



Plaine de vie

Cultivons la solidarité



Financé par
l'Union
Européenne

"Action soutenue dans le cadre du FSE+ 2021-2027"

Rapport d'activité 2022



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



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	6
5	Les moyens humains mis en œuvre	7
II.	Développement des projets associatifs en 2022.....	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 2022 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 2022 :	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 maraîcher jusqu'au 29 mai 22	36
4	Le rapport de François : encadrant maraîchage.....	36
5	Le rapport de Nicolas : encadrant maraîchage depuis le 2 mai 22	36
6	Le rapport d'Hélène : coordinatrice technique Espaces Verts.....	37
7	Le rapport d'Alexandre : encadrant technique Espaces Verts	38
8	Le rapport d'Étienne : encadrant technique Espaces Verts	38
9	Le rapport de Sandrine : accompagnatrice socioprofessionnelle.....	39
10	Le rapport d'Ikmath : assistante administrative	39
11	Le rapport de Camille : animatrice Nature jusqu'au 25 juin 2022.....	39
12	Le rapport de Corine : animatrice Nature depuis le 14 juin 2022	40
13	Le rapport de Tatiana : agente de développement solidaire	40
14	Le rapport de Catherine : Comptable unique.....	41
15	Le rapport de Sophie (Sofi) : volontaire en mécénat de compétences jusqu'en août 22 ..	41
16	Le rapport de Léa : volontaire civique depuis octobre 2022.....	42
VII.	La parole aux jardiniers, jardinières.....	43
	Retour de questionnaires de satisfaction	43
VIII.	Les annexes.....	45

I. Objectifs et Organisation

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

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

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

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

Cette année, Plaine de Vie a porté 3 Ateliers et Chantiers d'Insertion pour un conventionnement de 21 Equivalents Temps Plein (ETP) sur 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

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

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

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

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

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

espaces verts des PMI, d'associations caritatives...), ou à des demandes de copropriété ou d'adhérents.

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

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

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

- Effectuer la formation des salariés polyvalents conformément aux prescriptions de la Loi de cohésion sociale, afin de proposer des attestations de travail élaborées.
- 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 QUALIOP1.

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 **rente personnes maximum relevant des minima sociaux ou des jeunes de - 26 ans**, dans le cadre de contrats aidés définis par la réglementation des CDDI.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.

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

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

4 Les moyens matériels mis en œuvre

a) Les locaux

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

De nombreuses recherches ont été effectuées par les membres du CA, pour trouver des locaux pouvant héberger l'ensemble de l'activité (administrative et technique).

Les différentes pistes étudiées depuis 2015, bien qu'étant à priori viables n'ont pas abouti sur un projet concret.

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, qui nous l'espérons, aboutira en 2023.

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

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 cultibute 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).

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 déborder sur l'année suivante.

En 2022/ début 2023 on peut noter l'acquisition de toiles de paillage, de forçage, de P19, de tables de semis, des accessoires Espaces Verts avec notamment des échenilloirs et deux plateformes en hauteur pour tailler les haies en toute sécurité, d'un ordinateur, d'une crêpière et d'un grand barnum.

Nous remercions la Fondation Bruneau via le Réseau Cocagne, le Conseil départemental via son dispositif d'aide à l'équipement et la MSA, dans le cadre du Plan de Prévention signé en octobre 2022, pour des acquisitions en lien avec la sécurité au travail.

5 PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel

5 Les moyens humains mis en œuvre

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

Depuis décembre 2013, Plaine de Vie relève de la CCN n° 3016 des Ateliers et Chantiers d'Insertion.

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	51 K€
Coordination Maraîchage et Espaces verts	De 30,5 à 32,5 K€
Encadrants techniques	De 23 à 26 K€
Comptable unique	32 K€
Conseillère socioprofessionnelle	28,8 K€
Poste administratif	21 à 25 K€
Animation nature	22,3 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. 18 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 2022, l'équipe technique a été stable. Un encadrant technique maraîchage est parti après plus de 6,5 ans d'ancienneté pour s'installer à son compte près de Royan. Il a été remplacé par Nicolas, ayant déjà travaillé chez deux maraîchers près de Cergy.

La filière accompagnement comprend l'accompagnatrice socioprofessionnelle (ASP) et une agente administrative. Les résultats de sorties dynamiques sont de 60,5%. Ce résultat est appréciable au vu de l'absence de l'ASP au 4^{ème} trimestre 2022.

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

La comptabilité est traitée en interne depuis mi 2019.

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 limitant.

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

Ce total de 315 h correspond à une moyenne de 26,25 h de formation par poste de permanent sur 2022.

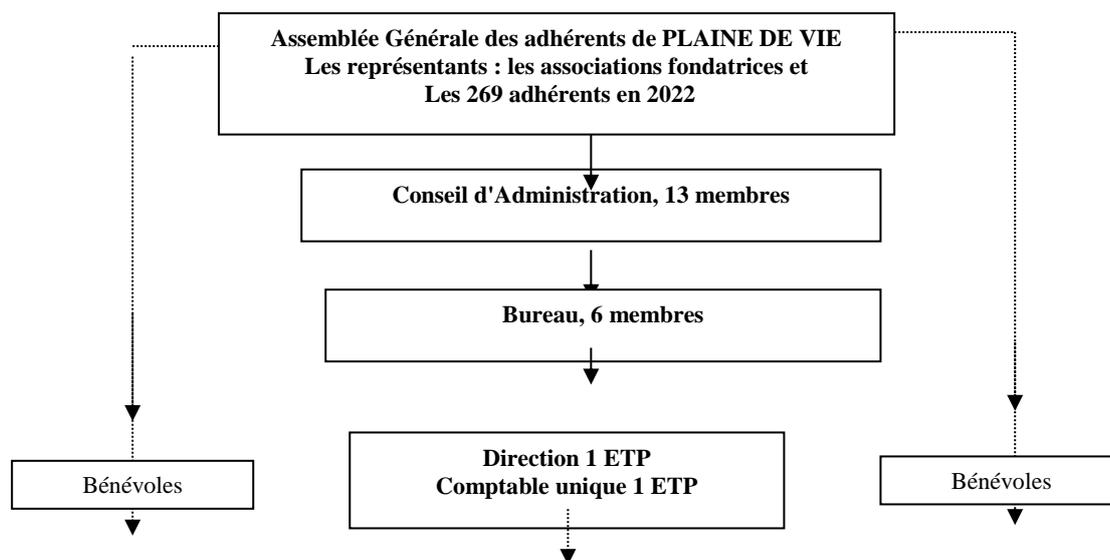
Intitulé des formations	Durée en heures	Nb de participants
Développement commercial et communication	14	1
NETEXCOM formation n°1 découverte logiciel compta	2	3
Barrière de la langue "Utiliser les applications mobiles"	1	1
Coopération autour des marchés publics	7	1
NETEXCOM formation n°2 découverte Facturation	4	3
NETEXCOM formation n°2 Facturation	2	2
Micro Don en webinaire	1	2
Rapprochement coopération	14	1

SIAE, développez vos partenariats avec les entreprises de votre territoire	2	1
Accompagner sur les démarches en ligne	1	1
Découverte de la MDPH session 1 et 2	4	1
Modalités de contrôle d'auto prescription de la plateforme de l'inclusion	1,5	2
Gestion Financière 2nd séance INITIACTIVES, Plan Pauvreté	7	1
Webinaire SIAE sur le contrôle à posteriori	2	1
Employeurs, facilitez vos démarches via la DSN	1,5	1
Présentation de l'écran pédagogique DSN de l'Extranet IAE.	1,5	1
Sensibilisation Santé Mentale à destination des professionnels de SIAE	3	2
Communication et aspects commerciaux « Et si on faisait équipe ensemble » (construction d'une offre de services commune...)	14	1
Plateforme en ligne d'aide à l'orientation professionnelle "jobready"	1	2
Formation CSE	14	1
Risques professionnels, rédiger, actualiser son DUER, loi du 2/8/21	7	2
TPE-PME Comment gagner en compétitivité et performance grâce à une démarche de RSE	2	1
Comment aborder les questions liées au principe de laïcité dans le travail et le bénévolat social	2	1
Gestion différenciée au Jardin	3,5	1
Apprendre à utiliser son smartphone pour faire des photos en forêt	2	1
Formation CSE	21	1
Encadrant technique dans l'insertion par l'économique : les Fondamentaux du métier	28	1
Comment mettre en place une veille efficace sur les réseaux sociaux et pourquoi réaliser une veille 2.0 sur le web	2	1
Mooc INRS sur la prévention des risques professionnels	8	11
Jardins Partagés en quartiers populaires: mode d'emploi	14	1
Nouvelle programmation FSE + : décoder les nouvelles règles	7	1
SST	14	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	17	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 2022

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 a été, 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'Ezanville, 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, a été 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 2022 s'est poursuivie :

- **Avec le GRAFIE⁶** : Un administrateur de Plaine de Vie a été président du GRAFIE. Il est représentant 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.
- **CHANTIER ÉCOLE** : En lien avec ce réseau via L'ESActus franciliennes et pour la création d'un partenariat avec la SNCF pour des marchés EV sur la ligne H du Transilien.
- **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. Participation au Groupe de Travail FAS sur la fluidité de la plateforme de l'insertion, et la mobilisation des nouveaux prescripteurs habilités via un guide à créer. Informations et échanges en visio avec la FAS sur la revalorisation du travail social. Séminaire sur le thème « Conforter l'offre IAE francilienne pour les personnes en situation d'exclusion, adaptation des parcours, modalités d'accompagnement & valorisation des activités.
- **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. Echange avec le GAB ile de France pour accompagner PDV dans la reconversion d'un terrain arboricole sur Ezanville.
- **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'Ezanville et celui d'Ecouen. Une offre de cours de cuisine est aussi proposée. Participation à des réunions régionales de direction et ou de rencontres pour l'animation du réseau d'adhérents. Visio Cocagne lauréat de Paris Fertile: découverte des métiers de l'alimentation et transition écologique et durable. Visite à PDV du relais régional Cocagne.
- **Avec V.O.I.E 95⁷** : participation aux réunions plénières et de bureau (la directrice de Plaine de Vie a été Secrétaire au Bureau de VOIE 95, puis administratrice depuis la dernière AG). 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

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

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

- 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. Tenue de stand à la Journée Portes Ouvertes de l'IAE organisée par l'ARS 95. Réunion avec les services achats et marchés publics du CD. Rencontre avec la Super CIP de Voie 95 pour mise en place accompagnement individuel TRE et accès smartphone. Visite de notre partenaire "Du côté des femmes" de Cergy
- **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. Participation à une visio sur les financements de l'animation Nature.
 - **Avec Territoire Zéro Chômeurs sur Bouffémont** : Echanges pour apprendre à travailler ensemble, dons d'habits déposés par PDV dans leur nouvelle ressourcerie.
 - **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 et proposition d'animations Nature pour des familles suivies par le Secours Catholique.

