



Tranquillité d'esprit, accompagnement, confiance, prise en charge, avantages financiers



www.envol84.fr

BILANS D'ACTIVITE 2021



- L'Association intermédiaire



1. Les salariés
2. Les clients
3. L'évolution du cadre de fonctionnement en 2022

- A tire d'Aile, Parentalité et Insertion



- L'Envol Qualité



1. Partenariat et liens avec l'Envol
2. Quelques données 2021

- Les projets 2022

La Matériauthèque

Concernant l'année 2021 :

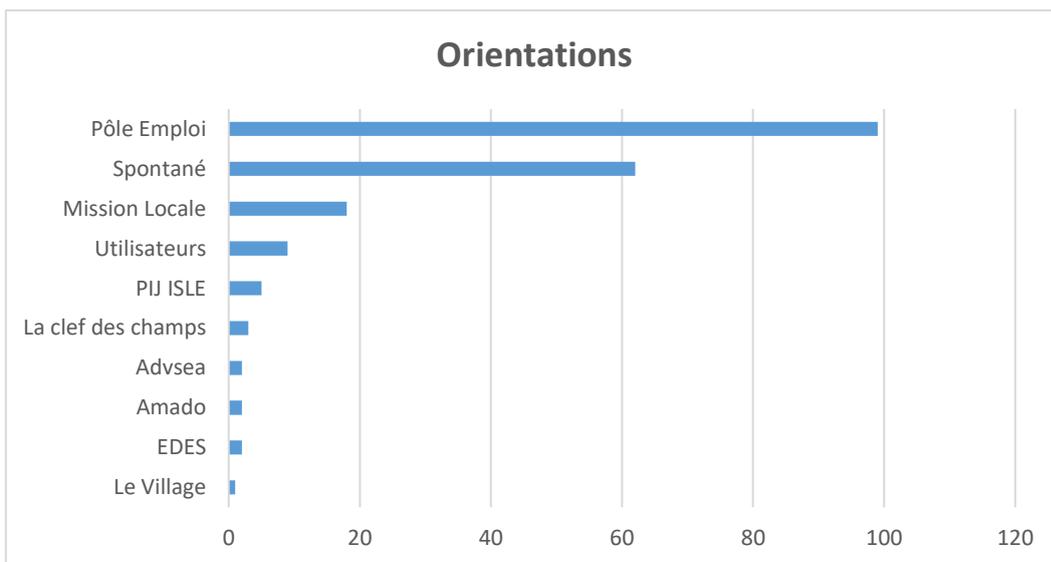
- L'Envol : L'Association Intermédiaire



1. Les personnes reçues et les salariés

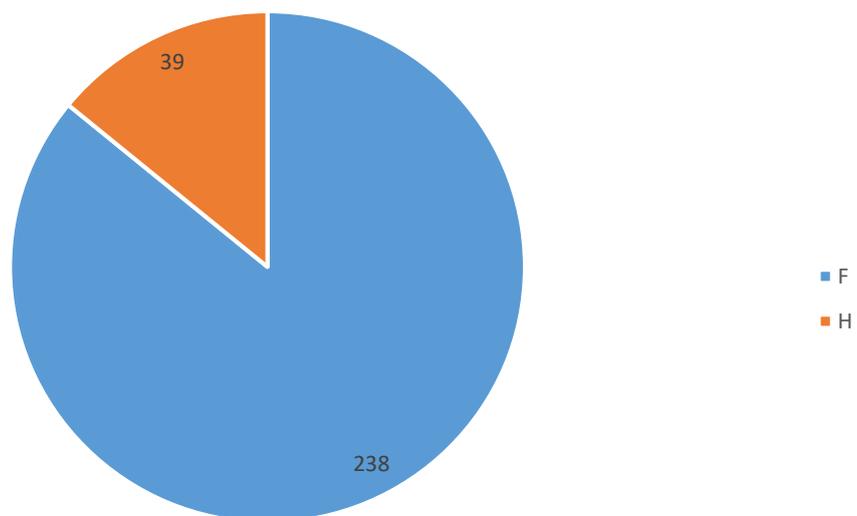
Les personnes reçues

277 personnes ont été reçues en 2021, pour 273 personnes en 2020 et 290 en 2019 pour une recherche d'emploi.

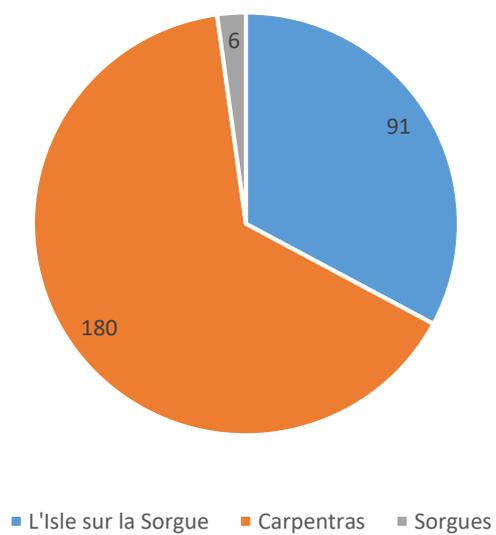


Le mode d'orientation est toujours similaire avec une stabilité dans le nombre de personnes reçues sur l'année 2021

Répartition des personnes recues en fonction du genre



Répartition des inscrits par canton



Les types de mission que nous proposons sont en correspondance avec la typologie du public qui s'adresse à nous, emplois de premier niveau de qualification et sur les métiers de la propreté, du service et du médico-social.

On peut, par ailleurs, constater que les personnes postulent en priorité sur des missions en tant qu'agents d'entretien en collectivités. Plusieurs raisons à cela :

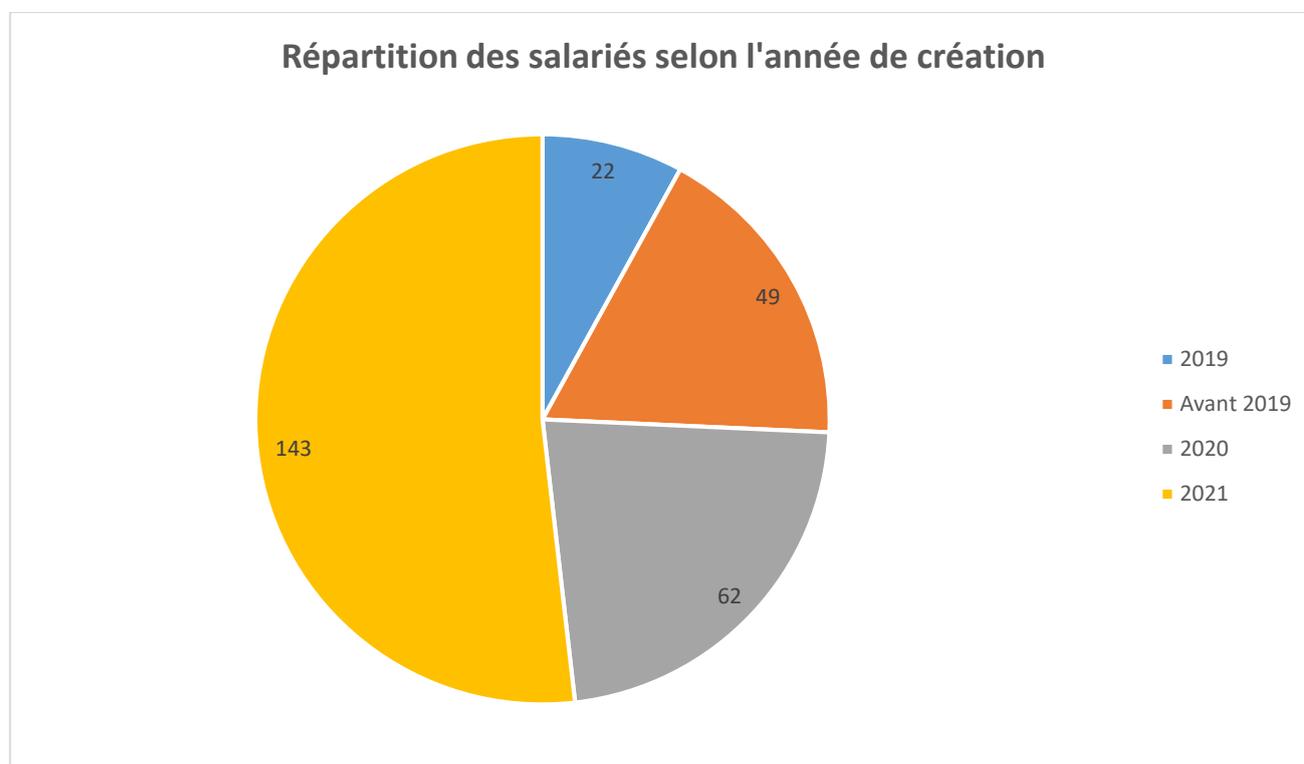
- La problématique du Pass sanitaire nécessaire chez les particuliers fragiles
- La question de la mobilité
- L'intérêt de travailler en équipe, d'être encadré, contrairement à l'employé de maison qui est seul, doit s'adapter à chaque personne.

Nous sommes donc souvent en difficulté de recrutement sur les missions au domicile des particuliers.

