

RAPPORT D'ACTIVITÉ année 2011

- Le Jardin de Cocagne du Pays de Dinan

L'activité du Jardin en 2011 est double :

- **Une activité d'insertion** qui se poursuit avec une recherche permanente d'amélioration de la qualité de cette action. (Expérimentation formation plus complète, formation budget, livret suivi apprentissage technique,...)
- **Une année de production avec un nombre d'adhérents variant autour de 300 adhérents** soit une augmentation de la production vendue +11%

L'activité d'insertion

1. Les effectifs :

Jardiniers en insertion : nous avons fonctionné avec un effectif de 16 jardiniers toute l'année. Notre effectif total de personnes accueillies cette année a été de 29 personnes (personnes au début de l'année 2011 + nouveaux arrivants suite aux sorties enregistrées).

Encadrement : nous avons l'effectif prévu sur une année pleine.

- 4,20 ETP (Equivalent Temps Plein) d'encadrement : Joëlle BRENSKI, *l'accompagnatrice professionnelle* pour 0,45 ETP, 2 ETP de *marâchers* avec Jean Guillaume OLLIVIER, Grégory BLANCHARD, Patrick ROCABOY, *animateur du réseau adhérent et chargé administratif*, pour un ETP, MHélène GUITTON *la directrice* pour 0,75 ETP.

Jean Guillaume OLLIVIER a souhaité quitter le Jardin pour se réorienter sur les métiers d'élevage. Il est parti se former au CFPPA du Rheu.

Edouard LEBOEUF est venu le remplacer.

2. Les résultats d'activité d'insertion :

Profil des jardiniers à l'entrée au Jardin :

	Nbre jardiniers	hommes	femmes	Dinan rural	Dinan urbain
Année 10	29	14	15	9	69
	100%	48%	52%	31%	69%

Nous avons l'objectif d'accueillir en priorité des femmes, ce qui est toujours le cas et des personnes issues de Dinan rural, ce qui n'est plus le cas. Depuis un an et demi, nous n'avons plus d'orientations venant de la Maison du Département pour des personnes au RSA vers notre Jardin... **La zone rurale semble pâtir de la restructuration du service assistante sociale, en ce qui concerne l'orientation des personnes vers un chantier d'insertion.**

Age :

	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%
Moins de 26 ans	1	7			1	4
Entre 26 et 45 ans	10	72	13	86	23	79
Entre 46 et 55 ans	3	21	2	14	5	17
+ 55 ans						
	14	100	15	100	29	100

L'effectif cette année était plus jeune, mais avec peu de personnes de plus de 50 ans (3).

Situation familiale :

	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%
seul	9	64	4	26	13	45
Seul avec enfant	1	7	9	60	10	35
Couple sans enfants	1	7	1	7	2	7
Couple avec enfants	3	22	1	7	4	13
TOTAL	14	100	15	100	29	100

60% des femmes sont seules avec enfant, une donnée encore importante avec une difficulté financière conséquente (car souvent sans pension alimentaire) et une difficulté d'organisation personnelle (enfant malade, organisation vacances...).

Nos salariés sont en forte majorité seuls avec ou sans enfant. Le travail au Jardin permet pour certains une **resocialisation importante** et une vie extra jardin s'organise entre eux. Des liens d'amitié se créent et perdurent après la sortie définitive du Jardin.

Expérience professionnelle :

17 personnes n'ont **jamais travaillé** professionnellement, (hormis une mission ou deux par an d'une semaine) soit 59%.

3 n'ont pas travaillé depuis plus de 10 ans soit 10%

7 n'ont pas travaillé depuis plus de 3 ans (et moins de 10 ans) soit 24%

2 n'ont pas travaillé depuis plus de 2 ans soit 7%.

69% n'ont pas travaillé depuis plus de 10 ans ou pas travaillé du tout.

93% n'ont pas travaillé depuis 3 ans et ceux qui ont travaillé ont travaillé sur des courtes périodes inférieures à un an (sur une base déclarative, avec aucune possibilité de le vérifier).

