

# **ASSEMBLEE GENERALE DU MERCREDI 3 JUIN 2015**

**RAPPORT MORAL**

**BILAN D'ACTIVITE 2014**

**- Chantier d'insertion**

**- Accueil des familles**

**BILAN FINANCIER**

**LES ORIENTATIONS**

## RAPPORT MORAL

L'année 2014 a été difficile en raison des changements intervenus parmi les salariés permanents. L'absence de Virginie SAUSSEREAU, notre animatrice sociale, pour raison de santé nous a tous affectés et freiné la dynamique qu'elle avait instaurée. Sur le chantier d'insertion, le chef cuisinier Franck Coulot a dû attendre pour que l'équipe soit au complet avec l'arrivée du deuxième cuisinier et le conseiller en insertion professionnel. Enfin les postes de secrétariat et comptabilité renouvelés au 1<sup>er</sup> janvier 2014 exigeaient un temps d'adaptation pour les nouveaux recrutés en contrat aidés.

Malgré cela l'association a largement tenu ses engagements.

**Le chantier d'insertion** avec le roulement en trois équipes de 8H à 19H est maintenant complètement opérationnel. Le passage de 7 à 15 salariés s'est finalement bien déroulé et a créé une nouvelle dynamique. Les deux encadrants techniques et le chargé d'insertion socio professionnel se complètent et forment une équipe solide. Ils assurent un suivi personnalisé pour chacun des salariés en insertion qui sont confrontés aux conditions de travail en temps réel avec une augmentation importante de la production, de l'activité traiteur, de la nouvelle lingerie... L'implication de Paul Busin bénévole, apporte un bonus non négligeable pour les salariés qu'il coache et prépare à se présenter à des entretiens. C'est ainsi qu'en 2014 à l'issue de leur passage à Resto-Troc, 3 salariés ont trouvé un contrat de travail et une autre devrait bénéficier d'une formation qualifiante.

Comme nous l'avions prévu, depuis juin 2014 l'association a mis en place des ateliers de préparation à un emploi aidé pour les personnes qui souhaitent s'orienter vers le métier d'aide en cuisine. 10 personnes ont pu en bénéficier.

**En ce qui concerne l'accueil des familles**, les orientations mises en place depuis 2013 pour donner une image positive de Resto troc commencent à porter leurs fruits. Les adhésions ont augmenté de près de 30%. Nous avons aussi beaucoup de personnes nouvelles qui viennent découvrir sans pour autant s'inscrire.

**En 2014, le conseil d'administration a travaillé sur une stratégie de communication** avec la création d'un logo, de nouvelles plaquettes... Cette nouvelle image reçoit un accueil favorable.

Il y a un an **j'appelais à la créativité** de tous les adhérents pour trouver de nouvelles sources de financements afin de compenser les baisses de subventions 2014 :

- Les journées portes ouvertes qui se sont déroulées les 26 et 27 septembre 2014 ont permis la mobilisation de toute l'association : salariés permanents, salariés en insertion, usagers et bénévoles. Ces journées avec le lancement de notre campagne de communication ont permis de mieux faire connaître Resto Troc et récolter des fonds.

Nous remercions toutes les personnes, institutions (collectivités locales), associations amies qui nous ont fait le plaisir de partager ces moments.

Cela a été aussi en interne un temps de cohésion qui a redonné « la pêche » à tout le monde !

- La participation de Resto Troc au Trophée de l'innovation sociale de l'AG2R a été couronnée de succès puisque nous avons obtenu le premier prix Régional pour un montant de 9 000€.

Enfin je voudrais remercier la ville d'Angers pour son soutien financier pendant cette année difficile.

Toutefois, le conseil d'administration face aux inquiétudes budgétaires pour les années à venir a souhaité s'orienter vers l'appel au mécénat. Nous avons bénéficié d'un DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) qui a permis à 5 administrateurs de participer à une formation sur le mécénat.

2014 a donc été une année bien remplie et encore une fois je remercie tous les salariés, les bénévoles, les membres du conseil d'administration. Sans eux l'association ne pourrait pas apporter écoute, soutien et réconfort à ceux qui en ont le plus besoin. Si nous prenons nos responsabilités en tant que dirigeants associatifs, garant d'une bonne gestion, n'oublions jamais le sens de notre action.

**La Présidente**  
**Martine CAILLAT DROUIN**

### ***Qu'est-ce qu'un Chantier d'Insertion ?***

*C'est en 1998, dans le cadre de la loi de lutte contre les exclusions que le « Chantier d'Insertion » est reconnu comme faisant partie de l'insertion par l'activité économique au même titre que les associations intermédiaires ou les entreprises d'insertion.*

*Il s'inscrit également dans les objectifs du Plan Départemental d'Insertion en ce qui concerne les personnes bénéficiaires de minima sociaux qui font l'objet d'une attention particulière dans la mise en œuvre des chantiers.*

*Ils ont pour mission :*

- D'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail, sur des actions collectives, de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.*
- D'organiser le suivi, l'accompagnement technique et la formation des salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.*

**LE PUBLIC ACCUEILLI**

*Le public accueilli du 01 janvier au 31 décembre 2014*

Commune de Résidence	H	F	Tranche D'âge	Statut	Sur action au	Recrutement
<b>ANGERS :</b> 21	4	18	<b>Moyenne :</b> 41 ans	<b>RSA Socle</b> 22	Au 31/12/2014	<u>Conseiller Emploi : 18</u> Pôle emploi : 10 Plie : 8
<u>Quartier</u> Belle Beille : 6 Monplaisir : 4 Rosaie : 3 Verneau : 2 Haut de st Aubin : 1 St Jacques : 1 Centre : 4			- de 25 ans		- de 6 mois : 2	
			0		6 à 12 mois : 5	
			25- 29 ans		12 à 17 mois : 4	
			30 - 39 ans		18 à 24 mois : 11	
			6		+ 2 ans 0	
<b>AGGLOMERATION</b> 1			40- 49 ans			<u>Assistants Sociaux : 4</u>  CG : 3 CCAS : 1
			50 ans et plus			
			3			

**Le Chantier d'insertion Resto-Troc a toujours eu pour objectif d'inscrire des personnes éloignées du monde du travail n'ayant pas de formation qualifiante et connaissant des freins pour aller vers l'emploi.**

☞ En 2014, 22 personnes de statut RSA Socle ont bénéficié d'un contrat de travail à Resto Troc,

☞ Pour cette période, 81% du public en insertion sont des femmes 55% en situation monoparentale, la moyenne d'âge est de 41 ans.