Type de métiers	Nombre de personnes concernées
AGENT D'ENTRETIEN	73
ASSISTANTE PETITE ENFANCE	39
AGENT DE SERVICE HOSPITALIER	21
AGENT DISTRIBUTION SCOLAIRE	18
JARDINIER	17
AIDE A DOMICILE	16
GARDE D'ENFANT	13
EMPLOYEE DE MAISON	13
ANIMATEUR PERI SCOLAIRE	10
AGENT SECURITE PASSAGE PIETONS	5
AGENT DE RESTAURATION	5
CUISINIER	4
EMPLOYE TOUTES MAINS	3
DEMENAGEUR	3
AIDE CUISINIER HOTELLERIE	2
AUXILIAIRE PUERICULTRICE	2
AGENT D'ACCUEIL	1
AUXILIAIRE DE VIE	1
ENTRETIEN PISCINE	1
AGENT DISTRIBUTION MAGAZINES	1
ASSISTANTE DE CONVIVIALITE	1
ASSISTANCE INFORMATIQUE	1
ASSISTANTE AUPRES ENFANTS	1

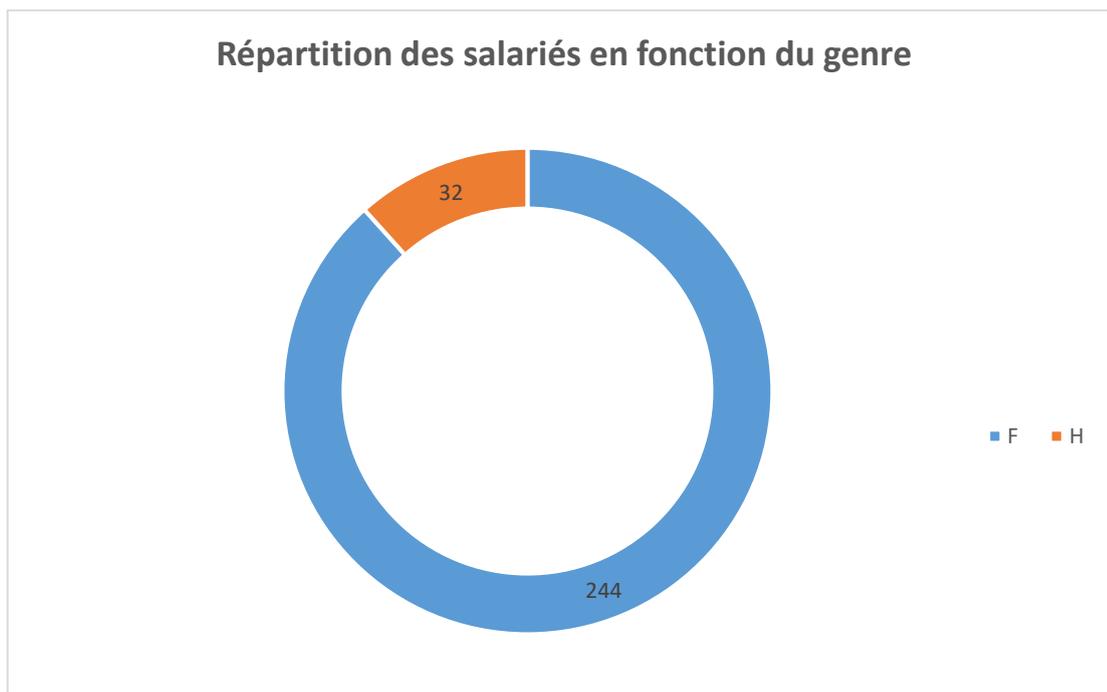
Les personnes salariées

276 personnes ont eu des missions de travail en 2021 pour 296 personnes sur l'année 2020, dont :



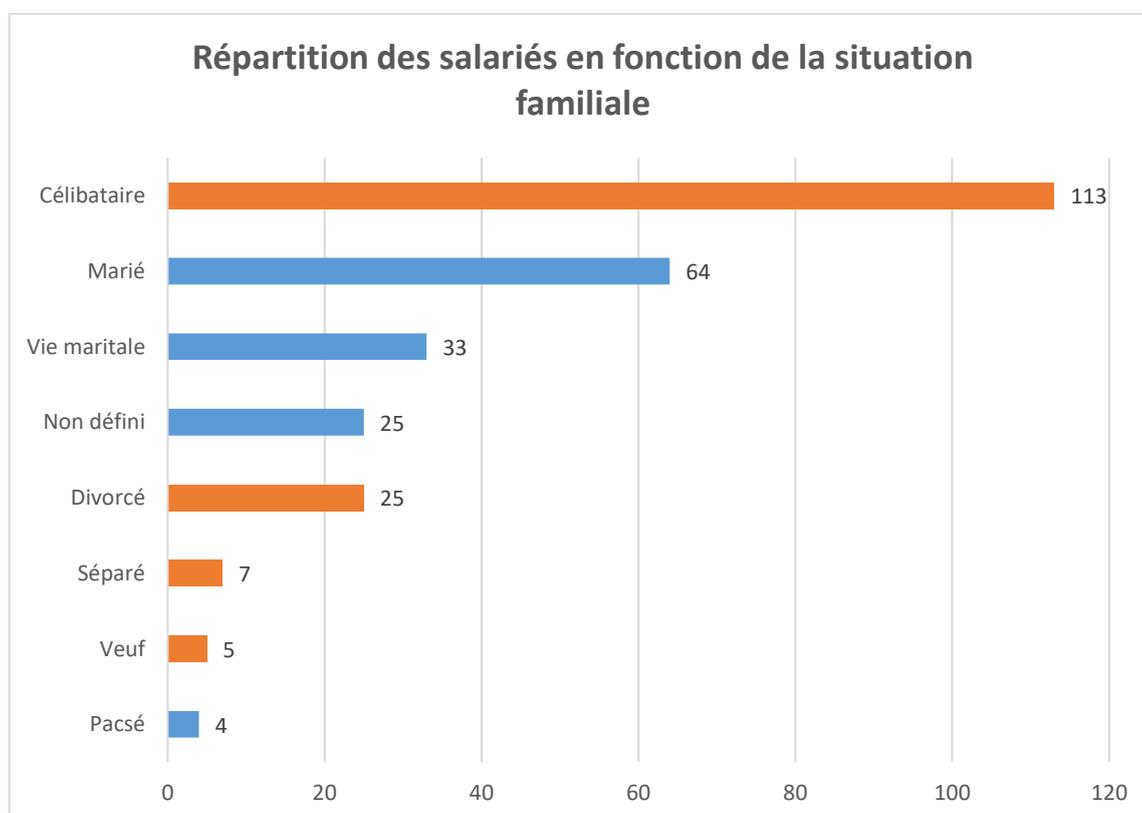
75% de salariés ont moins de deux années d'ancienneté et 143 ont débuté en 2020. Pour les salariés les plus anciens, il s'agit de personnes ayant connu des parcours chaotiques avec de longues périodes sans mission de travail.

Répartition des salariés en fonction du genre

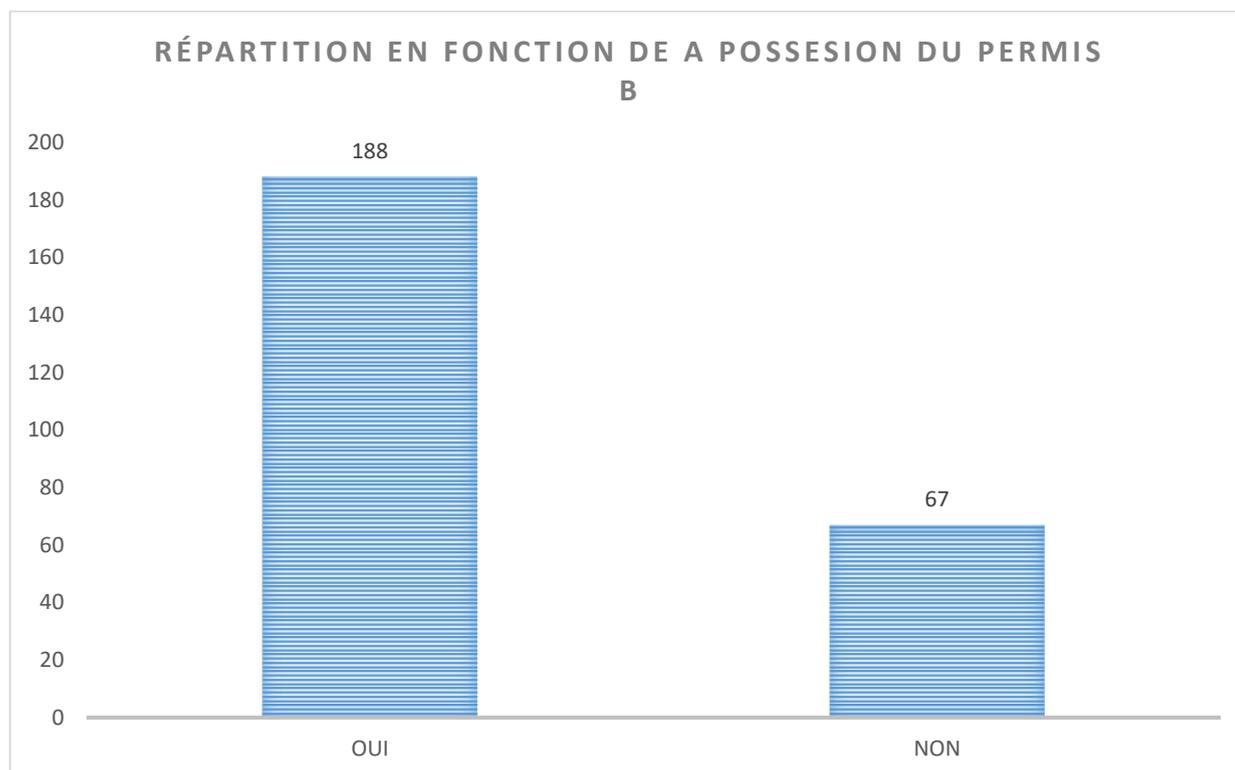


Nous avons toujours une majorité de femmes qui travaillent pour l'Envol (88 %), avec les problématiques spécifiques liées : garde d'enfant, violences conjugales, difficultés de logement.

