

1. EDITORIAL

Avant que ne soit décrété l'état d'urgence sanitaire, l'Atelier et Chantier d'Insertion (ACI) restaurant de l'île Aux Epis créé en 2009 rencontrait déjà des difficultés récurrentes. 2019 avait déjà été marquée par d'importants changements qui avaient impacté à la fois l'organisation de travail et les équipes. Chaque année un résultat déficitaire supplémentaire fragilisait encore un peu plus une structure déjà en grande difficulté. La crise sanitaire de cette année 2020 a exacerbé les difficultés et tout comme l'ensemble des restaurants du pays, le restaurant d'insertion a été contraint de fermer et de mettre son activité à l'arrêt depuis le mois de mars 2020.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Le restaurant de l'île Aux Epis bénéficie d'un agrément pour 10.5 ETP ; soit une moyenne de 15 à 18 personnes en insertion en contrat CDDI de 24h/hebdomadaire en moyenne pendant 24 mois. Les contrats initiaux sont de 4 mois renouvelables sur toute la durée de l'éligibilité accordée. Durant l'année 2020, du fait du contexte de la crise sanitaire, l'équipe du chantier d'insertion s'est retrouvée à l'arrêt et placée en activité partielle. Durant toute la période, un contact mail, téléphone a été maintenu. Sur le dernier trimestre, des actions de formation ont pu être réalisées.

L'ACTIVITE

Le restaurant a accompagné durant l'année 2020, 17 personnes au total contre 23 pour 2019. Au vu du contexte et du fait d'une activité à l'arrêt aucune nouvelle embauche n'a pu être faite sur l'année 2020.

Du 01/01/2020 au 31/12/2020	Résultats au 31/12/19	Résultats au 31/12/20
Total des salariés en insertion ayant travaillé durant la période considérée	23	17

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1. Vie de l'établissement

Le restaurant a fermé ses portes le 14 mars 2020 pour ne plus les rouvrir. L'ARSEA dont la mission prioritaire est avant tout l'accompagnement des personnes en grande difficulté a pris la décision de mettre à profit cette situation difficile pour réaliser une transformation d'activité support nécessaire à la poursuite de l'action du chantier et **sa mission sociale** qui est l'accompagnement au travail et l'accès à l'emploi de personnes très éloignées du marché du travail.

Les objectifs du nouveau projet sont notamment :

1. **Développer un modèle économique ACI rentable pour pouvoir développer un accompagnement social de qualité**
2. **Développer une activité support qui :**
 - soit attractive et attrayante pour les personnes en insertion
 - permette le déploiement de parcours professionnalisant
 - réponde aux besoins des personnes mais aussi à ceux du marché de l'emploi

L'ARSEA a pris la décision d'inscrire la nouvelle activité du chantier d'insertion dans les principes de l'économie circulaire en transformant un besoin en opportunité et en appuyant les activités du chantier d'insertion prioritairement sur des besoins internes non couverts et/ou délégués, prestés à des intervenants extérieurs.

La décision de ne pas rouvrir le restaurant d'insertion et de développer des nouvelles activités a été prise. Après validation avec l'autorité de tutelle compétente que nous remercions pour son soutien et sa confiance, il a été décidé que les futures activités supports à développer pour 2021 seront :

En activités principales : la gestion de la cuisine centrale de l'ESAT de la Ganzau et le développement de prestations de services déléguées pour les domaines d'activité de cuisine. Les perspectives de développement avec le transfert de l'agrément de la restauration traditionnelle vers une activité de gestion de cuisine centrale et une activité de nettoyage seraient dans le cadre de ce projet l'assise au développement d'activités complémentaires au chantier d'insertion lui permettant la continuité de son action sociale.

En Activité complémentaire : la création d'une activité propreté/nettoyage des locaux avec là aussi une offre de prestation déléguée à développer. La diversification des activités afin de maîtriser le risque, d'être en adéquation avec le marché de l'emploi et les besoins des personnes accompagnées est nécessaire. Des besoins

en interventions propreté existent au sein de l'association et pour y apporter réponse, il est fait appel à des prestataires extérieurs. L'objectif est de réaliser un développement complémentaire d'activité de services via le support propreté et ainsi utiliser cet outil à l'accompagnement des personnels en réalisant de la vente de prestations. Le chantier serait positionné comme un prestataire de services offrant une palette de services en 1^{er} lieu au client ARSEA et dans un second temps à tous types de clients. L'activité propreté pourra prendre la forme d'interventions classiques au sein d'établissements ou de services de l'association mais aussi hors ARSEA. Un recensement non exhaustif des besoins au niveau des structures ARSEA, met déjà en lumière un potentiel au niveau de 3 services de l'association.

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

Détail des sorties	Résultats au 31/12/19	Résultats au 31/12/20
Total des sorties	11	7
dont personnes restées 3 mois et + au sein d'une EI ou d'un ACI	9	7

Les motifs des sorties sont :

- 3 personnes pour congé de longue durée (maternité, maladie)
- 1 personne a pris la décision d'arrêter de travailler
- 2 personnes sont sorties sans solution
- 1 personne est partie s'installer à l'étranger.

3.4 Focale sur l'action de l'établissement dans le domaine de la coordination de parcours des usagers

En terme de développement de compétences et d'insertion, les métiers d'agent polyvalent de restauration ou d'agent d'entretien ou encore d'aide à domicile font apparaître un socle de compétences commun offrant plus de possibilités d'accès à l'embauche pour les personnels accompagnés. Autant suite à la crise COVID des interrogations existent en matière de perspectives d'embauches sur le marché de la restauration traditionnelle, autant celui de la restauration collective en établissements

médico-sociaux de type EHPAD, IME, ESAT, milieu hospitalier ou encore l'aide à domicile sont des secteurs qui semblent rester pourvoyeur d'embauches. Les métiers de la propreté sont des secteurs d'embauche pouvant être accessibles suite à un parcours d'accompagnement mixte restauration et propreté/conciergerie.

Afin d'amener les personnes en insertion à accéder à un emploi durable 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 prérequis 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).

4. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2020

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

2018	2019	2020
3	2	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	7,43						7,43

5. CONCLUSION

Le projet de transformation de l'activité support de l'Atelier Chantier d'Insertion du Restaurant de l'île Aux Epis a pour objectifs de :

- Permettre la continuité des activités de l'ACI avec le maintien en poste des personnels.
- Atteindre un équilibre économique durable permettant un accompagnement socioprofessionnel digne de ce nom.
- Renforcer l'équation économique par le développement de nouvelles activités.
- Diversifier les activités supports pour renforcer les parcours d'accompagnement et de formation des personnels.
- Développer des parcours professionnalisant plus riche et en phase avec les besoins du marché de l'emploi.
- Développer des activités en s'appuyant en 1er lieu sur des besoins internes non satisfaits pour sécuriser le projet développé et ensuite pouvoir l'ouvrir à et sur l'environnement.

En adoptant une stratégie de développement en 1^{er} lieu en réponse à des besoins internes non couverts, nous permet aussi d'accompagner la montée progressive en compétences des encadrants (seul ou en partenariat avec un autre acteur du l'IAE) tout en disposant d'une activité support forte contribuant au soutien de l'accompagnement.

L'enjeu en terme de ressources humaines pour le chantier d'insertion était prioritairement de conserver son agrément de 10.5 ETP pour pouvoir continuer à développer des parcours professionnalisant riches et un accompagnement socioprofessionnel de qualité pour les personnes accompagnées. Ceci sera d'autant plus important dans un contexte de crise sanitaire qui frappera de manière encore plus forte les plus vulnérables et précaires d'entre nous.