☞ 54% des personnes recrutées ont été orientées par des conseillers emploi formation du Conseil Général et du PLIE, le reste des candidatures est spontané.

### ***La procédure de recrutement de l'Association***

- *Le ou les profils de postes sont travaillés avec l'agence Pôle Emploi et son équipe de restauration*
- *L'offre est déposée au Pôle emploi.*
- *Pour les candidatures spontanées, l'Association a mis en place un temps d'accueil afin de valider la candidature : le statut RSA et le projet professionnel dans le domaine de la restauration au sens propre du terme.*
- *L'Association donne la possibilité aux conseillers et formateurs en insertion professionnelle du territoire de venir visiter le Chantier d'Insertion avec le public qu'ils accompagnent et d'avoir un entretien avec la Directrice afin d'évaluer la pertinence de positionner la personne sur le Chantier d'Insertion.*

### ***La mise en œuvre du contrat de travail dans le respect de la personne***

*Le fondement d'un Chantier d'Insertion c'est le respect de la personne et la confiance réciproque.*

*Sur ces bases, il est possible d'assurer l'accompagnement social des salariés.*

## **Le Recrutement**

### **Les Offres d'emplois**

☞ En 2014, aucune offre auprès de pôle emploi n'a été effectuée en raison du nombre important de candidatures. Au 31 décembre 2014, 65 candidatures étaient en attente.

### **L'Accueil des demandeurs d'emplois**

☞ Depuis novembre un accueil des demandeurs d'emplois a été mis en place par le Conseiller d'Insertion Professionnel, tous les jeudis de 14h à 15h. Ceci afin de repérer les candidatures RSA socle et valider leur projet en restauration.

☞ 13 personnes se sont présentées en 2014, quatre d'entre-elles ne percevaient pas le RSA socle ou avaient un projet autre et ont été réorientées vers des partenaires : Envie-Anjou, Régie de quartier et Filalinge.

### **Les Embauches**

☞ Les entretiens sont effectués par la Directrice et le Conseiller d'Insertion Professionnel. L'association a opté pour 3 contrats sur la durée d'agrément : 6 mois, 12 mois et 6 mois.

### **Planifier le recrutement des salariés pour une dynamique de groupe**

☞ De janvier à décembre 2014 : 7 personnes ont été embauchées.

## **L'accueil et l'intégration en milieu de travail des candidats**

### **Etablir un diagnostic de la situation sociale et professionnelle du salarié afin de préparer un accompagnement personnalisé**

☞ Les femmes en situation monoparentale ont des difficultés à avoir un parcours progressif, la difficulté à gérer seule la famille entraîne une fluctuation du travail avec des jours d'absence, de la fatigue, et une situation familiale et éducative qui ne facilite pas l'inscription dans la durée, vers un projet professionnel.

☞ 40% des salariés ont des difficultés à tenir un poste de travail de manière régulière, en lien avec des problèmes de santé ou de comportement.

☞ Un seul salarié a le permis de conduire. Les difficultés financières et en savoir de base ne facilitent pas l'accès à cet examen.

☞ Les difficultés en savoir de base sont en lien avec les parcours des salariés, 40% d'entre eux viennent d'un pays étranger, et 22% ont eu une scolarité spécialisée (SES, SEGPA).

### **Présenter au futur salarié le lieu de travail et l'équipe**

☞ Après l'entretien de conventionnement, le Conseiller d'Insertion Professionnel présente l'équipe qui est en place et les lieux de travail. Les salariés reçoivent leur planning sur 6 mois, de façon à s'organiser sur les différents horaires.

### **Veiller à l'information complète des salariés recrutés notamment les droits et obligations liés au contrat de travail**

☞ Le contrat de travail et le règlement intérieur sont lus, signés lors d'un entretien avec la Présidente de l'association. De même, un entretien est assuré par le Conseiller d'Insertion Professionnel et la Directrice avant la fin de la période d'essai et pour chaque renouvellement de contrat. Les salariés sont informés à l'avance, de manière à préparer leur entretien, par le Conseiller d'Insertion Professionnel qui organise ces rendez-vous.

En 2014, 16 entretiens de renouvellement et 7 entretiens fin de périodes d'essais, ont été réalisés.

### **Pouvoir proposer des réunions d'équipe**

☞ En septembre 2014, une nouvelle organisation a été mise en place afin d'instaurer une réunion d'équipe un vendredi sur 4 de 10h30 à 11h30. Dix réunions d'équipes ont pu être organisées en 2014.

### *Accompagnement social des salariés*

*Il n'est pas possible de s'investir dans un travail tant que les besoins élémentaires de la personne ne sont pas satisfaits.*

*Le passage par un contrat de travail dans un Chantier d'Insertion permet d'accéder à la reconnaissance d'un « vrai travail » tout en s'organisant pour que les difficultés rencontrées dans sa vie personnelle ne soient plus un obstacle à l'emploi.*

### *Situation familiale des salariés*

<b>Enfants par tranche d'âge</b>	<b>Situation Familiale</b>	<b>Nombre d'enfant à charge</b>
0 - 3 ans <b>5</b>	Seul(e) sans enfant : <b>2</b>	<u>36 enfants</u> Soit une moyenne de 1.9 enfants par famille
3 - 6 ans <b>7</b>	Seul(e) avec enfant (s) : <b>10</b>	
6 - 11 ans <b>10</b>	Couple sans enfant : <b>1</b>	<u>Moyenne d'âge</u> 9,63
12 - 18 ans <b>14</b>	Couple avec enfant : <b>9</b>	

*☞ Une forte représentativité de femmes seules avec enfants, une moyenne d'âge qui augmente ainsi que celle des enfants. Un besoin concernant le mode de garde ainsi qu'un besoin de soutien éducatif en lien avec l'âge grandissant des enfants.*

## **ASSURER L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES SALARIES**

En 2014, le départ de la personne chargée de l'accompagnement social et professionnel en janvier, a eu une incidence sur la dynamique des projets, néanmoins depuis le recrutement du Conseiller d'Insertion Professionnel, 98 entretiens individuels ont été réalisés.

