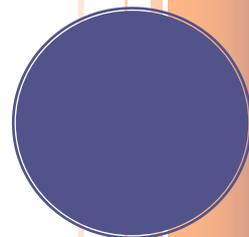




# RESTO MODÈLE ASBL

*Rapport d'activité 2021*

Agnieszka Matjunin



# RESTO MODÈLE ASBL

## *Rapport d'activité 2021*

Le présent rapport d'activité de l'ASBL Resto Modèle pour l'année 2021, 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**

Fête de la Jeunesse

Take Away

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).

### 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

La formation consiste à atteindre à la fois un objectif d'**apprentissage du métier** et un objectif de **réinsertion sociale**.

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.

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 82 travailleurs formés, 34 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. L'ASBL accueille 1 groupe de 8 travailleurs ECOSOC dont les contrats sont renouvelables tous les six mois pour un maximum de deux années. Nous avons également une convention de mise à disposition des travailleurs ART 60 dans le cadre de notre collaboration avec le CPAS de Bruxelles Ville.

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 travailleurs ECOSOC

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 travailleur formé aux métiers de l'HORECA 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 <sup>1</sup> :	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
<p>1. Techniques de dressage de table</p> <p>2. Met les tables, plie les serviettes et adapte les couverts, les assiettes et les verres au choix du menu</p>	<p>- L'encadrant salle effectue l'explication et une démonstration de tous les éléments qui composent une table dressée</p> <p>- 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</p> <p>- L'encadrant salle donne une explication de la disposition des tables suivant le nombre des réservations + mise en pratique</p>	Interne	Entre 30min – 60min/par jour tous les jours	Effectif
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

<sup>1</sup> 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.competent.be](http://www.competent.be)

	l'évaluation de la mise en pratique			
4. Informe sur le menu, les offres, les suggestions, ...	<p>- 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</p> <p>- L'encadrant salle donne des explications et effectue ensuite des tests de connaissance sur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les allergènes présents dans les plats</li> <li>• les techniques de vente</li> <li>• l'accord met/vin</li> </ul>	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 :	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• le déroulement du service (commande, service, débarrassage, couverts, verres et accompagnements adéquats)</li> <li>• l'adaptation des couverts suivant la commande</li> <li>• le port des plats/plateau</li> </ul>			
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.



<p>Compétences<sup>2</sup> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Savoirs de l'action</li> <li>- Savoirs théoriques et procéduraux</li> </ul>	<p>Méthodes et/ou outils</p>	<p>Formation en interne ou prestataire externe ? Veuillez préciser si dans le cas d'une formation externe, la formation est certifiée ou reconnue</p>	<p>Volume horaire (réel ou estimé) et fréquence</p>	<p>Effectif ou à mettre en place ?</p>
<p>1. Règles d'hygiène et de sécurité alimentaire Hazard Analysis Critical Control Point -HACCP</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le public cible suit une formation organisée par l'AFSCA</li> <li>- L'encadrant cuisine donne des explications sur base de fiches techniques avec</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation externe organisée par l'AFSCA. Certificat de participation à la formation</li> </ul>	<p>1 journée/1 fois par an</p> <p>Entre 15min-60min/par semaine</p>	<p>Effectif pour les encadrants, à mettre en place pour le public cible</p> <p>Effectif</p>

	<p>rappel des normes de sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- L'encadrant contrôle les températures de frigos (fiches) et congélateurs avec les travailleurs public cible et remplit le tableau journalier</li> <li>- Le formateur donne des explications sur la chaîne du froid et effectue des tests de connaissances</li> <li>- Etiquetage des tiroirs de rangement et étagères pour ustensiles et appareils de cuisine</li> <li>- Explications et démonstration du fonctionnement de l'appareil à mettre sous-vide</li> </ul>	Interne	chaque semaine	
2. Modes de cuisson des aliments	- Explication et par l'encadrant des termes culinaires,	Interne	Entre 30min-60min/par	Effectif