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 Visio de programmation du PDIE du CD.
- **Avec la CAF** : en soutien financier des animations proposées à Plaine de Vie
- **Avec les communes ou communautés d'agglomérations** : Soutien financier des communes limitrophes, marchés à bon de commande. Echanges avec des élus de la CA Plaine Vallée pour des partenariats et soutien financier. Mise en place d'une distribution de Paniers Solidaires au CCAS d'Ecouen en 2022. Réunion des partenaires emploi de Villiers Le Bel pour présenter notre offre d'emploi. Participation au Forum Emploi de Sarcelles. Tenue d'un stand au nouveau marché de producteurs d'Ecouen. Participation au Forum Emploi de TZCLD. Forum Insertion IAE-Mission Insertion Plaine de France-Centre Social Le Plein Midi à Garges Les Gonesse. Rencontre avec le chargé de mission DD de la Mairie de Saint Gratien pour montage d'un projet de jardin partagé. Visite de représentants de la CA Plaine Vallée à PDV. Partenariat avec la mairie Ecouen pour une mise à disposition gratuite d'un local de stockage de légumes.
- **Avec le député de la circonscription** : en lien avec sa collaboratrice. Rencontre à son initiative
- **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. Plusieurs Rdv avec des paysagistes de l'Agence Espaces Verts pour le montage d'un marché réservé sur la Butte Pinson avec 2 autres SIAE du 95, qui n'a pas abouti.
- **Avec l'AGFE** : pour le montage du dossier et le suivi des versements des financements FSE 2021. Rien en 2022.
- **Avec les services déconcentrés de l'Etat : DDETS et DRIETS**: Avec notamment la rencontre lors du dialogue de gestion pour la demande de conventionnement en ACI. Participation à une Visio de la DRIETS sur la nouvelle programmation du FSE + 2021/2027 et au Comité départemental élargi de l'Insertion par l'Activité Economique dans le Val d'Oise. Prélèvement d'échantillons et surveillance de 200 plants par sorte (tomates+ poivrons), via l'association FRELON, prestataire dans la lutte contre les maladies (TOBRFV) des plantes. Visite du délégué du préfet (Egalité des chances) de Villiers le Bel pour conforter notre dossier de demande de soutien dans le cadre de la Politique Ville
- **Avec UNIFORMATION** : pour se positionner sur les financements du PIC IAE.
- **Avec Initiative 95** : Inscription sur 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. Apéro Pitch de rencontre d'entreprises.
- **Avec les Missions Locales, notamment de Deuil** : Contacts réguliers lors de l'embauche de jeunes.
- **Avec la MSA** : Participation financière pour l'accès au permis de conduire, à des formations en interne, ou sur des modules d'Avenir en Soi ou sur l'Accès aux soins, l'accès aux droits, formation « Les Petits Papiers ». Suivi du référent sécurité. Don de la MSA de sacs solidaires aux salariés de PDV. Partenariat MSA pour mise en place et financement formation nutrition/gestion du stress pour le 2nd semestre 2022, reporté en 2023. Cofinancement voyage d'étude avec l'ANCV.
- **Avec la SAFER et Terre de liens** pour l'acquisition/location d'un terrain agricole sur Ezanville
- **Avec la CMA (Chambre des Métiers et de l'Artisanat)** : Participation Forum Emploi à la CMA "Recruter Autrement" avec les Artisans du Val D'Oise s'engagent!
- **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'Écouen pour l'accueil hebdomadaire de 2 jeunes avec leur éducatrice sur le terrain pédagogique. Dons d'habits et de matériel de particuliers adhérents, don de cadeaux de Noël pour les enfants des salariés grâce au Secours Populaire. Partenariat avec le Secours Catholique pour des cours de remise à niveau, ou alpha. Accueil de 4 étudiants Bachelor Cours Diderot à Paris pour travailler sur la gestion du compost et un parcours sensoriel. Rencontre avec l'Ecole de la Transition Ecologique pour accueil de 10 stagiaires sur 1 journée. Accueil de 10 + 10 jeunes dans le cadre du Service National Universel pour planter des poireaux.
- **Rencontre avec des professionnels** : pour le développement de partenariats divers et notamment la mise en place de PMSMP en vue d'une embauche. Partenariat avec La Poste de Roissy pour un don de 53 paires de chaussures de sécurité. Citizen Day à Plaine de Vie de l'entreprise Novéal, filiale de L'Oréal via UNICITE. Interview reportage du Sigidurs pour présentation des actions et parution dans leur journal interne d'octobre 2022. Partenariat avec REZO SOCIAL (EI parisienne) pour accueil d'un jeune devant Auditer notre parc informatique. Contact web avec Grand Thorton pour du mécénat de compétences et inscription sur le site VENDREDI. Rencontre visio avec SNCF/Chantier Ecole pour de futurs partenariats et marchés EV.
- **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 - 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	- Entretien et visite de sites - Stages conventionnés Espaces Verts	En 2024 4 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 - 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 :	Saint Brice, Groslay, Beaumont, Persan, Villiers le Bel, Cergy	- Stages d'évaluation des capacités et stages d'orientation - Visite de site	- En 2022, 2 stages en EA dont 1 qui a été suivi d'une embauche en CDI - 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, 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)	- 2 stages qui étaient destinés à conforter un projet professionnel dans la chimie, mais n'ont pas abouti à une embauche
LA POSTE de Roissy	Départemental	Don de 53 paires de chaussures de sécurité et tenue de stand au marché de Noël sur Roissy	

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

- **Avec les établissements adressant des stagiaires** : comme les années précédentes, des stagiaires ont intégré PLAINE DE VIE, pour des périodes plus ou moins longues. 11 stages ont été signés.

- 9 stages en maraîchage pour découvrir le métier ou en cours de formation
- 2 stages de CIP

- **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

4 Les recherches de financements

- **Avec nos partenaires institutionnels habituels** : renouvellement des conventionnements avec la DDETS (aide aux postes des CDDI), 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...
- **2022 n'a pas vu d'AMI pour un financement via le Fonds Social Européen, ce qui met l'association en déficit.** Nous percevons des aides PAC pour l'activité agricole bio, pour la dernière année.
- **Avec des partenaires privés (Fondations, particuliers, associations...)**, ou avec lesquels l'association dispose de contacts réguliers pour les investissements : la Fondation Bruneau, l'ODER, le crowdfunding.
- **Avec notre OPCO** : UNIFORMATION participe à des financements dans le cadre de l'effort de formation, du PIC IAE.
- **Avec la MSA** : Formations, cofinancements pour des Paniers solidaires, pour le voyage d'étude.
- **Avec les CCAS d'Ecouen et d'Ezanville pour cofinancer des paniers solidaires.**

5 Les opérations particulières de communication

Nous sommes interviewés, des articles parlent de notre action, nous communiquons, nous accueillons des stagiaires, des étudiants, des élus, nous participons à des colloques, des forums, nous rencontrons nos partenaires pour faire vivre les actions de Plaine de Vie. Plaine de Vie est restée très présente sur les réseaux sociaux, et son activité ne s'est pas arrêtée :

- Visio avec un Prestataire à Bessancourt pour participer à une conférence sur manque de résilience alimentaire
- Contact avec l'IEM Madeleine FOCKENBERG pour renouer de nouveaux partenariats
- Passage du tracteur sur le terrain des Jardins d'Alain à Domont pour préparer la plantation de pommes de terre
- Participation à de nombreux forums emploi durant l'année
- Signature d'une Convention partenariale avec le Centre Fermée de Saint Brice
- Tenue de stands aux forums des associations d'Ezanville, Ecouen, Saint Brice et Domont.
- Organisation d'1 journée citoyenne avec l'entreprise NOVEAL.
- Relance de la Commission Communication et création de vidéos présentes sur YouTube.
- Contact avec Terres de Lien et la SAFER pour l'acquisition d'un terrain agricole avec chambre froide et maison.

Suite à des interviews, des articles sont parus :

- Dans l'Humanité Magazine du 29 septembre 2022
- Sur la page Facebook du Sigidurs, le 7 octobre 2022
- Le Grand Parisien (95) du 7 mai 2022 a consacré un article sur l'entreprise Terrabière qui nous donne une partie de ses 150kg de drèches hebdomadaires pour amender nos cultures.

6 Des actions particulières

Cette année, les actions de convivialité ont pu revoir le jour comme la Journée Portes Ouvertes et le Marché de Noël et le voyage d'étude en Vendée à Saint Gilles Croix de Vie.

L'Instance de Santé et Condition de Travail (ISCT) a pu se réunir 7 fois et concerner 7 salariés en insertion pour 2 postes de titulaires en 2 postes de suppléants.

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 2022, 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 :

(Changement du marchepied dégradé des vestiaires et nettoyage de la rigole près des vestiaires. Vigilance sur la bonne pose du tapis qui recouvre la rigole pour éviter de se tordre les pieds. Réparation des feux arrière du camion. Réflexion sur les essuie-glaces qui fonctionnent par intermittence. Surveillance des rétroviseurs abîmés et des clignotants sans protection. Formation SST pour 10 personnes. Réparation du portail dégonflé de ST Brice, et organisation pour soutenir le portail ouvert. Protocole sanitaire en évolution : Nettoyage des camions en 1/2 journée, mettre masques durant la formation, dans les véhicules. Gel hydroalcoolique accessible. Réparation de la boîte à gants du camion EV. Danger si la porte s'ouvre alors que la personne descend. Danger de conduite suite pluie qui traverse le toit : silicone posé sur les creux du toit. Problème des escabeaux qui sont dangereux, achat en fin d'année de plateformes sécurisées. Chaussures qui se détériorent rapidement (mouillée) : rappel sur l'importance d'entretenir ses chaussures. Formation EPI. Plan de prévention : présentation de la MSA pour faire rentrer la prévention dans l'entreprise. (Action de stratégie, Action de formation (transmettre, communiquer...), Etude ergonomique, Aménagements. Refonte du DUERP, et actions basées sur ce DUERP. Fortes chaleurs : eau, casquette, pauses supplémentaires pour sortir des serres, éviter les serres l'après-midi...préconisations : repas légers, pas d'alcool. Tuberculose : Mesures de protection des salariés de PDV et bénévoles suite maladie d'un salarié. Poursuivre le rebouchage des trous derrière les serres. Les Portes ouvertes des serres sont dangereuses (piquets, endroits saillants...) : Analyse des causes et solutions, budget. Visite CSE et CR écrit. Taille des manches parfois trop courts (croc par exemple), pelle de maçon cassée. Réparation provisoire d'une brouette (remettre 1 goupille en remplacement du fil de fer). Toilette sèche : petite marche à visualiser à l'entrée. Joins des portes coulissantes camions maraîchage: revoir le joins et nettoyage régulier de la glissière. Tenue de travail pour un travail en sécurité (attention aux bijoux, cheveux attachés, pantalon non bouffant, pas tunique ou robe, EPI). Trousse de secours à vérifier tous les mois : plainte car trousse non remplie. Le sol de l'Algéco Homme est défoncé. Réparation ok et rapide par ALGECO. La vitre du tracteur arrière gauche ne tient que par 1 vis (risque de tomber) : réparation. Mesure pour éviter que la vitre de la porte du tracteur ne se brise : fermer la porte en roulant. Gants ? Non adaptés aux ronces ou à l'extraction des plants en alvéoles ? Compléter le stock. Point sur les gilets de sécurité qui ne sont plus réfléchissants après trop de lavage : à trier et à changer si besoin.)

Plan de Prévention sur 3 ans avec la MSA :

Un délégué MSA suit l'ISCT et a proposé à PDV de signer une convention de 3 ans, en octobre 2022, dans le cadre d'un Plan de Prévention, pour accompagner l'association sur des améliorations de la prise en compte de la prévention des accidents de travail. Sont ainsi prévus dans ce plan, des actions de formations pour les permanents, un accompagnement pour mettre à jour le DUERP, un audit d'ergonome sur nos pratiques, une participation à des achats de matériels.

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

Les délégués du CSE ont été convoqués 12 fois dans l'année. De nouvelles élections ont eu lieu en fin d'année, après les 3 ans de fonctionnement recommandés par la CCN des ACI. Un membre du CSE a suivi 3 jours de formation et selon la nouvelle réglementation le 2nd membre titulaire a suivi 5 jours de formation.

Hors du dispositif FSE après 5 ans de soutien de l'Europe,

En 2022, l'association n'a pas pu répondre à un AMI du FSE + de la nouvelle programmation 2021-2027, faute de lancement. La réponse à l'AMI régionale 2022 n'a pas été acceptée pour des Structures à rayonnement départemental. Nous espérons pouvoir répondre à un AMI sur 2022-2023, en 2023.

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 2022, 1 commission a été très active :

La commission « locaux » existe depuis plusieurs années et 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). Elle a fusionné avec la commission finance dans le cadre de ce grand projet.

La commission « travaux » poursuit son bonhomme de chemin par des actions très concrètes sur les locaux. Elle est composée de 4 bénévoles.

La commission « Communication » s'est peu réunie en 2022.

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'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 les CCAS d'Ézanville et d'Écouen. Une action d'accompagnement alimentaire est normalement couplée à ce dispositif et propose des ateliers cuisine. Un bilan de cette action est disponible à l'association.

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.

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 août 22. Puis en octobre 2022, nous avons accueilli une nouvelle volontaire civique.

Les dons

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. Une demande de don via un crowdfunding a aussi été initiée pour cofinancer le voyage d'étude.

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 (1 bénévole)
- 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 2022) 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 29 personnes est évaluée à environ 2,25 ETP sur l'année, (dont 0,28 ETP pour les volontaires du service civique et du mécénat de compétences)</p>
--

8 Le compte de résultat 2022 de la structure

PLAINE DE VIE - REALISE 2022				
Charges			Produits	
60	Achats	70 496	70 - Ventes	349 746
601	Achats de matières premières	25 248	Vente de marchandises	
602	Achats stockés		Production vendue (biens)	142 323
603	Variation des stocks	1 250	Production vendue (services)	
604	Prestations de services	3 675	Prestations de services	195 333
605	Achat matériel		Autres	
606	Achats fournitures non stockées	31 253	Cotisations	12 090
607	Achats de marchandises	9 070	71 - Productions stockées	
609	Rabais, ristourne sur achat			
61	Charges externes	36 719	72 - Productions immobilisées	
611	Sous-traitance générale		74 - Subventions	605 005
612	Crédit-bail			Ezanville / Bouffémont 2 500
613	Locations immobilières	19 795		Saint Brice 700
613	Locations mobilières	213		Sarcelles/Ecouen 900
614	Charges locatives		Ville de *	
615	Entretien réparations	9 611	Communauté de Communes ou d'agglomération	PLAINE VALLEE 5 500
616	Primes d'assurances	7 100		Nature aide 2
617	Etudes et recherches			
618	Documentation générale et colloques			
619	Rabais, ristourne sur achat			
62	Autres charges externes	32 069		
621	Personnel extérieur à l'entreprise			Aide accompagnement 54 880
622	Honoraires	3 258		Portes ouvertes
	Presta. formation/tutorat personnel insertion	7 169		DDJS 482
	Prestataire action hors formation/tutorat	2 433		Aide aux postes 147 424
623	Publications	1 701	Conseil Départemental	FAP 900
624	Transports et déplacement			FAP anim
625	Voyages, missions et réceptions	7 540		ET insertion
626	Frais de Télécom et postaux	2 760		EIE
627	Service bancaire	766		Agriculture BIO 288
628	Divers	6 442	Conseil Régional	EA et divers
629	Rabais, ristourne sur achat			
63	Impôts et taxes sur salaires	4 883		
631	Taxes sur salaires		Etat	Politique de la ville 15 000
633	Vers. Formation, transport, construction	4 883		FDI Rebond
635	Impôts directs, indirects et droits			Aide accompagnement
64	Salaires et charges	840 043		Aide aux postes 298 798
Salaires non chargés par type de postes	Gestion administration **	129 283	UE	FSE 29 002
	Accompagnement social emploi formation	24 415		ATABLE 2 097
	Encadrement technique	158 793	Fondations	
	Personnel insertion	364 707	Remboursement Formation	
	Autres personnel hors activité insertion	20 381	Dons divers	
Charges sociales	127 719	AUTRES	Agence de l'eau	
Autres frais liés aux salaires	14 745	AUTRES	Subvention voyage	3 396
Autres frais pour le personnel en insertion		AUTRES		
65	Charges de gestion courante	1 492	75	Produits de gestion courante 1 222
66	Charges financières		76	Produits financiers 1 972
67	Charges exceptionnelles		77	Produits exceptionnels 31 820
68	Dotations aux amortissements	25 365	78	Reprises sur amort. et provisions
68	Dotations aux provisions		79	Transfert de charges
69	Impôt sur société ***	18		
	gain	-21 320		
TOTAL CHARGES		989 764	TOTAL PRODUITS	
			989 764	