### **Avoir un suivi médical, une hygiène de vie et alimentaire**

#### **Approfondir les raisons d'arrêt maladie**

↻ *Nombre de jours d'arrêts en 2014 : 146 jours d'arrêts maladie qui ont concernés 19 salariés. (314 en 2013), 47 jours d'accident du travail concernant 3 salariés. (50 en 2013) et 23 jours d'absence sans motif concernant 8 salariés. (67 en 2013).*

#### **Orienter les salariés vers les services de santé spécialisée**

↻ *Sept salariés ont participé à un temps collectif café-santé en lien avec une infirmière de la MDS Angers Ouest.*

↻ *3 salariés ont fait les démarches et ont obtenu une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) avec une orientation milieu ordinaire du travail, deux demandes sont en cours.*

#### **Apprendre ce qu'est une alimentation équilibrée et avoir une activité physique**

↻ *L'association a pris pour orientation de donner la possibilité aux salariés ou à leur famille de participer aux modules proposés dans ce domaine par Resto Troc. Ces modules sont : des ateliers sportifs hebdomadaires, avec pour support la randonnée pédestre et la gym douce et des ateliers cuisine.*

### **S'organiser pour une vie familiale et professionnelle**

#### **Pouvoir proposer des aménagements du temps de travail et des solutions pour la garde des enfants**

↻ *55 % des salariés sont en situation monoparentale, un aménagement d'horaire a été proposé à un salarié sur une période d'un mois, afin de trouver une solution de garde. 3 salariés ont été orientés vers le point info famille et Proxim' service, afin d'organiser la garde de leurs enfants.*

#### **Faire connaître les droits des salariés en cas d'urgence ou de problèmes familiaux**

↻ *Nombre de jours d'absences pour enfants malades : 5 jours pour enfants malades qui ont concerné 3 salariés (111 en 2013).*

#### **Orienter les salariés vers les services compétents**

↻ *Deux salariés ont été orientés vers les services éducatifs MDS, pour accompagner les mères isolées en demande de soutien éducatif.*

### **Repérer les freins à l'emploi et soutenir les salariés dans leurs démarches**

#### **Organiser et participer à des temps de synthèses avec les différents partenaires.**

↻ *En raison des changements de personnels permanents, intervenus en 2014, le nombre de synthèse a été moindre que l'année précédente, 15 synthèses ont été réalisées dont 8 avec le PLIE, 2 avec ACTUAL, 1 avec AFODIL, 2 avec MDS, 1 avec SENEVE et 1 avec le CCAS.*



*Accompagner le salarié dans son adaptation au poste de travail et son projet professionnel*

Expérience professionnelle	Niveau de formation
<p><b><u>Aucune Expérience Professionnelle</u> : 3</b>  <b><u>Moyenne sans emploi</u> :</b>                      Dans les 24 derniers mois : 6                      Au-delà des 24 mois : 13                      -de 2 à 4 ans : 4                      -de 5 à 7 ans : 5                      -de 8 à 10 ans : 1                      -de 11 à 13 ans : 2                      -de 14 à 16 ans :                      -de 16 à 18 ans : 1  <b><u>Première expérience en France</u> : 3</b></p>	Niveau VI : 14 Niveau V bis : 4 Niveau V : 4
	<p align="center"><b>Diplôme</b></p> Sans : 18 Avec : 4 - CAP

☞ 18% des salariés ont déjà obtenu un diplôme de niveau V (CAP) et 18% ont auparavant suivi une formation de niveau V, sans obtenir de diplôme. Le reste des salariés n'est pas spécialisé dans un domaine.

☞ Pour 60% des salariés la dernière expérience professionnelle est au-delà des 24 mois, et pour 3 d'entre eux une première, d'où la nécessité de travailler sur le droit du travail et la prise de poste.

☞ 60% des salariés n'ont suivi aucune formation, les difficultés en savoir de base ne leurs permettent toujours pas d'y accéder.

*Les thèmes des formations internes en 2014*

THEMES DE FORMATION INTERNE			
BASE DE CUISINE	SERVICE	ENTRETIEN DES LOCAUX	ENTRETIEN DU LINGE
Règles d'hygiène et sécurité au travail	Connaître le menu	Remettre en état la salle de restaurant	Fonctionnement du matériel
Connaître le matériel	Expliquer le menu	Entretenir les différents lieux de production	Repasser
Terminologie	Organiser le service	Utiliser les produits	Gérer la rotation du linge
Fiches techniques	Servir à l'assiette		

### Avoir des rythmes et élargir ces compétences

#### **Reprendre des rythmes**

☞ Les rythmes tournant imposés en lien avec les horaires de restauration, demandent aux salariés d'organiser leur vie familiale et professionnelle, aussi les plannings sont effectués avec une lisibilité sur 6 mois. Les salariés sont systématiquement encouragés à prendre rendez-vous en dehors de leur temps de travail en utilisant le planning qui leur est remis.

#### **Élargir les compétences en effectuant par roulement les différents postes de travail**

☞ En fonction des horaires de travail, les salariés sont positionnés sur les différents postes proposés : production culinaire, service, entretien des locaux et entretien du linge. Pour un poste de travail en entretien du linge : une lingerie avec machines semi-professionnelles a été créée en mai 2014, afin de former et d'évaluer les salariés sur un poste de travail en autonomie. Ce nouveau support d'activité vient compléter la fonction d'agent polyvalent de restauration et ouvre de nouvelles perspectives d'orientation professionnelle.

### Permettre l'acquisition de savoir être et de savoir faire

#### **Développer l'acquisition de savoir-être**

☞ Les temps d'évaluations permettent de mettre en avant les points forts, mais aussi de préciser le cadre de travail.