3. Techniques de production culinaire	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	jour tous les jours	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 (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	Interne		Effectif

	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	- L'encadrant explique la disposition et la conservation des produits alimentaires dans la chambre froide, les frigos et les congélateurs.	Interne	Entre 15min- 30min/par jour tous les jours	Effectif

alimentaire (sous vide , ...)	L'étiquetage des étagères est un outil qui sert à l'organisation de la chambre froide.			
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

##### Fête de la Jeunesse

Le 10 juillet 2020 nous avons participé à la Fête de la Jeunesse organisée à la Cité Modèle par l'ASBL Bravvo. Cela a permis à notre équipe de mettre en œuvre toute la logistique du service traiteur à l'extérieur. L'expérience du service traiteur lors des événements organisés à la Cité Modèle permet de donner plus de visibilité à l'ASBL

Resto Modèle auprès des habitants des logements environnants, mais c'est aussi une valeur ajoutée dans la formation des travailleurs.



## Take away

Avec la réouverture du restaurant au mois de mai 2021, nous avons proposé à nos clients un service take away, cependant la clientèle du restaurant Hazewee apprécie particulièrement la convivialité du lieu et donc cette formule a eu un impact très faible sur nos recettes.

Par contre, en tant qu'acteur actif de la vie associative de la Cité Modèle, nous avons pu fournir des plats à emporter pour les activités de la Maison de la Création.



## Les nouvelles des anciens

En 2021 nous avons été en contact avec Kenza Kadiri qui a quitté l'ASBL en 2014, après une formation au métier de commis de cuisine. Après sa formation, Kenza a suivi des cours en vue d'obtenir son CESS, qui lui a permis l'engagement à la COCOF dans un domaine étroitement lié à l'HORECA.

## 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

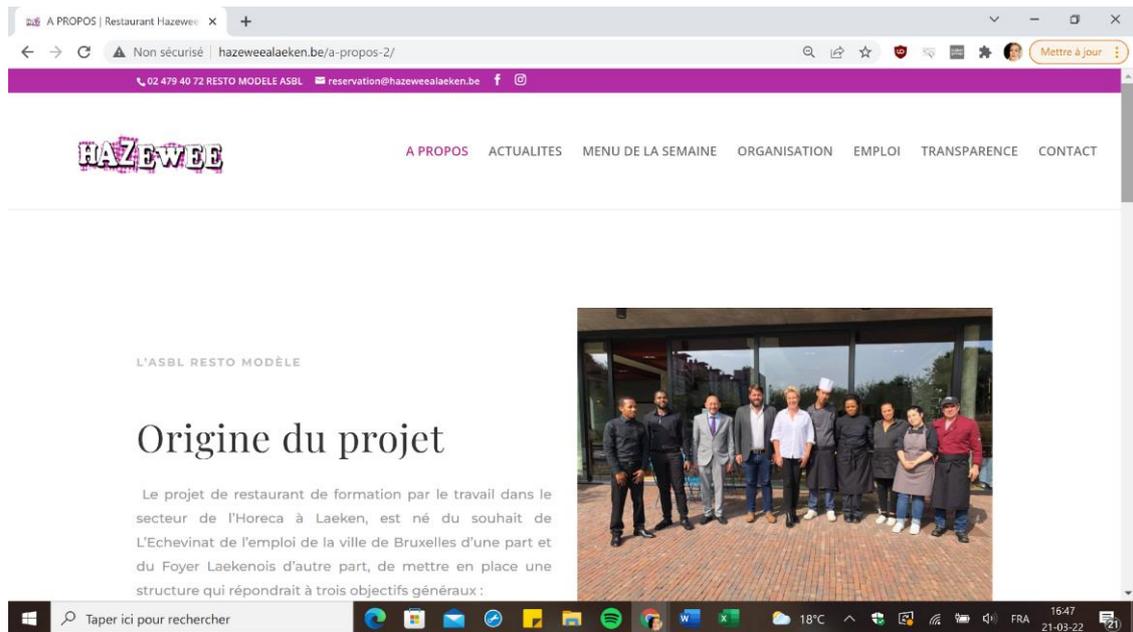
1. *Fabian Maingain (représentant Ville)*
2. *Mohamed Ouriaghli (représentant Ville)*
3. *Jean-Louis Peters (Centrale de l'Emploi)*
4. *Christophe Pourtois (Foyer Laekenois)*
5. *Liesbet Temmerman (Foyer Laekenois)*
6. *Floriane Bonnier (représentant Ville)*
7. *Michaële Petit (représentant de la Ville)*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

