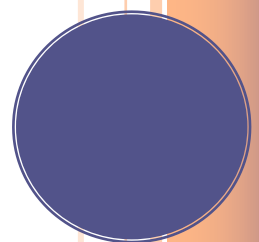




RESTO MODÈLE ASBL

Rapport d'activité 2020

Agnieszka Matjunin



RESTO MODÈLE ASBL

Rapport d'activité 2020

Le présent rapport d'activité de l'ASBL Resto Modèle pour l'année 2020, est structuré de la manière suivante :

1. OBJECTIFS ET ORIGINE DU PROJET

Objectif d'insertion socio-professionnelle

2. LES BÉNÉFICIAIRES DE LA FORMATION

Définition générale

Démarches de sélection

Suivi et encadrement des travailleurs ECOSOC

3. LA FORMATION

Contenu de la formation

Objectif général de la formation

4. MISE À L'EMPLOI

5. ACTIVITÉS ET ÉVÉNEMENTS

Repas Anciens et Nouveaux Administrateurs

Soirées à thème

Les nouvelles des anciens

6. GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

Composition de l'Assemblée Générale

Composition du Conseil d'Administration

Suivi des dossiers de subvention

Communication

7. RESSOURCES HUMAINES

8. DÉVELOPPEMENT DU RESTAURANT

Partenaires

9. BILAN ET PERSPECTIVES

1. OBJECTIFS ET ORIGINE DU PROJET

Le projet de restaurant formation par le travail dans le secteur de l'Horeca à Laeken, est né du souhait de L'Echevinat de l'emploi de la ville de Bruxelles d'une part et du Foyer Laekenois d'autre part, de mettre en place une structure qui répondrait à trois objectifs généraux :

- Renforcer les liens de convivialité entre les habitants du quartier dans un travail de cohésion sociale (Cité Modèle et les alentours)
- De pouvoir répondre à une demande de mise à l'emploi des jeunes.
- De fournir un service de qualité à un prix raisonnable aux habitants de la Cité Modèle.

L'association Resto Modèle a été créée le 5 octobre 2010 par :

- La Ville de Bruxelles (représentée par 5 personnes)
- La Maison de l'Emploi et de la Formation (représentée par 2 personnes)
- Le Foyer Laekenois (représenté par 3 personnes)
- La Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles Ville (représentée par 3 personnes).

En 2020, L'ASBL Resto Modèle adapte son statut au nouveau Code sur les sociétés et ASBL.

Objectif d'insertion socio-professionnelle

Depuis le début de ses activités, le projet s'inscrit dans l'insertion socioprofessionnelle, tout d'abord parce que le public cible n'est pas détenteur d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ou tout autre diplôme équivalent et ensuite à travers une formation par le travail. C'est un public non qualifié et donc éloigné du marché de l'emploi auquel l'ASBL offre, grâce à la convention avec Actiris, le soutien de la Ville de Bruxelles et de Bruxelles Economie et Emploi, l'opportunité de se former par le travail, en situation de travail réel, aux métiers de commis de cuisine et commis de salle, sur l'espace de 4 contrats à durée déterminée – 6 mois chaque contrat. Ces personnes ont ainsi l'opportunité d'acquérir un prérequis professionnel au sein de l'organisme, qui leur permettra au terme des 4 contrats, de réintégrer le marché de l'emploi ou de continuer une formation qualifiante.

Au terme des 4 contrats de 6 mois, les travailleurs sont guidés par la Mission Locale dans la recherche de l'emploi et dans la construction du projet professionnel.

Grâce à l'agrément IPES (ancien ILDE) et la convention avec Actiris, nous notons une mise à l'emploi au terme de la formation par le travail, à hauteur de 30% (sur 75 travailleurs formés, 30 ont trouvé un emploi et signé un contrat.)

L'atout majeur de notre structure est une mise au travail en situation réelle. Tout au long de la formation, les travailleurs ont un contact direct avec la clientèle ce qui conduit à une double reconnaissance : du travail effectué et de la personne.

2. LES BÉNÉFICIAIRES DE LA FORMATION

Définition générale

Le projet vise un **public âgé de plus de 18 ans, demandeur d'emploi, soit bénéficiaire du revenu d'intégration sociale** (souvent sans aucune expérience professionnelle), soit chômeur complet indemnisé, ne possédant pas le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.