☞ Les salariés sont sollicités pour des changements de planning, en lien avec la production à assurer, ceci, pour être au plus proches des exigences de la restauration.

#### **Développer l'acquisition de savoir faire**

☞ Pour développer les compétences en cuisine, les salariés assurent des roulements sur les différents postes (hors d'œuvre, chaud, dessert, plonge). La production « fait maison », favorise le travail sur les gestes techniques de bases. Les produits sont transformés dans les règles de l'art, avec le soutien de deux cuisiniers. Les gestes sont montrés, expliqués, répétés de manière à favoriser une dynamique professionnelle.

#### **Améliorer les compétences en proposant des formations internes**

☞ Le recrutement d'un nouvel encadrant recruté en janvier et son inscription à la formation ETAIE, a pour but d'organiser et de formaliser un plan de formation interne pour septembre 2015. La formation pour 2014 a pris une forme individuelle sur les temps de l'après-midi où la production est moindre avec pour thème les bases en cuisine, en service, l'entretien des locaux et l'entretien du linge. Cependant, il est difficile d'orienter les personnes vers une formation qualifiante, le niveau de maîtrise de français ou le niveau scolaire faible sont réellement des freins difficiles à lever dans un parcours d'insertion de 2 ans.

### Évaluer et formaliser les compétences professionnelles

#### **Évaluation des compétences lors des entretiens pour la période d'essai, les évaluations individuelles et le renouvellement de contrat.**

☞ Nombre d'entretiens pour la période d'essai : 7

☞ Nombre d'évaluations individuelles: **24**

☞ Nombre d'entretiens pour un renouvellement de contrat : **16**

Pour l'ensemble de ces entretiens, un document synthèse est remis aux salariés

### ***Les Modules de formation sur « comment se présenter à un entretien »***

*Pour certains, a été travaillé la confiance en soi par des exercices de prise de conscience de ses propres qualités par des vues croisées (le candidat ou ses proches). Pour d'autres a été travaillée « l'approche d'un inconnu ». Certains ont une crainte à communiquer avec une personne inconnue.*

*Plusieurs entretiens ont été menés pour travailler les différentes phases telles que :*

- La présentation,*
- L'expression de son métier, de son entreprise,*
- Savoir présenter ses défauts,*
- Savoir répondre à la question « Parlez-moi de vous ? »,*
- Savoir mettre en valeur ses qualités en les adaptant au métier,*
- Montrer sa curiosité au poste, sa motivation.*

*Certains de ces entretiens ont été filmés et débriefés. D'autres ont été menés par un autre manager bénévole, afin de varier le discours et l'approche des sujets. Enfin 3 entretiens ont été menés par des responsables des ressources humaines de la société AXA.*

*Plusieurs buts étaient recherchés et atteints :*

- Un lieu différent et inconnu où le candidat s'y est rendu seul*
- Une approche très professionnelle*
- Un regard neuf sur le candidat avec des observations très écoutées.*

*La gestuelle a été observée pour faire prendre conscience de l'importance des messages que nous faisons inconsciemment passer au recruteur simplement par le comportement.*

*A l'issue de chaque rendez-vous, un compte rendu était rédigé avec les observations, les points d'attention et les exercices à faire. Ils étaient à destination du salarié en insertion et du Conseiller d'Insertion Professionnel.*

### Aider les salariés à la recherche d'emploi

#### **Faire connaître le marché de l'emploi Angevin**

☞ *Afficher hebdomadairement les offres d'emploi suivant les projets des salariés en poste.*

☞ *Six Salariés ont bénéficié de temps de formations individuelles en interne sur la façon d'utiliser le service internet de Pôle emploi.*

#### **Soutenir le salarié sur sa recherche d'emploi**

☞ *Huit salariés ont remis à jour leur curriculum vitae.*

#### **Proposer des modules de formation interne sur comment « se présenter à un entretien ».**

En 2014, des ateliers pour apprendre à se présenter à un entretien ont été mis en place par un bénévole ayant les compétences en ressources humaines, en collaboration avec le Conseiller d'Insertion Professionnel :

- 7 personnes concernées dont 2 salariés n'ont pas terminé le cursus (sortie de l'emploi ou maladie),
- 40 dates d'entretiens fixées soit 31 entretiens ont été réalisés (78%), dont 3 par un responsable des ressources humaines d'AXA),
- 9 ont été annulés (22%).

☞ *On peut affirmer que ces entretiens ont tous enrichi les candidats dans cet exercice. Les fondamentaux des métiers de la cuisine dans les attentes qualitatives d'un recruteur ont été abordés. Quelles sont les qualités et compétences attendues d'un serveur ou d'un aide cuisinier.*

☞ *Le travail effectué permet au salarié de faire le point sur les différentes parties d'un entretien et ainsi de bénéficier d'un entraînement sur la qualité des réponses appropriées à apporter. Muni de cette expérience, le salarié arrive moins stressé aux vrais entretiens d'embauche. Nous pouvons une fois encore observer que la réussite tient (comme souvent) dans la motivation du candidat.*

### Mettre en place des passerelles avec les entreprises

#### **Proposer des périodes d'immersions**

☞ *8 entreprises ont accueilli un salarié en 2014 qui sont : le Restaurant La Croix Cadeau, l'EHPAD La rose de Noël, l'Entreprise adapté Le SENEVE, l'EHPAD La corbeille d'argent, l'EHPAD Bel Accueil, la Cafétéria La Catho, le Restaurant d'entreprise AXA et la Boulangerie Pâtisserie Courant.*

☞ *Le temps de travail en période d'immersion doit être égal au temps de travail du contrat soit 20 heures. Aussi, l'association est dans l'obligation de proposer uniquement 6 jours d'immersion afin que les salariés puissent travailler sur 35 heures et en contrepartie, doit accorder 4 jours de récupération. Cette obligation, ne permet pas de trouver facilement des lieux de stage et de disposer d'une évaluation pointue.*