### Suivi des dossiers de subsides

En 2021 l'ASBL bénéficie toujours du soutien de la région dans le cadre de l'agrément IPES, ainsi que du subside accordé annuellement par la Ville de Bruxelles. En 2021, la Ville de Bruxelles nous a en outre accordé un subside exceptionnel aidant à couvrir les frais de réparation du matériel de cuisine.

## Communication

En 2021 l'ASBL continue à mettre en œuvre le plan de communication établi avec les membres du Cabinet du Président Maingain. La coordinatrice a mis à jour le site de l'ASBL [www.hazeweealaeken.be](http://www.hazeweealaeken.be) en l'adaptant ainsi aux exigences en termes de transparence. Le fanpage Facebook restant l'outil principal de communication de l'ASBL, avec plus 1100 followers.



## 7. RESSOURCES HUMAINES

Au niveau de l'équipe ECOSOC la situation est stable. 1 poste ECOSOC reste ouvert suite au départ de travailleurs ayant terminé la formation, mais le recrutement est en cours. Au 31 décembre 2021, l'équipe est composée de :

- Une coordinatrice
- 7 travailleurs ECOSOC
- 2 ACS formateurs
- 1 travailleur sous statut ART60

## 8. DÉVELOPPEMENT DU RESTAURANT



En 2021, le restaurant Hazewee a comptabilisé, 9600 plats ainsi que 7334 boissons ce qui représente un chiffre d'affaire de 85.972,52 € euros. La moyenne par couvert s'élève à 20,50 euros. Ces chiffres sont dus à la fermeture du restaurant suite à la pandémie du Covid 19 pendant plus de 6 mois en 2021. Cette période de fermeture nous a cependant permis d'effectuer les travaux de réparation de matériel de cuisine (chambre froide, hotte, bain marie etc) et du système de vidéo surveillance.

### 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.

## BILAN ET PERSPECTIVES

Le projet d'insertion réalisé par l'ASBL RESTO MODÈLE est axé sur la formation aux métiers de l'HORECA (commis de salle, commis de cuisine). C'est pourquoi la crise sanitaire a affecté nos activités à deux reprises dans le courant de l'année 2020 ainsi qu'en 2021. En 2021 le restaurant a rouvert au mois de mai et a pu continuer ses activités jusqu'à présent, avec comme seules perturbations, un absentéisme plus élevé dû à l'épidémie du virus Covid 19. Cependant, pendant la fermeture du mois d'octobre 2020 au mois de mai 2021, toute activité relative à la formation des travailleurs du public cible a été interrompue. Etant donné que nos travailleurs sont essentiellement formés par le travail pratique, il a été impossible de poursuivre la formation dans les conditions du restaurant fermé ou à distance. Quant aux perspectives, l'année 2021 a permis plusieurs rencontres en vue de création d'un second restaurant dans le cadre du projet de la Ferme Den Bels. Ce projet a malheureusement été mis en suspens. La Coordinatrice poursuit sa collaboration avec les responsables d'autres restaurants actifs dans l'insertion socio-professionnelle. L'année 2022 devrait être axée sur l'échange de bonnes pratiques pédagogiques.

