRATIFS ET JURIDIQUES	12	Résolution au cas par cas en interne si cela est possible	Suivi du maintien de droits suite transfert de dossier CAF vers MSA et CPAM vers MSA. Lien entre MSA et le salarié pour toutes les démarches administratives et problèmes de dossier. CMUC à refaire, carte de solidarité transport, Assedic, partenariat et accompagnement à la MSA, suivi situation avec avocat si nécessaire, démarche auprès du SPIP si besoin. Aide et accompagnement à la lecture et à la compréhension des documents. Actualisation auprès de Pôle Emploi. Rédaction de courrier.
PROBLÈMES LIÉS AUX COMPORTEMENTS ATTENDUS EN ENTREPRISE (absences, retards répétés, agressivité...)	6	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.
DIFFICULTÉS FINANCIÈRES (endettement,	12	Au cas par cas	Demande de secours financiers et d'avances sur prestations (MSA). Acompte sur salaire. Dons d'habits, de mobiliers si besoin par les adhérents...

surendettement....)			Accompagnement physique à la banque et mise en place d'échéancier avec les trésoreries concernées, ou versement direct au Trésor Public.
ILLETTRISME ANALPHABETISME FLE	6	Besoin évident. 4 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.
MOBILITÉ	9	1 personne est accompagnée dans ses démarches pour obtenir un aide financière de la MSA	Financement pour des permis de conduire (MSA), aide au permis pour les jeunes EVA par la région, suivi tarif solidarité transport.

Tableau n°18 : les problématiques rencontrées

c) Bilan quantitatif des sorties en 2021 :

12 personnes ont eu un contrat en 2021.
7 personnes ont quitté le chantier en 2021.

Parmi les 7 personnes : 5 sont comptabilisées pour les sorties :

- 1 personne (RSA) est partie sans solution d'emploi
- 1 personne a quitté PDV pour entrer en formation
- 2 personnes ont signé un CDD de plus de 6 mois avec l'entreprise Pinson paysage en espaces verts.
- 1 personne (RSA) est sortie suite à la signature d'un contrat d'aide par le travail au sein d'un ESAT.

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

- 1 personne a eu une rupture anticipée de son CDDI suite abandon de poste.
- 1 femme n'a pas eu de renouvellement de contrat suite à une grossesse difficile.

	Nb de personnes	Pourcentage	Secteur d'activité
Sorties TOTALES	5	100%	
1) Sorties en emploi durable	2	40%	Espaces verts
2) Sorties : emploi de transition	1	20%	Conditionnement
3) Sorties Positives	1	20%	formation
Sorties Dynamiques=1+2+3	4	80%	
Autres sorties : Assedic Santé	1	20%	

Taux de sorties dynamiques : 80%

VI. Les rapports techniques

Dans ce rapport d'activité, il nous tient à cœur de laisser aussi la parole aux principaux acteurs salariés qui, quotidiennement, vont mettre en œuvre le projet social de l'association. Vous pourrez découvrir leurs petites touches personnelles de satisfaction, de difficultés rencontrées, ou de projets à mener encore.

Ce rapport d'activité clôture l'année 2021, encore impactée par les contraintes de la pandémie. Mais 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.

En cette fin d'année 2021, Plaine de Vie est toujours présente, avec plein de projets en tête, des envies de liberté, de convivialité hors contraintes Covid, des envies de nouveaux locaux plus spacieux, et nous mettrons tout en œuvre pour y arriver.

1 Le rapport de Cécile Ménager : directrice

L'association a gardé son périmètre de fonctionnement en portant 3 Ateliers et Chantiers d'insertion dont les supports de travail sont le maraîchage bio et l'entretien en espaces verts. 30 postes en insertion sont ouverts en entrées et sorties permanentes pour un conventionnement de 21 ETP, et 53 personnes ont été accompagnées sur 2021. Nous avons récupéré notre retard d'ETP passant de 16,25 en 2020 à 19,8 ETP en 2021. 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.

2021 fut presque une année comme les autres, une année de retour progressif à un fonctionnement normal, malgré la pandémie. Mais il a encore fallu beaucoup de volonté aux équipes pour s'adapter encore et encore aux contraintes sanitaires. Que d'énergie pour mettre en musique le projet associatif et proposer des parcours d'insertion « sans couture » ! Alors que dire de ces 12 mois ? Eh bien, je crois que nous sommes assez fiers d'avoir réussi, en équipe, à intégrer dans nos process ces gestes barrières, pour ne plus y penser comme des contraintes et pouvoir se concentrer sur notre travail en préservant le cadre de l'insertion.

2021 a été marqué par la création de 3 ateliers de réflexion qui faisaient suite à un accompagnement du Dispositif d'Appui Local (DLA) sur 2020. Ces ateliers ont réuni des membres du CA et des permanents, sur les thèmes de l'évolution de nos critères d'embauche, le développement commercial en lien avec la production et la fonction d'encadrement. Outre notre réflexion pour nous réinterroger sur notre pratique, le diagnostic posé durant ce DLA mettait en avant la possibilité de réorganiser les services et de s'équiper de logiciels performants pour se professionnaliser. Un nouveau logiciel comptable possédant une GED et permettant d'y intégrer la facturation sera mis en place début 2022. Par contre il n'a pas été possible d'effectuer un licenciement économique, l'inspection du travail n'ayant pas donné son accord.

L'équipe permanente, composée de 12 personnes, a été stable cette année. Seule Elisa, animatrice Nature, a souhaité partir vers d'autres horizons en lien avec les enfants. Nous avons accueilli Camille pour lui succéder. Laetitia, volontaire civique est partie en mars et nous avons eu la chance d'intégrer Sofi comme volontaire en mécénat de compétence de fin de carrière. On peut noter aussi l'absence de Hélène, coordinatrice Espaces Verts, durant son congé maternité.

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.

2021 fut une année particulière pour l'activité Espaces Verts avec les absences maternité de la coordinatrice Hélène. Etienne et Alexandre, encadrants techniques, ont su rapidement et efficacement reprendre les tâches administratives (devis, suivis de chantier, organisation des équipes, facturation), et se former pour ne pas mettre en péril cette activité. Certains salariés en parcours ont aussi été mis à contribution et leur capacité de travail en équipe et en autonomie relative a été testée avec succès. Très présente, Sandrine, CIP, a pu les accompagner pour que les parcours gardent une vraie cohérence. Et le résultat est là, avec 69% de sorties dynamiques en 2021.

Quant au maraîchage, il faut souligner l'implication du chef de culture, Matthieu, qui tout juste en poste fin 2020 a su accueillir François en début d'année et s'appuyer sur les connaissances de Michel, tous deux encadrants techniques pour la gestion de la production de légumes bio. On peut noter son attention à préparer du compost en interne pour amender les terres avec notamment des drêches de la Brasserie Terrabière de Deuil, le montage de la nouvelle serre de semis avec toute l'équipe de maraîchage, la création d'une base de lavage des légumes avec Denis, bénévole, la mise en place d'un système d'arrosage avec électrovannes et programmeurs pour un humidification au goutte à goutte des cultures et bien sûr, le suivi des cultures, des maladies, des intempéries, et des salariés en insertion à former.

2021 c'est aussi avec une nouvelle énergie, que Tatiana, chargée de la communication et du réseau des adhérents, avec le soutien de Sofi, volontaire, a pu développer le nombre de points de dépôts, passant de 5 à 9 lieux, et le nombre d'adhérents aux paniers. Notre objectif de 250 adhérents aux paniers devient atteignable. Dans le cadre de l'atelier communication, des petites vidéos ont été montées avec Hervé, bénévole, et sont visibles sur YouTube. Le site Facebook est très actif et toutes les nouvelles passent aussi par ce biais, avec notamment les animations Nature proposées par Camille. Il y a 2 postes administratifs tenus par des personnes discrètes mais que je souhaite remercier aussi, je parle d'Ikmath, assistante administrative et de Catherine, comptable unique, qui gère avec brio la comptabilité de Plaine de Vie et qui s'est formée pour changer de logiciel paie. En 2022 elle gèrera aussi un nouveau logiciel comptable et accompagnera ses collègues dans la mise en place de la facturation électronique et la gestion électronique des données, soutenue activement par la trésorière.