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.
- **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 et de repas partagés**, dans le cadre de « l'opération 100 000 paniers solidaires » du Réseau Cocagne.
-

2 Le réseau des adhérents en 2022 :

L'activité a doucement évolué au fil des années et s'est recentrée sur les 2 principaux terrains de l'association à la suite de la fermeture du Potager Édith Wharton, fin 2014. Le projet associatif est toujours porteur d'une activité d'insertion régulière avec 16 à 18 postes de maraîchers et une production d'environ 31,8 tonnes de légumes sur l'année. Nous espérons toujours pouvoir augmenter ce tonnage grâce aux actions d'amélioration de nos pratiques. Nous avons dû gérer un été 2022 très sec qui a bloqué la croissance des plantes, grillant même les feuilles des légumes sous serres. Ce manque de production en août s'est arrangé ensuite sur une saison automnale plus que clémente, avec, par exemple, une production de tomates jusqu'à mi-octobre. Les légumes produits ont permis de constituer des paniers distribués en moyenne par mois à 232 familles, sur 9 lieux de dépôt différents.

Une feuille de chou est également distribuée avec chaque panier, principalement par mail.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Panier base		3300	5177	5175	6457	6775	6873	5908		8813	8126	7961	7479	7815	8882
Panier familial		500	1081	1298	2019	2348	2475	2852		1365	1644	1195	1896	1854	1578
Total	1000	3800	6258	6473	8476	9123	9348	8760		10178	9770	9156	9375	9669	10460

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

2018 à 2022, 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 août 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 deux ans 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 programmeurs à piles pour gérer les arrosages très précisément et plutôt de nuit. Il a pu installer une nouvelle serre de semis pour allonger l'existante et créer une aire de lavage avec un bénévole. Mais l'appel vers de nouveaux horizons l'a, lui aussi contaminé, et il nous quittera en janvier 2023 pour s'installer en Dordogne.

Les paniers ont été beaux et le nombre de points de dépôts et d'adhérents est en augmentation, alors bienvenu à François, encadrant technique, qui passera chef de culture à la suite de Matthieu.

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. En octobre la mairie d'Ecouen nous a mis à disposition une ancienne chambre froide où nous avons pu entreposer nos courges.

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

Plaine de Vie répond à une demande locale toujours grandissante d'avoir accès à des produits bio, locaux et pourquoi pas solidaires. Le principe du manger bio est 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 2022, **un flux d'adhérents aux paniers de 258 familles comprenant dans le cadre des Paniers Solidaires 5 familles du CCAS d'Ecouen (176 paniers), 4 familles du CCAS d'Ezanville (135 paniers) et une moyenne de 6 familles par semaine pour les salariés en insertion de Plaine de Vie (338 paniers)**. 39 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 2022 de 495 € pour les paniers de base et 855 € 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 2022, **11 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 DDETS n° **ACI/095/22/0016/A0M1** du 01/01/2022 au 31/12/2022 pour 21 ETP (Equivalent Temps Plein) sur la structure et donc 17 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 2022, les horaires de travail, ont été régulièrement adaptés pour répondre à la mise en place de formations, à la baisse de luminosité en hiver, à la trop forte chaleur en été ou à l'augmentation des besoins sur les chantiers.

b) Le suivi administratif des salariés

• Effectif conventionné : 17 postes pour 11,42 ETP

• Nombre de personnes ayant travaillé : 32 dont 28 personnes au RSA

	- 26 ans	26 à 49 ans	+ 50 ans	Total
Hommes	3	20	3	26
Femmes	0	6	0	6

Tableau n°8 : répartition par classe d'âge

Nature des publics (1 personne peut être dans plusieurs catégories)	Femmes	Hommes
Bénéficiaires du RSA	6	22
Jeunes en grande difficulté ne relevant pas d'autres catégories	0	2
Bénéficiaires de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS)	0	1
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0	1
Autres : RSA activité ou sans ressources	0	1
Personnes handicapées reconnues par la MDPH	0	3

• 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	8	3	21

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	27	3 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, ...)	14 dont 3 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 DE SOI	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, 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...)	12	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	18	Besoin évident. 6 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 2022, 2 accords pour une aide au financement du permis de la MSA	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/ 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, épulchage 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 (Servair, Carrefour, 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.

En 2022, avec la plateforme de l'insertion nous avons beaucoup de candidatures mais nombreuses sont celles qui ne sont pas adaptées à nos contraintes administratives.

	Personnes ayant contacté PDV pour une candidature	Personnes ayant été embauchées dans l'année
2014	166	28
2015	191	34
2016	81	14

2017	92	25
2018	101	21
2019	83	25
2020	78	14
2021	115	30
2022	117	26

Tableau n°10 : Évolution du nombre de candidatures depuis 2014

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 leurs respects, régularité et la qualité de la production, etc.
- le contrôle des présences (assiduité et ponctualité, suivi des signatures de présence)
- les entretiens autant que nécessaires,
- les formations en interne ou en externe via l'OPCA (*organisme paritaire collecteur agréé*)
- les évaluations socioprofessionnelles, les entretiens concernant la sortie et le projet personnel de vie, de formation ou d'emploi...
- les évaluations des compétences techniques

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

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

Après la sortie : durée estimée par personne : 2 heures

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

Formation des salariés en insertion, portée par la structure :

Plaine de Vie a poursuivi ses efforts en 2022 pour que des salariés puissent suivre une remise à niveau. 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. 3 personnes ont pu suivre ses cours.
- Partenariat avec **ESPERER 95** pour 1 session de formation sur 2022 pour des séances de 120h de remise à niveau en français/math/informatique (soit 2 personnes)
- **Cours de FLE en interne** en août 2022 avec l'animatrice Nature mais aussi formatrice FLE, pour 4 personnes
- Une bénévole est venue former l'équipe entretien des locaux de Plaine de Vie sur la « procédure ménage ». 8 salariés ont suivi 4h de formation.

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 2022, il a été possible de poursuivre ces temps de formation par ½ groupe grâce au partenariat avec l'école de la 2^{ème} chance de Sarcelles pour avoir une seconde salle de formation. Des exemples de thèmes :

Lire un bulletin de paie, savoir gérer son budget, les droits et devoirs du locataire, Handicap, gérer ses dépenses énergétiques, les règles de vie au travail, visionnage de films et échanges, atelier d'écriture, déclaration d'impôts, voyage d'étude, recyclage, alimentation, gestion des conflits, se préparer au code de la route...

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** » du CFPPA de Saint Germain en Laye. En novembre 2022, 8 salariés ont suivi cette formation sur 2 jours soit 14h, sur le site de Plaine de Vie.
- Formation **SST**. En décembre 2022, 10 salariés dont 1 permanent ont suivi cette formation sur 2 jours, soit 14h,
- Formation « **Mes Petits Papiers** » proposée par la MSA sur 15h, de septembre à décembre 2022, pour 12 salariés
- Formation « **Avenir en Soi** » proposée par la MSA sur 7 jours (38,5h), sur avril et mai 2022, pour 8 salariés
- Formation « **1001 Beautés** » proposée par Tremplin 95 sur 18h pour 9 salariés sur 2 groupes de février à mai 2022

f) Propositions faites aux salariés en termes :

d'orientation professionnelle

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

d'emploi

- Proposition de confirmer un projet professionnel dans le cadre d'une entreprise, par le biais de stages (8 stages en 2022 avec 5 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...). 2 sorties en formation en 2022.

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 2022, 6 personnes

ont accédé à un logement autonome durant leur contrat (et 4 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 2 rendez-vous diagnostics et 1 salarié a 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 2022 sur ce chantier :

Pour 17 postes conventionnés sur CLS :

32 personnes ont eu un contrat en 2022 et 16 personnes ont quitté le chantier sur l'année. Parmi les 16 sorties, 14 salariés étaient bénéficiaires du RSA.

Parmi les 16 personnes : 12 sont comptabilisées pour les sorties :

- 3 personnes ont signé un CDD de plus de 6 mois chez Pinson Paysage en espaces verts.
 - 1 personne a signé un CDD de 6 mois avec l'entreprise SERVAI pour nettoyer les avions
 - 2 personnes sont sorties pour suivre une formation (ADVF et conduite d'engins de travaux)
 - 1 personne a signé un CDD d'un an en espaces verts à la Mairie de fosses.
 - 1 personne est sortie suite à la signature d'un CDI en tant que Chauffeur/accompagnateur d'enfants en situation de Handicap.
 - 4 personnes sont parties sans solution d'emploi
- 4 personnes n'ont pas été comptabilisées dans les taux de sortie de la DIRECCTE :**
- 3 personnes ont été licenciées pour abandon de poste (dont 1 pendant la période d'essai).
 - 1 Salariée n'a pas été renouvelée suite à un congé de longue maladie.

	Nb de personnes	Pourcentage	Secteur d'activité
Sorties TOTALES	12	100%	
1) Sorties en emploi durable	6	50%	Espaces verts Hygiène et propreté
2) Sorties vers un emploi de transition	0	0%	
3) Sorties Positives	2	16.66%	Formations
Sorties Dynamiques= 1+2+3	8	66.66%	
Autres sorties : Assedic Retour au RSA	4	33.34%	

Taux de sorties dynamiques : 66.66%

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 la 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 stable 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 l'accueil et 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 2022 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 30 400€.
- 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.
- Certains chantiers de particuliers adhérents...

3 L'action d'insertion

a) Présentation générale

Ce chantier dispose d'un conventionnement DDETS n° **ACI/095/22/0016/A0M1** du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 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 : 11

	- 26 ans	26 à 49 ans	+50 ans	Total
Hommes	0	7	1	8
Femmes	0	3	0	3

Tableau n°11 : répartition par classe d'âge

Nature des publics (1 personne peut être dans plusieurs catégories)	Femmes	Hommes
Bénéficiaires du RSA	2	6
Jeunes en grande difficulté ne relevant pas d'autres catégories	0	0
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	1
Personnes handicapées reconnues par la MDPH	0	1

Tableau n°12 : répartition par catégorie administrative

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

	Depuis – 1 an	Entre 1 et 2 ans	Depuis + 2 ans
Nombre de personnes	2	2	7

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	9	1 personne de PDV a accédé à un logement social durant son contrat à Plaine de Vie et a obtenu une aide financière de la MSA	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, ...)	10 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	11	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	11	Résolution au cas par cas en interne si cela est possible	Suivi du maintien de droits suite transfert de dossier CAF vers MSA et CPAM vers MSA. Lien entre MSA et le salarié pour toutes les démarches administratives et problèmes de dossier. CMUC à refaire, carte de solidarité transport, Assedic, partenariat et accompagnement à la MSA, suivi situation avec avocat si nécessaire, démarche auprès du SPIP si besoin. Aide et accompagnement à la lecture et à la compréhension des documents. Actualisation auprès de Pôle Emploi. Rédaction de courrier.
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, surendettement...)	11	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.
	7	Besoin évident.	Partenariat extérieur (avec notamment le Secours

ILLETTRISME ANALPHABÉTISME FLE		1 personnes ont suivi des cours de FLE ou remise à niveau	Catholique) à l'analphabétisme ou aux besoins en FLE. Formation avec ESPERER 95.
MOBILITÉ	9		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 2022 :

11 personnes ont eu un contrat en 2022.
9 personnes ont quitté le chantier en 2022
Sur les 9 sorties, 6 étaient au RSA

Parmi les 9 personnes : 7 sont comptabilisées pour les sorties :

- 4 personnes sont parties sans solution d'emploi
 - 1 salarié a signé un CDI au sein de l'Entreprise adaptée Le Colombier à la suite d'un stage.
 - 2 personnes sont sorties suite à la signature d'un CDD de plus de 6 mois (entreprise espaces verts et sidérurgie).
- 2 personnes n'ont pas été comptabilisées dans les taux de sortie de la DIRECCTE :**
- 1 personne a été licenciée pour abandon de poste.
 - 1 Salariée n'a pas été renouvelée suite à un congé maternité.