☞ *Neuf salariés ont effectué une période d'immersion. Deux salariés ont été recrutés à la suite de ces périodes dans ces mêmes lieux.*

☞ *De plus, RESTO TROC est inscrit au sein du projet mené dans le cadre du Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS) : ce qui permet un accompagnement supplémentaire pour 4 places en immersion par an avec le groupe «ACTUAL». Deux ont été réalisées en 2014, les deux autres sont en cours et devraient être réalisées au cours du premier semestre 2015.*

#### **Proposer aux salariés d'effectuer les prestations « traiteur solidaire »**

☞ *Pour 2014, 11 salariés ont participé à des prestations traiteur solidaire en lien avec l'association intermédiaire Tremplin Travail et par l'intermédiaire de contrats de mise à disposition. Cela représente 75 h de prestations en tant qu'intérimaire.*

### ***Un Chantier d'Insertion favorisant la formation***

*Le Chantier d'Insertion RESTO TROC a toujours eu pour objectif de favoriser l'inscription des salariés dans un cursus de formation, une démarche adaptée au parcours de la personne pour les raisons suivantes :*

- *Les salariés embauchés ont logiquement un projet dans le domaine de la restauration au sens large.*
- *Les heures de formation sont prioritaires sur le planning de travail.*
- *Les temps de formation sur leur temps horaire de travail sont rémunérés.*

### ***De l'emploi pour tous***

*L'inactivité est source de beaucoup de maux, nombreuses sont les personnes qui souhaitent avoir une activité professionnelle et n'en trouvent pas.*

*Des hommes, des femmes, sans qualification, éloignés des règles du travail veulent cependant accéder à l'emploi, ce qui est leur droit.*

*Dans leur vocation, les Chantiers d'Insertion veulent être une réponse à ces personnes pour leur permettre de gravir les marches vers le travail, à leur rythme et en résolvant progressivement leurs problèmes sociaux.*

*Quelle place ont ces personnes dans notre société ?*

*Si nous faisons le rêve qu'un jour nous pourrions nous asseoir autour d'une table pour réfléchir à ce que pourrait être le type d'emploi qui leur permette de mettre en œuvre leurs potentialités ?*

## PERMETTRE AUX SALARIES D'ACCEDER AUX FORMATIONS EXTERNES ET PREPARER LA FIN DE CONTRAT

### **S'inscrire et participer à des réunions d'information, des concours d'entrée en formation**

- 5 salariés ont participé aux réunions de présentation du CAP, 1 a été retenu mais n'a pas réussi la partie entretien oral.
- 1 salarié a participé à un concours et a été retenu pour une formation pré qualifiante de caissière.
- 1 salarié a bénéficié d'une remise à niveau avec le LEC
- 1 salarié a bénéficié d'une formation en hygiène (HACCP)
- 1 salarié a bénéficié d'un module « étude de marché » dans le cadre d'un projet de création d'entreprise.
- 5 salariés ont suivi les cours de code de la route et deux l'ont obtenu. Un salarié a obtenu le permis de conduire.

La difficulté pour notre public d'accéder à des formations qualifiantes, nous amène à réfléchir pour 2015, à la validation des acquis de l'expérience et la mise en place de Certifications de Compétences Professionnelles (CCP) en interne.

### **Soutenir les salariés en fin de contrat :**

9 salariés ont eu une fin de contrats en 2014

- 1 pour un contrat de travail à temps partiel en CDI en tant qu'agent d'entretien,
- 2 pour un contrat de travail en CDD en tant qu'agent polyvalent,
- 1 pour une entrée en formation pré qualifiante de caissière,
- 4 pour une recherche d'emploi,
- 1 pour un congé maternité.

## CONTRIBUER A L'ACTIVITE SOCIALE ET ECONOMIQUE DU TERRITOIRE

### **Diversification des activités**

**La fabrication et le service de repas pour le restaurant social du Resto Troc :** une moyenne de 62 déjeuners du lundi midi au vendredi midi.

**Un partenariat avec l'Abri de la Providence pour la fourniture des repas du CHRS :** du lundi soir au samedi midi avec pour moyenne 60 repas livrés par jour comprenant deux menus.

**Un partenariat avec le CCAS et les Resto du cœur pour la fourniture du plat principal des gens de la rue les mercredis soirs (Restobus):** Une moyenne de 115 repas comprenant une entrée et un plat de résistance chaud.

### **Participation à une chaîne alimentaire pour les plus démunis**

**Un partenariat pour une insertion par l'économique pour une action sociale :** La Banque Alimentaire, les Jardins de Cocagne et l'Abri de la Providence.

**Un nouveau partenariat pour une insertion par l'économique pour une restauration sociale :** le CCAS et les Restos du Cœur.

## *La précarité*

*La loi contre les exclusions votée en juillet 1998 reconnaît en son article 1er, l'obligation de faire respecter «l'égalité de tous les êtres humains», principe fondateur des Droits de l'Homme et de toute démocratie.*

*Ces droits fondamentaux des personnes sont :*

- le droit au travail et à la formation,*
- le droit à l'éducation et à la culture,*
- le droit à la protection de la santé,*
- le droit à des moyens convenables d'existence,*
- le droit au logement,*
- le droit à la justice et l'exercice de la citoyenneté,*
- le droit à la protection de la famille et de l'enfance.*

*Ces droits fondamentaux sont loin d'être respectés aujourd'hui. Les personnes démunies vivent dans des conditions difficiles : alimentation déséquilibrée, insalubrité du logement, problèmes de santé non traités et surtout travail rare et trop souvent précaire.*

## BILAN D'ACTIVITE DE L'ACCUEIL DES FAMILLES EN 2014

### LE PUBLIC ACCUEILLI

Le public adulte inscrit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2014

STATUT PUBLIC ADULTE	2014	%	2013	%
RSA	88	33%	62	30%
AAH/ PENSION INVALIDITE	70	26%	55	26%
RETRAITE	50	19%	44	21%
ASS	23	8%	19	9%
SALARIE	18	7%	15	7%
ALLOCATIONS FAMILIALES	7	3%	5	3%
AUTRES	12	4%	7	4%
<b>TOTAUX</b>	<b>268</b>		<b>207</b>	