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, les donateurs financiers mais aussi les donateurs de leur temps : jardiniers et jardinières occasionnels, bricoleurs et bricoleuses, préparateurs, préparatrices, vendeurs et vendeuses de paniers, chauffeurs, formateurs et formatrices du lundi matin, gestionnaire des comptes, informaticien, cuisinier/ère, chercheurs et chercheuses de locaux, participants à divers réunions de réflexion, membres du CA, du bureau, des commissions... Une note toute particulière est décernée au président, Claude Robert et à son équipe de la commission Locaux qui se démènent avec efficacité pour trouver de nouveaux locaux. Nous rêvons, et ce projet n'a jamais été aussi concret depuis 22 ans. De beaux partenariats sont en cours avec notamment des pistes de financements.

Durant 2021, beaucoup d'énergie s'est déployée et ne demande qu'à se développer encore en 2022.
Cécile M

2 Le rapport de Matthieu : chef de culture

Un an déjà, et cela me semble n'être que quelques jours qui se sont égrainés, ou quelques semaines tout au plus. Pourtant il est déjà l'heure des bilans. Une année riche d'apprentissages, d'erreurs, de réussites, d'essais au dénouement plus ou moins heureux mais avec toujours en point de mire la production de légumes de première qualité pour nos adhérents.

Dès le printemps les choses se sont annoncées de manière plutôt mitigées. Un coup de froid tardif, au mois d'avril, a brûlé une partie de nos jeunes plants de courgettes, tomates et pommes de terre nouvelles. Les pommiers et poiriers que nous avons taillés pendant l'hiver (chose qui n'avais pas été faite depuis au moins 5 ans) avec l'espoir de favoriser une floraison et donc une production digne de ce nom, ont subi de plein fouet le sursaut des frimas de l'hiver ; les bourgeons à fruits ont moins bien supportés ces matins arctiques que nos équipes, et n'ont donnés finalement que du bois...

Ce début de saisons laborieux suivi par un été très pluvieux, ne nous a laissé que peu de créneaux pour faire les semis de plein champ ainsi que peu d'occasions d'entretenir ceux-ci. Ces cultures étant exigeantes en chaleur et particulièrement longues à se mettre en place, ont à leur tour fait les frais des caprices du climat, et ont décidé de ne tout simplement pas pousser...

Malgré tout, dans l'ensemble la production s'est avérée nettement meilleure que ce que ces mésaventures printanières et estivales ne le laissaient présager avec notamment près d'une tonne de fèves récoltées, une tonne de tomates cerise ou encore trois tonnes de tomates anciennes sur la saison. Quel challenge de pouvoir récolter, laver, et préparer tous ces légumes afin de garnir les paniers du jeudi. Tout ça dans la joie et la bonne humeur!

A présent, une nouvelle saison commence, enrichie des expériences de la précédente. Nous semons déjà les premières tomates et aubergines sur notre couche chaude qui semble être d'une efficacité redoutable (température relevée au cœur de celle-ci ce 10 février : 75°C) pour réchauffer notre toute nouvelle pépinière et ainsi maintenir une température acceptable à tous nos jeunes plants et laisser à ceux-ci un climat permettant un début de croissance satisfaisante.

Croisons les doigts pour que la météo soit clémente lors de cette nouvelle saison. Cela soutiendra le moral de nos équipes, toujours à pied d'œuvre, été comme hiver, dans le blizzard comme sous la chaleur la plus écrasante, mais c'est là le lot de tous les maraîchers. **Matthieu S**

3 Le rapport de Michel : encadrant technique maraîchage

Matthieu Sirieix avait pris ses fonctions de chef de culture en maraîchage à la fin de l'année 2020. Il y a donc eu une continuité en 2021 avec l'année précédente.

François Level a remplacé Aymeline comme encadrant. Nous nous entendons bien, et nous nous partageons les tâches. Comme il connaît bien la taille des arbres fruitiers, il a été bien plus souvent dans le verger, et y a fait un gros travail. J'ai donc été bien plus à Ezanville que par le passé.

La couche chaude, composée de palettes en allée centrale de la pépinière a été remontée comme l'an passé. Elle a été assez efficace pour les semis de légumes d'été, trop arrosée et pas assez tassée elle n'a pas vraiment chauffé au démarrage, mais la fermentation a été relancée par l'apport de drèches de brasserie que nous récupérons dans une micro-brasserie de Deuil la Barre depuis janvier 2021.

Entre la fin 2021 et le début d'année 2022 une nouvelle serre de plus de 20 mètres a été construite en prolongement de la pépinière. La couche chaude y a été installée et chauffe correctement.

J'ai convoyé du fumier de cheval du centre équestre de Saint-Brice jusque vers la fin juin 2021, date à laquelle il a été fermé pour cause de retraite. Il reste une bonne quantité bien décomposée en réserve sur le terrain de Saint-Brice. La construction d'un épandeur de fumier s'est donc imposée comme un investissement très important, réalisée avec l'aide de l'Atelier Paysan en fin d'année.

La plantation des pommes de terre s'est bien passée. Par contre seule la récolte de variétés rouges a été correcte, relativement peu de pommes de terres, mais assez grosses et saines. Les blanches étaient toutes percées et invendables du fait des taupins.

J'ai participé à la plantation des poireaux sur la planteuse. Cette machine ne me satisfait pas. Elle nécessite une terre très finement travaillée, mais la structure du sol du champ de Saint-Brice manque toujours 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. Cette année encore, il a fallu repasser dans les rangs pour repositionner correctement beaucoup de plants et en intercaler d'autres pour optimiser l'occupation du sol.

J'ai planté les courges sur tapis à Saint Brice, avec apport d'engrais en granulés et compost, mais elles sont restées souvent très petites.

Les choux ne sont pas très productifs. Beaucoup ont eu du mal à s'enraciner, n'étant pas plantés assez profondément, contrairement à mes consignes.

La mise en place des oignons, pourtant dans une terre bien affinée au rotovator, a aussi été laborieuse, lente et sans respect des lignes le long des cordeaux.

La production se ressent du fait des travaux globalement assez mal exécutés par les salariés en insertion, préparation des planches, mise en place des cultures, désherbage, récolte...tous cela sans vouloir en comprendre les raisons ou finalités de chaque étape, qui influe pourtant sur les suivantes. Dans ces conditions, réaliser la production d'un nombre croissant de paniers de légumes de qualité, en quantité et à temps n'est plus possible. **Michel M**

4 Le rapport de François : encadrant technique en maraîchage

Fraîchement arrivé le 4 janvier 2021, j'ai profité de mon premier mois au sein de Plaine de Vie pour prendre mes marques et aligner mes pratiques culturelles avec celle de l'association mais aussi et surtout rencontrer mes collègues et l'équipe des salariés en réinsertion. Étant ma première expérience en tant qu'encadrant, cette année a été pour moi très formatrice. A travers quelques situations particulières, j'ai pu apprendre énormément des rapports encadrant/salarié en réinsertion et prendre plus aisément ma place au sein de l'équipe.

Nous avons débuté cette année par la mise en place de la couche chaude dans notre pépinière, pratique que j'avais pu apprendre lors de ma formation mais que je n'avais jamais mise en pratique sur une saison. Celle-ci a fonctionné mais nous nous attendions à une montée en température plus importante et surtout plus constante. Malgré tout, cela reste une pratique vertueuse pour une exploitation en agriculture biologique et le fumier composté a été sagement utilisé au printemps.

Un chantier qui me tenait à cœur dû à mon expérience a été celui de la remise en état du verger de Saint Brice. En effet, celui-ci, implanté depuis une vingtaine d'années, n'a été que trop peu entretenu les années passées. Une taille de structure a donc été nécessaire durant l'hiver, ce qui m'a permis de transmettre les bonnes pratiques de taille de fruitiers aux salariés. En 2022, une taille de fructification complétera notre travail et nous permettra d'espérer une récolte convenable. L'état du verger reste vieillissant et la production a inexorablement entamé son déclin. Le verger compte aujourd'hui 267 vieux pommiers, 64 vieux poiriers, 28 pieds de houblons (plantés cette année en remplacement des actinidias qui n'ont pas pris), 16 jeunes pruniers et 6 pieds d'actinidias, survivants tant bien que mal.