	Nb de personnes	Pourcentage	Secteur d'activité
Sorties TOTALES	7	100%	
1) Sorties en emploi durable	3	42.9%	Espaces verts Sidérurgie
2) Sorties vers un emploi de transition	0	0%	
3) Sorties Positives	0	0%	
Sorties Dynamiques= 1+2+3	3	42.9%	
Autres sorties : Assedic Retour au RSA	4	57.1%	

Taux de sorties dynamiques : 42.9%.

V. Le Chantier Vert Avenir

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

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

a) L'origine du projet de création :

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

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

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

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

b) Le public

L'emploi était accessible à **6 personnes** (4,29 ETP) relevant des minima sociaux et jeunes de moins de 26 ans, habitant le 95, dans le cadre des contrats CDDI à raison de 22h puis 26h hebdomadaires réparties sur cinq demi-journées par semaine. La réponse à l'appel à projets Politique de la Ville nous oblige à ajouter une nouvelle contrainte sélective à savoir l'embauche des personnes habitant en Quartier Prioritaire de la Ville.

c) Le dispositif

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

d) L'équipe d'encadrement

Un encadrant technique est positionné sur ce chantier. Il est soutenu par la coordinatrice Espaces Verts en charge de l'organisation des 2 chantiers, la gestion des factures, des devis et la recherche de nouveaux chantiers.

L'accompagnatrice socioprofessionnelle de Plaine de Vie a en charge les 6 salariés polyvalents affectés à ce chantier. Elle est secondée par une agente administrative, pour l'accueil et 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 la DDETS 95 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 2022 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 2022. Il représente 1 à 2 journées de travail par mois.
- Pour le Conseil Départemental sur des marchés pour les collègues du 95.
- Pour des actions ponctuelles au château d'Ecouen
- 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...
- un marché d'entretien d'un Ecoquartier à Bouffémont

e) Les pistes d'interventions pour cette action innovante

Pour 2023, 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 en 2022 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 DDETS n° **ACI/095/22/0016/A0M1** du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 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 : 10 dont 7 bénéficiaires du RSA

	- 26 ans	26 à 49 ans	+50 ans	Total
Hommes	2	6	1	9
Femmes	1	0	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	0	7
Jeunes en grande difficulté ne relevant pas d'autres catégories	1	2
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	0
Personnes handicapées reconnues par la MDPH	0	1

Tableau n°16 : répartition par catégorie administrative

Nombre de personnes en recherche d'emplois, inscrits ou non à Pôle emploi : 10

	Depuis – 1 an	Entre 1 et 2 ans	Depuis + 2 ans
Nombre de personnes	3	1	6

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	8	2 personnes de PDV ont 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 1 qui relevait 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	10	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	10	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,	10	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	4	Besoin évident.	Partenariat extérieur (avec notamment le Secours Catholique) à l'analphabétisme ou aux besoins en FLE.
MOBILITÉ	8	1 personne a obtenu une aide financière de la MSA	Financement pour des permis de conduire (MSA), aide au permis pour les jeune EVA par la région, suivi tarif solidarité transport.

Tableau n°18 : les problématiques rencontrées

c) Bilan quantitatif des sorties en 2022 :

10 personnes ont eu un contrat en 2022.
5 personnes ont quitté le chantier en 2022.

Parmi les 5 personnes : 4 sont comptabilisées pour les sorties :

- 1 personne est partie sans solution d'emploi
- 1 personne a quitté PDV pour entrer en formation
- 1 personne a signé un CDD de plus de 6 mois en tant qu'employé de rayon dans la grande distribution.
- 1 personne a signé un CDD de 3 mois en dans le commerce.

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

- 1 personne a eu une rupture anticipée de son CDDI pendant la période d'essai suite abandon de poste.

	Nb de personnes	Pourcentage	Secteur d'activité
Sorties TOTALES	4	100%	
1) Sorties en emploi durable	1	25%	Commerce
2) Sorties : emploi de transition	1	25%	Commerce
3) Sorties Positives	1	25%	formation
Sorties Dynamiques=1+2+3	3	75%	
Autres sorties : Assedic Santé	1	25%	

Taux de sorties dynamiques : 75%

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 2022. 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 2022, Plaine de Vie est toujours présente, avec plein de projets en tête, des envies de liberté, de convivialité, des envies de nouveaux locaux plus spacieux, et nous mettrons tout en œuvre pour y arriver.

Nous sommes aussi tristes de voir partir 3 permanents, Corine, Matthieu et Tatiana qui prendront d'autres chemins courant janvier 2023. Nous leur souhaitons de la réussite dans leur projet.

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 2022. 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.

2022 a débuté avec le retour d'Hélène, coordinatrice Espaces verts, absente presque durant 1 an. L'équipe au complet pouvait envisager sereinement l'avenir. Mais c'était sans compter sur la liberté de chacun de pouvoir se projeter dans le futur et de s'engager vers d'autres horizons. Michel, encadrant maraîchage, après + de 6 ans à PDV, est parti vers Royan pour s'installer à son compte, il a été remplacé par Nicolas. Camille animatrice Nature a préféré travailler en Centre de Loisirs près de chez elle, Corine l'a remplacée sans trop de difficulté. Puis vers la fin de l'année, Matthieu, chef de Culture depuis 2 ans, Tatiana, chargée du réseau des adhérents depuis 8 ans et Corine qui venait de débiter dans l'animation nature, nous ont parlé de leur nouveau projet, soit d'installation en maraîchage en Dordogne, soit de prof de yoga en Corse, soit salariée d'un Tiers Lieu dans le 78. Nous étions bien tristes à la perspective de leur départ. Et Sandrine, notre CIP préférée est tombée malade, la charge mentale du travail étant bien lourde cette année. Et ce fut la course pour organiser des embauches de permanents, qui ne sont pas légions dans notre métier d'insertion et de remplacement de CIP. Et pour couronner le tout, Ikmath, assistante administrative a été mise en arrêt maladie pour mettre toutes les chances de son côté pour sa nouvelle grossesse. Et nous, les présents sur la structure, avons dû assurer en plus de notre activité, le travail d'accompagnement, la gestion des embauches et des départs des salariés en parcours. Et ils ont été nombreux en cette année 2022 à ne plus avoir envie de travailler, à abandonner leur poste, à trouver aussi du travail, une formation ou à finir leur contrat. 53 personnes en insertion ont transité en 2022 pour 30 postes ouverts. Un grand bravo à ceux et celles qui ont tenu la barre malgré tout, avec une charge de travail accrue, une instabilité de l'équipe, une inquiétude sur l'avenir.

Pour assurer les remplacements sur 2023, 2 personnes ont été promues, en chef de culture ou en responsable du réseau des adhérents et une embauche a permis de stabiliser l'équipe maraîchage dès le début janvier 2023. Notre CIP reviendra fin janvier 23 et nous devons recréer une équipe permanente soudée et porteuses de valeurs fortes et pour ce faire nous sommes accompagnés mensuellement par une nouvelle psy dans le cadre de l'analyse de pratiques.

Plaine de Vie est aussi une association riche d'un réseau d'adhérents formidable 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, de meubles, 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, ou formatrice « ménage », gestionnaire des comptes, informaticien, cuisinier/ère, chercheurs et chercheuses de locaux. De beaux partenariats sont en cours avec notamment des pistes de financements.

2022 a été marqué par un travail important des administrateurs (adhérents/bénévoles) pour avancer sur l'achat d'un terrain arboricole de 2ha à Ezanville comportant une maison et un hangar avec une chambre froide. Une bénévole, architecte à la retraite a pu établir des plans de rénovation et avec l'équipe Locaux, des devis ont été réalisés, tandis qu'en parallèle, les banques étaient sollicitées pour des

prêts. La SAFER et Terre de Liens sont des partenaires incontournables de cet achat. Tout est en place pour que mi-2023 l'achat soit signé et qu'ensuite des travaux permettent une installation fin 2023. Une note toute particulière est décernée au président, Claude Robert, et à son équipe de la commission Locaux, qui se démène avec efficacité. Nous rêvons, et ce projet n'a jamais été aussi concret depuis 22 ans.

En 2022, un contrat de prévention a été signé avec la MSA pour 3 ans pour nous accompagner sur la mise en place d'actions de préventions avec un cofinancement de la MSA. Ce contrat prévoit des actions de formation, des analyses de poste par des ergonomes et des cofinancements de matériels. Ce contrat vient à point alors que nous envisageons de déménager et que nos conditions de travail vont évoluer.

Pour 2022, les chiffres concernant l'activité sont à la hauteur des années précédentes. Un taux de sorties dynamiques à 60,9%, un bon tonnage de légumes récoltés en hausse à 31,8 tonnes, un nombre d'adhérents en moyenne dépassant les 230, un chiffre d'affaires en espaces verts conforme aux prévisions, un chiffre d'affaires en formation en très forte hausse, et pourtant, nous déplorons un compte de résultat négatif. Il est dû notamment à un manque de subvention à recevoir qui doit être de 70% dans le modèle des ACI et qui n'a pas pu être atteint faute d'appel à projets du FSE+ de la programmation 2021-2027. Les fonds du FSE+ permettent à Plaine de Vie d'équilibrer ses comptes depuis 2017. Nous comptons sincèrement sur un Appel à Projet FSE + qui serait lancé en 2023 pour la période 2022-2023.

Mais l'inflation soudaine et galopante a certainement joué un rôle sur notre déficit, avec les 3 revalorisations du SMIC (janvier, mai et août 2022), sans compensation immédiate de l'aide aux postes, les coûts supplémentaires de l'énergie, les augmentations de salaires pour compenser en partie l'inflation et les aides au transport pour les personnes habitants hors Ile de France. Plaine de Vie a les reins solides mais ces données ne lui sont pas favorables alors même qu'elle cherche à se développer.

Bien que progressivement débarrassés des gestes contraignants de la Covid, 2022 fut une année éprouvante. En 2023, nous espérons trouver une écoute et les soutiens nécessaires pour nous développer et recréer une dynamique d'équipe pour poursuivre notre beau travail dans l'insertion par l'activité économique. Nous nous projetons déjà avec enthousiasme dans la perspective de déménagement et de développement. **Cécile M**

2 Le rapport de Matthieu : chef de culture

Et de deux !

Deux ans que suis arrivé à Plaine de Vie en tant que chef de cultures, et voilà que sonne déjà mon départ. De nouveau sur la route pour de nouvelles aventures maraîchères, enrichies par toutes les expériences glanées au fil de ces dernières saisons. Mais ceci est une autre histoire.

Cette année fut quelque peu particulière du point de vue météorologique tout d'abord. Comme chacun a pu s'en rendre compte, cette dernière a été toute à l'opposé de la précédente, avec notamment une saison estivale hâtive et très sèche mettant le corps et le moral à rude épreuve. Je vous laisse faire appel à votre imagination quant aux conditions de travail dans les serres, même le matin, lorsque la température extérieure avoisine les 35°...

Ce qui est vrai pour nos salariés l'a été tout autant pour nos cultures. Ces dernières ont largement souffert de ces températures anormalement chaudes, et ont tout bonnement cessé de fleurir alors même que nous étions en pleine production, comme les tomates, ou même tout simplement brûlé sous les rayons dardant, comme les poivrons.

Imaginez, début juillet, pendant que certains d'entre vous entament des vacances estivales au bord de l'eau, nous étions tous, dès potron-minet, sur le pont, à la plantation de nos quelques 50 000 poireaux destinés à vos paniers d'hiver. Malgré tout, nos équipes se sont toujours montrées présentes, et évidemment, dans la joie et la bonne humeur !

Notez tout de même qu'avec ce genre de saison, l'été dure plus longtemps. Toutes les personnes ayants pris nos magnifiques paniers de légumes ont pu se délecter des tomates, aubergines et autres « bonbons » jusque tard dans l'automne.

Comme toute les fins d'année à Plaine de Vie, il est donc temps de faire le bilan de la production, et je suis assez heureux de pouvoir écrire ici que nous avons ainsi battu un record, avec un décompte de 31826 kg de légumes récoltés jusqu'à fin décembre !

Nos salariés n'ont pas à rougir de cette belle réalisation, tout à fait honorable, et surtout lorsque l'on sait que très peu d'entre eux sont arrivés chez nous en ayant connaissance du travail de la terre.

Dès le 16 janvier 2023, les choses reposeront sur les épaules du nouveau chef de culture, que certain connaissent déjà, puisqu'il s'agit de François, qui était jusque-là un des deux encadrants technique de notre équipe.

Bonne chance à lui pour la suite et que poussent à foison légumes et fruits ! **Matthieu S**

3 Le rapport de Michel : encadrant maraîcher jusqu'au 29 mai 22

Depuis le mois de janvier 2022, nous avons contacté le centre équestre d'Andilly. Nous avons cessé de nous y fournir car ils avaient pour habitude de vider les boxes entièrement, avec beaucoup de paille encore propre et donc proportionnellement moins de crottins. Le chargement de notre remorque était aussi excessivement lent du fait de leur manque de pratique avec leur chargeur articulé Sherpa, plus grand et moins agile qu'un Bobcat qui peut rentrer dans les boxes.

Depuis, la prise en main de leur machine ainsi que la qualité de leur fumier (pour nos besoins) se sont améliorés. J'y suis donc retourné plusieurs fois pour la couche chaude de ce début d'année 2022, et les besoins en fertilisation à venir.

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.