Le public enfant bénéficiaire en 2014

STATUT PUBLIC ENFANT	2014	%	2013	%
RSA	55	61%	36	51%
AAH/ PENSION INVALIDITE	13	14,5%	9	13%
RETRAITE	0	0%	0	0%
CHOMAGE	2	2%	2	3%
SALARIE	16	18%	16	23%
ALLOCATIONS FAMILIALES	4	4,5%	5	7%
AUTRES	0	0%	2	3%
<b>TOTAUX</b>	<b>90</b>		<b>70</b>	



## ***L'isolement***

*Des habitants ont le sentiment d'être isolés, alors qu'il existe des structures d'accueil sur les quartiers.*

*Aussi, l'association travail sur cette thématique avec l'ensemble des partenaires et les collectifs du quartier. Il semble important de préciser l'implication des professionnels et des bénévoles à trois projets ayant pour objectif d'être en lien avec le public isolé de Belle Beille soit :*

***1° L'accueil des nouveaux habitants du « vieux Belle Beille »***

***2° Une animation mensuelle lors de la distribution des filets solidaire avenue Patton : L'animatrice familiale a animé à 12 reprises ce temps de distribution afin que ce moment puisse être un lieu d'accueil et d'échange pour favoriser les liens.***

## ROMPRE SON ISOLEMENT DE FACON REGULIERE

### Déjeuner dans un lieu collectif, au maximum 3 fois par semaine

☞ En 2014, le Resto Troc a été ouvert 222 jours, la moyenne de repas servis est de 62 repas par jour, alors qu'elle était de 53 en 2013.

☞ Le Resto Troc est ouvert à tous pour une mixité sociale,

- 1305 repas ont été servis pour des groupes, des passagers, des partenaires, des bénévoles...
- 1848 repas pour les salariés en sachant que sur les 22 salariés, 17 personnes sont en contrat aidé,
- 10 526 repas permettant à 229 foyers sous le seuil de la pauvreté de déjeuner dans un lieu collectif ayant pour allocations les plus représentées le RSA pour 33%, des allocations d'handicap pour 28% et 19% pour la retraite.

☞ La typologie des 229 foyers inscrits :

- 268 adultes : 149 femmes, 119 hommes ; la moyenne d'âge est de 50 ans ; tous ont un quotient familial inférieur à 706 dont 42% ayant un quotient inférieur ou égal à 305.

☞ Le prix moyen de vente pour 2014 est à 2,16 € le repas, aussi le Resto Troc permet à des personnes ayant très peu de ressources de mieux s'alimenter.

### Jardiner dans un lieu collectif

Nombre			Moyenne Age		Quotient Familial				Prestations							Nombre		Raison des sorties		
Foyers	Adultes	Enfants	Adultes	Enfants	392	525	595	706	RSA	CAF	Chômage	AAH	Salaire	Retraite	Autres	Entrées	Sorties	logement	Formation	Réseau
35	37	11	48	7	15	9	7	6	13	2	2	3	5	6	6	4	6	4	1	2

☞ Toutes les parcelles de jardin ont été louées en 2014, en sachant que des personnes sont en liste d'attente.

☞ Une réelle mixité existe, 19 hommes et 18 femmes ont bénéficié d'un contrat et 11 enfants viennent régulièrement sur le site.

☞ Le contrat de location est annuel et pour le renouvellement, sont évalués en entretien individuel : l'état de la parcelle, la participation du jardinier à la vie de l'association, l'acquittement de sa cotisation, ses ressources, son lieu de résidence.

Pour 2014 :

- Un couple de jardinier ayant un quotient supérieur à 706 a eu une fin de contrat et a bénéficié d'un contrat de location aux jardins familiaux de Belle Beille.
- Cinq jardiniers ont eu une fin de contrat, 4 en raison de leurs déménagements dont un pour poursuivre sa formation.
- Cinq jardiniers ont bénéficié d'un renouvellement sous réserve de participer à la vie associative.

### **Créer du lien et respecter les règles de vie en collectivité**

☞ Pour 2014, quatre référents ont été élus afin de créer du lien entre les jardiniers et faire remonter auprès de l'association les problèmes qu'ils peuvent rencontrer: fuite d'eau, le prêt de matériel, le stationnement...

## *L'alimentation et la précarité*

*Toute personne est-elle en mesure de s'acheter de la nourriture de bonne qualité ?*

*- « Non, pas tout le monde à cause des moyens financiers. »*

*Des Français sont en carence alimentaire. De quoi s'agit-il ?*

*- le manque d'éléments indispensables à la santé (tels les minéraux, les vitamines, les protéines).*

*Ces carences résultent d'une alimentation déséquilibrée. Souvent, des problèmes de santé en découlent : diabète, obésité, cancers, maladies cardio-vasculaires.*

*Le combat contre l'exclusion doit être une priorité dans notre pays. La misère n'est pas une fatalité.*

*Agissons dans la solidarité, pour qu'il n'existe plus de personnes démunies vivant à nos côtés.*

*Dans ce domaine, l'association Resto Troc bénéficie des denrées de la Banque Alimentaire et depuis 2011 des légumes du chantier d'insertion des « filets solidaires » des Jardins de Cocagnes, un partenariat qui permet à Resto Troc de proposer des repas de qualité composés régulièrement de fruits et légumes.*

### *Avoir une politique tarifaire pour l'année 2014*

#### **Déjeuner suivant ses ressources : Prix des repas**

QUOTIENT CAF	TARIF
Repas Enfants moins de 3ans	0€
Repas Enfant à charge	1€
0 à 392	1.80€
393 à 525	2.30€
526 à 595	2.80€
596 à 706	3.30€
Plus de 706	6.00€

#### **Cultiver une parcelle de jardin en lien avec ses ressources pour produire et manger des légumes frais :**

Prix de la location annuelle 0,277€ le M2

☞ *Tous les jardiniers de l'association sont prestataires de la carte partenaire et ont un quotient familial inférieur à 706.*