Répartition des salariés en fonction de la situation familiale



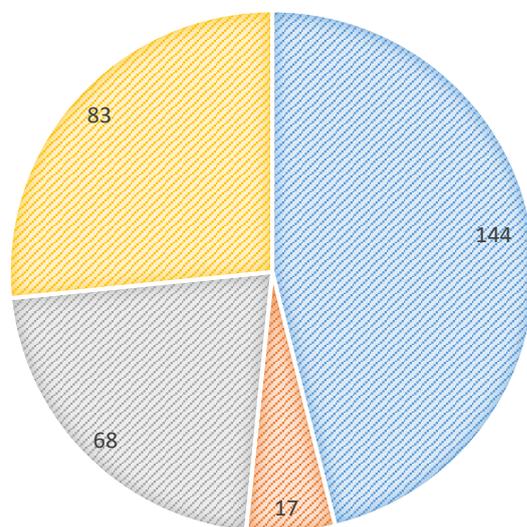
61 % des salariés sont des personnes isolées, cette donnée étant moins massive que les années précédentes. Cela reste, malgré tout une caractéristique de nos publics les plus fragilisés.



26 % des salariés n'ont pas de mobilité comme l'année précédente. Le partenariat avec les collectivités territoriales nous permet de proposer des missions de travail sans mobilité impérative des salariés, notamment pour les jeunes. Nous nous sommes, par ailleurs, dotés de vélos musculaires et électriques que nous prêtons aux intervenants. Par ailleurs, le partenariat avec la plateforme de mobilité permet, parfois, de dénouer des situations pour des prêts de véhicule. Dans cette situation, nous avons choisi de financer le premier mois de location pour les salariés.

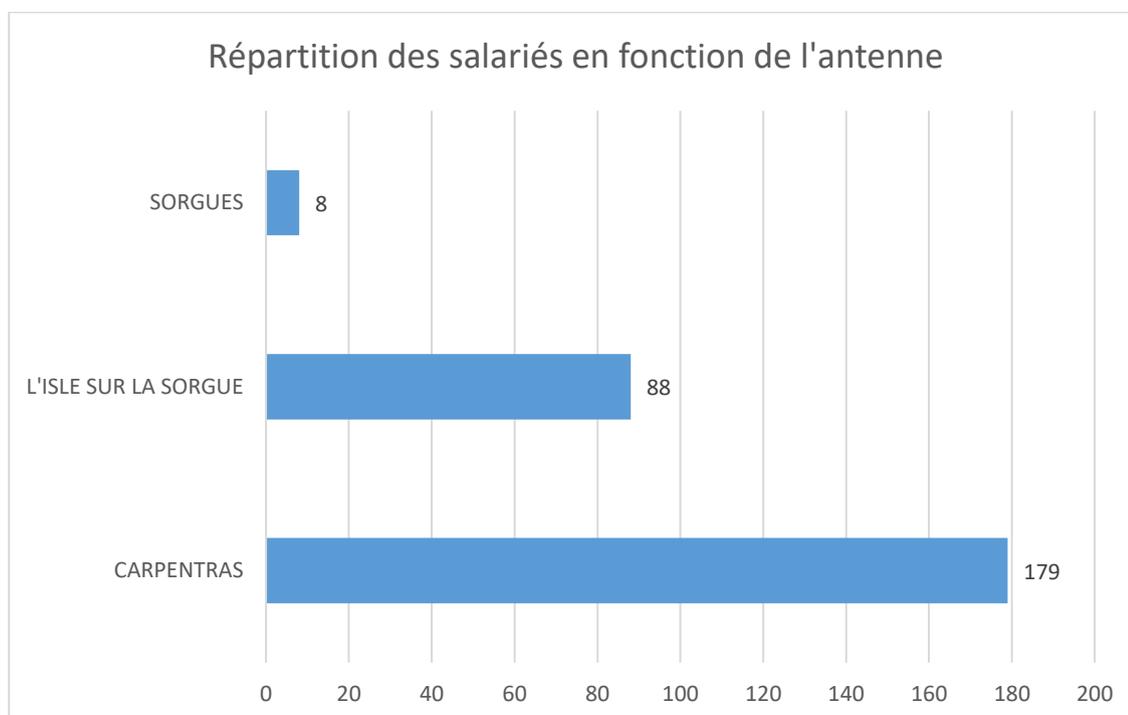
RÉPARTITION DES SALARIÉS EN FONCTION DE LA SITUATION ADMINISTRATIVE

■ Demandeurs d'emploi ■ Porteurs Handicap ■ RSA ■ Moins de 26 ans



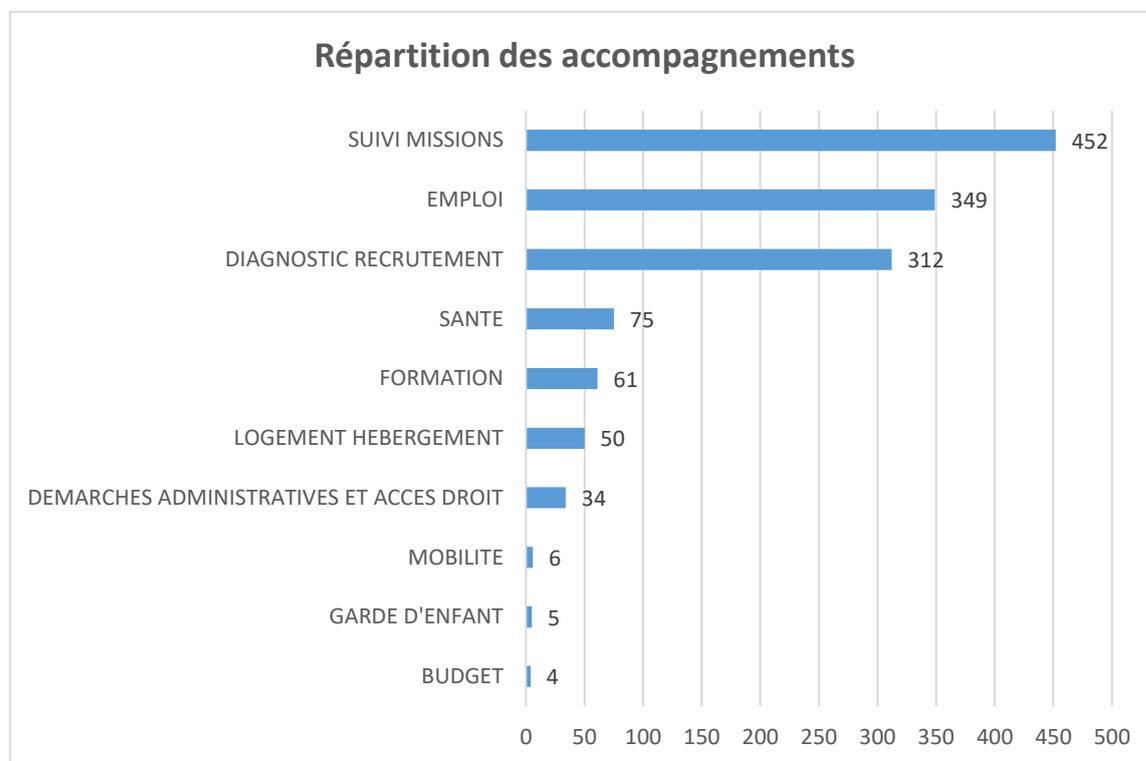
Tous les salariés sont dans une situation de précarité économique à l'embauche et cumulent parfois souvent plusieurs freins à l'emploi.

Répartition des salariés en fonction de l'antenne

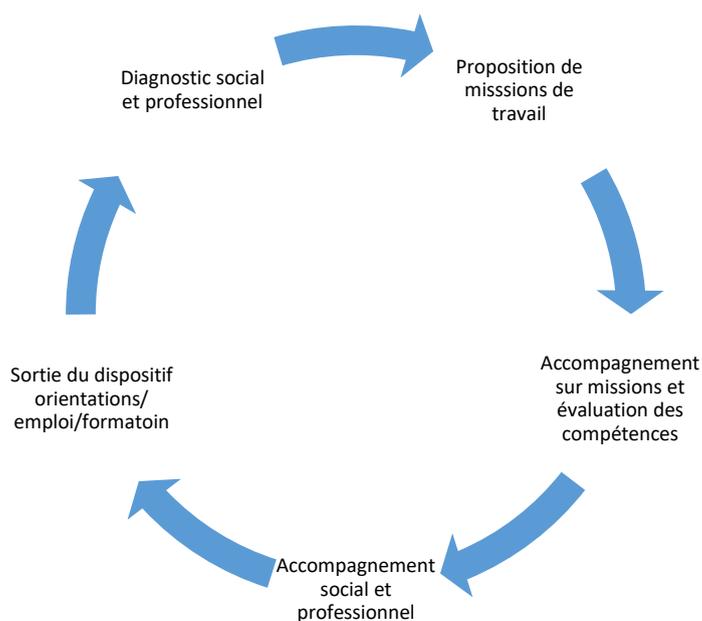


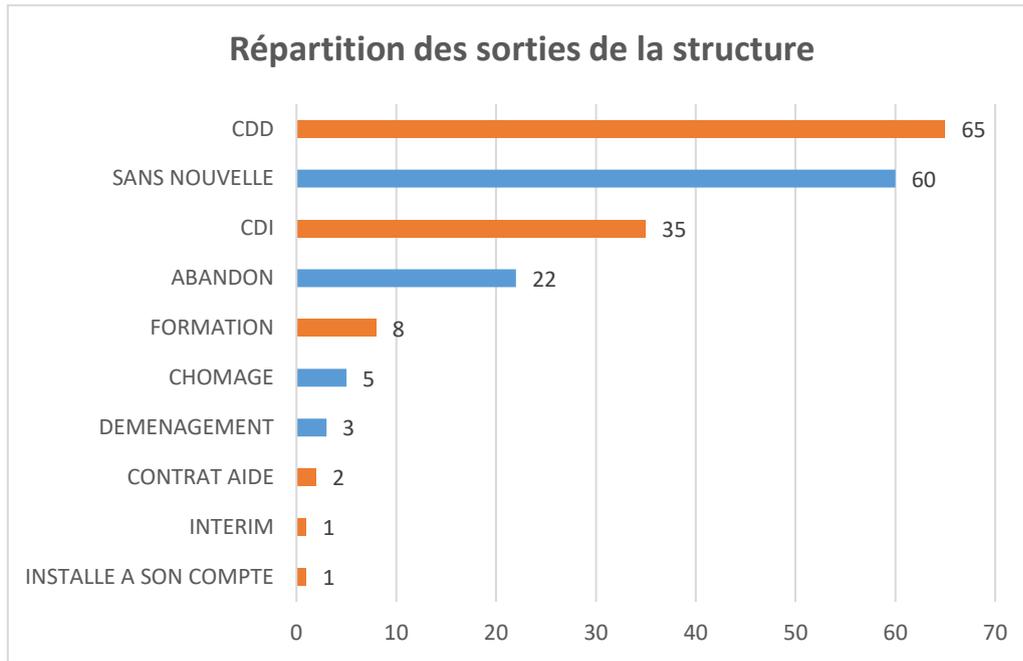
Le nombre de salariés augmente sur le canton de Carpentras en lien avec les partenariats noués auprès de diverses collectivités locales et territoriales.