La formation touche un public mixte et multiculturel. La formation accueille 1 groupe de 8 travailleurs ECOSOC dont les contrats sont renouvelables tous les six mois pour un maximum de deux années.

Ainsi, selon la capacité d'apprentissage de l'un ou l'autre travailleur et les perspectives d'embauche pour chacun, le groupe pourra se modifier tous les six mois ou rester stable.

Démarches de sélection

La sélection des nouveaux candidats se fait en partenariat avec ACTIRIS et le CPAS de la Ville de Bruxelles. Chaque ouverture de poste de commis de cuisine ou commis de salle est communiquée par écrit à Actiris, qui attribue un numéro de référence au poste d'emploi et désigne un gestionnaire pour celui-ci. Actiris contacte les candidats qui répondent aux conditions ECOSOC, c'est-à-dire, qui ont entre minimum 18 ans, sont chômeurs indemnisés complets de longue durée et ne disposent pas d'un certificat d'enseignement secondaire. Ces candidats n'ont souvent aucune expérience de l'Horeca. Le gestionnaire chez Actiris transmet les CV et lettres de motivation qui sont ensuite analysées par la Coordinatrice et les encadrants. Avant de se présenter, les candidats doivent remplir les formalités liées aux exigences de la convention ECOSOC. La dernière étape est celle des

entretiens au siège de l'ASBL qui se déroulent en présence de la Coordinatrice et des encadrants. Le choix du ou des candidats est ensuite communiqué à Actiris.

Les ouvertures de poste et le recrutement débutent à chaque fois dans un délai de deux mois avant le départ prévu d'un travailleur ECOSOC en fin de contrat.

Suivi et encadrement des PTP

L'encadrement est assuré par deux professionnels de l'Horeca, tous les deux engagés à temps plein dans le cadre des contrats ACS. L'encadrant qui forme les travailleurs au métier de commis de cuisine, est chargé d'une équipe de 4 travailleurs, de même pour l'encadrant salle.

Chaque nouveau travailleur est accueilli par un encadrant qui lui transmet les différentes consignes et explications nécessaires au démarrage de sa fonction. Cet encadrement se veut dans un esprit de formation continue, pour le développement des compétences et de performance du public en insertion.

Un descriptif de fonction ainsi qu'un règlement sont remis à chaque travailleur.

3. LA FORMATION

Objectif général de la formation

A la fin de la formation, le PTP devra être capable d'appliquer des comportements de base relatifs à la cuisine, à la préparation de la salle de restaurant, à l'hygiène, à l'accueil et au service du client. Le programme global est dispensé dans le temps sur base d'un plan de cours défini par les formateurs. Ces plans de cours reposent d'abord sur l'apprentissage de base et ensuite sur les spécificités du métier.

Contenu de la formation

Formations :

- commis de cuisine
- commis de salle

Durée

De 0 à 24 mois, à concurrence de 38,00 h/semaine (de lundi à jeudi de 8h30 à 16.30, vendredi de 15h30 à 00h00). La durée de la formation correspond à la durée du contrat et dépend de l'évolution du travailleur qui peut, dans le cadre des conditions ECOSOC, signer 4 contrats de 6 mois. Les candidats peuvent à tout moment résilier le contrat soit pour cause de départ pour une autre structure

(signature de contrat de travail dans l'HORECA ou autre domaine), soit parce qu'ils ne conviennent pas, soit pour suivre une formation qualifiante. L'évolution de chaque travailleur est évaluée de manière individuelle

Lieu

Les formations sont données au sein de l'ASBL qui dispose d'un local de restaurant (cuisine moderne, salle de restaurant avec 40 places, salle de conférence de 30 places), équipé avec tout le matériel de travail nécessaire.

Principes de formation

Les formateurs ont pour mission de guider les jeunes travailleurs vers un **apprentissage global et pratique**. 1/5 temps leur est réservé pour donner des **cours théoriques**. Ceux-ci sont dispensés en matinée. Chaque travailleur est tenu de tenir un journal de bord afin de conserver les informations liées à la formation. Après cette introduction théorique, on procède à la mise en place de la salle et de la cuisine avant de recevoir les clients. La journée se termine par un nettoyage général.



Des activités extra-muros ponctuelles (banquets, visites événements, etc.) viennent enrichir les apprentissages et/ou l'expérience utile au niveau du curriculum vitae. La philosophie des formations par le travail est, à part le développement des compétences liées aux métiers de commis de salle et cuisine,

le développement des compétences transversales qui pourront être mises en pratique dans tout autre métier (mémoire, logique, planification etc.).