Le printemps et l'été ont été des saisons riches d'activités et d'apprentissages. Les récoltes ont été bonnes et ont souligné notre besoin de stockage optimal pour les légumes d'été. Les frigos de M. Rigault nous ont été très précieux mais ne seront jamais une solution pérenne.

J'ai, durant toute l'année, activement participé au compostage de nos déchets de culture. Cela a été bien mené mais les quantités au vu de notre surface restent insuffisantes. De plus, nous avons bénéficié de moins de fumier de cheval que les années précédentes. Ceci a, malheureusement, pour conséquence un déficit de matière organique dans les sols ; moins nourris, nos sols deviennent forcément moins productifs. Constat d'autant plus frustrant que les déchets de taille des fruitiers constituent aujourd'hui un tas très conséquent de bois, donc de broyats possibles, qui pourrait être utilisé dans notre politique de fertilisation des sols.

J'ai suivi en octobre une formation d'Encadrant technique auprès de Claire Amurat, qui m'a permis d'apprendre davantage et de consolider mes acquis. Elle m'a notamment permis de découvrir les relations essentielles entre la CIP et l'encadrant, à travers les évaluations de compétences et l'accompagnement personnalisé. Au contact d'autres encadrants, j'ai pu constater les situations difficiles (absence de

communications avec CIP ou direction par ex) qui peuvent exister dans d'autres associations de réinsertion, ce qui m'a permis d'apprécier bien davantage notre fonctionnement ici, à Plaine de Vie. **François L.**

5 Le rapport d'Hélène : coordinatrice technique Espaces Verts

L'Année 2021... je dois avouer que je ne m'en souviens pas beaucoup. Je n'ai été présente que 3 mois. Les mois de janvier et février sont traditionnellement les mois de préparation de l'année à venir : envoyer les devis aux clients réguliers, gérer les réponses, planifier les chantiers sur l'année, préparer les plannings de formation pour le centre de Formation ParNature, communiquer...

Ce mois de janvier 2021 a aussi été consacré à dispenser des formations à nos salariés sur la sécurité : sécurité autour des camions : attention aux angles morts, je ne passe pas derrière le camion lorsqu'il est en mouvement... ; utilisation de la plateforme mobile de sécurité, c'est notre échafaudage roulant qui nous permet de travailler en hauteur en sécurité chez les clients espaces verts.

En janvier, j'ai participé à un chantier un peu particulier que j'avais conçu avant le COVID 2020 pour le compte du bailleur 3F et qui a donc été réalisé en ce début d'année 2021 : l'installation d'un récupérateur d'eau dans une résidence dans laquelle les locataires ont créé des espaces potagers, mais sans accès à l'eau. Après une étude un peu poussée car il fallait couper la descente des eaux pluviales du bâtiment, détourner l'eau sur 5m le long d'une palissade un peu branlante tout en passant à travers un grillage, arriver à la tonne à eau (qu'il a fallu hisser au-dessus des murs d'enceinte de la résidence car elle ne passait pas par les portes, qu'il a fallu poser sur des parpaings et mettre de niveau car nous la posons sur un terrain en pente ...), puis repartir dans l'autre sens jusqu'à la descente de la pluviale tout en changeant de diamètre de tube à l'aller comme au retour. Après cette étude, donc, nous avons mis en œuvre ce chantier qui a permis de faire appel à d'autres capacités que les espaces verts pour nos salariés. Il fallait également passer chez la dame qui avait la descente de pluviale sur sa terrasse en faisant le tour de la résidence, enlever les chaussures crottées avant de rentrer dans le bâtiment, traverser en chaussettes l'appartement, remettre les chaussures sur la terrasse, se faire passer les outils au-dessus du grillage sans trop marcher dans la terre grasse du jardin de la dame pour ne pas salir sa terrasse, retirer à nouveau les chaussures pour retraverser l'appartement, prendre l'ascenseur les chaussures à la main, remettre les chaussures en sortant du bâtiment et recommencer ce manège 2 ou 3 fois. Le chantier a été une réussite et les locataires ont pu cultiver leurs légumes cette année.

Au mois de mars, j'apprends que j'attends un heureux événement et je quitte mon travail pour quasiment 1 an. Je dois maintenant déléguer ma fonction, faire confiance à Etienne qui va reprendre une bonne partie de mes activités. Nous mettons en Stand-by l'activité de Formation. Etienne m'appelle de temps en temps pour que je lui explique, le guide sur certaines tâches et au fur et à mesure des mois, Etienne devient autonome et je ne me consacre plus qu'à la fabrication de ma petite fille qui naîtra le 18 novembre. J'ai ensuite été en congé maternité jusqu'en janvier 2022.

Je félicite mon équipe d'encadrants pour cette année 2021. Je n'aurais pas pu partir aussi sereine si je n'avais pas eu Alexandre et Étienne qui ont maintenu l'activité Espaces verts à flot. Alexandre sur les chantiers et Etienne principalement sur la partie gestion des clients, devis et factures. Bravo à eux, et merci ! **Hélène HD**

6 Le rapport d'Alexandre : encadrant technique Espaces Verts

L'année a commencé sur les chapeaux de roues : nous avons effectué la taille du verger de Saint-Brice en lien avec des équipes du maraichage. Après avoir pu compléter la formation sur la tronçonneuse par une formation homme de pied (CFPPA de St Germain en Laye), nous avons pu répondre à la demande d'un particulier pour abattre un arbre dans son jardin.

Ce fut très riche tant pour les salariés en insertion tant pour me donner plus de concrétisation de techniques sur un chantier, en vue de compléter des formations techniques EV pour les salariés en insertion.

De plus, j'ai pu, lors de ces différents chantiers de début d'année, présenter le site de Valdeve, situé à la Croix Verte, plateau de compostage de déchets verts.

Quelles sont les différentes transformations, etc.

Puis, nous avons installé avec Hélène, un récupérateur d'eau dans une résidence à Montmagny. Cela a permis aux salariés de faire de la petite plomberie extérieure ainsi que de l'habillage en bois du récupérateur d'eau, afin de préserver la nature environnante.

Les formations antérieures (formation tronçonneuse et homme de pied) ont permis également de pouvoir répondre à la demande de la résidence des Amandiers situé à St Brice sous forêt : nous y avons abattu des arbres usés par des tailles trop sévères, puis rogner les souches et replanter ensuite d'autres variétés plus résistantes.

En avril, il y a eu un tournant dans notre équipe d'encadrant EV car notre coordinatrice Espaces Verts est partie en longue maladie pour un heureux événement la concernant (grossesse). Mon collègue Etienne s'est proposé pour palier à son absence, de prendre plus de temps au bureau et auprès des clients pour faire des devis, des visites de chantier.

Malgré la pandémie qui sévit dans notre pays, nous avons pu faire notre Journée Portes Ouvertes cette année : recevoir nos adhérents sur les terrains, revoir nos anciens salariés, discuter, partager....

Pendant la période estivale, nous sommes rentrés dans le quotidien des équipes plus réduites et nous avons commencé un nouveau chantier sur la commune de Survilliers.

En septembre, je suis parti en formation maçonnerie paysagère avec 6 salariés au CFPPA de Saint-Germain-en-Laye pendant 3 jours : formation très intéressante où après un temps théorique en salle nous avons pu mettre en application sur un plateau technique au sein du CFPPA.

Un mois après, j'ai fait une formation en Visio pour le CSE (délégué du personnel)

L'échange avec le formateur et les différents délégués (venant de différentes structures) m'ont permis de mieux comprendre ma fonction de suppléant au CSE.

Enfin, les équipes Espaces Verts sont allées dans deux collèges du département du Val d'Oise : à Herblay, nous avons coupé une haie de thuyas avec une plantation de haie mélangée, à l'Isle Adam, nous avons taillé une haie de laurier.