Contenu	Nombre de	Nombre de participants			Bénéficiaires	
	séances	Total	Extérieurs	Bénéficiaires	Adultes	Enfants
Petit déjeuner	50	<b>711</b>	200	511	509	2
Randonnée Pédestre	46	<b>472</b>	167	305	305	0
Atelier Danse en Ligne	20	<b>142</b>	35	107	107	0
Atelier Gym Douce	9	<b>43</b>	14	29	29	0
Atelier cuisine	36	<b>233</b>	3	230	215	15
<b>Aux 31 Décembre 2014</b>	<b>161</b>	<b>1601</b>	<b>419</b>	<b>1182</b>	<b>1165</b>	<b>17</b>

94 usagers se sont inscrits dont certains sur plusieurs ateliers proposés dans le domaine de la santé, tous résident sur Angers et la majorité d'entre eux habitent sur le quartier. La moyenne d'âge est de 52 ans en sachant que les enfants inscrits sont des jeunes sans-emploi vivant à charge des parents.

**Les petits déjeuners** : la moyenne est de 10 usagers par petits déjeuners alors que celui-ci est proposé dès 8h30 et que la majorité d'entre eux ne déjeune pas à leur domicile ou prend seulement une collation. En raison de la bonne fréquentation du public ciblé à cette prestation matinale et de la qualité des échanges entre les usagers, les bénévoles et la professionnelle, l'association a pris pour orientation de proposer depuis le 1<sup>er</sup> novembre un deuxième petit déjeuner le vendredi matin mais celui-ci est peu fréquenté à cette fin du bilan.

**Les ateliers de cuisine** : pour une qualité, le nombre de personnes par atelier est de 5 personnes. Ce qui permet un réel temps d'échange, d'apprentissage et de soutien. La moyenne de personnes par atelier étant de 6.38 personnes, l'association a pris pour orientation de préinscrire les personnes et d'être dans la capacité de proposer un deuxième atelier le jeudi après-midi depuis le mois de septembre.

**Les randonnées** : pour chaque randonnée, une petite marche est proposée et l'accompagnement est effectué par l'animatrice d'accompagnement social afin de sensibiliser le public au bienfait de la marche. Il semble important de noter que le Resto Troc est situé à l'abord de l'étang Saint Nicolas et des jardins familiaux de Lavoisier, des sites forts adaptés pour cette pratique sportive au plus proche de la nature. La moyenne est de 10 personnes dont 6 usagers.

**La danse en ligne** : Ce projet a été mis en place pour répondre aux attentes du public et dans le but de proposer une activité physique n'ayant pas une forte connotation sportive. Cependant la danse en ligne demande aux personnes de compter les pas, de mémoriser les pas de danse et de se repérer et se déplacer dans l'espace. Malgré le professionnalisme de l'intervenante, les usagers de l'association ont fait part, lors des bilans, de leurs difficultés à exercer ce type d'activité d'où le choix de l'association de mettre fin à ces cours fin juin 2014.

**Gym douce** : Ce projet a été mis en place en lien avec une enquête individuelle effectuée par les bénévoles où une vingtaine de personnes sollicitaient des cours de gym d'entretien. Malheureusement, l'inscription des usagers est très timide.

**Le temps d'échange annuel du « café santé »** : il a été organisé par le Collectif Santé et la thématique a été choisie en lien avec les attentes du public accueillies dans les différentes structures associatives du quartier. Ce temps d'échange a été proposé au Centre social du Centre Jacques TATI sur le thème « quels sont mes droits pour me faciliter l'accès aux soins ? » avec la présence des professionnels de la CARSAT et du CCAS d'Angers.

## *La famille,*

*Le rôle de parents, grands-parents, n'est pas toujours simple dans la vie quotidienne. Le manque de revenus ne facilite peut-être pas cette mission ?*

- *Comment passer des bons moments ensemble ?*
- *Quelles activités faire ensemble ?*
- *Quelles animations organiser avec mes enfants ?*
- *Comment se soutenir mutuellement dans ce rôle parental ?*

**Déjeuner, jardiner en famille :**

**Déjeuner avec plaisir avec ses enfants au restaurant.**

☞ Pour les enfants à charge les ressources des parents et grands-parents ne sont pas prises en compte afin de favoriser l'inscription des familles :

- 148 Repas étaient gratuits pour les enfants de moins de 3 ans,
- 996 repas ont été vendus à 1€.

**Motiver sa demande ou son renouvellement de location de parcelle de jardin pour les besoins de sa famille**

En 2014, 5 jardiniers cultivent leur parcelle en famille aussi 11 enfants sont régulièrement présents sur le site.

**Participer à l'éveil de son enfant, les ateliers parents enfants :**

Développer des temps d'animation pour les enfants les mercredis après midi						
Contenu	Nombre de séances	Nombre de participants			Bénéficiaires	
		Total	Extérieurs	Bénéficiaires	Adultes	Enfants
Ateliers Parents Enfants	46	570	66	504	166	338
Aux 31 Décembre 2014	46	570	66	504	166	338

☞ En 2014, l'association comptabilise 90 enfants ayant bénéficié des prestations de l'association. La moyenne d'âge des enfants est de 11 ans, les jeunes filles sont plus représentées 51 filles pour 39 garçons. 67% des parents sont en situation monoparentale ou recomposition familiale. Les parents ont pour prestation le RSA pour 61%, un salaire pour 18% et 14% une allocation pour Handicap. En sachant que tous les parents sont sous le seuil de la pauvreté.

☞ La participation des familles est épisodique et ce en raison de la situation précaire des parents qui recherchent en vain des moyens pour subvenir aux besoins de leur famille.

☞ Les ateliers en direction des enfants interviennent essentiellement sur les temps du mercredi après-midi et la moyenne de bénéficiaire par séance est de 4 parents ou grands-parents et de 7 enfants.

☞ Les parents sont responsables de leurs enfants sur ce temps d'atelier même si certains n'y participent pas. Dans l'hypothèse d'un problème de comportement, l'animatrice d'accompagnement social a pour mission d'interpeller l'adulte responsable.

