

1. EDITORIAL

L'année 2019 a été marquée par d'importants changements ayant impacté à la fois l'organisation de travail et d'équipe. Sur décision du Conseil d'Administration, le restaurant a été temporairement fermé durant 3 semaines courant juin 2019. Il y a eu un renouvellement important au sein de l'équipe d'encadrement avec un changement à la fois au niveau du responsable d'exploitation et de la direction du restaurant de l'Île Aux Epis.

En terme de chiffre d'affaire l'année 2019 a enregistré une baisse d'environ 10% par rapport à 2018.

L'activité du restaurant a aussi été perturbée par la réalisation d'importants travaux d'assainissement qui se sont opérés dans le quartier.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Le Restaurant de l'Île Aux Epis est un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) et à ce titre il a pour mission d'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. L'activité support principale pour l'Île Aux Epis sont les métiers de la restauration. La définition légale des personnes embauchées en ACI est identique à celles des autres structures d'insertion par l'activité économique : « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ». Cependant, de fait, les ACI embauchent plutôt des personnes en début de parcours souvent très éloignées de l'emploi. A ce titre, le restaurant de l'Île Aux Epis assure 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. Le restaurant d'insertion implanté en Quartier Prioritaire de la Ville à la fois au

travers du public accompagné et de son implantation remplit une mission d'utilité économique et sociale.

L'ACTIVITE

Le restaurant a accompagné durant l'année 2019, 23 personnes au total contre 24 pour 2018. Le restaurant de l'Île Aux Epis dispose d'un agrément lui permettant l'accueil simultanément de 10.5 ETP.

	2018	2019
Total des salariés en insertion en contrat au 31/12/N-1	9	12
Total des salariés en insertion embauchés durant la période considérée	9	9

Sorties constatées	Résultats au 31/12/2018	Résultats au 31/12/2019
Total des sorties	10	11
dont personnes restées 3 mois et + au sein d'une EI ou d'un ACI	8	9

Détails des sorties 2019

Emploi durable	Résultats au 31/12/2018		Résultats au 31/12/2019	
En CDI dans la structure ou filiale		0%	1	11%
En CDI non aidé par un autre employeur	1	14%	4	44%

Emploi de transition	Résultats au 31/12/2018		Résultats au 31/12/2019	
En CDD (sans aide publique à l'emploi) de moins de 6 mois par un autre employeur	1	14%		0%

Sorties positives	Résultats au 31/12/2018		Résultats au 31/12/2019	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Entrée en formation qualifiante ou poursuite de formation qualifiante	3	43%	1	11%
Autre sortie reconnue comme positive		0%	1	11%

Autres sorties	Résultats au 31/12/2018		Résultats au 31/12/2019	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Inactif	1	14%	1	11%
Au chômage		0%	1	11%
Sans nouvelle	1	14%		0%

TOTAL	Résultats au 31/12/2018		Résultats au 31/12/2019	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Emploi durable	1	14%	5	56%
Emploi de transition	1	14%	0	0%
Sorties positives	3	43%	2	22%
SORTIES DYNAMIQUES	5	71%	7	78%
Autres sorties	2	29%	2	22%

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Suite à des dysfonctionnements, mi 2019, l'association a décidé une fermeture du restaurant et la nomination d'un nouveau responsable d'exploitation et de direction. Après 3 semaines de fermeture courant juin 2019, l'ensemble de l'équipe a travaillé ensemble pour offrir la meilleure prestation possible aux clients. La dynamique d'équipe s'est installée rapidement et tout le monde s'est mis à l'ouvrage. Toutefois le restaurant reste à la peine au niveau économique du fait d'une trop faible fréquentation.

Malgré une année difficile pour toute l'équipe, il faut souligner les efforts fait par tous pour faire connaître le restaurant et l'inscrire au maximum dans la vie de la cité. Cet engagement et dynamique se sont notamment traduits par l'accueil au sein du restaurant de la fête de fin d'année des Aînés, l'engagement de l'une ou l'autre personne qui bien qu'étant elles-mêmes en difficulté ont souhaité organiser une soirée.

3.2. Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine de l'inclusion

11 Personnes sont sorties de l'établissement en 2019, 9 d'entre elles ont été présentes plus de 3 mois.

- 7 personnes ont quitté la structure en sortie dynamique (emploi ou formation).
- 2 personnes sont sorties sans solution.
- 2 personnes ont quitté le restaurant sur une rupture de la période d'essai à leur initiative.

3.4 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine de la coordination de parcours des usagers (intra associative / extra associatif)

L'accompagnement social, professionnel et l'encadrement se déroulent en continu tout au long du parcours et de manière simultanée auprès de chaque salarié. Il vise la résolution de problématiques personnelles, sociales et professionnelles empêchant une réinsertion durable et le retour vers le marché du travail.