Enfin, fin décembre, nous avons travaillé dans les douves du château d'Ecouen, afin de redessiner le chemin de ronde. **Alexandre N**

7 Le rapport d'Étienne : encadrant technique Espaces Verts

Depuis que je connais Paine de Vie, chaque année a son lot de nouveauté. En 2017, je suis arrivé en stage, pour mes premiers pas dans le monde professionnel. En Août 2018, j'ai été embauché pour mon premier vrai travail en tant qu'aide encadrant professionnel le temps de me former à un métier que je ne connaissais presque pas du tout. En 2019, j'ai étoffé mes compétences en travaillant sur des chantiers un peu plus complexes et en travaillant avec une équipe qui comportait beaucoup de nouveaux salariés en insertion, ce qui me donnait un peu plus de légitimité en tant qu'encadrant. En 2020, j'ai découvert une infime partie du travail de maraichage, le virus nous forçant à stopper nos activités d'espace vert tout en continuant la production de légumes malgré l'absence des CDDI. Je suis ensuite parti dans une entreprise privée avec pour objectif d'évoluer dans la profession, sans succès puisque je suis revenu (en courant) 8 mois après.

Et voilà qu'en 2021, le départ d'Hélène au mois de février pour une heureuse raison nous a obligé, Alexandre et moi, à prendre des dispositions pour combler son absence. Je me suis donc vu chargé de reprendre en main les différents clients et la gestion de la quasi-totalité de l'activité espace vert. Avant son départ, Hélène avait renouvelé tous les contrats d'entretien, me facilitant la tâche. J'ai cependant rapidement dû apprendre à créer des devis, des factures, gérer une clientèle etc.

Le plus difficile et « casse-tête » a surtout été d'organiser les plannings. Le nombre de chantiers nous a obligés à passer nos équipes à 30h au lieu de 26h d'avril à novembre. Nous avons été en flux tendu toute cette période. Le moindre petit caillou dans l'engrenage (Alexandre ou moi absent, trop de CDDI absents, un chantier qui prend du retard, ...) pouvait mettre à mal toute l'organisation et nous obligeait à reprendre tout le planning.

La seconde difficulté est arrivée pendant l'été. En Août, les contrats d'entretien sont réduits environ de moitié en termes de fréquence d'intervention. Il n'est pas indispensable pour nous de passer autant de fois sur un chantier pendant les périodes de sécheresse. Problème : pas de sécheresse cette année et 3 semaines de pluie pour la remplacer. Ajoutons à cela les vacances de l'encadrement et des CDDI, qui ne permettaient pas de s'adapter à la situation, et on obtient un mois de septembre très stressant, durant lequel tous les chantiers avaient besoin de deux fois plus de désherbage et de tonte qu'à l'accoutumé.

Enfin, un autre dossier de 2021 fut l'entretien du château d'Ecouen en l'absence de jardinier. Seule la tonte des surfaces engazonnée a été prise en charge par un membre du personnel du château, laissant de nombreuses tâches à effectuer.

A l'approche de la fin de la grosse saison, plusieurs demandes de devis d'hiver ont commencé à affluer. Le principal étant commandé par le Conseil Départemental du Val d'Oise pour la suppression d'une importante haie de thuyas et la création d'une haie arbustive pour la remplacer au collège Jean Vilar d'Herblay. Il s'agissait pour moi du premier gros chantier que j'allais suivre de la visite avant le devis, jusqu'à la réalisation. Toujours dans un souci d'organisation des plannings, les deux équipes espace vert ont travaillé ensemble pendant deux semaines pour tout terminer dans les temps. Alexandre a notamment souffert puisqu'il a passé quasiment tout ce temps à faire de la tronçonneuse, puisqu'il est le seul formé à ce type de travaux.

Au final, et malgré l'absence d'Hélène, nous avons réussi à réaliser l'objectif financier demandé au début d'année (environ 184 000 € de chiffre d'affaire pour 175 000 € d'objectif). Nous avons ouvert une nouvelle collaboration avec la mairie de Survilliers pour aider leurs équipes à entretenir les espaces verts de la commune. Nous attendons encore leur réponse quant au renouvellement de notre contrat pour 2022. Nous avons aussi consolidé nos relations avec des clients de longue durée comme l'escale d'Arnouville, les résidences des Amandiers et de Flemming, ou évidemment, le château d'Ecouen énoncé plus haut. **Étienne T**

8 Le rapport de Sandrine : accompagnatrice socioprofessionnelle

Voilà maintenant presque 3 ans que je suis arrivée à Plaine de vie. En effet, le 4 février 2019, je signais pour cette belle et grande aventure professionnelle. Je suis ravie du chemin parcouru. En effet, je me sens de plus en plus à l'aise dans l'accompagnement des salariés.

Le partenariat est bien en place et c'est rassurant de pouvoir compter sur des professionnels aussi passionnés que moi. Notre public a besoin d'un accompagnement global afin de lever les freins pour pouvoir être prêt à aller vers l'emploi. En 2021, plusieurs accompagnements individuels vers le logement ont porté leurs fruits ; des salariés ont ainsi obtenu un logement social. Des aides ont été accordées pour meubler et équiper les appartements des personnes qui sortaient de foyer et se retrouvaient dans un premier logement. Je suis toujours aussi impressionnée par la générosité et la mobilisation de nos chers adhérents.

2021 fut également l'année de la remise en question et de l'analyse de mes pratiques. En effet, grâce au DLA « accompagnement » nous avons réfléchi sur nos pratiques en termes de recrutement.

Nous avons mis en place de nouvelles pratiques dans le but d'obtenir des orientations plus en adéquations avec nos besoins. Cela nous a permis de nous faire davantage connaître des partenaires. Je souhaite remercier mon groupe de travail composé de membres du CA et ma directrice pour leur bienveillance, leurs encouragements et leur investissement.

En effet, nous avons eu beaucoup de recrutement en 2021. Cela représente beaucoup de travail. C'est une des tâches qui a été particulièrement difficile et stressante pour moi.

Dans les difficultés rencontrées en 2021, je vais bien évidemment revenir sur le Covid ! Et oui ... Il ne veut pas nous quitter et continue de nous mener la vie dure ! Nous avons dû nous adapter comme l'an passé pour l'organisation des formations de nos salariés en insertion (salles, petits groupes, formateurs...). Nous y avons laissé des cheveux, des ongles et beaucoup d'énergie mais nous avons réussi à mettre en place de nombreuses formations en plus des formations du lundi et des formations techniques comme la maçonnerie paysagère, l'entretien du petit matériel d'espace vert, SST, Travail du métal, remise à niveau en français...).

J'ai moi-même participé à des formations en Webinaire sur le Handicap et comment accompagner et former les salariés sur le numérique. Ce qui m'a permis de mettre en place une formation « utiliser son smartphone pour les démarches administratives » cet été. Je souhaite mettre en place plus d'ateliers et de formations pour lutter contre la fracture numérique en 2022.

Les webinaires de l'AGEFIPH sur le Handicap m'ont permis de développer mes compétences dans l'accompagnement vers une RQTH et vers l'emploi pour les personnes rencontrant des difficultés.

Je suis d'ailleurs fière de mes accompagnements vers une RQTH car ce n'est pas facile et prend du temps pour être accepté pour la personne et son entourage mais nous notons de très belles sorties en emploi et un réel changement sur la personne.

Pour moi, la récompense de mon travail c'est quand un ancien salarié vient me voir pour me donner de ses nouvelles et qu'il est bien dans son travail, qu'il m'annonce qu'il a enfin obtenu son appartement, qu'il vient d'être parent ou tout simplement qu'il va bien !

Je termine sur quelques chiffres positifs de l'année 2021 !