Ce qui m'amène à ma situation actuelle, début février 2022. De plus en plus, des habitudes et des attitudes se sont mises en place parmi les salariés en insertion, jusqu'à la quasi-totalité à ce jour. Absentéisme récurrent (j'ai surpris des conversations où ils se conseillent toutes sortes de prétextes, rendez-vous imaginaires ou supposés contacts covidien pour en faire des congés). Horaires à la carte pour des groupes entiers disparus avant l'heure. Aucune écoute ni respect des consignes de travail pourtant réitérées et démontrées des dizaines de fois, quand elles ne sont pas simplement contestées. Plus de rythme de travail raisonnable. Je comprends bien le principe même de l'insertion, qu'il y ait une part des salariés peu efficaces a été le cas depuis que je suis à Plaine de Vie, mais maintenant ils sont tous dans l'idée de « tirer » tranquillement deux ans en en faisant le moins possible en tuant le temps.

Je ne peux ni ne veux faire ou refaire systématiquement ce qui devrait être leur travail. C'est pourquoi j'ai décidé de demander une rupture conventionnelle de mon contrat. **Michel M**

4 Le rapport de François : encadrant maraîchage

Arrivé en janvier 2021, voilà ma deuxième année au poste d'encadrant en maraîchage terminée ! Cette année a été riche, très riche ! En émotion mais aussi (et surtout) en légumes !

L'année maraîchère 2022 a bien débuté.

L'hiver a eu ses périodes de froid nécessaires et les normales saisonnières nous ont permis de tenir la période creuse et compliquée de Janvier-Mai. Mieux menée que l'année précédente, notre production de légumes a rempli nos paniers avec générosité pour une fin d'hiver.

Au mois de mai, Michel, mon collègue encadrant avec qui j'ai débuté, a quitté Plaine de Vie.

Il a été remplacé dans la foulée par Nicolas ! Ce n'est offense à personne de dire que le contraste a été fort ! Ancien maraîcher aux Plaisirs du Jardin à Cergy (comme moi, sans que l'on se soit croisé), son caractère avenant et naturel s'est tout de suite bien intégré à l'équipe de Plaine de Vie !

Les mois de juin à août ont vu apparaître les légumes d'été. Courgettes, aubergines, tomates, poivrons,... l'opulence de notre production nous a obligés à gérer un stockage compliqué avec les fortes chaleurs de l'été 2022. Les chaleurs ont été redoutables pour les corps comme pour les légumes. Heureusement nous avons pu compter sur une chambre froide prêtée par notre partenaire, M. Rigault.

L'automne a bien débuté, avec nos belles courges et patates douces en réserve. Malheureusement des erreurs dans le semis de nos épinards et la montée de nos premières planches de mesclun (dû aux fortes chaleurs tardives) nous ont mis en défaut pour le début de l'hiver.

La fin d'année a été plus compliquée et quelques peu chamboulée par les départs prévus de Tatiana (notre soleil à tous !), Matthieu notre chef de culture et Corinne l'animatrice nature. A ceci s'est ajoutée l'absence de Sandrine qui a pesé sur le recrutement et le suivi des salariés en insertion.

Bref, tout ceci a eu une répercussion non négligeable sur le moral et l'efficacité de l'équipe ; ce qui, néanmoins par la force des choses, a renforcé mon implication et mon investissement.

C'est dans ce contexte que j'ai dû me positionner personnellement sur le poste de chef de culture, fort de mes deux enrichissantes années chez Plaine de Vie.

C'est avec une grande motivation et une détermination à toute épreuve que j'entame ce nouveau défi !

François L.

5 Le rapport de Nicolas : encadrant maraîchage depuis le 2 mai 22

Arrivé le 2 Mai 2022 à Plaine de Vie, j'ai tout de suite dû rentrer dans le moule avec une fin de printemps bien actif. J'ai tout de suite trouvé ma place en tant qu'encadrant ; peut-être que cela est lié au fait que j'avais déjà eu des expériences de chef d'équipe. J'ai été incroyablement surpris par la quantité de chose apprise en si peu de temps. Comparé à mes anciens emplois où je n'étais qu'exécutant, j'ai pu,

à Plaine de vie, mettre à profit toutes les expériences et connaissances acquises durant mon BTS ou mes anciens emplois.

Le rapport crée avec les salarié/ées est très important et j'apprends encore aujourd'hui et je pense pour longtemps, à y faire face pour une bonne cohésion du travail sans oublier les buts principaux qui sont de préparer les salarié/ées à travailler dans une future potentielle entreprise, ainsi que de cultiver des légumes de qualité pour nos adhérents.

Durant le mois de novembre j'ai participé à une formation d'encadrant qui je pense, est primordiale pour comprendre le poste d'encadrant. Elle m'a permis de constater l'importance des autres membres de l'équipe et le rapport que l'encadrant doit avoir avec la CISP. Elle joue un rôle déterminant pour le suivi des salariés à travers l'accompagnement personnel, les évaluations de compétences et les échanges informels qui ont entièrement leur place pour gérer la quantité d'avancements ou problèmes éventuels que peuvent rencontrer les salariés.

Au niveau du terrain nous avons eu beaucoup de bonnes surprises notamment avec la production estivale qui grâce ou à cause du temps extrêmement chaud nous a donné des tomates, courgettes, salades, patates douces... en grande quantité et très tardivement. Cela nous a aidés à bien préparer les cultures hivernales qui arrivaient. Nous avons eu très peu de problèmes de ravageurs ou phytosanitaires en vue de l'excellent équilibre des sols grâce au travail acharné de Matthieu, François et de tous les salarié/ées qui malgré la chaleur étouffante ont fait le travail demandé avec énergie et panache.

Malgré tout il y a toujours des aléas dans notre métier et l'inverse serait inquiétant. Nous avons pris énormément de retard avec les poireaux suite à un quiproquo avec Matthieu qui était parti en congé et aussi à cause d'un manque de confiance de ma part sur la pertinence de travailler le sol à la période où cela aurait dû être fait. Cependant toute une parcelle de Saint-Brice a pu être plantée (la plantation a réellement été très rapide avec les salariés). La chaleur nous a aussi joué beaucoup de tours car les cultures d'automne comme la chicorée ou certaines salades, et notamment le mesclun, sont montées en graines très vite ce qui nous a occasionné beaucoup de pertes. Nous avons aussi vu qu'au mois de Janvier les poireaux montaient déjà en graines. Néanmoins je crois que nous avons dépassé les années précédentes vis-à-vis de la quantité de légumes récoltés. Nous avons aussi eu quelques soucis au niveau des semis. Des salariés s'étant trompés en semant des blettes à la place des épinards nous n'avons pas eu d'épinards à l'entrée de l'hiver. Nous sommes le 17/01/2023 et nous allons à peine commencer à planter la série qui arrive. Il nous manquait également quelques planches de courges mais celles qui ont poussé ont énormément donné, nous avons effectivement perdu beaucoup de temps à cause de l'épandeur de fumier qui ne fonctionnait pas. Nous avons donc, avec un salarié en CDDI, Bakary, dû épandre à la main les 5 ou 6 remorques remplies de fumier. Beaucoup de nos choux se sont fait manger par les pigeons et les altises qui ont tout bonnement jugé que les choux kalés seraient leur domicile fixe. Nous avons également très mal géré l'enherbement des carottes et finalement nous les avons laissés sur champs car elles n'étaient pas récoltables. **Nicolas S**

6 Le rapport d'Hélène : coordinatrice technique Espaces Verts

10 ans... voilà 10 ans que je suis entrée dans la grande famille de Plaine De Vie. Il y a eu beaucoup d'évolutions pour moi depuis mon arrivée. D'encadrante à mi-temps à mon arrivée sur le petit chantier espaces verts, je suis aujourd'hui coordinatrice des 2 chantiers espaces verts, formatrice, élue CSE, responsable sécurité à Plaine De Vie... Les casquettes, les missions sont nombreuses !

Je suis revenue le 7 février 2022 de mon congé maternité après quasiment 1 an d'absence. Ayant été en contact quasi permanent avec mes encadrants pendant mon arrêt, j'étais sereine pour cette reprise, même s'il a été difficile de laisser ma fille pour la première fois chez la nounou. Je découvre à 42 ans la vie de nouvelle maman qui travaille. L'enchaînement vie professionnelle/vie familiale, moins de flexibilité sur mes horaires, bébé malade, bébé bonheur...

L'activité reprend sur les chapeaux de roue. Etienne a bien préparé l'année, les plannings sont faits, les rdv clients sont faits.

Cette année a été marquée par une belle activité au niveau du pôle de formation. Le Centre Educatif Fermé de Saint Brice Sous Forêt a fait appel à nous pour former, sensibiliser les jeunes accueillis aux activités de maraîchage et d'espaces verts. Un potager a été remis en état et des légumes d'été ont été plantés, entretenus et récoltés, en partie par les jeunes. Dès la fin de l'année 2021, je recevais la convention pour l'année 2022 !

Également, les « petites formations » du vendredi ont rencontré un fort succès et les participants ont été ravis de leur formation (98,81 % de satisfaction)

Les chantiers espaces verts ont bien tourné et l'objectif financier a été atteint. J'ai été très bien secondée par mes encadrants, Alexandre sur les chantiers au quotidien, Etienne m'apportant son aide pour les devis et RDV clients (entre autre ! il y a pris goût pendant mon congé maternité !). J'ai essayé de revenir un peu sur le terrain afin que les salariés ne me connaissant pas, puissent me rencontrer ailleurs que dans mon bureau et je dois avouer que c'est très agréable de remettre le nez dehors ! **Hélène H**

7 Le rapport d'Alexandre : encadrant technique Espaces Verts

Dès le début de l'année, nous avons continué nos travaux d'hiver. Nous avons travaillé dans les douves du château d'Ecouen où j'ai été amené à conduire le tracteur, afin d'enlever les touffes d'herbes que nous avons retiré du cheminement des douves. Nous avons travaillé sur la réfection de l'allée de la princesse Hortense au château d'Ecouen, en apportant du sable avec le tractopelle du château, puis en passant le rouleau sur l'ensemble des allées.

Nous avons fait une nouvelle intervention sur le site du château d'Ecouen : désherbage et nettoyage de la cour du Fort.

Puis nous avons taillé les haies de nos terrains d'Ezanville : cela a permis de remettre en tête aux salariés la technique et la sécurité autour du taille-haie, et, nous avons travaillé sur un échafaudage. De plus, nous avons mis en place une clôture en bordure de cette haie, sur le côté intérieur de la haie d'Ezanville.

L'année 2022 a été aussi marquée par l'inauguration du site du Guepelle à St Witz par le conseil départemental. Nous sommes allés sur le site pour reformer des chemins de piétons adéquats à tous publics et pour nettoyer les bâches de protection des coupes transversales du site. Personnellement, je me suis rendu à l'inauguration, un samedi matin, pour représenter Plaine de Vie, qui entretient le site depuis quelques années.

En milieu d'année, nous avons envoyé quatre salariés en insertion pour faire un stage dans l'entreprise Pinson Paysage avec qui nous avons un partenariat. A la fin de leur stage de quinze jours, ils ont tous eu un contrat à durée déterminée au sein de Pinson Paysage. C'est une pleine satisfaction pour nos salariés ainsi que pour nous : pouvoir mener un salarié jusqu'à un emploi fait complètement parti de nos objectifs.

Le Conseil Départemental du Val d'Oise nous a plus sollicité cette année pour faire des interventions sur les collèges et lycées proches de notre secteur : fauche de parcelles enherbées avec ramassage et mise en plateau de compostage, taille de haie avec broyage des branches en pied de haie, mise au propre de certains sites, création de massifs et réfections de patios. Ces différentes actions ont été riches pour les salariés en insertion car ils ont pu être valorisés dans leurs différentes compétences.

L'année 2022 a aussi été ponctuée par différentes manifestations avec l'ensemble des salariés de l'association ainsi que le personnel permanent, notamment la journée Portes Ouvertes de l'association au mois de Mai 2022. Au cours de cette journée, j'ai pu particulièrement proposer des jus à boire aux visiteurs : mojito sans alcool, jus de rhubarbe, jus detox.

Enfin, au cours de l'année, nous avons visité les futurs nouveaux locaux de Plaine de Vie à Ezanville. C'est en bonne voie.....2023 sera l'année du déménagement, croisons les doigts !!!! **Alexandre N**

8 Le rapport d'Étienne : encadrant technique Espaces Verts

Une quatrième année s'est achevée en tant qu'encadrant des espaces verts à Plaine de Vie. Jusqu'à février 2022, Hélène étant encore absente, j'ai principalement pris des rendez-vous avec les clients réguliers afin de reconduire les contrats sur 2022. Après son retour, nous avons travaillé ensemble pour la remettre en selle et pour faire le bilan de l'année écoulée.

Pour moi, il a été un peu difficile de retourner sur les chantiers tous les jours, physiquement déjà, puis aussi moralement. J'ai beaucoup aimé la gestion, la relation client etc.

Mais, et c'est toute la chance d'avoir une supérieure qui est à l'écoute, Hélène ne m'a pas complètement déchargé de toutes ses responsabilités. J'ai ainsi pu l'épauler dans ses tâches tout au long de l'année en parallèle de mon rôle d'encadrant. Alexandre a de son côté supervisé l'entretien du matériel et des camions que j'ai naturellement délaissé du fait des autres tâches qui m'étaient confiées. Nous avons donc continué à travailler en bonne harmonie, malgré une année très chargée en chantiers. D'avril à novembre (hors juillet et août), les salariés en insertion des espaces verts sont restés à 30h par semaine contre 26h maximum normalement car il aurait été impossible de réaliser les chantiers sans ces heures supplémentaires.