L'encadrement technique et la formation dans les métiers de la restauration et de l'entretien et l'hygiène des locaux visent à permettre aux salariés d'accéder aux prés requis nécessaires pour la recherche d'emploi (socle de compétences et capacités de base, travail en équipe, respect des consignes et règles de sécurité, etc.).

La maîtrise de la langue est aussi accompagnée car elle est un prérequis indispensable à la compréhension des consignes.

Phase de recrutement :

Les candidats sont retenus au regard de leurs projets (intérêt pour les métiers de la restauration principalement), projet professionnel et motivation.

Phase d'accueil (évaluation diagnostic):

Cette phase d'accueil est organisée comme une étape d'immersion, d'observation, de découverte de l'environnement du travail, de l'équipe en place et d'évaluation des capacités du salarié. L'accueil est assuré par le responsable d'exploitation encadrant technique qui organise la visite et les présentations. Cette phase d'accueil fait l'objet d'un bilan intermédiaire pour s'assurer des conditions d'intégration, pour prendre en compte les difficultés observées et identifier les besoins d'accompagnement et de formation. Les difficultés administratives et autres freins sont souvent révélés à ce stade.

A la fin des 4 premiers mois, un 1^{er} projet d'accompagnement professionnel et social avec le plan d'action est élaboré.

Phase de parcours formatif et d'insertion :

Cette phase constitue l'étape principale de la prise en charge et de l'accompagnement. En fonction des besoins, une polyvalence des postes et un accompagnement à l'autonomie professionnelle sont organisés et mis en place (planning, fiche recettes, fiches d'instructions).

Le plan d'action avec la mobilisation des actions de formations (interne et externe) est validé et mis en œuvre.

Les salariés bénéficient d'une formation en continu à l'interne ponctuée par des séances techniques (réunion hebdomadaire les vendredis) et de préparation pour des applications dans les différents postes.

Durant cette phase des bilans périodiques sont organisés. Les objectifs d'accompagnement sont révisés en cas de besoin.

Phase d'évaluation finale :

Une évaluation finale est réalisée avec le salarié dont le parcours arrive à terme (24 mois) ou décide de mettre fin à son contrat de façon précoce (Ex. entrée en formation).

3.5 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine du partenariat / Transversalité (partenariat avec le sanitaire, le milieu « ordinaire », etc...)

Le restaurant fait office de plateau d'examen pour l'organisme de formation Confluence.

Le restaurant d'insertion adhère à l'organisation URSIEA, Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Economique d'Alsace qui fédère les Structures d'Insertion par l'Activité Economique d'Alsace (SIAE).

Pour les acteurs des SIAE d'Alsace, l'URSIEA constitue un espace d'échanges et d'informations, mais également un représentant auprès des pouvoirs publics et des partenaires économiques et sociaux. Son action fédératrice favorise la mutualisation des expériences, compétences et projets des structures qu'elle représente, dont elle assure la promotion et accompagne le développement. L'URSIEA est un lieu-ressource en termes d'information, de conseil, de formation, de suivi et de recherche.

Le restaurant et son équipe ont vocation à participer à la vie de la Cité en accueillant la fête des aînés du quartier, en assurant la restauration des enfants du centre socio-culturel les mercredis ou encore en participant aux travaux de réflexion de l'Atelier Territorial des Partenaires de l'insertion du Port du Rhin.

4. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2019

Evolution personnel présent au 31/12 sur 3 ans (en équivalent temps plein)

2017	2018	2019
2	3	2

Répartition personnel par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein)

Colonne1	TOTAL	Encadrement	Administratif	Educatif	Para médical	Médical	Services Généraux
CDI	2	1					1
CDD Insertion	9.69						9.69

L'année 2109 a été marquée par un fort taux d'absentéisme au sein du personnel en CDD Insertion ; 17.29% en 2019 contre 9.79% en 2018. Cette situation est liée aux deux situations d'absence de longue durée pour 2 ETP.

5. CONCLUSION

La situation du restaurant d'insertion reste économiquement tendue du fait d'un trop faible nombre de clients. La transformation progressive du quartier du fait d'importants travaux de réhabilitation pouvait laisser à penser à un développement de la clientèle ; il n'en n'est rien. L'implantation au bout de l'angle de la rue de l'Île aux Epis, au fond du quartier du Port du Rhin n'offre aucune visibilité au restaurant.

Un important travail de mise en conformité et d'amélioration de la prestation s'est opéré tout du long du 2^{ème} semestre 2019.

Au-delà du difficile équilibre économique à trouver, d'importants travaux de remise en état et d'amélioration des équipements seraient à réaliser au niveau du restaurant ; ceci vient inévitablement interroger la question de l'équation économique de cet outil support. Un travail d'analyse, de mise à plat du modèle, des choix et des orientations devra s'opérer courant 2020.