- 53 salariés en insertions ont été accompagnés (dont 42 BRSA).
- 11 stages effectués
- 8 personnes sont sorties en emploi (Taux de sortie dynamique global : 68.75%)
- 1 personne est en sortie positive (Ouverture des droits à la retraite)
- 2 personnes sont entrées en formation

« Seul on va plus vite...Ensemble on va plus loin » Sandrine P

9 Le rapport d'Ikmath : assistante administrative

Que le temps passe vite, cela fait exactement 7 ans que j'occupe le poste d'assistante administrative au sein de l'association Plaine de Vie. Les tâches qui m'ont été confiées sont : l'accueil, la gestion des ressources humaines et administratives auprès des salariés en insertion, et je fais aussi maintenant des recrutements d'embauches, tout en répondant aussi à d'autres besoins divers.

Ma mission est de faire une demande du PASS IAE sur le site de l'inclusion pour les salariés à embaucher. Dès la réception du PASS IAE je dois le transmettre au service de la MSA et à l'ASP. Ensuite j'établis les contrats d'embauche, ou les avenants, les enregistre à la MSA, à la mutuelle et à la prévoyance, avec une présentation de l'association aux nouveaux participants.

Tout en évoluant dans mes tâches je continue toujours à remplir certains tableaux de bord de suivis des salariés, et je remplis tous les jours le tableau 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. 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 quand il faut pour donner mon ressenti sur la situation du salarié.

Je tiens aussi à souligner qu'émotionnellement cette année était la pire année que j'ai passée au sein de l'association Plaine De Vie, car deux fois mon poste a été menacé ; d'ailleurs c'est toujours d'actualité. Mais avec le courage, la détermination, et la motivation je tiens le coup ce qui n'est pas si facile à vivre depuis le début de l'année 2021.

En attendant si je suis toujours là l'année prochaine, je vous dirai l'évolution de mon sort. Et si vous n'avez pas mon rapport d'activité l'année prochaine considérez que je ne fais plus partie de l'association. Sur ce je vous dis à bientôt j'espère. **Ikmath B**

10 Le rapport de Camille : animatrice Nature depuis fin août 2021

Je suis arrivée à Plaine De Vie le 24 août 2021 après y avoir effectué un stage en mai 2020. Mon objectif était de reprendre et de continuer les différentes animations que Plaine De Vie assurait sans une perte de continuité ou de qualité, suite au départ d'Elisa. J'ai donc continué les projets pour l'association Aurore (Goussainville), l'épicerie sociale (Villiers le Bel), le FAPI de Gonesse, le club CPN, les vacances Nature ainsi que les animations internes de Plaine De Vie.

Cependant, je voulais également trouver de nouvelles animations à réaliser et j'ai avancé sur un partenariat avec Daniel Séguret du SESSAD, pour un nouveau projet d'animation mis en place dès septembre 2021 et reconduit sur 2022. Ce projet nommé « copain des bois » a réuni 3 à 4 enfants en situation de handicap avec une monitrice d'éducation et une psychomotricienne autour d'ateliers divers et variés sur la nature.

De plus, je me suis tournée vers le public des « scolaires » afin de diversifier les activités de Plaine De Vie mais également de proposer des activités à un nouveau public. Depuis septembre 2021, plusieurs journées ou demi-journées ont été organisées avec plusieurs écoles et plusieurs autres journées ou demi-journées sont en projet (écoles et collège) en 2022. L'un de mes objectifs pour 2022 est de développer ces activités enrichissantes qui permettent d'instruire les prochaines générations (et leur parents) aux différents aspects de l'environnement et à l'importance de le préserver.

Travailler à Plaine De Vie est ma première expérience professionnelle après l'obtention de mon diplôme (BTS Gestion et Protection de la Nature) et c'est pour moi une expérience enrichissante et formatrice.

Pendant l'année 2022, je souhaite entretenir et transformer le jardin pédagogique en y intégrant un parcours sensoriel. De plus, je souhaite continuer et renforcer les ateliers présents à Plaine De Vie tout en y intégrant de nouveaux. **Camille R**

11 Le rapport de Tatiana : agente de développement solidaire

Si 2020 avait eu son lot de rebondissements, l'année qui a suivi n'a pas été en reste. Dans un contexte de crise sanitaire, il a fallu s'adapter aux nouvelles mesures au fur et à mesure mais l'association a su se maintenir et aucun salarié n'a été touché par la maladie.

Si on fait le bilan, 2021 aura été une bonne année ; en terme d'accomplissements, c'est probablement la meilleure d'ailleurs. Malgré le tourment interne qui m'a traversé plusieurs fois, avec des choix à faire, des prises de décisions suite à des questionnements multiples, j'ai essayé d'entreprendre des démarches pour me recycler afin de consacrer plus de temps à ma nouvelle vie de maman ; ces tentatives ont finalement toutes échouées. Je les ai clairement fait échouer. Cela m'a fait comprendre que j'allais trop vite ; j'ai donc décidé de prendre le temps de poser les choses et je ne regrette aucunement cette décision.

Je rentre dans le vif du sujet. Après 7 ans et demi à la tête du réseau des adhérents, un bébé plus tard, est née l'idée de faire un peu autre chose, apprendre de nouvelles choses, avoir de nouveaux challenges. Comme si avoir un enfant n'était pas déjà suffisant hahaha ! Mais je m'égare ; vouloir faire autre chose et quitter une association qui me passionne représentait un déchirement. Je devais penser à ma famille mais ne pas mettre de côté pour autant mes envies. J'ai senti que je n'étais pas prête à partir et que j'avais encore besoin d'accomplir des choses avec Plaine de Vie. J'optais donc pour le repli et le test de voir si je pouvais combiner vie professionnelle et vie personnelle sans m'user jusqu'à la corde.

Concentrons-nous sur mon rôle dans l'association. Gérer le réseau des adhérents est ma mission principale ; c'est trouver de nouvelles personnes soucieuses de soutenir notre projet social, exploiter de nouveaux créneaux de distribution, créer des partenariats. Ma tâche ne se résume pas à cela puisque j'ai également un travail de recherche de formations pour les salariés, ce qui m'amène à collaborer avec la conseillère en Insertion professionnelle.

Un groupe de travail s'est formé suite à un accompagnement DLA pour optimiser notre travail et trouver de nouvelles pistes de distribution. Je me suis impliquée dans ce groupe de travail et nous avons pu mettre en place un certain nombre d'actions pour améliorer le lien entre la production et la distribution de nos légumes. Grâce à ce travail de groupe, nous avons ouvert plusieurs points de dépôt ; nous livrons désormais 8 points à proximité de Plaine de Vie. Cela a favorisé l'augmentation nette du nombre d'adhérents. Nous comptons désormais un nouveau point de dépôt au lycée de Sarcelles, à Domont, à la micro brasserie de Deuil la Barre (Terrabière), chez Nos Meilleures Courses (courses en ligne bio et équitables). Nous avons créé également un petit partenariat avec la Fourmilière 95 à qui nous fournissons du vrac lorsque nous avons du surplus de légumes (essentiellement l'été).

Je ne peux parler de bilan sans évoquer une des plus belles rencontres en 2021 ; elle a favorisé une optimisation du travail et une réelle bouffée d'air pur ; je parle bien entendu de l'arrivée de Sofi dans l'équipe ; elle réalise un mécénat de compétences de fin de carrière, à mi-temps depuis le mois de juin. A nous deux, on révolutionne mon poste ; elle à l'œil que je n'ai pas ou plus ; elle aime le minutieux, le détail quand moi je suis un peu trop « freestyle » parfois. Elle a néanmoins son grain de folie qui apporte une légèreté (laquelle est bienvenue dans ce contexte difficile) On forme une bonne équipe (j'espère qu'elle pense quelque chose de similaire et que je ne suis pas la seule à adorer notre complémentarité qui rime aussi un peu avec complicité. Elle

m'a beaucoup aidé sur l'aspect logistique et pratique en mettant en lumière des évidences qui ne me sautaient pas aux yeux.

Au niveau de la communication, nous avons également réalisé quelques vidéos pour enrichir notre chaîne YouTube et montrer le travail effectué dans les différents secteurs que nous développons à Plaine de Vie. Cette année fut définitivement riche en émotions. J'ai endossé le rôle de maman ; ma vie a indéniablement pris un tournant à 360°. Naturellement, j'ai abandonné mon insouciance pour ne penser qu'essentiellement au bien-être de ma progéniture. Après relecture de cette phrase, je pense que l'abus d'adverbes est dangereux pour la lecture (ahaha !) aussi veuillez m'excuser d'avance de cette lourdeur mais c'est dans un souci d'appui de mes pensées.