L'accompagnement social et professionnel



1355 entretiens ont été réalisés en présentiel ou en distanciel. Les différentes étapes de l'accompagnement sont mises en œuvre dans ce cadre :



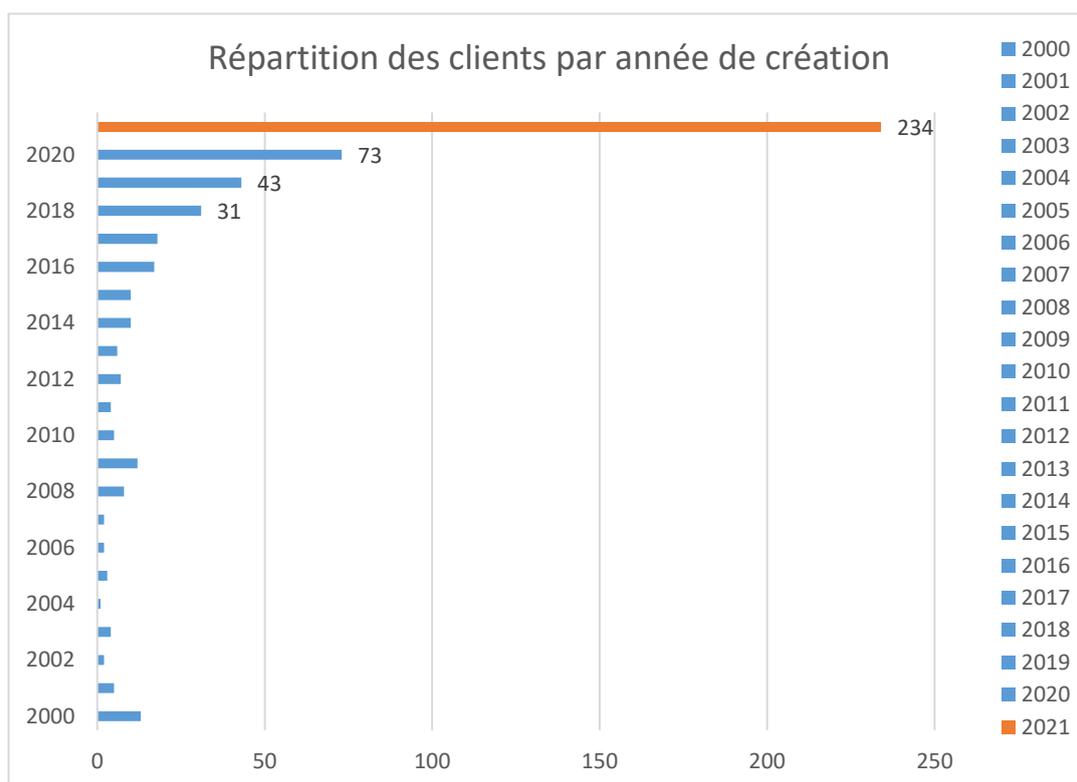


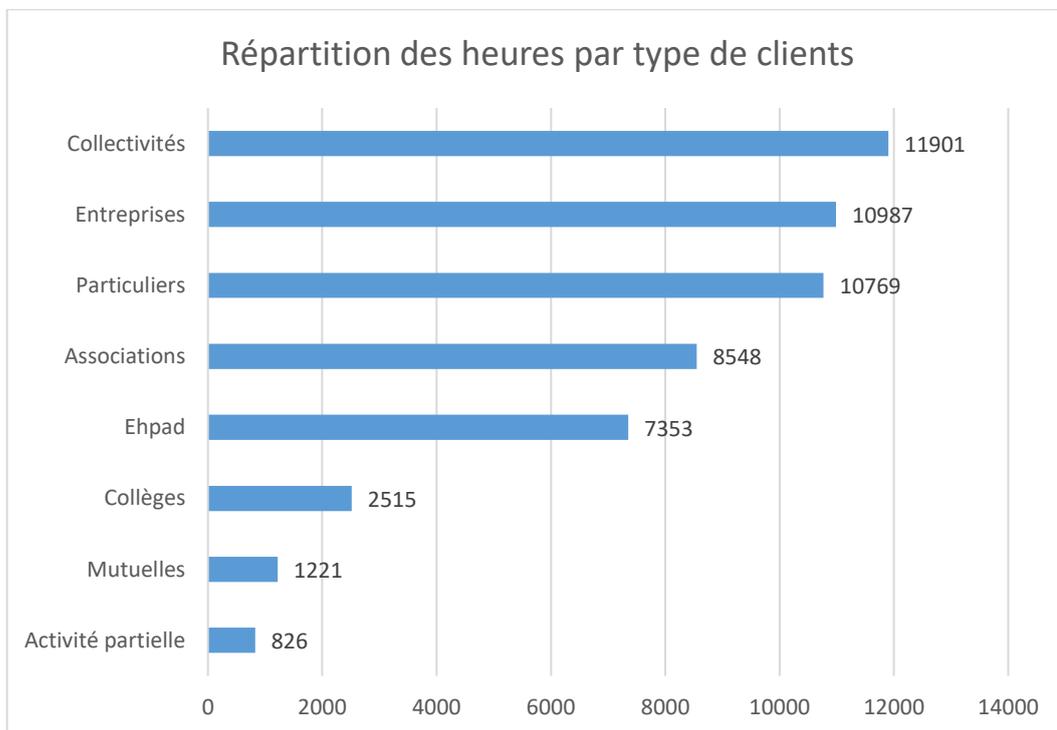
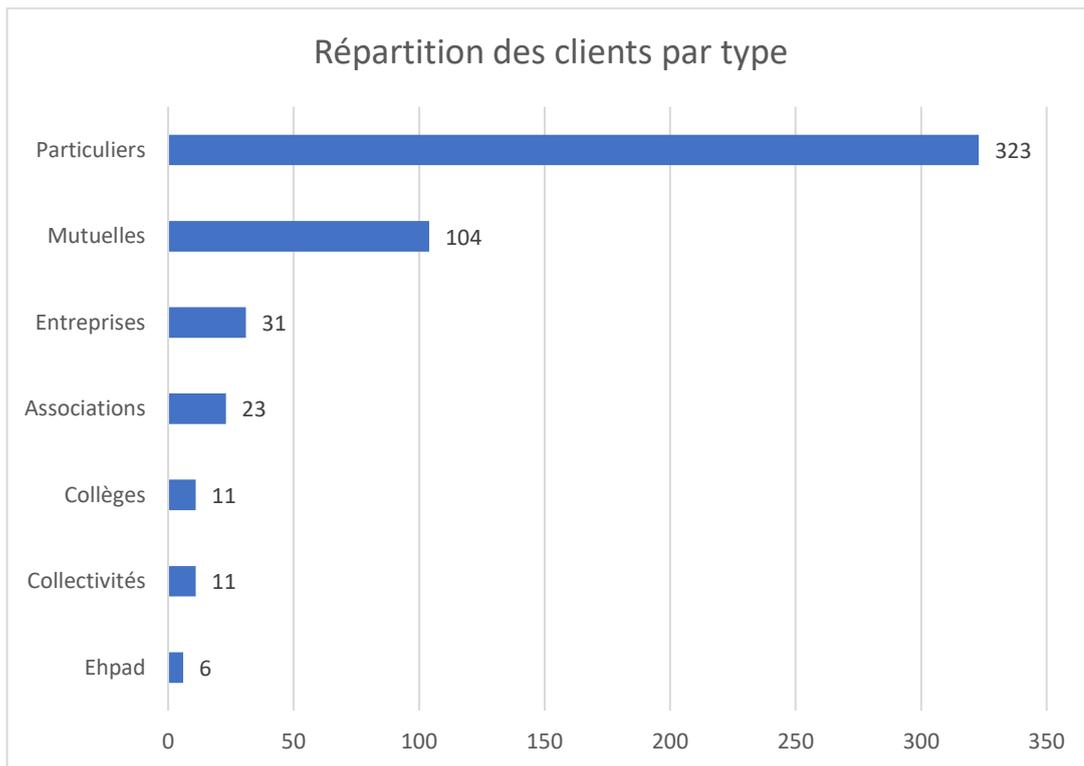
112 personnes ont quitté la structure pour réaliser un projet professionnel.

Les clients

510 clients nous ont fait confiance en 2021 (417 en 2020) pour 54120 heures.