Nous devons donc travailler avec des personnes qui pour la plupart n'ont jamais eu une expérience conséquente de travail ... Pour certains jardiniers notre rôle est un rôle d'initiation aux conditions de travail, ce qui est différent d'une remise au travail ou de reprise d'un rythme de travail.

Niveau de formation :

	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%
Niveau I à III (BTS/DUT/DE)	1	7	1	7	2	7
Niveau IV (BAC/BP)	3	21	3	20	6	21
Niveau V (BEP/CAP)	5	36	3	20	8	27
Niveau V bis (niveau BEP/CAP)	2	15	6	40	8	27

Niveau VI	3	21	2	13	5	18
TOTAL	14	100	15	100	29	100

Cette année, 5 jardiniers sont illettrés (voir plus loin actions entreprises). Cette tendance s'accroît cette année... Ce sont des personnes qui n'ont pas cherché à déclarer cette difficulté et qui ont toujours vécu avec. A titre d'exemple, l'arrivée au Jardin a été le facteur déclenchant pour l'un, poussé par l'équipe à travailler son autonomie par rapport à sa compagne qui avait la main mise sur toutes ses démarches et qui l'accompagnait partout.....

8 maîtrisent difficilement l'écriture ce qui crée des difficultés supplémentaires dans notre société actuelle ou de plus en plus d'informations sont transmises ou reçues par voie numérique (Pôle Emploi, dossier MSA etc...). Cette année Patrick Rocaboy a repris le suivi des dossiers MSA (inscription etc...) la MSA ayant toujours du retard et un fonctionnement complexe avec le RSA et la mutuelle....

D'une manière générale le niveau de formation est faible et nécessite la mise en place de formation qualifiante pour prétendre accéder à un emploi. L'accès à un emploi devient donc un travail plus long sur l'échelle du temps.

Au-delà d'une absence d'expérience professionnelle de plusieurs années et d'un niveau de formation faible, les jardiniers arrivent sur le jardin avec des problématiques lourdes qui doivent être résolues sur ou à l'extérieur du Jardin (santé, mobilité, endettement, logement, violences conjugales).

Problématiques et freins à l'emploi décelés et travaillés sur le Jardin

Santé :

L'alcool reste une addiction présente pour 27% des jardiniers (en baisse par rapport aux autres années).

- Une jardinière a entrepris une cure de désintoxication pendant son passage au Jardin avec succès.

- Un jardinier était un grand consommateur mais gérait ce problème lorsqu'il était sur le Jardin.

- Un jardinier qui n'est pas dans le déni, effectue un sevrage en extérieur avec l'aide du CSAPA et des médicaments. Il reste très affaibli par le traitement et est très loin de retrouver un emploi.

- 5 jardiniers utilisent l'alcool comme béquille lorsqu'ils sont en difficulté psychologique (angoisse).

D'une manière générale cette année peu de jardiniers avec cette addiction sont dans le déni, ce qui permet d'aborder ce sujet dans la sérénité mais pas systématiquement avec succès.....

Une infirmière du centre d'addictologie de l'Hôpital Saint Jean est venue aborder ce sujet avec toute l'équipe afin de permettre une entrée en relation plus aisée pour des personnes qui en éprouveraient le besoin.

Nous n'avons pas eu à sanctionner de jardiniers en état d'ébriété sur le Jardin.

Les personnes ne travaillent que 6,5 heures par jour, nous ne sommes pas certains qu'elles tiendraient plus en cas d'abstinence plus longue pour certains.

La souffrance psychique concerne 76% des jardiniers.

Les degrés sont variables (fragilité psychologique, état dépressif larvé, état dépressif récurrent avec traitement depuis l'enfance, comportement instable, attitude proche de l'autisme,...).

2 personnes ont un suivi régulier. Le sujet a été abordé avec les autres sans succès pour l'instant. Entreprendre des soins psychologiques reste une démarche difficile à entamer et ne semble pas être entrée dans les mœurs de notre société.

Pour tenter de dédramatiser la démarche, une réunion d'information collective a été organisée avec le CMP (Centre Médico Psychologique) et nous avons toujours deux personnes ressources repérées.