Je dirais que le plus bel accomplissement a été d'allier travail et vie personnelle ; je ne pensais pas être capable de me concentrer sur mon travail tout en ayant un tel bouleversement dans ma vie de femme. J'ai cette chance d'avoir mis au monde une boule d'amour et de bonheur au quotidien qui ne m'empêche nullement de transmettre, sans la diviser, mon énergie à Plaine de Vie. **Tatiana J**

12 Le rapport de Catherine : Comptable unique

L'année 2021 a été intense suite au COVID, à l'activité partielle, la maladie, les enfants malades. Les salaires ont été variés. J'ai effectué ma première année complète à Plaine de Vie ce qui a été enrichissant en termes de travail et de vie associative.

Nous avons changé de logiciel de paies ce qui a été une aventure et prévoyons pour 2022 de mettre en place le changement d'un autre logiciel de compta qui promet une aisance et une facilité de travail pour tous en passant par une phase d'adaptation.

J'ai assisté à mon premier marché de Noël (événement très intéressant, les salariés, ont été très contents avec une ambiance très joyeuse).

Un projet de déménagement est en cours, j'espère vraiment qu'il va aboutir ce qui nous permettrait de travailler dans des conditions plus confortables (bruit, froid, promiscuité). **Catherine R**

13 Le rapport de Laetitia : volontaire civique de janvier à mars 21

Après quatre mois de service civique, c'est un bilan plus exhaustif que je suis en mesure de vous présenter.

Contrairement à mon premier bilan effectué en décembre, j'ai tout d'abord pu prendre mes marques et surtout aborder les tâches qui m'étaient confiées, différemment.

Suite à mes différentes observations j'ai pu prendre des initiatives, comme dans la confection des paniers et j'y ai ajouté ma petite touche en proposant des petites astuces de gestion différente comme le fait de mettre deux légumes à la fois. De plus, j'ai pu proposer un protocole pour la confection des paniers en m'appuyant sur l'ancien modèle.

Je me suis aussi beaucoup plus penchée sur les tâches d'ordre administratif. Ainsi donc j'ai pu préparer les feuilles d'émargement des salariés et cela me permet de toujours connaître leurs noms. En outre j'ai eu l'opportunité de co-animer un atelier d'écriture avec une ancienne bibliothécaire dans l'optique de préparer le « printemps des poètes ». C'était une très belle expérience humaine de voir comment les salariés au fil de l'eau se sont sentis libres et ont commencé à s'épancher.

Enfin je me suis rendue sur les terrains avec une approche différente. J'ai pu rédiger un article pour la feuille de chou, cela a impliqué que je prenne des photos sur les terrains et que j'éveille ma curiosité en posant différentes questions.

Par ailleurs je me suis vu impliquée dans la préparation de futures activités telles que la journée Porte Ouverte.

Je suis restée du mois de janvier au mois de mars car j'ai ensuite décidé d'interrompre mon service civique pour me consacrer à ma création d'entreprise. **Laetitia**

14 Le rapport de Sophie (Sofi) : volontaire en mécénat de compétences depuis juin 2021

Voici, avec la nouvelle année qui commence, le moment de faire un petit point au mi-temps de mon parcours à Plaine de Vie. Petit rappel : je suis, depuis Juin 2021, l'ex-Postière qui a rejoint l'association en Mécénat de Compétences.

Le super accueil que j'ai reçu de la part de toutes et tous, encadrants-tes, salarié-es et bénévoles, a permis de me faire une petite place au sein de l'équipe, et je ne suis pas en mal d'occupations diverses et variées, (grâce à Cécile qui ne voudrait pas que je m'ennuie...) ce qui je l'espère, apporte un petit plus à l'organisation.

J'ai commencé en été par accompagner Elisa, l'animatrice nature, sur les sites où PDV intervient en proposant des animations pour enfants comme pour adultes : Jardins potagers partagés, hôtels à insectes et bonhommes gazon n'ont plus de secret pour moi ...

Ma tâche essentielle a été d'épauler Tatiana au réseau des adhérents, aussi bien pendant ses absences (FDC, mails...) que pour revoir les tournées suite aux nouveaux points de dépôts des paniers. J'aide à la logistique du jeudi matin avec Matthieu ou François, à l'apport de cagettes fraîches, et à la distribution et vente du jeudi après-midi avec les bénévoles et salarié-es. Tout cela avec une grande dose de bonne humeur partagée.

J'ai été mise à contribution avec Sandrine pour revoir la procédure du ménage des locaux, fait par les salarié-es en insertion.

Pour faire plus ample connaissance aussi avec ces derniers-ères, j'ai remis à jour le système des anniversaires, fait un trombinoscope, édité les feuilles d'épargnements hebdomadaires et mensuelles.

Sur le terrain d'Ezanville, à l'occasion des portes ouvertes, auxquelles j'ai apporté mon soutien, comme pour les journées citoyennes ou le marché de Noël, j'ai eu l'idée de restaurer les WC extérieurs, avec toiture, fermeture et nouvel abattant à venir.

Grâce (ou à cause) de Tatiana et de ses bonnes idées, vous avez pu profiter de mes talents d'animatrice musicale en mode « anonyme », au marché de Noël, sous masque, casquette et doudoune...faudrait pas qu'un producteur (à part de légumes bio) ait été dans la salle non plus....

Je continue sur cette belle lancée jusqu'en Aout 2022, avec tous les jours un peu plus de complicité avec chacun et chacune même si l'exiguïté des locaux et leur température parfois en surchauffe, (n'est-ce pas Catherine et Camille ☺ ?) nous mettent quelquefois à l'épreuve...mais on gère. **Sofi C**

VII. La parole aux jardiniers, jardinières

Retour de questionnaires de satisfaction

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

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

« J'ai senti que ça s'est bien passé et ça m'a plu le maraîchage. Je me suis bien sentie en sécurité. Je voulais travailler dans le monde du travail. J'ai pu progresser sur les plantations. J'ai été active sur tout mon projet. L'aide à la recherche d'emploi m'a fait d'être plus autonome. J'aime beaucoup les cours de français. Toutes les formations m'ont appris comme celle sur les outillages que je ne savais même pas. Plaine de Vie pour moi c'est ce qu'on apprend du monde du travail, c'est découvrir certaines choses sur le travail, la formation et dans la vie quotidienne ».

« J'étais membre de l'ISCT pour la mise en place de plusieurs solutions pour remédier aux problèmes de sécurité. Je suis venu à Plaine de Vie pour reprendre un rythme de travail. Ma lenteur n'a pas évoluée. J'ai eu besoin d'un accompagnement spécifique pour ma RQTH et mon entrée en ESAT. J'ai suivi les formations Avenir en Soi, maintenance du petit matériel et utilisation d'un extincteur. Les formations du lundi matin sont bien diversifiées. Ce qui me sera le plus utile sera le maniement des machines et la taille des arbustes. Dans 6 mois, je me vois toujours en ESAT et dans un appartement. Pour moi Plaine de Vie c'est très bien, c'est le début du travail ».

« J'ai de nouvelles compétences : comment planter, cueillir, tailler, désherber. J'ai amélioré mes démarches administratives. Mon objectif était de retrouver une condition physique pour reprendre un travail. Avant j'étais chômeur de longue durée avec des problèmes nerveux. J'ai progressé, je vais très bien. Les formations c'est bien pour les gens qui connaissent pas ».

« En venant travailler à Plaine de Vie, je n'avais aucun objectif à part la proposition de formation ».

« Tout s'est bien passé, tout était bien. La fonction des encadrants est de vous dire d'être à l'heure, de respecter son travail, et les encadrants. Je me suis senti bien au bout de 5 mois. J'ai acquis de nouvelles compétences dans le maraîchage et surtout les espaces verts et je compte plus tard aller dans les espaces verts. Avant j'étais dans la rue, presque tout a progressé. Plaine de Vie c'est la meilleure chose de bien ».