La dimension pratique de la formation se déroule essentiellement dans la mise en situation réelle du travail. Apprentissage sur le terrain

FORMATION COMMIS DE SALLE

À l'issue de la formation de commis de salle, le demandeur d'emploi est capable de

- entretenir le matériel de salle et le mobilier
- effectuer la mise en place
- participer à l'accueil du client
- servir les mets et les boissons
- débarrasser les tables
- redresser les tables
- assurer l'ordre et la netteté dans la salle.

Au terme de la formation, les stagiaires peuvent accéder à un emploi dans le secteur de l'Horeca comme commis de salle soit dans un restaurant privé, soit dans le secteur de l'hôtellerie.



Compétences ¹ :	Méthodes et/ou outils	Formation en interne ou prestataire externe ? Veuillez préciser si dans le cas d'une formation externe, la formation est certifiée ou reconnue	Volume horaire (réel ou estimé) et fréquence	Commentaires
1. Techniques de dressage de table	- L'encadrant salle effectue l'explication et une démonstration de tous les éléments qui composent une table dressée - L'encadrant salle fait une démonstration et une mise en pratique du dressage d'une table. A chaque étape il vérifie la bonne exécution des tâches - L'encadrant salle donne une explication de la disposition des tables suivant le nombre des réservations + mise en pratique	Interne	Entre 30min – 60min/par jour tous les jours	Effectif
2. Met les tables, plie les serviettes et adapte les couverts, les assiettes et les verres au choix du menu				
3. Accueille les clients	- L'encadrant salle donne des explications et des exemples des règles du savoir-être et les formules de politesse (langage, comportement). Observation et	Interne	Entre 15min-30min/par jour tous les jours	Effectif

¹ Veuillez-vous référer aux compétences (savoirs de l'action et savoirs théoriques et procéduraux) repris dans la base de données des métiers et compétences : « Compétent », www.compétent.be

	l'évaluation de la mise en pratique			
4. Informe sur le menu, les offres, les suggestions, ...	- L'encadrant salle tient une réunion matinale avec l'encadrant cuisine et ils donnent des explications sur la composition des menus, des cuissons de viande, de l'accompagnement etc. aux travailleurs du public cible - L'encadrant salle donne des explications et effectue ensuite des tests de connaissance sur • les allergènes présents dans les plats • les techniques de vente • l'accord met/vin	Interne	-Entre 15min-20min/par jour tous les jours	Effectif
5. Note les commandes (plats, boissons)	- L'encadrant salle met en place des exercices mnémotechniques sur la connaissance de la carte et des produits, mais aussi sur la manière de prendre des notes de manière efficace	Interne	Entre 20min-40min/par jour tous les jours	Effectif
6. Introduit la commande dans l'ordinateur	- L'encadrant salle forme les travailleurs du public cible au fonctionnement de la caisse enregistreuse.	Interne	Entre 30min-60min/par jour tous les jours	Effectif

	La pratique se fait tous les jours pendant le service du restaurant.			
7. Passe la commande et les particularités à la cuisine	- L'encadrant salle donne des explications et démonstrations du tri des assiettes et couverts portés à la plonge	Interne	Environ 2h/par année de formation	Effectif
8. Règles d'hygiène et de sécurité alimentaire	- L'encadrant salle donne des explications sur les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire (notamment sur l'utilisation des linceuls, pas de contact direct avec les assiettes, verres et couverts)	Interne	Entre 15min – 60min/semaine chaque semaine	Effectif
9. Apporte les assiettes, les couverts, les verres, ... à la plonge	- L'encadrant salle donne des explications et met en situation les travailleurs du public cible pour : • le déroulement du service (commande, service, débarrassage, couverts, verres et accompagnements adéquats) • l'adaptation des couverts suivant la commande • le port des plats/plateau	Interne	Entre 1h-2h/jour tous les jours	Effectif
10. Prépare et sert les boissons et les plats selon les directives de la maison et de l'étiquette				
11. Techniques de port de plateaux/plats				

	x, verres, couverts etc la préparation des boissons sur base des fiches recette			
--	--	--	--	--

FORMATION COMMIS DE CUISINE

À l'issue de la formation de commis de cuisine, le demandeur d'emploi est capable de :

- effectuer les achats
- identifier et ranger les produits alimentaires et le matériel
- contrôler les marchandises
- assister le chef pendant le service et l'envoi
- établir le menu et/ou la carte
- réaliser la mise en place
- avoir une bonne connaissance des recettes et matières premières nécessaires
- participer à la maintenance et à la remise en ordre.