Cette année a également été marquée par plusieurs phénomènes qui ont eu de grands impacts sur notre vie professionnelle et personnelle comme l'inflation, la pénurie de carburant, la canicule, ... Mais la balance reste positive grâce à notre superbe équipe de salariés qui ont, tout le long de l'année, été très volontaires et motivés. Malgré quelques échecs, comme il y en a chaque année, l'avenir s'annonce bien pour la majorité d'entre eux. Quelques-uns sont d'ailleurs partis en cours d'année en formation ou en emploi, ce qui constitue toujours une réussite pour nous autres, encadrants. Dans les permanents, et surtout en fin d'année, pas mal de choses ont bousculé l'équilibre de l'équipe qui, pour tous, est définie comme familiale. Personnellement l'arrêt maladie de Sandrine et l'annonce du départ de Tatiana m'ont atteint tout particulièrement car elles sont devenues des amies au fil des années passées ensemble.

Evidemment, il y a des repères à retrouver avec les nouveaux arrivants, mais généralement quelques réunions et repas ensemble suffisent à recréer l'ambiance que l'on connaît.

L'année 2023 devrait être faite de pas mal de nouveautés ; avec le déménagement prévu (mais pas encore acté de ce que je sais au moment où j'écris ce texte), et avec le turn-over induit par tous les départs de ces dernières semaines. **Étienne T**

9 Le rapport de Sandrine : accompagnatrice socioprofessionnelle

Si je pense « bilan pour l'année 2022 », il me vient immédiatement la tâche du recrutement des salariés en insertion !!! Effectivement, nous rencontrons de plus en plus de difficultés à trouver des candidats. Nous devons aller chercher nos futurs salariés. Cela demande une grande énergie qui est déjà beaucoup sollicitée par l'accompagnement de notre public en grande difficulté.

En 2022, j'ai mobilisé nos partenaires afin de mettre en place des informations collectives auprès des demandeurs d'emploi pour présenter l'IAE et essayer de composer un vivier de candidatures. Et malgré toutes mes prospections, nous avons rarement été au complet !

Il faut savoir que les sorties des salariés entraînent des embauches évidemment mais aussi beaucoup de tâches administratives. Lorsqu'un salarié quitte Plaine de vie, je dois penser à :

- Clé USB avec un CV et un modèle de lettre de motivations
- Faire une attestation des compétences acquises
- Fiche de liaison Pôle emploi
- Questionnaire de satisfaction et questionnaire autoévaluation
- Préparer un résumé de son parcours au sein de l'association pour le Bilan du CD
- Scanner pour le FSE le questionnaire d'autoévaluation et l'attestation des compétences
- Réaliser un pas à pas des démarches à effectuer après PDV

Tout cela en essayant de « trouver » un nouveau candidat afin de pouvoir « recruter » un nouveau salarié !!!

Cette année 2022, aura été difficile pour moi ! J'ai été en arrêt maladie pour épuisement professionnel pendant les 2 derniers mois. Le métier de CIP que j'ai choisi et que j'adore devient malheureusement épuisant et usant tant pour la santé mentale que physique.

Heureusement, je peux compter sur une équipe de collègues formidables qui m'ont énormément soutenu et m'apporte chaque jour tant de force ! Et là, le proverbe africain que j'affectionne tant « **seul, on va plus vite ; ensemble, on va plus loin** » prend encore plus de sens en 2022 !

Voilà, j'ai repris le travail fin janvier 2023, c'est encore difficile pour moi et il me faudra du temps avant de récupérer mon énergie et ma force à 100% mais je vais y arriver ! Je terminerai sur l'importance de ne pas s'oublier et de prendre soin de soi.

Alors, « levez un peu la tête du guidon » ! **Sandrine P**

10 Le rapport d'Ikmath : assistante administrative

Toujours sur le poste d'assistante administrative depuis 2014 je ne vais pas être longue pour cette fois-ci. Pour ma part l'année 2022 a été riche, car j'ai encore su me débrouiller pendant l'arrêt maladie de la CIP pour un moment. J'ai eu des moments où j'ai craqué car j'étais débordée par le travail il fallait être sur les deux postes en même temps et ce n'était pas gérable, mais après l'aide de quelques collègues, on a surmonté cette étape. A un moment donné on a pu solliciter l'aide d'une salariée de voie95 qui est venue en renfort.

En fin d'année, j'ai dû me faire arrêter pour préparer un heureux évènement. A bientôt pour d'autres nouvelles aventures. **Ikmath B**

11 Le rapport de Camille : animatrice Nature jusqu'au 25 juin 2022

J'ai commencé l'année 2022 à Plaine De Vie en continuant les différents projets de 2021, 2 projets se sont particulièrement bien développés.

Le groupe « cultive ta confiance » (FAPI Gonesse) accueille de plus en plus de membres actifs. En effet, entre août 2021 et décembre 2021 4 nouveaux membres se sont ajoutés au groupe et entre janvier 2022 et juin 2022 nous en comptons 3 de plus. Ce groupe en pleine expansion a permis d'améliorer la qualité de vie de ses membres. En effet, ce groupe a permis pour chacun des membres de lutter contre l'exclusion sociale via la découverte de la nature.

Le groupe « copains des bois » (Sessad) a accueilli en début d'année 2 nouveaux participants. Les enfants de ce groupe ont pu au fil de cette année découvrir la nature et la biodiversité pour ensuite transmettre leurs découvertes dans leurs écoles respectives et au sein du Sessad. En effet, cette année ils ont pu rapporter au Sessad plusieurs plantations pour suivre leur évolution. Les enfants ont également réalisé une fresque sur le cycle de l'eau qu'ils ont apportée et expliqués dans leur école. Ce type de projet leur a permis une meilleure intégration scolaire.

Mon objectif de 2022 était d'étendre les animations via les groupes scolaires. Depuis 2022 nous avons doublé notre nombre de groupe scolaires pour lesquels nous réalisons des animations. Certains groupes scolaires ont même programmé plusieurs animations sur l'année 2022. **Camille R**

12 Le rapport de Corine : animatrice Nature depuis le 14 juin 2022

J'ai rejoint l'association Plaine de Vie le 14 juin 2022 en tant qu'animatrice nature en remplacement de Camille qui avait pris ce poste en septembre 2021. A mon arrivée, j'ai poursuivi durant le mois de juillet les animations qui avaient déjà été programmées par Camille notamment avec la ville de Villiers-le-Bel et le centre social de Gonesse où entre juin et décembre, j'ai continué les animations jardinage à raison de 2 heures par semaine. L'action « Cultive ta confiance » initiée en 2017 et poursuivie depuis, réunie un groupe de 3 à 4 habitués.

Au cours du mois de juillet et pendant les vacances de la Toussaint, j'ai également mis en place des vacances nature dans l'état d'esprit de celles qui étaient déjà proposées précédemment par Plaine de Vie. Si pendant l'été, il y a eu peu d'enfants, les participants ont été plus nombreux à l'automne et ont été fidèles sur la semaine d'animation. La communication à destination des adhérents via mailchimp a permis doucement mais sûrement de faire (re)venir des enfants et de les fidéliser y compris pour le club CPN du mercredi qui avait été arrêté début mai.

La relance dès l'été des ateliers CAF dont l'objectif est de réunir des familles a été compliquée et ce modèle d'animation n'est pas vraiment parvenu à trouver son rythme. Quelques animations ponctuelles (les chauves-souris, le bain de forêt, la fabrication de produits naturels ou l'initiation à la prise de photos nature) ont malgré tout réussi à attirer du public.

Au mois d'août, j'ai également donné des cours de français à plusieurs salariés en insertion. L'objectif de ces cours était de travailler sur le vocabulaire des outils utilisés principalement en maraîchage et sur la compréhension des consignes de travail pouvant être données par les encadrants techniques.

Rapidement, je me suis ensuite mise en quête de nouveaux partenaires susceptibles d'être intéressés par les animations nature que je pouvais proposer. Dans cette optique, j'ai remanié un flyer déjà existant présentant les différentes interventions nature pouvant être proposées par Plaine de Vie et je l'ai envoyé par mail à tous les établissements scolaires situés dans un rayon de 20 km autour d'Ezanville. Cette opération de communication n'a donné que peu de résultats puisque seuls 2 établissements sur la cinquantaine recensés ont pris contact à la suite de cet envoi avec moi pour prendre des renseignements en vue d'organiser des animations au printemps. De la même manière que j'ai fait un listing recensant ces établissements scolaires (maternelles, primaire, collèges et lycées), j'en ai préparé un autre pour les maisons de retraite et un pour les CCAS. Ceux-ci sont donc prêts à être utilisés à des fins de prospection commerciale.

J'ai débuté en novembre un nouveau projet d'installation de jardin avec 2 résidences sociales d'ADEF Habitat situées à Goussainville. Celui-ci doit se poursuivre en 2023.

Concernant le jardin pédagogique, un apport de matière organique a permis de nourrir la terre, d'améliorer la qualité du sol et d'obtenir des récoltes prometteuses. Les parcelles ont été régulièrement entretenues ce qui a permis de pouvoir les utiliser comme support d'activités pédagogiques. Ce lieu a aussi vécu grâce à différents temps d'animation (plantation, récolte, jeux, ateliers de création...). Les récoltes de tomates vertes ont permis de confectionner de la confiture lors d'un atelier. La récolte de carottes et de poireaux a quant à elle, servi à faire de la soupe avec des enfants pendant un club CPN du mercredi. Des séances de dégustation ont aussi pu avoir lieu au jardin pédagogique. Au début de l'automne, la mare a été nettoyée et beaucoup d'iris ont été arrachés pour permettre à la mare de mieux respirer et pour que la vie puisse davantage s'y épanouir. Un composteur pédagogique, donné par le Sigidurs a également été installé au jardin dans l'optique d'initier le public au compostage.

En 2022, j'ai également participé à l'organisation de plusieurs repas partagés au côté de salariés en insertion. Ces temps de partage m'ont permis de mieux connaître les salariés en parcours I. **Corine C**

13 Le rapport de Tatiana : agente de développement solidaire

2022, quel joli cru encore s'est succédé ici à la Plaine. Ce ne fut pas la plus fluide des années mais ce fut pour moi une année de prise de décision. On m'a soufflé récemment l'adage qu'on connaît « choisir c'est renoncer ». En réalité je préfère « choisir, c'est avancer » car je trouve cette phrase plus positive. Et puis je ne renonce pas, je continue voilà tout. « Les choix les plus difficiles sont ceux qu'on doit assumer jusqu'au bout ». Alors oui j'ai choisi de quitter cet emploi qui est bien plus qu'un poste, bien plus qu'un salaire, mais un choix de vie, pour aller m'enfoncer dans un inconnu qui risque de me réserver bien des surprises mais je crois que j'ai besoin de sortir de ma zone de confort.

Je me souviens encore de mon entretien pour obtenir ce poste ; je me suis tout de suite sentie à la maison, persuadée que tout était possible ; Et tout fut possible ou presque. Ça a été un terrain de jeux incroyable pour tester des formations mais aussi organiser des voyages autour d'un thème précis. Ma

plus grande mission ici a été notamment de fédérer, entraîner des gens vers une direction commune ; cela n'a pas toujours été facile mais quand on est passionné, on obtient des résultats n'est-ce-pas ?

Pour revenir sur cette année passée, j'ai continué à faire ce que j'ai aimé faire depuis toujours, créer du lien au sein de l'association, autant avec les adhérents, qu'avec les salariés, et les collègues bien sûr, organiser, animer, travailler sur des projets, compter (un peu même si ce n'est pas ma spécialité ha ha !).

Cette année, pourtant, sur le plan perso, se sont enchaînés des événements que je n'ai pas pu faire taire. J'avais envie de réaliser un rêve qui me trottait dans la tête depuis 12 ans (période où j'ai découvert le yoga pour la première fois), à savoir enseigner le yoga. Je me suis donc formée à la transmission de cette discipline, ou pourrait-on même dire cet art de vivre. J'ai pu donner quelques cours ces 6 derniers mois qui m'ont conforté dans ce projet. Puis est venue cette opportunité de déménager en Corse. J'ai hésité mais je me suis dit que si je ne saisisais pas cette chance, je pourrais le regretter et je décide donc d'offrir cette possibilité à mon fils de grandir un peu sous le soleil de ses racines (corses). Alors l'idée se concrétise vite. Je vais devenir professeur de yoga en tant qu'auto-entrepreneuse là-bas.

Pour revenir sur Plaine de Vie, cela représente pour moi une expérience hors du commun que je ne retrouverai probablement nulle part (et cela me fend un peu le cœur en deux) ; avant d'atterrir à Plaine de Vie, j'ai voyagé en Asie et au Canada, puis je me suis sédentarisée à Ezanville, pour finalement voyager sur place, à travers toutes les cultures venues ici. J'ai appris des mots dans beaucoup de langues, mais essentiellement en Dari (afghan), somali, arabe et j'ai tissé des liens avec des personnes incroyables dotées d'un grand cœur. On dit souvent que je donne beaucoup mais vous n'imaginez pas tout ce que j'ai reçu ici.