Deux jardiniers ont entrepris une **reconnaissance de travailleur handicapé et l'ont obtenue.**

Une personne attend qu'une place se libère en Entreprise Adaptée, l'autre, soulagée d'être reconnue dans sa difficulté cherche activement un travail en milieu ordinaire. Cap Emploi a pris le relais de notre travail pour ces deux personnes.

L'état de santé général est meilleur cette année.

Néanmoins, on observe de réelles problématiques qui sont la conséquence d'un état dépressif qui les rend vulnérables et qui génère de nombreuses absences.... Il est difficile de bâtir un projet professionnel alors car nous ne sommes pas convaincus que la personne tiendra son futur poste.

Chaque année nous avons des absences de 5 mois d'affilés avec non reconduction du contrat. Cette année 2 personnes ont connu cette situation. L'équipe fonctionne alors en effectif réduit...

L'exigence du cadre professionnel du Jardin (chaque absence pour raisons de santé doit être justifiée par un certificat médical ou arrêt de travail) stimule les jardiniers dans la **reprise en main de leur santé**. Les personnes consultent plus facilement leur médecin, leur dentiste, leur ophtalmologiste et mettent à jour leur CMU.

Mobilité :

Si tous les jardiniers se débrouillent pour venir au Jardin avec une ponctualité et une assiduité plus ou moins régulières, tous ne sont cependant pas autonomes (parents ou conjoints sollicités, trajet à pieds de Lanvallay, de la cité Bretonnière,...). Or le marché du travail impose une mobilité importante. Le travail du Jardin consiste donc aussi à soutenir une recherche d'autonomie dans les déplacements de chacun (équipement d'un scooter, acquisition du permis).

A l'entrée du Jardin,

	hommes	%	femmes	%	TOTAL	%
Sans permis	4	29	6	40	10	34
Possession du permis	9	64	7	47	16	55
Permis en cours	1	7	1	7	2	7
Permis suspendu	0	0	0	0	0	0
Permis annulé	0	0	1	7	1	3
Total	14	100	15	100	29	100

55% des jardiniers ont leur permis. Se déplacer de la zone rurale pour venir travailler à Dinan exige de toute façon un moyen de transport.

45% des personnes doivent soit s'équiper d'un cyclomoteur ou mettre en place une solution de secours assez précaire.

Possession d'un moyen de locomotion

	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%
Sans véhicule ou cyclo	1	7	6	40	7	24
Possession d'un véhicule	10	71	8	53	18	62
Possession d'un cyclomoteur ou véhicule sans permis	2	14	1	7	3	10
Possession d'un vélo	1	7	0	0	1	3
TOTAL	14	100	15	100	29	100

24% des personnes ne sont pas équipées. 6 d'entre elles ne se sentaient pas capables de circuler à vélo ou en scooter (peurs, aucun endroit pour les stocker...). Passer le code n'est pas un objectif réalisable facilement par certains de nos jardiniers (difficultés de lecture, de mémorisation) il nous faudra trouver des solutions pour rendre possible cet apprentissage.

Pôle Emploi et le Conseil Général ont concentré leurs efforts pour proposer des aides financières pour faciliter l'accès au permis de conduire, les réparations des véhicules souvent en fin de course ou l'achat d'un véhicule.

Nous avons pu mesurer l'effet positif de ce dispositif sur le maintien en activité de certains jardiniers.

Cet effort s'est poursuivi en 2011.

Endettement :

Les jardiniers ne souhaitent pas communiquer sur cette information, nous n'avons qu'une donnée partielle des situations. Nous avons travaillé la notion de budget avec l'aide de l'Association Finance et Pédagogie soutenue par la Caisse d'Épargne avec ceux qui le demandaient. 3 séances de 3 heures avec l'objectif de rendre autonome les personnes dans la construction et le suivi d'un budget simple (concevoir l'anticipation des événements) et une dédramatisation de la relation avec le banquier. Patrick Rocaboy s'est proposé pour aider les personnes qui le souhaitaient. Nous avons accompagné une personne qui souhaitait un micro crédit (alors qu'elle était refusée dans les autres banques) pour l'achat d'un véhicule. Cette opération est restée ponctuelle. Aucune personne n'a souhaité travailler ce sujet par la suite. Nous devons réfléchir sur la pertinence des outils et de ce type d'intervention de notre part... Dans tous les cas avérés d'endettement problématique, nous orientons le jardinier vers une assistante sociale.