Au terme de la formation, les stagiaires peuvent accéder à un emploi dans le secteur de l'Horeca comme commis de cuisine soit dans un restaurant privé, soit dans le secteur de l'hôtellerie.



Le commis participe à la préparation d'une ou plusieurs parties du menu. Il prépare à l'avance tout ce qui peut l'être : il épluche et découpe les légumes, prépare les sauces froides et chaudes et prend en charge des préparations liées à la mise en place avant le service. Il réalise des plats simples : hors-d'œuvre, potages, desserts... Il dispose les mets sur un plat et les transmet au personnel de salle. Il prend en charge le rangement de la cuisine après le service.

Compétences ² :	Méthodes et/ou outils	Formation en interne ou prestataire externe ? Veuillez préciser si dans le cas d'une formation externe, la formation est certifiée ou reconnue	Volume horaire (réel ou estimé) et fréquence	Effectif ou à mettre en place ?
- Savoirs de l'action - Savoirs théoriques et procéduraux				
1. Règles d'hygiène et de sécurité	- Le public cible suit une formation	- Formation externe organisée par	1 journée/1 fois par an	Effectif pour les encadrants,

alimentaire Hazard Analysis Critical Control Point -HACCP	organisée par l'AFSCA - L'encadrant cuisine donne des explications sur base de fiches techniques avec rappel des normes de sécurité - Présentation et explication de la tenue par l'encadrant. Rappel des règles d'hygiène (vêtements d'extérieur ne peuvent pas être en contact avec vêtements de travail - L'encadrant contrôle les températures de frigos (fiches) et congélateurs avec les travailleurs public cible et remplit le tableau journalier - Le formateur donne des explications sur la chaîne du froid et effectue des tests de connaissances - Etiquetage des tiroirs de rangement et étagères pour ustensiles et appareils de cuisine - Explications et démonstration du fonctionnement de	l'AFSCA. Certificat de participation à la formation Interne	Entre 15min-60min/par semaine chaque semaine	à mettre en place pour le public cible Effectif
--	--	---	---	---

	l'appareil à mettre sous-vide			
2. Modes de cuisson des aliments	- Explication et par l'encadrant des termes culinaires, des modes de cuisson de produits + mise en pratique - Démonstration de cuissons, de préparation, de découpe + mise en pratique des travailleurs du public cible	Interne	Entre 30min-60min/par jour tous les jours	Effectif
3. Techniques de production culinaire		Interne		Effectif
4. Comprend le suivi du service	- Le public cible lit les bons de commande et met en œuvre les actions nécessaires à la réalisation de la commande, sous la supervision de l'encadrant cuisine - Démonstration par l'encadrant cuisine du dressage et la composition des assiettes - Mise en pratique du suivi et de la gestion des commandes et de l'envoi	Interne	Entre 1h-2h/par jour tous les jours	Effectif
5. Prépare les ustensiles de cuisine selon les directives (mise en place)	- L'encadrant cuisine répartit les tâches entre les travailleurs public cible suivant les différentes catégories	Interne	Entre 15min – 30min/par jour tous les jours	Effectif
6. Adapte l'ordre des opérations aux ingrédients		Interne		Effectif

(nettoyer, laver, découper)	d'aliments et entre le chaud le froid - L'encadrant cuisine donne l'explication de chaque ustensile et appareil et de sa fonctionnalité (+ entretien)			
7. Utilise des outils de découpe (couteaux à découpe, couteaux à filets, ciseaux à poisson, ...)	- L'encadrant fait une démonstration de techniques de découpe et ensuite une mise en pratique avec vérification du bon usage et corrections si nécessaire	Interne	Entre 15min – 40min/par jour tous les jours	Effectif
8. Prépare les plats en suivant une recette et selon les instructions du chef	- L'encadrant fournit les fiches recette aux travailleurs public cible et donne des explications par rapport à celles-ci. Il détaille les différents produits et assiste à la réalisation. Il veille à la bonne compréhension de la recette, la connaissance des produits et des mesures.	Interne	Entre 15min – 30min/par jour tous les jours	Effectif
9. Utilise les appareils de cuisine pour chauffer les aliments ou les préparations (four, plaques de cuisson, ...)	- L'encadrant fait une démonstration du fonctionnement de chaque appareil. Le savoir faire est mis en pratique pendant la mise en place et le service	Interne	Entre 1h-2h/par jour tous les jours	Effectif