Nous avons donc diversifié le type et le nombre de clients qui font appel à nos services. Cela génère une meilleure répartition des risques mais un travail administratif et de suivi plus important. 234 nouveaux clients ont été intégrés sur l'année 2021. L'année a été très dynamique de ce point de vue, grâce au travail des salariés en charge de la relation clients.



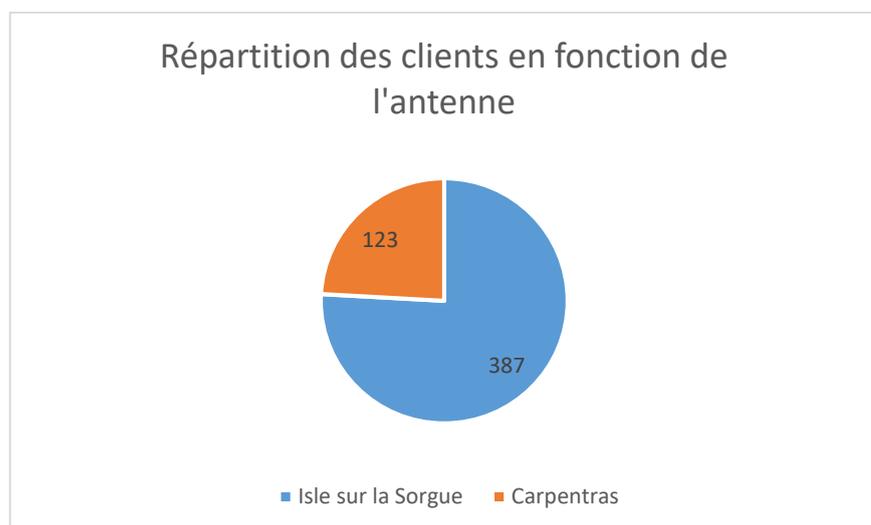


On peut constater, par rapport aux années précédentes, une meilleure répartition des heures entre chaque type de clients, fruit d'un travail important de suivi par les équipes d'encadrement.

Les particuliers représentent 83 % du nombre de clients actifs et 20 % du nombre d'heures.

Nous avons un partenariat important avec plusieurs communes et communautés de communes concernant le remplacement de personnel afin de répondre aux besoins des Collectivités. Ces prestations sont réalisées dans le cadre de marchés publics ou de convention cadre qui délimitent les objectifs fixés et les procédures mises en œuvre. Il s'agit de la Cove, de la ville de Carpentras, d'Aubignan, de la ville de l'Isle sur Sorgue, des villes de Caromb et de Loriol du Comtat. Et depuis 2021, des communes de Caumont sur Durance, Villes sur Auzon et le Conseil Départemental de Vaucluse.

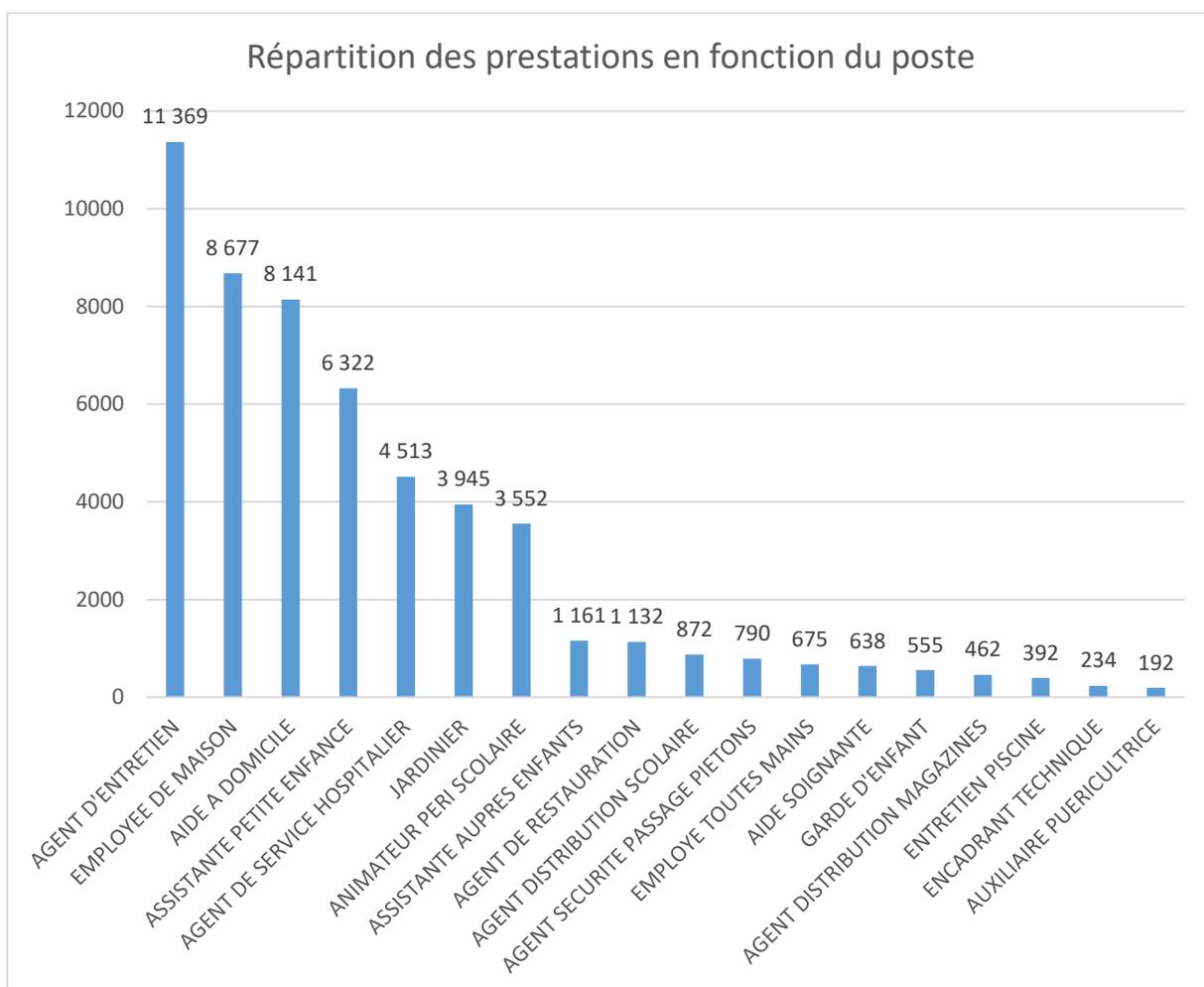
Par ailleurs, nous intervenons auprès du secteur médicosocial, en crèche, Ehpad, structures dédiées au handicap et d'aide à la personne avec des conventions cadre.



Répartition des clients par antenne	
Particuliers	323
L'Isle	258
Carpentras	63
Sorgues	2
Ehpad	6
L'Isle	5
Carpentras	1
Entreprises	31
L'Isle	21
Carpentras	10
Associations	23
L'Isle	14
Carpentras	9
Collectivités	11
L'Isle	5
Carpentras	6
Collèges	11
L'Isle	7
Carpentras	4
Mutuelles	104
L'Isle	77
Carpentras	27

L'Isle sur la Sorgue reste le fief des clients particuliers, de par la notoriété de la structure.

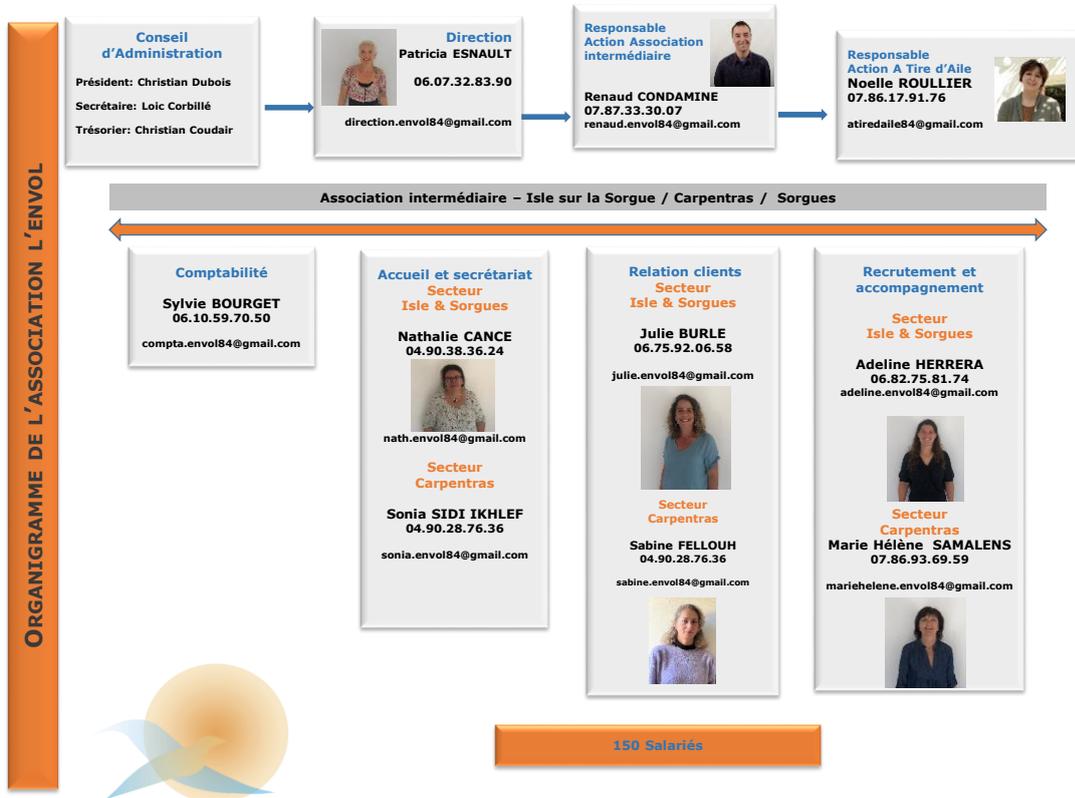
Les prestations concernant les Collectivités se situent de manière majeure sur le canton de Carpentras.