« C'était bien, je me suis senti accueilli par tout le monde. La sécurité c'est très important en Espaces verts, et très bien à Plaine de Vie. J'ai appris à maîtriser le français à l'oral. Je suis plus autonome sur les impôts, la CAF, la MSA. Ce qui n'a pas évolué c'est le logement, le permis et l'emploi. J'ai été très intéressé par les sessions de l'ARS 95 sur le logement. Les sujets utiles pour les jardiniers c'est la sécurité du souffleur. J'ai compris uniquement en formation avec Hélène mais pas compris sur le chantier. Plaine de Vie c'est très bien, C'est comme ma Maman ».

« Tout s'est bien passé dans l'ensemble, que ce soit au niveau des encadrants et des salariés. Les encadrants nous disent ce que l'on doit faire et ne pas faire, nous accompagner dans les tâches quotidiennes et répondre à nos questions. Le rythme de travail était bien, mais ça arrive d'avoir un coup de mou. La sécurité n'était pas toujours respectée. J'avais les outils que je devais avoir pour travailler. J'ai appris à travailler en équipe et en

autonomie tout en faisant les tâches qui m'ont été confiées. Mon avenir proche c'est préparer mon BTS de production horticole ».

« Le maraîchage est un métier que je connaissais déjà de mon pays, je l'ai plus appliqué ici qu'au Sénégal. J'ai tellement appris à travers différents tâches et avec le personnel de PDV. Je n'ai pas été au bout de mon objectif, je voulais trouver un travail plus stable. Pour la formation du lundi matin, j'ai appris tellement de choses pendant ces 2h, c'est cool. Ce qui m'a le plus intéressée, c'est le vaccin, la recherche d'emploi avec la conseillère Pôle Emploi et la formation de sauveteur. Pour l'instant je vais avancer sur mon permis et dans 6 mois je serai à la maison avec mon gros ventre. Plaine de Vie pour moi c'est de l'humanité, pleine de vie. Merci à chacun d'entre eux que ce soit la directrice, les encadrants et vous les gens du bureau, les bénévoles. Un grand merci ».

« Récolter, planter, désherber, c'est bien. J'ai appris des choses sur les plantes. Je savais déjà un peu sur les plantes ça s'est amélioré quand j'ai travaillé à PDV. J'ai progressé sur le français grâce au cours de français suivi. Avant de venir, je n'avais pas de problème mais je ne savais pas le français. Mon avenir, être caissière dans une boulangerie et suivre des cours de français ».

« Le travail était soutenu, mais le nombre d'heures devrait augmenter. J'ai beaucoup appris et aussi donner mon savoir à d'autres collègues. Je vais en retraite et dans 6 mois, je veux faire des petits boulots pour maintenir la forme. Si je dois résumer en quelques mots PDV, il y a beaucoup de choses à dire, PDV est rempli de vie, une expérience inoubliable, faite de rencontres extraordinaires. Mais financièrement ce n'est pas arrangeant. Je passerai de temps en temps vous rencontrer. PDV restera inoubliable pour moi. J'ai passé de très bons moments à PDV et si c'était à refaire c'est sans aucune hésitation ».

« C'était nickel, rien à dire. J'étais stressé au début, mais super accueilli, je me suis senti à l'aise. Sur le terrain ils prennent le temps d'expliquer et j'ai appris plein de choses. PDV a répondu à mes attentes, j'ai trouvé ma voie. Je suis venu pour découvrir le travail, j'étais perdu, je n'avais jamais travaillé et j'avais un manque de confiance en moi. J'ai appris par la formation d'homme de pied et de tronçonneuse ».

« J'étais venu pour retravailler. J'avais un problème d'appartement. J'ai pu progresser sur tout. Certains dossiers n'ont pas évolué à cause du temps, des trajets, de la fatigue ».

« Ça a très bien été. Mon objectif était d'exercer ce métier qui me tient beaucoup à cœur. Je ne veux pas faire de formation dans l'immédiat, le temps de bien réfléchir à tout ce qui me plaît vraiment. J'ai réfléchi à mon avenir proche, bien sûr : dans le domaine artistique (cinéma, théâtre, one man show, web série), dans le commerce, le marketing digital, faire du télétravail. Tout ce que PDV fait est intéressant, comme de mettre en place des ateliers, en fonction des demandes des travailleurs ».

« C'était bien. Si on a des compliments on travaille bien. J'ai besoin de travailler en équipe. Avant je connaissais le maraîchage, mais j'ai tout appris en espaces verts. Ce fut mon 1^{er} travail en France. Des anciens de PDV m'appellent pour demander des nouvelles. Avant je n'étais rien, 0. Maintenant j'ai 10 sur 10, maintenant je suis très calme. Depuis 1,5 ans je n'ai pas été au pays ».

« J'ai travaillé tout seul. J'aimerais toujours travailler tout seul. J'ai tout appris en espaces verts. Plaine de Vie est comme une maman, pour nous c'est le 1^{er} travail en France. C'était supe bien de venir à PDV, tous les chefs étaient biens. Je voulais apprendre le français, je parle maintenant. J'espère être bon pendant mon stage pour être ensuite pris par Pinson ».

« Tout le temps on change de tâches, j'aime bien car comme cela qu'on apprend le métier. Travailler en équipe c'est mieux, si je ne comprends pas bien, cela m'aide. Mon problème c'est la compréhension du français. Au bled je n'ai pas appris tout cela. J'ai fait de la couture, puis tenu un café. J'ai tout appris ici en Espaces Verts et maintenant je vais pouvoir aller vers le métier des espaces verts. Si je ne comprends pas bien, je regarde et ensuite je fais car je sais que je connais ».

« Le travail d'équipe m'a aidé pour l'organisation. J'aimerais avoir un CDI chez Pinson après les 6 mois de contrat ».

« Les vestiaires sont trop petits pour le nombre de personnes. Les habits sont trop longs. Je recommande Plaine de Vie pour les personnes qui veulent retravailler en douceur. Je vais travailler dans l'aide à la maintenance en milieu scolaire ».

« Ce que j'ai appris ? Savoir se maîtriser émotionnellement, s'armer de courage quand il faut travailler dans le froid. Je voulais rester une année pour en tirer de l'expérience. J'ai appris des connaissances. Je voudrais trouver un CDI en qualité d'horticultrice ».

« Tout a été parfait. J'ai appris à travailler avec un groupe et être plus à l'aise pour communiquer. J'ai progressé sur ma motivation. Je voulais commencer une activité professionnelle, reprendre un rythme. Je veux me former, trouver un travail et avoir des enfants ».

« Mes 1^{ers} jours à PDV étaient chaleureux. J'ai appris à mieux gérer les plantations. J'étais sans domicile fixe. Je souhaite acquérir mon indépendance ».

« J'ai eu des difficultés au début pour le mode de garde de ma fille. Le métier de maraîchage n'est pas fait pour moi ».

VIII. Les annexes

Annexe 1 : Article du journal municipal d'Ezanville de mars 2021

Annexe 2 : Affiche de la journée Porte Ouverte du 19 juin 2021

Annexe 3 : Plusieurs extraits de Feuilles de Chou en 2021

ANNEXE 1 : Extrait du journal municipal d'Ézanville de mars 2021

ASSOS

Plaine de vie : en 2021, favorisez les circuits courts en agriculture biologique !

Plaine de Vie est une association loi 1901 créée en 1998 à Ézanville. Ses objectifs sont l'insertion ou la réinsertion professionnelle de personnes en difficultés, par le biais d'activités agricoles et environnementales.



Agissant en faveur de la création d'emplois, du maintien de l'agriculture périurbaine, de l'entretien du paysage et du patrimoine, 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.

Ce retour à l'emploi par la terre, apporte une dimension nourricière au sens propre comme au sens figuré. Le maraîchage et la vente de paniers bio, ainsi que l'entretien des Espaces Verts sans produits phytosanitaires sont les supports de travail pour une insertion réussie.