10. Emballe et conserve les denrées alimentaires selon les principes d'hygiène et de sécurité alimentaire (sous vide , ...)	- L'encadrant explique la disposition et la conservation des produits alimentaires dans la chambre froide, les frigos et les congélateurs. L'étiquetage des étagères est un outil qui sert à l'organisation de la chambre froide.	Interne	Entre 15min-30min/par jour tous les jours	Effectif
11. Nettoie, lave, désinfecte les ustensiles de cuisine, les appareils, plans de travail, et sols.	-L'encadrant explique et montre les produits et matériaux de nettoyage et désinfection, ensuite mise en application par les travailleurs public cible	Interne	Entre 1h30-2h00 par jour tous les jours	Effectif

4. MISE À L'EMPLOI

Le contrat des travailleurs ECOSOC est valable maximum deux ans avec renouvellement du contrat tous les 6 mois.

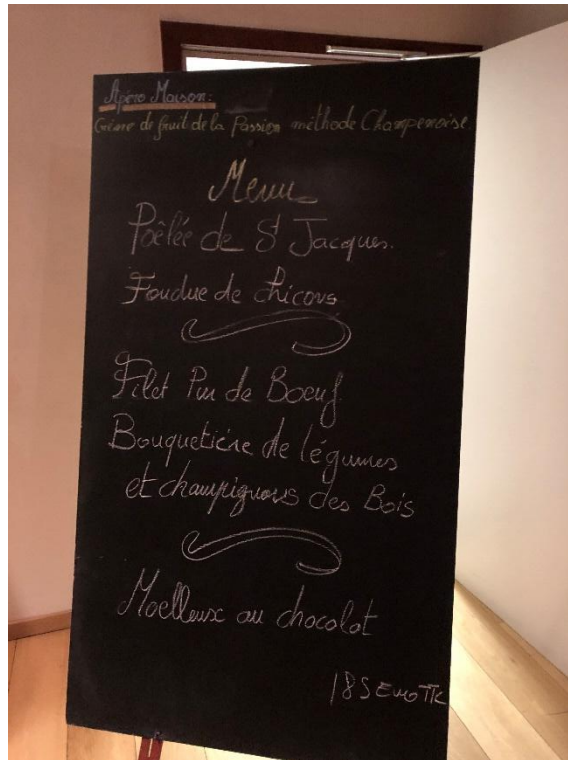
Les jeunes en formation sont accompagnés dans la réalisation de leur dossier de candidature et informés sur les diverses voies de recherche d'emploi. Les candidats sont en outre invités à visiter les salons de l'emploi. L'équipe d'encadrants développe en parallèle un réseau de restaurateurs bruxellois, qui sont encouragés à tenir compte de notre potentiel en ressources humaines, lors des processus d'engagement du personnel. Avec chaque fin de contrat, la méthodologie de soutien dans la recherche de l'emploi est améliorée et plus structurée. Lors des évaluations semestrielles, les candidats sont invités à présenter leurs compétences acquises au sein de l'établissement, exprimer leur motivation et leurs attentes, de la même manière qu'ils devront le faire lors d'un entretien d'embauche.

5. ACTIVITÉS ET ÉVÉNEMENTS

Repas Anciens et Nouveaux Administrateurs

Le Président de l'ASBL, Monsieur Fabian Maingain, a été à l'initiative d'un moment de convivialité autour d'un repas servi aux anciens et nouveaux membres du Conseil d'Administration. Un moment d'échanges qui a permis de présenter la structure et les membres du personnel aux nouveaux membres. Le repas ainsi que le service ont été assurés par les travailleurs en formation.





Soirées à thème

Les clients apprécient particulièrement les soirées thématiques organisées au restaurant Hazewee. L'année 2020, marquée par la pandémie du Covid-19 a été particulièrement pauvre en événements. Seules la fête des Rois et la Saint Valentin ont pu être fêtées avant la fermeture de l'établissement au mois de mars et ensuite au mois d'octobre.