86% des jardiniers ont des difficultés financières. Elles sont plus visibles lors des fins de mois avec des demandes d'acomptes.

Logement :

	Hommes	%	Femmes	%	TOTAL	%
--	--------	---	--------	---	-------	---

SDF	0	0	0	0	0	0
Hébergé chez des tiers	8	57	4	27	12	41
caravane	0	0	0	0	0	0
Locataire parc privé	4	29	2	13	6	21
Locataire parc public	2	14	8	53	10	34
Propriétaire	0	0	1	7	1	3
TOTAL	14	100	15	100	29	100

12 personnes ne sont pas autonomes pour leur logement, 8 logent chez leurs parents (26 à 48 ans) pour différentes raisons : financières, peur de la solitude, soutien à un parent malade. Les autres sont hébergés chez des amis temporairement. Pour ces derniers, trouver un logement devient alors l'action prioritaire pour éviter une précarité à venir.

Nous avons encore eu des difficultés lors des transferts de dossiers CAF vers la MSA qui fragilisent la situation des personnes concernées.

Violences conjugales :

Nous n'avons pas eu cette année de personnes concernées par cette problématique.

Trois personnes ont un **passé judiciaire** avec un suivi pour l'une d'entre elles. Il est à noter que nous avons toujours des candidatures de détenus. Nous demandons à ce qu'elles se mettent en contact avec le Pôle Emploi pénitentiaire de St Briec pour pouvoir répondre de manière positive car les personnes n'ont pas le statut du RSA socle.

Il nous est parfois possible d'aider les salariés à résoudre l'une ou l'autre de ces problématiques. Mais il est très difficile d'avoir des résultats lorsqu'ils cumulent plusieurs problématiques. 17 personnes ont cumulé plus de 3 problématiques soit 59% de l'effectif. Le placement dans l'emploi devient plus aléatoire....

Différentes actions sont entreprises pour lever les freins à l'emploi même si nous n'avons pas toutes les réponses et tous les partenariats en place pour résoudre ces difficultés et activer la mise en place du projet professionnel.

Partenariats:

Partenariat avec la Circonscription de la Solidarité Départementale ou Maison du Département

L'année 2010 a été l'année du remaniement des services sociaux au sein de la CSD. L'organisation mise en place avec le Jardin et la CSD a été bouleversée, ce que nous avons regretté car la passerelle existante était fructueuse pour nos jardiniers : chaque jardinier avait une référente sociale qui suivait sa progression au Jardin et répondait aux demandes de soutien de manière cohérente.

En 2011, nous avons cumulé deux difficultés :

- Nous n'avons **pas d'interlocuteurs repérés**. En cas d'urgence nous ne savons pas qui contacter. Nous avons besoin d'échanger pour avoir un avis sur un comportement, une

situation or nos salariés ne sont pas connus (difficulté dans une période d'essai, personne en difficulté financière, difficulté psychologique tentative de suicide...). Nos salariés lorsqu'ils sont en difficulté doivent prendre un RdV avec une personne qui ne connaît pas leur situation. Le contact n'est plus aussi efficace et certaines personnes s'enfoncent dans leurs difficultés sans qu'une réaction conjointe ne soit mise en place.

- Nous n'avons plus d'orientation par les assistantes sociales de personnes au RSA vers notre Jardin. La conséquence visible est la chute du nombre des salariés issus de la zone rurale et la chute des candidatures en général. Le Jardin est un maillon intéressant dans la chaîne de l'insertion et n'est plus sollicité, utilisé par les services sociaux.