Selon moi, Plaine de Vie représente un voyage, une exploration à travers les 5 sens. Je m'explique ; Le premier auquel on pense est bien sûr le goût avec la saveur des bons légumes bio et locaux, mais aussi au sens figuré, le goût du travail et de la vie pour aller plus loin. Ensuite, vient l'ouïe, avec toutes les langues entendues résonner dans la Plaine, mais aussi l'écoute de l'autre et l'entente. Puis il y a la vue, et surtout le regard que l'on porte à l'autre, ou que l'on porte vers le monde. L'odorat bien entendu a toute son importance car l'odeur de la terre a quelque chose d'originel et primordial. Enfin le toucher renvoie au contact perdu et retrouvé avec ses semblables.

Pour finir, je quitte une terre qui fut mienne pendant 8 ans, toutes ces années passées dans ce petit écosystème, peuplées de bonnes rencontres, de tranches de vie...mais d'une manière ou d'une autre, je reste liée à Plaine de Vie, déjà parce que mes collègues sont devenus mes ami-e-s, mes frères et sœurs...et puis parce que Plaine de Vie fait partie de mon ADN et a bouleversé ma vie il y a maintenant 8 ans et 3 mois (deux heures et 3 minutes).

Merci de m'avoir donné cette chance ; je sens que je n'en ai pas encore fini mais il est temps de laisser ma place maintenant. **Tatiana J**

14 Le rapport de Catherine : Comptable unique

Une année 2022 difficile, 3 départs de Plaine de Vie prévus début 2023, de personnes emblématique et d'autres sympathique devenues des amies comme Tatiana et Corinne, des longs arrêts de travail qui ont nécessité du travail supplémentaire aux autres et notamment à moi.

Un investissement dans la formation des personnes et arrivée sur NETEXCOM et sur différents domaines.

Une belle porte ouverte, un beau marché de Noël avec beaucoup de monde.

Un projet de changement de locaux est prévu, espérons qu'il aboutira, ce qui amènerait un changement et une dynamique à l'équipe. **Catherine R**

15 Le rapport de Sophie (Sofi) : volontaire en mécénat de compétences jusqu'en août 22

Voici le temps venu de tirer le bilan de cette aventure "pleine de vie", de mon mécénat de compétences, de janvier à août 2022. Vous vous rappelez que la Poste avait financé, via un don de moi, un 50 % pendant 15 mois pour soutenir l'économie sociale et solidaire ?

Mes compétences étant diverses et variées, tout comme les activités au sein de Plaine de Vie, je ne me suis pas ennuyée. Je me suis occupée chaque semaine des feuilles d'émargement des salariés, jusqu'à proposer de revoir cette pratique, un peu chronophage, après discussion avec les collègues concernées. Je me suis mise à l'épreuve, en acceptant de proposer aux salariés une formation sur le budget pendant 2 lundis matins. Belle expérience, mais pas facile quand même. J'ai continué à alimenter le stock de cagettes plastiques en allant à Grand Frais jusqu'à.... débordement. Les mercredis, au besoin, j'amenais les dons d'objets ou de vêtements qui restaient, à IMAJ, la ressourcerie de Villiers-le-Bel.

Tous les jeudis bien sûr, mon activité principale était dédiée aux paniers...Impression des feuilles de dépôts, mise en panier des légumes le matin avec les salariés et bénévoles, et remise aux adhérents

l'après-midi. J'ai aidé Tatiana à mettre à jour le fichier mail des adhérents qui reçoivent la feuille de chou, sur Mailchimp,... Ce qui m'a occupé un certain temps.

Par souci d'économie, j'ai recyclé les flyers périmés de l'association et les ai remis à la bonne date et au bon tarif 2022. J'ai continué à tenir à jour le trombinoscope des salariés, l'affichage des anniversaires et mis nos bobines sur les portes des bureaux respectifs.

J'ai proposé de soulager Tatiana de saisies longues et répétitives sur le nouveau logiciel Netexcom. Ce qui devait permettre de gagner du temps en janvier 2023, au moment des adhésions. (Ou pas...)

Des soucis de santé m'ont éloignée quelques semaines et à mon retour, j'ai assuré l'absence de Tatiana en congés jusqu'à prendre les miens et finir ainsi cette aventure "Plaine de vie".

Je vous remercie toutes et tous, collègues, salarié-es, bénévoles et adhérents-tes pour votre accueil chaleureux. Je reste adhérente bien sûr pour manger vos bons légumes chaque semaine et vous revoir avec plaisir. J'espère que cette première expérience de mécénat vous aura satisfaite et que d'autres postières ou postiers feront le choix de vous rejoindre à l'avenir. **Sofi C**

16 Le rapport de Léa : volontaire civique depuis octobre 2022

Le rapport d'activité, un bon moyen de faire le point sur mon service civique.

J'ai intégré Plaine de Vie en octobre 22. Cela a fait trois mois de présence dans l'association. J'ai effectué plusieurs missions qui m'ont permis d'être polyvalente et de découvrir les différents métiers ici, présents à Plaine de vie. J'ai principalement épaulé Tatiana sur son travail quotidien. Mon but en intégrant l'équipe de Plaine de vie était de découvrir l'association et je trouve qu'elle a de très belles valeurs. C'est une très belle expérience citoyenne pour moi. Depuis mon premier bilan en octobre, tout a changé. Après m'être fait une place dans l'organisation, j'ai pris l'initiative d'aider dans tous les domaines.

J'aime beaucoup aider les salariés dans leurs démarches administratives, leur actualisation pôle emploi et CAF, mais aussi pour leurs CV. J'ai réfléchi à des formations du lundi (photographie, centre équestre). J'ai également animé plusieurs formations telles que « passer son code de la route » dans les locaux à Ezanville et « mes petits papiers » en compagnie de la MSA.

J'ai été aider les salariés sur les terrains, je sais maintenant désherber, planter les semis de mesclun et récolter le fenouil et le céleri.

Je suis également allée plusieurs fois avec Corine en animation nature, sur le jardin pédagogique avec les enfants, où dans une salle à Ezanville avec les enfants du Secours Catholique mais aussi au centre social de Gonesse avec des adultes où nous avons fait des plantations. Au cours de ces observations, livrée à moi-même, je me suis lancée dans l'animation du marché de Noël avec les enfants (trop de succès avec les paillettes^^). J'ai également organisé un repas partagé (où nous nous sommes bien régalez).

J'aide aussi sur des petites tâches administratives (Assistante administrative, CIP), et je continue la lancée des trombinoscopes, du suivi d'anniversaire.

J'ai écrit plusieurs articles dans la feuille de chou, un article pour le journal d'Ezanville, j'ai fait une interview d'un salarié en insertion. J'ai fait plusieurs flyers pour l'animation nature, pour les vœux de nouvelle année 2023.

Je sais maintenant utiliser les logiciels tels que Netexcom (compta) pour les devis, factures et les prélèvements, la confection de mailing sur Mailchimp, la gestion des adhérents (entrée, sortie), sur la gestion du site internet sur WordPress et le site de don Hello Asso.

La convivialité rend le travail plus agréable, et l'ambiance chaleureuse reste présente malgré le froid qui nous entoure, je suis contente de commencer l'année 2023 aux côtés de l'association. Léa.B

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 :

« Plaine de Vie, c'est une grande maison, de belles histoires, je me sens bien, belle équipe, gentillesse. Mes 1ers jours se sont très bien passé. J'ai même progressé sur le code de la route ».

« J'aime bien les encadrants, ils sont gentils, ils nous expliquent bien toutes les tâches du travail. Les tâches étaient collectives et des fois individuelles. J'ai appris à utiliser des machines et des outils et ça va me servir pour plus tard. En venant à Plaine de Vie, je voulais avoir mon permis et trouver du travail. Je trouve que c'était bien de nous former, on a appris beaucoup de choses pour bien travailler et aussi lors de la formation des 1ers secours. Pour moi, Plaine de Vie c'est une équipe accueillante, souriante, à l'écoute et qui t'aide sur les projets professionnels et à participer à une démarche solidaire, à rendre service. Plaine de Vie m'a appris plein de chose, J'aime Plaine de Vie ! ».

« Le rythme de travail au début était dur, j'ai réussi à avoir le rythme. Les outils n'étaient pas adaptés à ma grande taille. Les compétences que j'ai apprises sont bien. Ça m'a permis de me faire des amis. Il y a une bonne ambiance. Rien d'autre à dire ».

« Mon objectif était de me réinsérer dans la vie active, j'ai progressé sur l'élocution pratique en français, sur ma difficulté à travailler en groupe, grâce à l'accompagnement. Mes chefs étaient très à l'écoute et patients. Plaine de Vie pour moi, c'est une seconde chance, j'ai réussi à signer un CDI ».

« Le rythme de travail était trop intense, d'où l'importance de varier les activités et de donner des explications si nécessaire afin de donner du sens au travail de la terre, un travail noble. La diversité des tâches est intéressante mais un manque de formation, un manque d'approfondissement sur certains points : besoin de théorie et de pratique pour une meilleure implication. Le contact avec la nature me procure énormément de bien être, étant très sensible à l'écologie et à l'environnement qui m'entoure. J'ai découvert un travail noble, un travail que j'aime. Je voulais me réinsérer dans la vie professionnelle mais des problèmes de santé ne me permettent pas de poursuivre à Plaine de Vie. Il y a une bonne entente et un esprit de famille qui se dégage : Stricte et souplesse en même temps ! ».

« Le travail en équipe, l'encadrement, l'apprentissage de 2 métiers m'ont autant appris au quotidien autant professionnel que personnel. A mon arrivée, mes problématiques étaient le manque de confiance en soi, dépressif, sous-estime de soi, désocialisation, problèmes administratifs. Ça été une chance pour moi d'évoluer, avoir trouvé et créer une famille, d'avoir trouvé ma place au sein d'une équipe, d'avoir eu la chance d'apprendre 2 métiers et d'avoir de très bons encadrants, d'avoir pu créer des liens avec d'autres salariés qui sont devenus aujourd'hui des amis, et ma future femme. J'ai un CDI et je vais devenir papa ».

« J'ai appris à connaître le monde de la culture et je suis satisfait. J'ai progressé sur ma timidité, mais au fil du temps ».

« J'aime pas rester à rien faire, le rythme de travail me convenait totalement, j'aime la polyvalence. Le travail en équipe m'a aidé à être moins timide, à oser plus pour aller vers les autres. J'ai pu avancer dans ma vie qui était à mon arrivée, difficile. J'avais des problèmes de famille, une démotivation professionnelle après plusieurs refus, une désocialisation totale, une angoisse dû au covid. Maintenant, je suis moins timide, j'ose plus qu'avant, je m'en sors mieux aussi dans mes démarches. J'ai beaucoup appris et mis en pratique pour m'améliorer dans le travail, la technique pour éviter les maladies des plants et comment accrocher certains légumes pour améliorer l'évolution des plants de légumes. Je remercie toute l'équipe de Plaine de Vie au complet pour nous aider à nous en sortir dans la vie et à renouer avec la vie active et sociale. Je remercie nos chefs pour avoir appris beaucoup de choses, je remercie mes collègues pour l'esprit d'équipe, leur soutien aussi. Merci à Plaine de Vie d'exister pour des personnes comme moi avec des soucis ».

« Le premier jour est difficile et après avec les collègues ça s'est bien passé. J'aurai eu besoin de plus d'heures de travail. J'ai appris à planter, désherber, utiliser la tondeuse. Je ne veux pas suivre de formation, mais les formations du lundi étaient très bien. Je voudrais passer le permis de conduire et trouver un travail dans le bâtiment. Pour moi, j'ai trouvé qu'il y a de la gentillesse, de l'écoute. Ikmath mangeait du chocolat des gâteaux, seule et ne m'en donnait pas ».

« Je ne suis pas restée longtemps, je pourrai suivre des cours de français. Pour garder la forme je ferai le ménage à la maison. J'ai appris la plantation des légumes, le nom des légumes. C'était bien avec Sandrine. Je veux trouver un boulot dans le ménage. Tout le monde est gentil à Plaine de Vie. J'ai fait des rencontres aussi ».

« C'était un peu compliqué de m'intégrer dans l'équipe et le travail physique était un peu difficile surtout les 1ers jours. Le travail était parfois très répétitif, mais je crois que c'était surtout la saison d'hiver. Certaines équipes avaient plutôt tendance à se tirer vers le bas, à se chamailler. Tout l'apprentissage me sera très utile au niveau personnel comme professionnel. Je n'ai pas trouvé ce que je voulais faire. Dans 6 mois, je me vois en France, avec un travail alimentaire dans le but d'économiser pour retourner m'installer à l'étranger ».

« J'ai appris à travailler en équipe, à me former, être patiente, adapter mon comportement. J'ai pu progresser sur ma motivation à travailler, être plus autonome durant le travail. Durant la formation je découvre beaucoup de choses (logement, assurance maladie, démarches). Je voudrai aller en formation et trouver un travail par la suite. Ça s'est bien passé, je remercie toute l'équipe ».