Les prestations en agent d'entretien et employé de maison sont devenues de plus en plus majoritaires, notamment en lien avec l'épidémie de Covid

Notre activité nous conduit à employer une majorité de femmes, souvent isolées, dans des situations personnelles qui peuvent être très instables.

L'organisation



L'Association Intermédiaire, portée par l'Envol a développé un savoir-faire depuis de nombreuses années, reconnu par la diversité des salariés, des clients, des prestations réalisés. L'accompagnement réalisé sur mission et hors mission est fondamentale et permet de sécuriser les parcours de retour à l'emploi.

En 2022, la réforme de l'IAE, et notamment la mise en œuvre de la plateforme de l'inclusion sous le pilotage de la DREETS va modifier nos pratiques, imposant des impératifs normés pour les recrutements avec une typologie plus fermée de public à accompagner. Par ailleurs, la dématérialisation des documents, internes ou externes se poursuit, nous obligeant à un temps de traitement administratif important. DSN, impôt à la source, prime inflation, statistiques diverses, inscription sur la plateforme de l'inclusion avec obligation de récupérer toutes les pièces, export sur l'intranet IAE etc. Le préalable de la relation se modifie, le statut administratif et les preuves à fournir prenant le pas sur l'écoute et l'intérêt à l'autre. A suivre sur cette année charnière pour l'IAE.

- A tire d'Aile, Parentalité et Insertion



L'Envol a toujours eu pour vocation première de permettre l'accès au travail à tous et toutes, considérant qu'il s'agit là de préserver la dignité de chacun.

Les femmes, notamment, sont au cœur de nos préoccupations. On le sait, elles subissent de manière plus importante, les exclusions, les violences, la précarité.

C'est donc notamment au nom de ces femmes que nous avons souhaité construire le projet A TIRE D'AILE. Il nous a fallu franchir des obstacles et des croyances concernant le frein réel pour les parents en cas d'absence de moyen de garde fiable et stable et la capacité d'une structure d'insertion à concrétiser un projet de ce type.

Le partenariat nous a permis de construire ce projet. Merci à la COVE et à la CAF de nous avoir fait confiance et d'avoir porté ce projet à nos côtés.

Après de longs mois de gestation, la micro crèche a tire d'aile a ouvert ses portes le 22 février 2021 dans une maison aménagée au 214 rue Balzac à Carpentras.

Pour rappel, ce dispositif a été créé pour proposer des solutions de garde à des personnes (essentiellement des femmes) qui étaient bloquées dans leur parcours d'insertion par l'absence de mode de garde pour leur enfant.

Deux services distincts sont proposés :

- **Un accueil en micro crèche** pour des enfants de 2,5 mois à 6 ans entre 7 h00 et 19h00 du lundi au samedi
- **De la garde au domicile des familles** pour des enfants de 0 à 10 ans sur les horaires atypiques : de 5 h00 jusqu'à l'ouverture des crèches, services péri scolaires et centres de loisirs et après la fermeture de ces derniers jusqu'à 22 h00 ainsi que les week end et jours fériés.

Cette première année de fonctionnement, bien que perturbée par le contexte sanitaire nous a permis de vérifier la pertinence du dispositif, ses atouts, ses limites et les éléments à réajuster.

Les familles

Situation maritale des parents

Situation familiale	Famille
CELIBATAIRE	11
DIVORCE	1
FAMILLE ACCUEIL	0
MARIE	17
PACSE	0
SEPARÉ	9
UNION MARITALE	1
VEUF	0
TOTAL	39

Sur l'ensemble des familles, il y a eu une famille de parents séparés qui pratiquaient une garde à alternée et un papa isolé.

Pour les 19 autres familles célibataires, séparées ou divorcées, il s'agit de mère seule.

La 20e étant un papa

Nombre d'enfants par familles

Enfant à charge	Famille
0 enfant	0
1 enfant	20
2 enfants	12
3 enfants	7
4 enfants	0
TOTAL	39

Lieu de vie des familles

Ville	Famille	Enfant
BEAUMES-DE-VENISE	2	2
CARPENTRAS	33	40
MAZAN	2	2
SAINT-DIDIER	1	1
VENASQUE	1	1
TOTAL	39	46

Répartition des familles en fonction des quartiers prioritaires de la ville de Carpentras

Zone	Famille	Enfant
HORS QPV	26	29
QPV	13	17
TOTAL	39	46

On remarque que sur les 33 familles résidant à Carpentras, 13 habitent en QPV ce qui représente plus d'un tiers.

Répartition des familles par prescripteurs

Secteur	Famille	Enfant
ADVSEA	1	1
AVIP	0	0
COVE	14	17
EDES Graville	8	10
EDES Lasson	0	0
GRETA	0	0
L'envol	2	2
MISSION LOCALE	0	0
Maison AMADO	4	4
POLE EMPLOI	6	7
POLE EMPLOI - DTA	0	0
PRE	1	2
Partenaire qui oriente la famille	0	0
l'Envol Qualité	3	3
TOTAL	39	46

Motifs d'orientation

11 femmes ont pu suivre des formations

21 personnes ont débuté un emploi ou ont pu garder leur poste (dont 1 papa) 4 personnes ont pu se consacrer à leur recherche d'emploi

3 personnes ont été accompagnées dans leur rôle parental en vue de mettre en place une garde plus régulière pour leur permettre de reprendre une activité

Les ressources

28 familles accueillies à la micro crèche (y compris celles bénéficiant aussi de la garde à domicile) ont un tarif horaire inférieur à 1 euro ce qui signifie qu'elles sont en dessous du seuil de pauvreté.

Les familles orientées

La majorité des personnes orientées résident à Carpentras, dont 1/3 dans les QPV. Elles sont orientées par la COVE qui nous a transmis beaucoup de situations de familles qui étaient en attente au début quand les partenaires ne connaissaient pas encore le dispositif. Aujourd'hui les prescripteurs sont plus nombreux et la répartition plus variée.

Elles sont orientées essentiellement pour un motif lié à leur emploi mais presque 1/3 de ces personnes débutent une formation ce qui est une étape importante vers l'emploi.

Les familles, essentiellement des femmes sont séparées, célibataires ou divorcées pour la plupart avec 1 enfant.

On constate à ce niveau que le dispositif correspond aux besoins des familles et qu'il permet effectivement un maintien ou un retour vers l'emploi en permettant une embauche ou une formation favorisant l'évolution professionnelle.

Au-delà des chiffres, les accueils ayant eu lieu à la micro crèche et pour la garde à domicile ont mis en évidence le fait que de nombreuses mamans ne sont pas véhiculées et que certaines ont renoncé à la prise en charge proposée pour cause d'éloignement.

La séparation mère - enfant est un atout majeur de leur évolution professionnelle tout comme de leur épanouissement en tant que femmes. Parfois difficile à négocier au début de l'entrée dans le dispositif, une fois le cap émotionnel passé la plupart des mères, et même des papas lorsqu'ils sont présents trouvent un réel intérêt dans l'accueil de leur enfant à la micro crèche (tant pour eux que pour l'enfant) et acceptent facilement de confier le confier pour se rendre à leur activité professionnelle ou de formation.

La plupart des familles orientées vers le dispositif ont pu réaliser leur projet et trouver une solution de garde pérenne.

Les motifs de sortie du dispositif pour les familles sont :

- Maintien ou reprise d'emploi pour 12 familles
- Maintien ou début de formation pour 1 famille
- Recherche d'emploi pour 5 familles
- Congé parental pour 2 familles
- Abandon de projet pour 4 familles

Les autres familles sont toujours dans le dispositif pour la micro crèche ou dans le cadre de la garde à domicile.

Les enfants

Ils sont les éléments clés de ce dispositif pensé pour accompagner leurs parents. Si la nécessité de travail ou de formation est très forte, voir indispensable pour les parents, ils sont avant tout soucieux du bien-être de leur enfant.

Tant qu'ils ne se sont pas rassurés sur ce point, ils ne seront pas capables de consacrer leur attention sur autre chose

Répartition par âge

23

Tranche d'âge	Enfant
De 0 à 3 ans	41
De 3 à 6 ans	4
De 6 à 9 ans	1
De 9 à 13 ans	0
De 13 à 15 ans	0
TOTAL	46

Répartition des enfants et des familles par modes d'accueil

Répartition des familles et des enfants par mode d'accueil			
A TIRE D'AILE - Micro crèche			
	Accueils	Famille	Enfant
	ADAPTATION	16	18
	OCCASIONNEL	8	8
	REGULIER	31	35
	URGENCE	0	0
Total : A TIRE D'AILE - Micro crèche		35	39
GARDE D'ENFANT A DOMICILE			
	Accueils	Famille	Enfant
	GARDE D'ENFANT A DOMICILE	10	15
Total : GARDE D'ENFANT A DOMICILE		10	15

Lors des prises en charge d'enfants au sein de la micro crèche comme de la garde à domicile, nous avons découvert que certains enfants ne jouaient pas à la maison. Soit parce que leur maman seule ne trouvait pas le temps ou l'énergie de jouer avec eux en plus de gérer leurs multiples tâches, soit parce qu'il n'y avait pas de jeux à la maison.

Lors de la mise en place d'une garde à domicile, une maman a expliqué que lorsqu'elle achetait des jeux pour ses enfants, l'ainé cassait les jeux des plus petits et que elle, ne savait pas jouer avec ses enfants. Elle demandait dans la mesure du possible que l'intervenante de la garde à domicile puisse jouer avec eux parce qu'elle savait que c'était important pour eux.