Conscient que la restructuration de la CSD est irréversible, nous souhaiterions néanmoins **avoir un correspondant repéré pour notre structure** et pouvoir s'appuyer sur un interlocuteur unique connaissant les mesures correspondant aux problématiques de nos jardiniers qui sont souvent les mêmes d'un jardinier à l'autre ou orientant sur les bons interlocuteurs dans son service. Nous pouvons imaginer un RdV systématique une fois par mois et des appels d'urgence en cas de nécessité.

Ce partenariat nous semble essentiel car nous avons pu l'observer, lorsque le contact a été fructueux, les soutiens financiers ont été déclenchés, un suivi a été instauré et les personnes ont résolu leur difficulté.

A noter : nous avons un bon partenariat avec l'infirmière du service RSA. Elle se rend disponible lorsque nous la contactons. En effet, avec son aide, deux de nos jardiniers ont pu avoir une reconnaissance de travailleur handicapé.

Partenariat avec la MSA :

L'année 2011 a été plus paisible, mais il nous **manque un interlocuteur unique** efficace. Nous n'avons pas réussi à ce jour à obtenir cet interlocuteur alors qu'il est programmé par l'instance nationale.

La situation financière des jardiniers est précaire et le moindre retard de versement (parfois 3 mois) est catastrophique.

Nous devons renforcer le suivi des dossiers de nos salariés (une tâche supplémentaire) car certaines personnes ont du mal à se faire comprendre ou à comprendre et les dossiers ne sont pas montés (allocation logement, CMU,..). Patrick a repris cette fonction car nous avons découvert des situations dramatiques pour certaines personnes qui pensaient avoir effectué les bonnes démarches.

A noter : un changement dans le versement des aides aux contrats aidés. Désormais ces aides sont versées par un interlocuteur unique : l'ASP. La MSA n'a plus à transmettre ces sommes ce qui est une simplification pour tout le monde.

Partenariat Pôle Emploi :

Cette année a été très difficile au niveau des recrutements. A partir de Juillet nous n'avons plus eu d'orientation de personnes vers notre chantier. Notre référent a mis en place pour pallier à cette situation des informations collectives pour les personnes issues du fichier Pôle Emploi. Nous avons pu recruter ainsi quelques personnes mais nous avons aussi accepté des personnes avec plusieurs problématiques difficilement solvables ...en espérant toujours un succès...faute de pouvoir avoir accès à d'autres candidats plus appropriés....

Nous avons organisé une information collective auprès des conseillers Pôle Emploi avec visite du Jardin...sans changement dans les orientations car les conseillers sont pris par l'indemnisation et effectuent un suivi limité des demandeurs d'emploi conjonctuellement.

Notre référent est très efficace et réactif dans nos demandes de formation (compétences clé : 3, chèque force : auxiliaire ambulancier, pré qualification métier de la vente), nous informe rapidement des recrutements exceptionnels (en nombre) et vient une fois par mois préparer la sortie des jardiniers concernés et prendre en compte les demandes individuelles (prise d'un RdV sur le site Pôle Emploi si nécessaire).

Expériences en entreprises :

Elles sont indispensables pour apprivoiser ou ré-apprivoiser le monde du travail et confirmer une orientation professionnelle.

Evaluation en Milieu de Travail (EMT) : elle permet au jardinier de travailler pendant 15 jours maxima dans une entreprise, le salaire étant toujours assuré par le Jardin et l'assurance prise en charge par Pôle Emploi. A l'issue de cette période, une évaluation est faite avec l'entrepreneur, le jardinier et l'accompagnateur professionnel (points forts, points d'amélioration, aptitudes dans ce métier).

Ce n'est pas toujours facile pour une entreprise d'accepter de prendre « un stagiaire » car cela bouscule l'organisation interne sans bénéfice économique en retour. L'entreprise doit avoir la volonté sociale d'aider le stagiaire.

Une EMT n'est envisageable que lorsque la personne est en capacité de travailler correctement afin de ne pénaliser ni le candidat ni l'entrepreneur. Cette année nous avons eu **des éléments dynamiques dans cette démarche** et cela a eu l'effet d'entraîner les autres jardiniers plus réticents. 14 jardiniers ont effectué une ou des EMT (ouvrier maraîcher, Vendeur animalerie, employé grande surface, manœuvre BTP, agent de production andouillerie, agent de propreté, aide médico psychologique, agent de production dans une école, ouvrier espace vert, agent de production métallerie, électricien, fleuriste). Suite à une EMT un jardinier a été embauché comme aide électricien en CDI.