« Il faut plus d'heures. J'ai appris à faire la tondeuse, la broussailleuse, le sécateur de force, le désherbage. J'ai fait beaucoup de découvertes surtout en EV et maraîchage. J'ai beaucoup appris sur l'écoute. Ce qui m'a le plus intéressé est la formation sur le bien-être, les règles de vie. Plaine de Vie m'a permis d'acquérir d'autres compétences et représente ma 2nd famille ».

« Le rythme de travail était raisonnable. A cheval sur la sécurité. J'ai appris à faire pousser des légumes et faire du compost ce qui n'est pas négligeable. J'étais au chômage en fin de droit à cause du confinement. Se former c'est intéressant et enrichissant, je préfère celles qui durent 1 semaine. Je compte repartir dans mon domaine, poseur de voies ferrées. Plaine de Vie c'est une bonne expérience. J'ai appris beaucoup de choses très utiles pour la vie de tous les jours et surtout appris à cultiver et à travailler la terre qui de nos jours se perdent, donc c'est un plus pour moi ».

« J'ai beaucoup gagné en confiance et dans la communication, j'avais de la timidité et des difficultés en français. Je n'ai pas évolué sur le logement et les dettes d'impôts. Très bien les formations surtout sur les fiches de paie, la sécurité autour du camion, l'accès aux droits et aux soins, bien connaître le matériel et les pratiques. Je suis très contente car depuis 3 ans je n'avais pas de travail et maintenant j'ai rencontré beaucoup d'amis et j'ai appris beaucoup et j'aime travailler dans la Nature. Dans 6 mois je me vois continuer à travailler chez Servair et avoir un bébé ».

« Plaine de Vie c'est ma famille, j'y suis bien à l'aise. Elle m'a bien aidé, Merci beaucoup à toutes les personnes de PDV, elles sont très gentilles. Dans 6 mois, j'espère être toujours chez Pinson ».

« C'était très bien j'ai appris beaucoup de choses. Je suis plus autonome dans les démarches administratives. Je veux toujours évoluer dans les Espaces Verts ».

« Plaine de Vie pour moi c'était continuer mon travail que je faisais en Afghanistan, apprendre de nouvelles techniques de culture et travailler en Espaces Verts. J'attends un logement et je travaille chez PINSON en espaces verts. La formation sur les outils a été la plus utile ».

« Plaine de Vie c'est comme une famille, je me sens bien, merci aux encadrants et à toute l'équipe. Dans 6 mois je veux être en CDI chez Pinson, après mon CDD ».

« Je connais toutes sortes de légumes et comment les planter. En venant ici, je voulais être indépendant et créer mon entreprise, être mon propre chef. J'ai progressé sur tout. Plaine de Vie c'est bien, mais faire attention aux personnes, certains employés peuvent te mettre des bâtons dans les roues ».

« Tout était impeccable. Je voulais remettre la main dans les Espaces Verts pour apprendre et connaître. Je veux continuer dans ce domaine et devenir responsable. Plaine de Vie c'est une bonne entreprise, une évolution, de très belles rencontres. Merci à tous ».

VIII. Les annexes

Annexe 1 : Affiche de la journée Porte Ouverte du 14 mai 2022

Annexe 2 : Visuel de l'atelier cuisine du 29 juin 2022

Annexe 3 : Article du journal l'Humanité du 29/09/2022

Annexe 4 : Extrait de l'article paru sur la page Facebook du Sigidurs



Plaine de vie
Cultivons la solidarité

PORTE OUVERTE DE PLAINE DE VIE

Samedi 14 mai 2022
11h - 18h

Visite des terrains, marché bio,
pique-nique, animations nature

**Entrée
libre**

www.plainedevie.org

AB
AGRICULTURE
BIOLOGIQUE

**Rue Marin
95460 Ezanville**

ANNEXE 2 : Visuel atelier cuisine du 29 juin 2022

Atelier cuisine de saison

Le 29 juin 2022
14h00-16h00

42 rue du chemin vert
95460 Ezanville
01 39 35 27 36

animation-nature@plainedevie.org

Inscription
obligatoire !

Plaine de vie
cultivons la solidarité

Cofinancé par
l'Union européenne

val
d'oise
le département

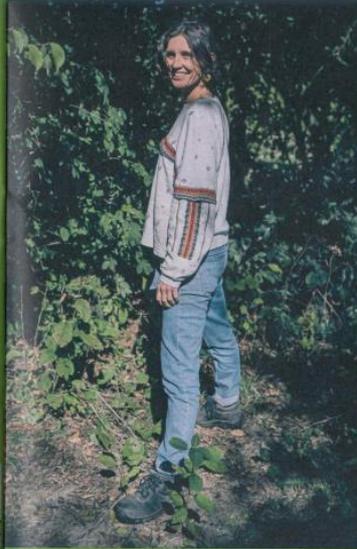
ALTERNATIVES
Le temps de vivre

L'INSERTION EN CULTURE INTENSIVE

Sur 3 hectares de terrain maraîcher bio, à Ézanville, dans le Val-d'Oise, Plaine de vie cultive l'insertion sociale et professionnelle de personnes éloignées de l'emploi. Ici, radis et choux garnissent le panier de plus de 230 consommateurs et les projets d'avenir fleurissent. Reportage.



L'HUMANITÉ MAGAZINE 54 DU 29 SEPTEMBRE AU 5 OCTOBRE 2022



ALTERNATIVES
Le temps de vivre



Encadrés par douze permanents, dont Taliama, 30 salariés en insertion, réfugiés politiques, décrocheurs de métiers combattants... retrouvent le chemin de l'emploi. Agriculture bio mais aussi entretien des espaces, les terres communales sont transformées en tremplin vers le monde du travail.



DU 29 SEPTEMBRE AU 5 OCTOBRE 2022 55 L'HUMANITÉ MAGAZINE

ALTERNATIVES Le temps de vivre

C'est un endroit insoupçonné. Collé entre la nationale, la voie de chemin de fer et un quartier résidentiel de la banlieue nord de Paris, à Ézamville (Val-d'Oise).

Une fois la porte métallique franchie, aux abords de la cité R4 de Vaux, plus de 3 hectares de terrain maraîcher s'offrent à nous. Dans un coin, une immense poterie faite de fil métallique a été végétalisée. C'est l'espace dédié au jardin pédagogique. En face s'étirent à perte de vue des lignes où poussent navets, radis, céleris-raves, courgettes, poivrons, salades, chicorées, aubergines et tomates aux multiples couleurs. Quelques salariés rangent les navets fraîchement cueillis dans des cagettes, tandis que d'autres s'occupent des énormes radis. Les légumes seront répartis dans les 230 paniers distribués chaque jeudi aux adhérents de l'association. Le fonctionnement est le même que celui d'une Aman : le bénéficiaire verse 41 ou 71 euros par mois selon la taille du panier et récupère ses légumes de saison dans l'un des 10 points de dépôt. « Tout est bio ! » Tatiana Joignant arbore un sourire satisfait. Ici, c'est elle qui traite les relations internes et externes. « Plaine de vie accueille depuis 1998 une trentaine de salariés en insertion », explique-t-elle. Les terrains ont été prêtés par la municipalité et, depuis, l'objectif reste inchangé : favoriser l'insertion professionnelle et sociale des personnes éloignées de l'emploi grâce au maraîchage bio et à l'entretien d'espaces verts sans produits phytosanitaires.

• SE POSER •

Aujourd'hui, une dizaine d'élèves du lycée agricole passent en revue toutes les récoltes sous l'œil évaluateur de leur professeur. Mathieu Strieck, chef de culture, précise au petit groupe que quelque soixante-dix variétés de légumes de saison sont cultivées ici toute l'année. Au pied des rangées de tomates, les plus mûres ont été cueillies. Elles sont énormes ou minuscules. Rouges, vertes, jaunes et même noires. « C'est une très vieille variété qui vient d'Amérique du Nord, pas du tout commercialisée ici, détaille le maraîcher. Elle produit énormément et se conserve très bien grâce à sa peau ferme. » Le

« J'AI MAINTENANT UNE VIE SOCIALE. JE PARLE À TOUT LE MONDE », SOURIT LA MÈRE DE 41 ANS. CALLAWANY, VENUE D'INDE, NE COMPRENAIT RIEN IL Y A ENCORE DEUX ANS.



forestier d'origine, après avoir obtenu un bac pro horticole, a euventé en prison en Dordogne, « dans le seul établissement pénitentiaire en France qui propose de l'insertion via le maraîchage et les espaces verts ». Depuis deux ans, il planifie les rotations des cultures, les semences et coordonne les équipes à Plaine de vie. Il se marre sous sa barbe. « Je suis aussi celui qui crie beaucoup ! » Il faut dire que la tâche est parfois rude. « La terre, l'agriculture biologique... nous travaillons avec le public le plus éloigné de toutes ces considérations, qui peut ne pas reconnaître une pomme de terre d'un radis. »

Alors il faut former, bien sûr. Apprendre tous les gestes. Et aussi la logique de la vie d'une plante. Chaque vendredi, les encadrants maraîchers ou espaces verts proposent une formation sur le sujet. Et parfois, une vocation naît. Tatiana se souvient de Rodchill. Arrivé d'Haïti, il ne savait pas bien quoi faire de ses 20 ans. « Tandis que beaucoup trouvent le métier trop dur, lui s'est accroché et a voulu devenir maraîcher. Il étudie aujourd'hui dans une école horticole. » La jeune femme le constate au quotidien : ce sont souvent ceux les plus en galère qui travaillent le mieux. « Certaines parcours de vie sont très chaotiques. Une famille qui est loin, les papiers administratifs à régler, le logement à trouver... énormément de problèmes sont à gérer. Alors il y

formation ou à travers un accompagnement vers la retraite. D'autres seront reorientés. « Certains arrivent avec des addictions. Ils ne tiennent pas le rythme. D'autres sont handicapés mais n'ont jamais eu de reconnaissance de leur handicap. Nous les guidons vers les structures adéquates ou les aidons à monter un dossier à la MDPH (maison départementale pour les personnes handicapées) », poursuit Tatiana. Ici, on réapprend l'assiduité, la ponctualité. Le travail débute à 8 h 15. Cinq minutes de retard et le salarié est renvoyé chez lui. Pour être à l'heure, Callawany Vignesvarane Mogane se lève chaque matin à 5 heures. Cette mère de famille est arrivée d'Inde en 2014. Mariée à un Indien vivant en France, elle s'est occupée de sa fille sans prendre le temps d'apprendre le français. « J'étais chimiste en Inde, raconte la femme de 41 ans. Lorsque ma fille est entrée à l'école, j'ai eu envie de travailler. » Pôle emploi la met en lien avec Plaine de vie. L'agriculture l'a toujours intéressée. Le soir, elle file à ses cours français. Celle qui ne comprenait rien, il y a encore deux ans, maîtrise aujourd'hui parfaitement la langue. « J'ai maintenant une vie sociale. Je parle à tout le monde », sourit-elle. Forcément, ça aide.

Car ici on retrouve le goût du lien. Outre tout le travail d'accompagnement sur l'accès aux droits, aux soins, les demandes administratives, une multitude d'ateliers sont programmés tout au long de l'année. Il y a peu, un groupe est parti une semaine en Vendée en voyage d'étude pour découvrir un autre chantier d'insertion et les pêcheurs du coin. Un bénévolat de l'association a organisé une sortie en forêt pour une cueillette de champignons. Tatiana aime offrir des « bains de forêt », ou sylvothérapie, car le contact avec les arbres serait bénéfique pour notre bien-être physique et mental. Le jardin pédagogique accueille les habitants de la ville, mais aussi les enfants des adhérents de l'association. Des ateliers culinaires y sont régulièrement donnés. Tatiana Joignant rigole. « Une chose est sûre, c'est qu'on ne s'ennuie jamais ! » Elle se plaît, encore et toujours, à créer du lien entre les salariés en insertion, les adhérents de l'association et les habitants du département. « Je tiens de mon nom de famille. Joindre au participe présent, ça ne vient pas du hasard ! » Celle qui a vécu en Asie puis au Canada se surprend. Cela fait huit ans, déjà, qu'elle a posé ses bagages à Plaine de vie. « Ici, c'est un voyage permanent, dit-elle. J'ai appris quelques mots d'arabe, de turc, de pakistanaï. Il y a même un moine tibétain qui est passé par chez nous ! » Alors... ●

MADÈGE DUBESSAY
nadège.dubessay@humainite.fr
REPORTAGE PHOTO : NICOLAS CLEVEY

ANNEXE 4 : Article du Sigidurs sur Facebook le 14 octobre 2022

www.facebook.com/photo

Sigidurs, gestion des déchets
14 octobre 2022 ·
Découvrez Plaine de Vie à Ezanville !
Association de réinsertion de personnes éloignées de l'emploi proposant des services d'entretien des espaces verts et des paniers de légumes bio.

Nous sommes allés à la rencontre de Tatiana, animatrice réseau. Elle nous explique le rôle de l'association et leur démarche éco-responsable.

Pour lire l'interview, rendez-vous sur notre site internet : <https://www.sigidurs.fr/focus-sur-nos-commerces-eco/>

Vil... Voir plus

3 J'aime 12 partages
Commenter Partager

Écrivez un comm...

3°C Nuageux 11h25 17/07/2023

COMMERCE LOCAL
rencontre avec

**Tatiana, animatrice réseau,
chez Plaine de Vic**

Bien traiter tous les déchets, on a tous à y gagner