25 enfants ont quitté le dispositif :

- 6 sont rentrés à l'école
- 12 ont trouvé une place en crèche (ou en avait déjà une lors des redéploiements d'été)
- 2 ont été gardés par leur parent qui avait terminé son projet
- 5 enfants sont gardés par leur parent qui a abandonné son projet

24

Les professionnelles

Pour cette première année il y a eu beaucoup de tâtonnement pour la mise en place de ce projet expérimental.

Au début, peu d'enfants étaient accueillis car le dispositif n'était pas connu des partenaires, puis la communication a fait son effet et l'effectif a fait un grand bond en avant au mois d'avril, les enfants qui commençaient à prendre leurs habitudes et leurs routines ont quitté la crèche pour être accueillis dans d'autres structure de droit commun ou parce que le projet de la famille était arrivé à son terme.

Pour répondre au mieux aux situations de chaque famille, il faut sans cesse réinterroger sa pratique, pour du personnel titulaire du CAP petite enfance ce mode d'accueil peut être éprouvant et plusieurs personnes n'ont pas souhaité rester dans cette structure.

4 personnes sont en CDI ou contrat de plus d'un an

Il reste un poste à pourvoir.

La spécificité du poste complique le recrutement car il demande des exigences qui ne sont pas forcément enseignées dans le cadre du CAP petite enfance les personnes ayant déjà de l'expérience en structure d'accueil ont parfois du mal à s'adapter à cet accueil paradoxal qui apporte un cadre tout en prenant en compte les besoins de chacun.

- L'Envol Qualité



L'Envol Qualité, SARL U, a été créée le 01/04/2017 afin de poursuivre l'activité initiée par l'Association Intermédiaire L'Envol basée à l'Isle-sur-la-Sorgue et ayant obtenue l'agrément qualité le 08/12/2010.

Cette création a fait l'objet d'une réflexion de longue haleine de la part des organes directeurs de l'Envol afin de permettre plusieurs objectifs :

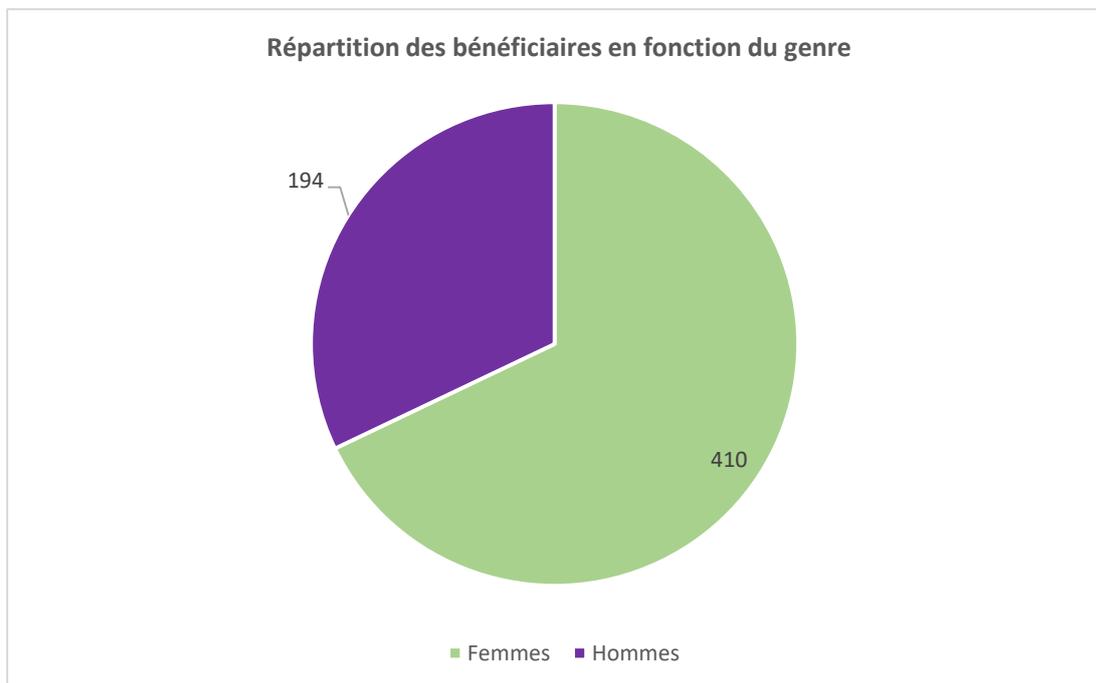
- Maintenir les valeurs et l'éthique de l'Association l'Envol, notamment en termes de respect des diversités sociales et culturelles et de prise en compte des individus dans leur globalité.
- Préserver le mode de gouvernance, les équipes d'encadrement et d'intervenants
- Conserver les tarifs en cours et les équilibres financiers

Nous avons donc choisi de créer une entreprise de l'économie sociale et solidaire, avec un actionnaire unique, L'Envol et un partage des moyens humains et financiers entre les deux structures.

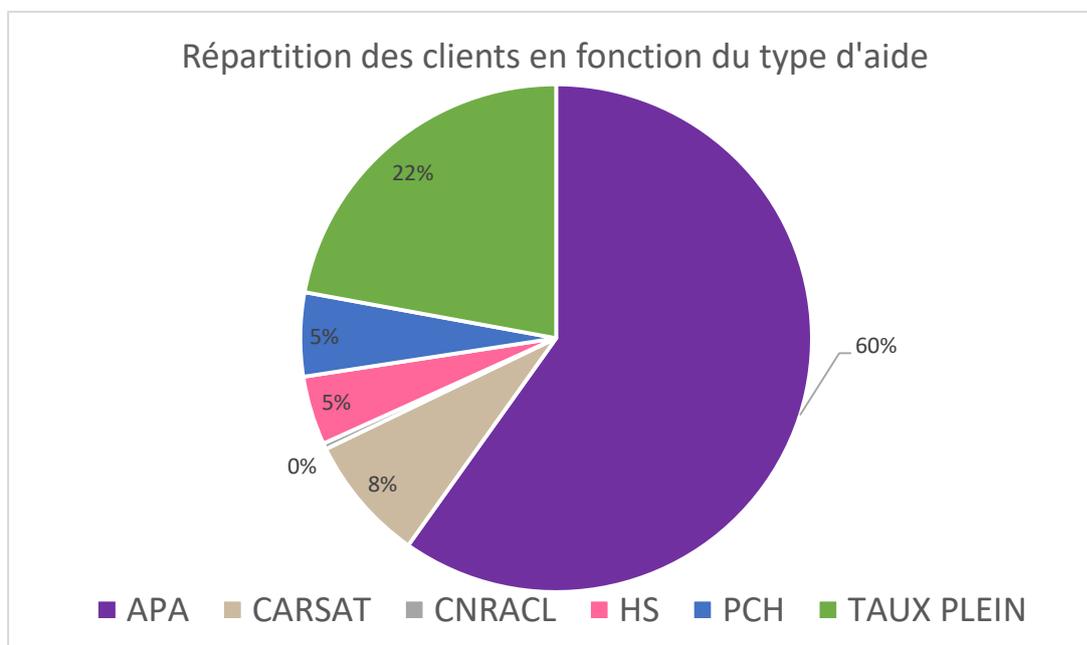
Nous suivons 604 bénéficiaires par année avec 221 nouveaux bénéficiaires en 2021.

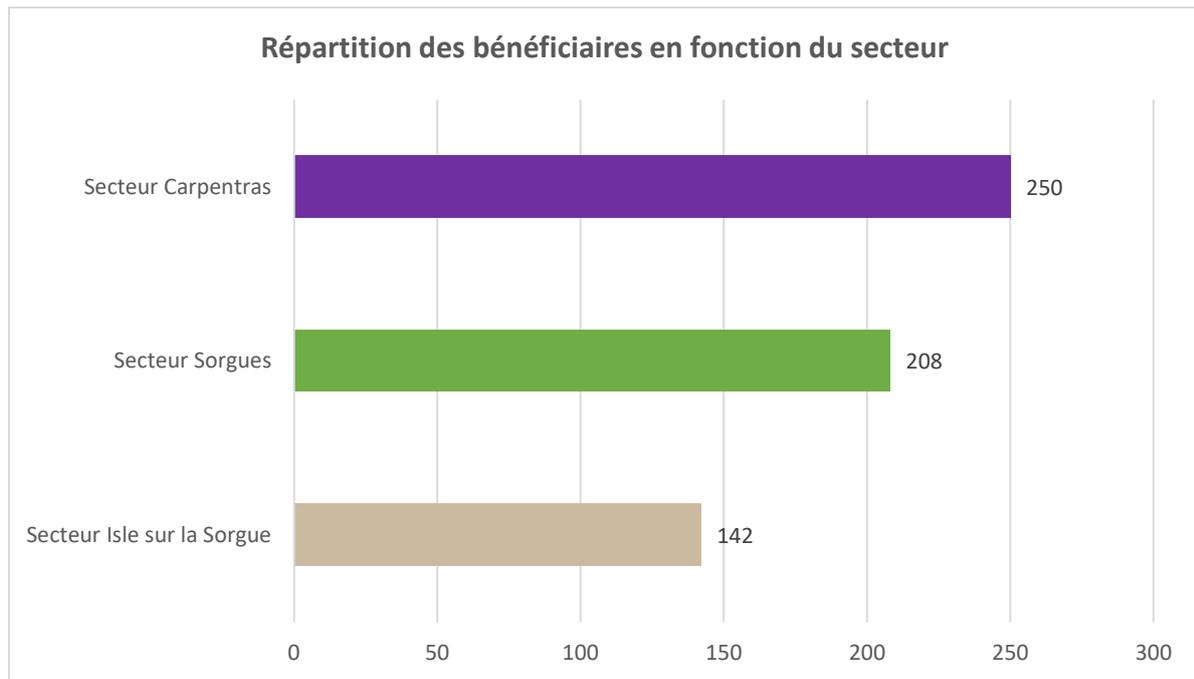
476 bénéficiaires sont actifs au 31/12/2021 :