Les nouvelles des anciens

En 2020 nous avons reçu la visite de Alexandre Poncin qui a quitté l'ASBL en 2014, après une formation au métier de commis de cuisine. Alexandre est aujourd'hui chef cuisinier dans un restaurant lyonnais. Il est venu partager son parcours professionnel avec les travailleurs en formation, en les encourageant et leur montrant qu'un parcours au début difficile peut aboutir à un succès.



6. GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

La gestion administrative et financière est toujours assurée par la Coordinatrice tandis que l'entièreté de la comptabilité est assurée par une fiduciaire externe PML Consult.

Composition de l'Assemblée Générale de l'ASBL Resto Modèle

1. *Fabian Maingain (représentant Ville)*
2. *Mohamed Ouriaghli (représentant Ville)*
3. *Jean-Louis Peters (Centrale de l'Emploi)*
4. *Mourad Maimouni (représentant Ville)*
5. *Christophe Pourtois (Foyer Laekenois)*
6. *Liesbet Temmerman (Foyer Laekenois)*
7. *Floriane Bonnier (représentant Ville)*
8. *Michaële Petit (représentant de la Ville)*
9. *Fabrice Schuller (Mission Locale de Bruxelles Ville)*
10. *Denisa Nela (Mission Locale de Bruxelles Ville)*
11. *Frédérique Sokal (Centrale de l'Emploi)*

Composition du Conseil d'Administration de l'ASBL Resto Modèle

1. *Fabian Maingain (représentant Ville)*
2. *Mohamed Ouriaghli (représentant Ville)*
3. *Jean-Louis Peters (Centrale de l'Emploi)*
4. *Christophe Pourtois (Foyer Laekenois)*
5. *Liesbet Temmerman (Foyer Laekenois)*
6. *Floriane Bonnier (représentant Ville)*
7. *Michaële Petit (représentant de la Ville)*
8. *Denisa Nela (Mission Locale de Bruxelles Ville)*
9. *Frédérique Sokal (Centrale de l'Emploi)*

Suivi des dossiers de subsides

En 2020, une série de documents légaux ont dû être mis à jour, notamment les statuts de l'ASBL, le règlement des Administrateurs, mais avant tout, la demande de subside IPES qui a remplacé l'ILDE. La période de confinement a permis aux formateurs et à la Coordinatrice de se pencher sur ce dossier suite à quoi, l'ASBL a obtenu en 2020 l'agrément d'Initiative Publique d'Économie Sociale pour une durée de 5 ans. Elle pourra donc bénéficier du subside permettant de couvrir une partie de frais de personnel et fonctionnement.

L'ASBL a aussi bénéficié d'un subside de 40.000,00 euro accordé par la Ville de Bruxelles.

Communication

En 2020, plusieurs réunions ont eu lieu avec les membres du Cabinet du Président Maingain, qui ont permis d'établir un plan de communication pour les années à venir. Une des priorités est celle de retravailler le site www.hazeweealaeken.be mais aussi de continuer à alimenter le fanpage sur Facebook.

7. RESSOURCES HUMAINES

Au niveau de l'équipe PTP la situation est stable. 2 postes PTP restent ouverts suite au départ de travailleurs ayant terminé la formation, mais le recrutement est en cours. Au 31 décembre 2020, l'équipe est composée de :

- Une coordinatrice
- 6 travailleurs PTP
- 2 ACS formateurs
- 1 travailleur sous statut ART60

8. DÉVELOPPEMENT DU RESTAURANT



En 2020, le restaurant Hazewee a comptabilisé, 8855 plats ainsi que 6828 boissons ce qui représente un chiffre d'affaires de 82 825,71 euros. Ces chiffres sont dus à la fermeture du restaurant suite à la pandémie du Covid 19 pendant plus de 6 mois en 2020. Malgré la volonté de proposer les plats à emporter, il nous a fallu constater que le public du restaurant est avant tout attiré par la convivialité de l'endroit et non seulement par ses services gastronomiques. Cette période de fermeture nous a cependant permis de nous préparer aux travaux de réparation de matériel de cuisine (chambre froide, hotte, bain marie etc) et du système de vidéo surveillance qui devaient être faits en 2021. C'était aussi une période de réflexion commune sur la formation proposée et essentiellement sur volet social et sociabilisant, qui jusque-là n'était pas suffisamment structuré.

Partenaires

La Ville de Bruxelles

La Ville de Bruxelles a continué à apporter son soutien au développement des activités du restaurant.