Si vous souhaitez soutenir une initiative locale, soucieuse de son environnement et œuvrant pour la solidarité, venez adhérer à l'association et bénéficier de paniers de légumes ! Cette action ne peut continuer à exister qu'avec le soutien de ses adhérents !

Vente directe le jeudi de 16h à 19h au 42 rue du chemin vert 95460 Ézanville.

Paniers bio, locaux, solidaires et savoureux !



Contacts

Plaine de Vie
42 rue du Chemin Vert
95460 Ézanville
Tél. : 0139 35 27 36
Mail : contact@plainedevie.org
Site : www.plainedevie.org
(retrouvez en ligne l'agenda des animations)
Facebook : Plaine de Vie Ézanville



p.13

ANNEXE 2 : Affiche de la journée Porte Ouverte du 19 juin 2021



Plaine de vie

Portes Ouvertes

Journées Nationales de l'Agriculture

Samedi 19 juin 2021

11h00 - 18h00

01.39.35.27.36

Entrée libre!

Concours photo

tombola 100% gagnante

Animations nature

Marché bio et local

visite des terrains

pique-nique

www.plainedevie.org

RDV au jardin pédagogique
Rue Marin
95460 Ézanville



Programme de Samedi 19/06/2021

**11h00: Ouverture des portes
Marché local et artisanal**

**12h30: piquenique dans la joie et la convivialité
Concept : on déjeune ensemble avec un pique-nique sorti du sac
ou un hot dog de PDV**

13h00 : Animation musicale

**13h30: Début des animations
(Mare, visite, couronnes de lierre, ...)**

14h : atelier compostage

**14h30: visite bio-culturelle des jardins
Explication des techniques de cultures des légumes de Plaine de
Vie**

18h: fermeture des portes ouvertes

**18h00 à 19h30: démontage barnum, rangement
Bénévoles acceptés pour démonter**





JEUDI 04 MARS 2021



La feuille de chou n°1056

42 rue du chemin vert
95460 Ezanville

01.39.35.27.36



Tout se joue avant 18h alors on vous accueille à Ezanville pour un quart d'heure vitaminé.
Pour ceux et celles qui sont dans l'impossibilité de venir le jeudi avant 18h, merci de nous prévenir par mail sur adherents@plainedevie.org ou par sms au 07 82 44 06 54.

Pour les adhérents de Saint-Brice, merci d'appeler directement le magasin Natureo au 01 34 04 16 20 afin qu'ils puissent mettre votre panier de côté pour le lendemain.

A Bouffémont, l'adresse de livraison est chez M. Barbier.

Merci d'avance,

Tatiana, du réseau des adhérents

Contenu des paniers :

Petits paniers à Bouffémont : salade, mesclun, épinard, chou de Milan, carotte

Petits paniers à Saint-Brice : salade, mesclun, épinard, chou de Milan, carotte

Petits paniers à Saint-Leu : salade, mesclun, épinard, chou de Milan, carotte

Petits paniers à Ezanville : salade, radis glaçon, chou de Milan, épinard, carotte, courge

Petits paniers à Novéal : salade, mesclun, épinard, chou de Milan, carotte

Petits paniers à Sarcelles : salade, épinard, chou de Milan, carotte, courge

Grands paniers à Bouffémont : salade, mesclun, épinard, carotte, courge, pomme de terre

Grands paniers à Saint-Brice : salade, mesclun, épinard, carotte, courge, pomme de terre

Grands paniers à Saint-Leu : salade, mesclun, épinard, carotte, courge, pomme de terre

Grands paniers à Ezanville : salade, mesclun, épinard, carotte, courge, pomme de terre



Petit mot sur le printemps des poètes



Le printemps arrive, vous devez le sentir à votre envie de quitter vos grosses chaussettes et votre plaid. Je vous rappelle que le printemps des poètes se déroule du 13 au 29 mars et le thème de l'année est le désir.

Et pour vous, le désir, qu'est-ce-que ça vous évoque? Si je vous dis le désir c'est comme...vous répondez quoi? Nous avons préparé un mur de poèmes avec les productions des salariés; vous aurez le loisir de le découvrir ce mois-ci...si vous souhaitez voir apparaître un de vos productions écrites sur ce mur c'est encore possible jusqu'à la fin de la semaine! Merci de me contacter sur adherents@plainedevie.org

Tatiana du réseau des adhérents



JEUDI 17 JUIN 2021

La feuille de n°1071

42 rue du chemin vert
95460 Ezanville



01.39.35.27.36



Contenu des paniers:



Petits paniers Sarcelles/Noval, Saint-Leu, Ezanville : Salade, courgette, fève, pomme de terre nouvelle, rhubarbe, persil

Petits paniers Bouffémont/Saint-Brice : Salade, courgette, fève, pomme de terre nouvelle, fenouil, persil

Grands paniers Saint-Leu/Saint-Brice : Salade, courgette, pomme de terre, fève concombre, fenouil, pois gourmand/petits pois, persil

Grands paniers Bouffémont: Salade, courgette, pomme de terre, fève, fenouil, pois gourmand/petit pois, persil

Grands paniers Ezanville: Salade, courgette, pomme de terre, fève, concombre, fenouil, pois gourmand/petits pois, oignon botte, persil



Info de dernière minute:

Les paniers du point de dépôt de Bouffémont recherchent un lieu d'accueil pour le jeudi 24 juin. (17 petits paniers et 2 grands paniers). Si personne ne se propose pour les accueillir, les paniers seront exceptionnellement à venir récupérer à Ezanville, au siège de l'association. Merci de votre compréhension. Tatiana du réseau des adhérents



Bonjour,

je suis Sophie, ou Sofi pour les personnes qui me connaissent mieux, la petite dernière de Juin qui a voulu rejoindre l'aventure « Plaine de Vie » et partager avec l'équipe cette dernière étape de ma carrière.

Je suis adhérente au panier depuis 12 ans, et j'adhère aussi aux valeurs de l'association qui œuvre pour l'insertion par le travail et qui nous fournit de bien bons légumes Bio. Que de bonnes raisons, en plus de l'accueil sympathique qui nous est réservé lors de la remise des paniers à Ezanville, pour avoir eu envie de venir proposer mes services grâce à un dispositif de départ anticipé en retraite, le Mécénat de Compétences, que me permet de faire La Poste, mon entreprise d'origine.

Je suis donc « digne d'un don », pendant plus d'un an, à mi-temps, pour échanger expériences et compétences... ce que j'ai déjà fait depuis 2 semaines : j'ai participé à l'animation nature avec Elisa (potagers pédagogiques divers, confection d'hôtels à insectes etc...) à la cueillette de la camomille sur les terrains avec Tatiana et quelques salariéEs, la préparation des paniers et des portes ouvertes du samedi 19 juin et il y a beaucoup à découvrir... je leur fais confiance...

S'il me reste un peu de temps après tout ça 😊...et pour me maintenir "Plaine de Vie", je compte bien me remettre à la musique, à découvrir et perfectionner des langues, continuer la plongée et sans doute faire plein d'autres activités encore méconnues... comme le jardinage bio...tiens tiens

...merci Plaine de Vie.

Salade de fenouil et pomme rafraichissante



Pour 4 personnes

Préparation

15 minutes + 1 heure au frais

Ingrédients :

- 1 bulbe de fenouil
 - 1 pomme
 - le jus et le zeste d'un citron
 - 1 trait d'huile d'olive
 - 1 bouquet d'aneth
- 1 cuillère à café de paillettes d'algues (facultatif, sinon mettez du sel)
- Poivre
1. Détaillez le bulbe du fenouil en fines lamelles, en ôtant le cœur dur. S'il reste quelques fanes, vous pouvez les mettre dans la salade pour parfumer.
 2. Coupez la pomme en fines tranches, coupez-les en 2 et ajoutez-les au fenouil dans un saladier.
 3. Arrosez du jus de citron, de l'huile d'olive et mélangez.
 4. Hachez finement l'aneth, le zeste de citron, ajoutez-les à la préparation, ainsi que les algues et le poivre.
 5. Mélangez bien et placez au frais au moins une heure avant de servir. Vous pouvez y ajouter de la semoule ou des pommes de terre pour en faire un plat plus complet.