Missions intérim : 1 personne a effectué des missions intérim qui ont été renouvelées

CDD en entreprise : Suite à une EMT, deux jardiniers se sont vu proposer un CDD d'un mois et l'autre de 2 mois. Par la suite un contrat de saisonnier de 6 mois a été enclenché (ouvrier espace vert, ouvrier maraîcher).

Parrainage de jardiniers par des chefs d'entreprise :

8 parrains ont été repérés. 6 ont effectivement rencontré leur filleul.

Cette relation leur a permis de se sentir soutenus dans leur démarche.

Il nous a été difficile de lever l'angoisse générée par la création de cette relation de la part des jardiniers. Les parrainés interrogés nous ont demandé qu'un point soit fait une fois par trimestre en y incluant l'accompagnateur professionnel. Nous avons organisé une réunion des parrains qui a permis à travers un échange informel à une administratrice, infirmière psy, de nous aider à décoder l'attitude surprenante éventuelle de certains parrainés pour éviter des attitudes d'incompréhension...Malgré le peu de parrains qui ont pu se rendre disponibles, il nous a été demandé de poursuivre ce type de rencontre.

Un parrain suit toujours deux filleuls dans leur installation comme maraîchers bio. Ces projets sont des projets modestes qui n'entrent pas dans le cadre minimum défini par les chambres d'agriculture. Ils ne bénéficient donc d'aucune aide financière diverse. Le Jardin a choisi, convaincu par l'action du parrain, de poursuivre à sa mesure ces mises en route sérieuses de deux jardiniers. Ils achètent avec nous lorsque nous passons des commandes des plants, bientôt des graines.... Nous avons reçu des fonds d'un mécène à destination d'un ancien jardinier pour acheter une serre. Le parrain les consolide dans leur connaissance par des cours délivrés au Jardin et est un lien important dans la relation d'une AMAP qui s'est créée autour d'un jardinier.

Sorties du Jardin en 2010 :

Les résultats du Jardin se mesurent à la sortie des jardiniers. Ils sont de deux ordres :

- résultats dans l'emploi : c'est ce qui nous est principalement demandé par nos partenaires financeurs
- amélioration de la situation personnelle, avec levée de certains freins à l'emploi.

Les résultats dépendent des actions entreprises dans le cadre du Jardin mais aussi, d'une manière importante, des profils de jardiniers qui nous sont confiés par les partenaires Pôle Emploi .

L'équipe des jardiniers de l'année 2011 a été une équipe bigarrée avec des situations très difficiles et accaparantes et des profils plus simples à gérer.

Nous avons organisé conjointement avec les autres chantiers d'insertion du territoire une présentation officielle aux Conseillers Pôle Emploi afin de préciser les missions du Chantier d'insertion et de prévoir un réajustement des profils à adresser au Chantier (mixité des difficultés, âges, situation d'écart à l'emploi). Une présentation collective aux bénéficiaires du RSA socle a été également réalisée avec RdV à suivre.

Nous avons reçu ainsi des candidats plus intéressés et des profils plus concernés par le chantier d'insertion.

Le travail relationnel avec les entreprises reste essentiel, mais demande un investissement en temps très important. Nous ciblons nos contacts dans un premier temps sur les entreprises visées par les EMT des jardiniers et nous ne négligeons pas les agences d'intérim.

a) Résultat dans l'emploi

Sorties positives	Total	Dont Femmes	Total %
CDI temps complet	1		7
CDD>6 mois temps partiel	1		7
Auto entrepreneur	2	1	14
Contrat de professionnalisation (alternance)			
CDD<6 mois	2	2	14
CESU temps partiel			
Contrat de travail temporaire < 6 mois			
Formation pré qualifiante ou qualifiante	2	1	14
Actions impacts positif sur le retour à l'emploi (2 mini)	3	2	22
Total sorties dynamiques	11	6	78
Autres sorties (déménagements, parent malade)	3	2	22
Total	14	8	100