Le Foyer Laekenois

Le Foyer Laekenois est un des partenaires les plus importants du projet qui s'inscrit dans sa politique de dynamisation de la Cité Modèle.

Actiris

ACTIRIS met à notre disposition et finance les salaires de nos deux formateurs sous contrat ACS et des 8 contrats ECOSOC.

Ministère de la Région Bruxelles Capitale

Dans le cadre de la convention IPES, l'ASBL est soutenue par la subvention du Ministère de la Région Bruxelles Capitale, jusqu'à 2024. Cette subvention permet de couvrir certains frais de personnel (poste de la Coordinatrice) et une partie des frais de fonctionnement.

9. BILAN ET PERSPECTIVES

L'année 2020 a certainement été une mise à l'épreuve, que l'ASBL a su surmonter aussi bien au niveau financier que humain. Lors des réouvertures, nous avons pu constater le retour et le soutien de notre fidèle clientèle. Les périodes de fermeture, n'ont pas non plus coupé les liens dans l'équipe qui est restée en contact via le groupe whatsapp. Les jeunes en formation qui ont été mis au chômage, ont été constamment encouragés à se former à distance, à participer dans des webinars et développer leurs compétences.



Dans le courant de l'année, une stratégie à long terme a vu le jour et dont l'objectif premier est la création d'un second restaurant.

Elle se présente comme suit :

ASBL RESTO MODELE – PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

ANALYSE SWOT

FORCES • L'insertion socio-professionnelle du public cible • Clientèle fidèle et service de qualité constant • Les parties prenantes (clients, partenaires, AG, CA, travailleurs) • Les partenariats mis en place • L'infrastructure	FAIBLESSES • En cas d'absence du chef/formateur de cuisine - pas de remplaçant, ni second • Equipe cadre fixe restreinte • L'absentéisme et le manque de motivation du public cible • Freins pour l'organisation de stages du public cible dans d'autres structures • Absence d'outils de discipline
OPPORTUNITES • Partenariats • Création d'un deuxième restaurant de formation • Élargissement de l'offre HORECA (service traiteur, location salle...) • Réseau Good Food	MENACES • L'évolution du cadre législatif relatif à l'octroi des subsides • Diminution du nombre de candidats proposés par Actiris pour les postes PTP • Saturation du marché en institutions d'insertion socio-professionnelle

OBJECTIFS :

- L'amélioration de la qualité de la formation
- L'augmentation du taux de mise à l'emploi
- La stabilité financière de l'ASBL

PLAN D'ACTION:

2020

- Engager un sous-chef à temps plein qui pourrait seconder le chef/formateur cuisine
- Recréer les liens avec les organismes partenaires tels que la Mission de l'Emploi, la MEF. Envisager la possibilité de faire appel aux JOB COACHS de la Mission Locale pour les PTP en fin de contrat pour avoir un suivi de la mise à l'emploi.
- Entamer la collaboration avec HorecaBe Pro pour formations ponctuelles et reconnaissance des compétences
- Participer aux événements organisés par les institutions partenaires.
- Prévoir un agenda d'événements cycliques au sein de l'ASBL (St Valentin, Soirée paella, Halloween..)
- Améliorer la visibilité dans les médias (via site web à actualiser, Facebook, organismes partenaires, Brusseleir....)
- Répondre à l'appel à candidatures MRBC en vue d'obtenir le financement (ancien ILDE) en tant qu'entreprise d'économie sociale (mars 2020)
- Trouver des structures de pré-formation (apprentissage des langues)
- Revoir la convention avec ACTIRIS en vue d'engager des personnes de > 30 ans (le nombre et la qualité du personnel sélectionné par ACTIRIS diminuent chaque année).
- Engager une assistante administrative (ART. 60)

2021 – 2025

- Créer un deuxième restaurant (Den Bels ou contrat de quartier ?) afin de permettre au personnel de formation d'effectuer des stages dans une autre structure et augmenter l'offre du restaurant (service traiteurs, organisation de banquets...)
- Elaborer un parcours de
 1. pré-formation :
 - apprentissage langues,
 - connaissances de base en Horeca
 - insertion sociale
 2. formation :
 - formation par la travail
 - formations externes ponctuelles
 - stage dans un deuxième restaurant

3. mise à l'emploi :

- collaboration avec un Job Coach
- recherche active de l'emploi
- Augmenter l'équipe cadre + équipe PTP + équipe Art. 60
- Obtenir le Label Good Food