26



Pour 132 719 réalisées en 2021 (113247 heures en 2020), soit une progression 10 %

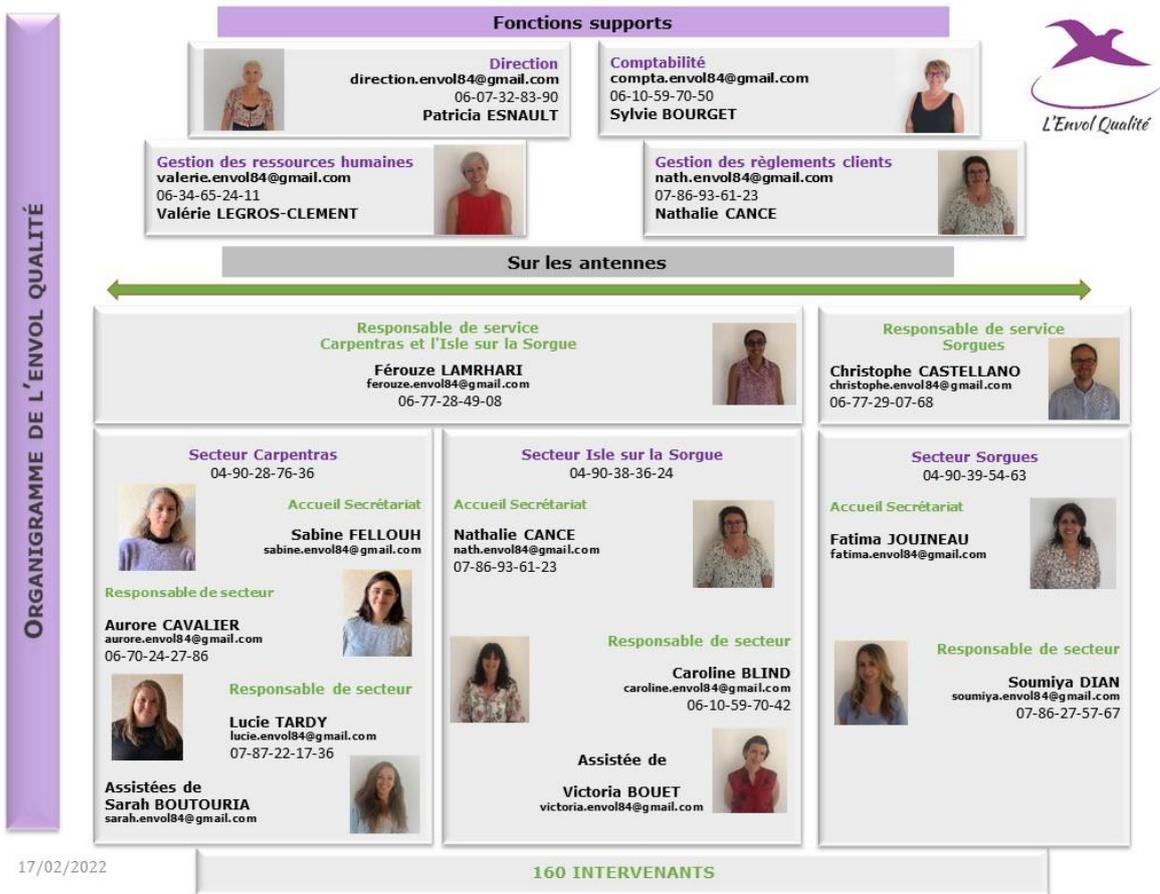




60 % des clients sont bénéficiaires de l'APA dont 15 % avec une prise en charge à 100 % par le Département et sans reste à charge par la structure, en lien avec notre politique sociale.

135 salariés intervenants sont salariés dans le cadre d'un contrat CDI. 12 salariés en contrat aidé font l'objet d'un contrat de mise à disposition entre l'Envol et l'Envol Qualité.

La structure progresse chaque année en termes de bénéficiaires accompagnées, de salariés recrutés et de nombre d'heures de prestations réalisées. L'autonomie de l'Envol Qualité est désormais complète avec un partenariat construit entre les deux structures concernant le recrutement et la formation du personnel.



- Les projets 2022

La Matériauthèque

29

Contexte et constats

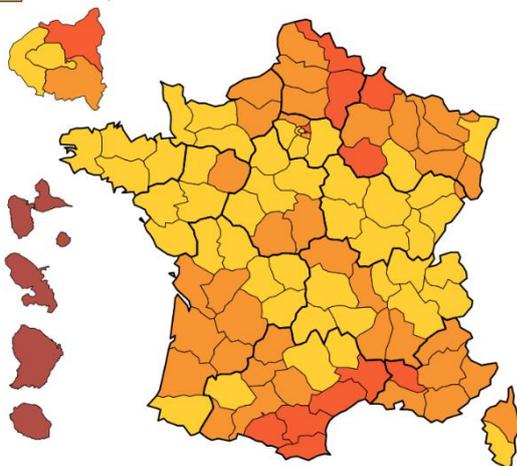
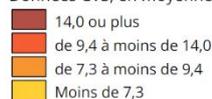
Dans le cadre de la démarche industrielle et territoriale initiée en décembre 2018 par Luberon et Sorgues Entreprendre, (ancien Entrepreneurs des Sorgues), un diagnostic territorial a été effectué mettant en avant un grand intérêt pour la mise en place d'une ressourcerie du bâtiment.

Dans le Vaucluse, le nombre de demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi, ayant ou non exercé une activité (catégories A, B, C) s'établit en moyenne à 63 640 au premier trimestre 2021. Ce nombre augmente de 0,3 % sur un trimestre (soit +210 personnes) et de 3,8 % sur un an.

Par ailleurs, dans le secteur du bâtiment, les métiers d'ouvriers qualifiés en gros œuvre et en second œuvre sont toujours en tension avec environ 50 % de difficulté à recruter.

4^e trim. 2020 (p)

Données CVS, en moyenne trimestrielle (en %)



Sur le plan légal, La loi de transition énergétique fixe un objectif de recycler 70% des déchets du bâtiment en 2020.

La loi relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire (loi n° 2020-105 du 10 février 2020) a introduit plusieurs mesures visant à améliorer la gestion et la traçabilité des déchets du bâtiment :

- La mise en place d'une filière à Responsabilité Elargie du Producteur (REP) à partir du 1er janvier 2022 ;
- Les informations dans les devis relatives à la gestion des déchets de travaux de construction, de réhabilitation et de démolition et des bordereaux de dépôt des déchets dont les modalités sont précisées dans le projet de décret simple faisant l'objet de la présente consultation ;
- Le diagnostic déchets pré-démolition remplacé par le diagnostic « produits, matériaux et déchets » à partir du 1er juillet 2021.

Le réemploi des matériaux constitue donc l'une des réponses pour réduire la quantité de déchets de chantier et limiter l'impact environnemental du bâtiment.

Cette solution est portée par les professionnels du bâtiment adhérent de l'Association Luberon et Sorgues Entreprendre, qui souhaitent s'appuyer sur cette obligation légale pour mettre en place cette filière.

Enfin, les Collectivités locales (Communes et Communautés de communes) du territoire soutiennent ce projet et :

- s'engagent dans des programmes locaux de prévention des déchets
- introduisent une redevance spéciale déchets pour les professionnels
- peuvent se désengager de la collecte des déchets des professionnels qui n'est pas une obligation pour elles
- Ont pour objectif de développer l'économie circulaire en offrant une nouvelle voie de valorisation des déchets

Forts de l'ensemble de ces éléments de cadrage, l'Envol, structure d'insertion par l'activité économique, présente sur le territoire depuis 25 ans a été pressentie pour porter le projet de Ressourcerie du bâtiment, permettant d'allier écologie, économie et insertion professionnelle.

Les publics concernés sont :

- Les demandeurs d'emploi de plus d'un an
- Les jeunes de moins de 26 ans avec pas ou peu d'expérience professionnelle
- Les bénéficiaires du RSA socle, majoré et activité
- Les travailleurs handicapés

Et toute personne rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, notamment les personnes de plus de 50 ans, les femmes isolées avec ou sans enfant

Contenu du projet

Objectifs

- Ecologie : gestion des déchets et économie circulaire
- Economie : création structure, réponse à un besoin des acteurs
- Social : Insertion, création emploi, formation dans un domaine en tension

-

Créer une ressourcerie du bâtiment qui :

- reconditionnerait les matériaux collectés pour les préparer au réemploi et à la revente
- proposerait ses services pour le nettoyage, la déconstruction et la collecte des matériaux inutilisés dans les chantiers,
- concevrait des objets à partir de ces matériaux en s'appuyant sur l'esprit créatif des artisans d'art,
- serait en plus d'une zone de stockage et d'un magasin de revente, un show-room de ce que l'on peut réaliser à partir du réemploi,
- accompagnerait dans ses ateliers, les personnes souhaitant réhabiliter des objets ou en créer à partir de matériaux de réemploi

Phase du projet

Déroulement

Phase 1 : étude de faisabilité en cours avec le cabinet Verdi

- Rencontres avec les collectivités territoriales pour connaître leurs motivations à accompagner ce projet
- Analyse des propositions de lieux à réaménager et chiffrage des coûts pour la réhabilitation. L'idéal serait que ce lieu ne nécessite pas de coûts d'acquisition
- Étude sur la faisabilité technique, économique et juridique
- Benchmark sur les débouchés

Réalisation

- Création de la structure juridique et de l'outil d'insertion : Chantier, entreprise d'insertion, Geiq...
- Collecte des premiers matériaux pour la réhabilitation du site choisi avant ouverture
- Ouverture de la plateforme et notamment du magasin de vent
- Conception d'objets pour les entreprises ou les particuliers
- Création des ateliers pour les particuliers