78% des sorties sont des sorties dites dynamiques :

- 1 personne a été embauchée en CDI comme aide électricien
- 2 personnes ont quitté le jardin pour créer leur activité d'infographiste et l'autre de maraîcher
- 1 CDD-CAE comme agent de nettoyage au collège de Plouer
- 1 CDD comme saisonnier à la montagne dans un établissement pour enfants handicapés pour la période d'hiver
- 1 CDD de 6 mois comme ouvrier maraîcher
- 2 personnes sont parties en formation, une en formation qualifiante Brevet Professionnel de Responsable d'Exploitation Agricole, l'autre en préqualification aux métiers de la vente.

Trois jardiniers ont cumulé deux avancées dans leur projet : l'acquisition d'un logement et une prestation Pôle Emploi (découverte d'internet), une cure de désintoxication et une prestation Pôle Emploi (découverte d'internet), un logement et un travail sur sa santé (fin de la dépression).

b- autres actions :

- actions sur la santé : une réunion prévention santé a été organisée avec le Centre Médico Psychologique et une réunion avec le Centre d'Addictologie
- formation budget : avec la participation de Finance et Pédagogie (3 x3 heures)
- Visite de l'exposition économie d'énergie organisée par le Centre Social
- Formations :
 - * Actions de *formation sur les techniques de recherche d'emploi* (méthodologie, comment rédiger une lettre de motivation, un CV, simulation d'entretiens d'embauche....) en partenariat avec les autres chantiers d'insertion. Les accompagnateurs des 3 structures s'organisent à tour de rôle pour animer ces sessions.
 - * Actions de formation à l'*informatique* (rédaction de la feuille de chou, recherche d'emploi ou autre sur internet)

* Formation *technique de maraîchage* délivrée par le CFPPA du Rheu. Cette formation a été enrichie pour proposer un parcours plus complet. La formule initiale avec une attestation de compétences et une formation sur la biologie de la plante a été complétée de 4 séances pour soutenir la compréhension de la formation théorique en écriture et lecture. Un module mathématiques (calcul de pesée, rendu de monnaie) et un module gestes et postures, sécurité au travail ont été proposés.

* Formation « *compétences clé* » délivrée par le CLPS pour trois jardiniers en grande difficulté de lecture et d'écriture ou incapables de se servir de l'ordinateur. Ces formations sont prises en partie sur le temps de travail.

* Formation auxiliaire ambulancier

L'activité économique :

1. Consolidation de l'équipement technique du Jardin :

Grâce à la fondation Caisse d'Epargne, nous avons acheté un deuxième tracteur et des outils tractés techniques utiles pour le désherbage (une herse étrille) et la diffusion d'engrais (sableuse).

Ces outils nous permettent de sécuriser le volume de la production en augmentant l'efficacité du travail et évitant des heures inutiles et ingrates de travail manuel.

Nous avons commencé la réalisation du verger en espalier grâce à la Fondation Immochan.

Nous avons palissé 3 murs et planté 160 arbres fruitiers.

Les deux autres tranches sont prévues en 2012 et 2013.

Nous avons prévu la rénovation de la toiture de l'endiverie et la construction d'un appentis pour stocker les outils tractés. Le délai entre la réception des devis, le choix des artisans, les plans, le dépôt du permis de construire a été plus long que prévu, ces travaux seront effectués l'année prochaine...

2. Production de légumes :

Les conditions climatiques étaient d'une manière générale plus favorables cette année.

Nous avons observé une sécheresse en juillet qui a perturbé la croissance des pommes de terre, nous avons eu la quantité souhaitée mais avec des pommes de terre de plus petites tailles.

Nous n'avons pas eu d'incidents majeurs dans la production si ce n'est des attaques de mouches de la carotte malgré les voiles anti insectes. Vraisemblablement, ceux-ci ont été soulevés par le vent à certains endroits de manière ponctuelle.

Nous allons instaurer une délégation de la surveillance de ces voiles sur un groupe de jardiniers.

Au niveau pédagogique, nous impliquons de plus en plus l'équipe dans la surveillance et détections d'incidents de production.

La production de courges a été conséquente en partie grâce aux bâches de production qui nous ont évité de courir après le désherbage et ont permis aux courges de se développer sans soucis.

Nous avons encore réduit nos achats de légumes grâce à une production plus conséquente et peu d'aléas de production.

Nous avons acheté 5647 € de légumes sur 141047€ de chiffre d'affaire légumes, ce qui représente 4% de notre production. C'est une très nette amélioration par rapport aux autres années et à l'année dernière (9%)

Le chiffre d'affaire légumes (détail + paniers + adhésions paniers) représente 34% des produits de l'année 2011.

A fin décembre 2011, nous avons 310 adhérents paniers soit 178 parts pleines.

Participation des adhérents : des adhérents nous ont aidés à réaliser de gros travaux : la plantation de pâtissons et le désherbage de panais.

Ils participent à l'animation de la porte ouverte qui a reçu 600 visiteurs malgré le temps exécrable. Cet événement devient de plus en plus important (animation recettes conférences, exposants, démonstrations) et nous aurons besoin de plus de participation de la part de nos adhérents.

Une adhérente assure le suivi de la feuille de chou lorsque les jardiniers se sentent en fragilité pour rédiger ou saisir sur l'ordinateur le feuillet. Un autre les soutient pour se familiariser avec le site Pôle Emploi, nécessaire pour postuler ou rechercher une offre d'emploi.

Ces actions marquent l'implication des adhérents et la part active que certains prennent dans cette action d'insertion. Ils seront à nouveau sollicités en 2012 sur de nouvelles activités.

Perspectives 2012

Nous avons toujours le défi de mener de front les deux missions qui nous incombent : insertion et équilibre financier de l'activité du Jardin de Cocagne.

Nous avons l'engagement de la Direction du Travail pour 16 postes pour l'année 2012. La Direction du Travail doit nous confirmer officiellement son financement.

Le Conseil Général maintient son mode de calcul de l'aide à l'encadrement nous aurons la même somme que 2011 c'est-à-dire une baisse par rapport à 2010 et 2009 alors que le coût de la vie augmente.

Nous souhaitons poursuivre l'installation du jardin et maintenir un cadre de travail correct offrant toutes les garanties de sécurité.

Nous allons abattre la vieille remise qui tombe en ruine et construire un appentis plus long et moins profond pour stocker les outils tractés et prolonger ainsi leur durée de vie.

Nous souhaitons changer le toit de la salle de paniers qui se soulève en cas de grands vents et qui est percé en de multiples endroits.

Nous créerons un sas pour entrer dans la salle de pause par les vestiaires afin de permettre de se déchausser et de se laver les mains en lavabo collectif avant d'entrer dans la salle.

Ces investissements sont financés par la fondation Monoprix et par des particuliers généreux donateurs. Ces travaux seront réalisés sur l'année 2012.

Nous poursuivons l'installation du verger en espalier avec une deuxième tranche en 2012.

Nous avons lancé en 2011 une réflexion vis-à-vis de la **création d'une autre activité** toujours en lien avec les principes fondateurs de l'Association en direction des personnes qui quittent le Jardin sans solution et pour certaines à cause d'une problématique repérée : leur lenteur d'exécution au regard de l'exigence élevée de notre société en terme de productivité.

Nous réfléchissons à la création d'une entreprise d'insertion de production de légumes bio avec des personnes lentes et des maraîchers en apprentissage (pré installation). La production serait destinée à la restauration collective (scolaire ou autre). Nous avons réalisé une étude d'opportunité qui confirme l'intérêt de cette création.

Le Pays de Dinan via le Syndicat Mixte a reconnu officiellement ce projet comme un projet de territoire.

En 2012 nous commençons cette étude-action sous réserve d'avoir trouvé les financements de l'étude et le porteur de projet.

C'est un nouveau défi que nous souhaitons relever avec celui quotidien du Jardin de Cocagne.