☞ Ces ateliers permettent d'évaluer la dextérité, la compréhension, la confiance, l'autonomie, la capacité d'encadrer un atelier enfant de la part des adultes responsables, et la capacité à travailler en groupe. De plus, ils ont pour but de favoriser un échange entre parents mais l'arrêt maladie de l'animatrice d'accompagnement social pendant toute l'année 2014 a contraint l'association à embaucher trois animatrices pour le remplacement de l'agent indisponible. Une situation qui n'a pas favorisé l'approfondissement des échanges pour la mise en place d'un temps d'information collective car il est indispensable d'avoir une bonne relation de confiance pour une qualité des échanges.

### *Etre bien informé...*

*Une information collective est réalisée grâce aux supports de communication habituels mais de nouveaux dispositifs voient le jour régulièrement.*

*Ainsi, il est « difficile de comprendre le nouveau fonctionnement du tramway, et des bus,» sur internet, dans la presse ou à la télévision.*

- *Doit-on croire son voisin ?*
- *N'est-il pas plus judicieux de rencontrer des personnes ou contacter des structures compétentes pour s'informer et obtenir la réponse juste et adaptée aux questions ?*

**Participer aux temps d'informations et pouvoir solliciter un entretien individuel auprès de la directrice**

Être orienté						
Contenu	Nombre de séances	Nombre de participants			Bénéficiaires	
		Total	Extérieurs	Bénéficiaires	Adultes	Enfants
Informations collectives	3	37	1	36	34	2
Entretiens individuels	353	353	10	343	341	2
Au 31 Décembre 2014	356	390	11	379	375	4

**Les temps d'informations collectives :** ils sont mis en place selon les demandes des usagers, aussi trois temps d'informations collectives sont intervenus sur les thèmes suivants : le forum pour l'emploi, les économies d'énergie et la charte culture et solidarité. Malheureusement aucune personne n'était présente pour l'information sur les économies d'énergie.

**Les entretiens individuels :** 353 entretiens ont été effectués par la directrice, le conseiller d'insertion professionnel ou l'animatrice d'accompagnement social.

**Donner une meilleure image des prestations proposées par l'association et favoriser la lisibilité des projets afin de favoriser l'inscription du public ciblé :**

↳ Lors des différents temps de travail, les partenaires nous ont fait part de la difficulté à communiquer sur l'ensemble des prestations de l'association d'où la volonté pour 2014 de travailler sur les nouveaux outils de communication :

- 1° Un Logo,
- 2° Une plaquette,
- 3° Des intercalaires,
- 4° Un programme mensuel,
- 5° Des cartes de visite.

Ces documents ont été remis auprès de l'ensemble de nos partenaires associatifs du quartier et des partenaires institutionnels au niveau de la Ville.



*Avoir envie d'apprendre, de réaliser ....*

*La précarité, le mal-être, entraînent souvent une sorte d'inertie chez les personnes sans activité ni relations.*

*Il est important de susciter chez elles le désir de se retrouver avec d'autres pour sortir de « chez soi » et réaliser des actions ensemble.*

*Ces actions sont toujours en lien avec une animation soit de l'association, soit du quartier ou de la Ville. Ceci permet de sensibiliser le public et de travailler sur une thématique sur plusieurs séances.*

Participer à des ateliers de formation de technique de base						
Contenu	Nombre de séances	Nombre de participants			Bénéficiaires	
		Total	Extérieurs	Bénéficiaires	Adultes	Enfants
Ateliers Adultes	24	178	14	164	144	20
Préparation ateliers emploi aidé	19	71	0	71	71	0
Aux 31 Décembre 2014	43	249	14	235	215	20

**Les ateliers adultes :** *En raison de la multiplication des ateliers dans le domaine de la santé (randonnée, cuisine....) un seul atelier « art plastique » a pu être proposé le vendredi après-midi. Mais cette nouvelle organisation n'a pas favorisé l'inscription du public car sur 46 séances programmées seulement 24 ateliers ont pu être réalisés. La moyenne de bénéficiaires par atelier est de 7 personnes en sachant que ces ateliers ont pour but d'échanger, d'apprendre des techniques et de sensibiliser le public à participer à des projets du quartier ou de la ville. Aussi, tous ces ateliers sont sur une thématique en lien avec une animation : halloween, la fête de l'été, la musique des voisins, le marché de Noël...*

**Les ateliers de préparation à un emploi aidé:** *c'est un projet expérimental qui a été validé par le Conseil Général et mis en place au mois de juin 2014. Ce projet a pour but de proposer un contrat d'engagement de 6 mois aux personnes ayant postulé pour un poste d'aide de cuisine du chantier d'insertion de l'association. Leur participation à un minimum de trois ateliers par semaine a pour objectif de reprendre des rythmes, de vérifier leurs compétences physiques, d'évaluer leurs compétences et leurs aptitudes et de travailler sur l'ensemble des besoins pour reprendre une activité (garde d'enfants, mobilité....) afin de pouvoir s'engager dans un contrat de travail.. Il semble un peu tôt pour effectuer une évaluation pertinente mais d'ores et déjà il est à noter que sur ces 6 derniers mois de l'année 2014 :*

- Dix personnes ont signé un contrat pour s'investir aux ateliers de préparation à un emploi aidé, en majorité des femmes 8 pour 2 hommes et la moyenne d'âge du public est de 41 ans.
- La moyenne de personnes par atelier cuisine le vendredi après-midi est de 4 personnes ce qui permet un réel suivi.
- Cinq personnes ont pu bénéficier d'un contrat de travail sur le chantier d'insertion en fin d'année 2014 et pour les 5 autres il n'a pas été possible de donner suite pour les motifs suivants :
- Une personne percevait le RSA activité et ne pouvait pas prétendre à un contrat de travail à Resto Troc,
- Une mère en situation monoparentale ayant la charge d'un enfant de moins de 3 ans ne pouvait pas s'organiser en termes de garde d'enfant et de coût,
- Une personne ayant un problème de santé et a dû subir une intervention chirurgicale,
- Deux personnes présentaient de grandes difficultés de compréhension de la langue française et pour lesquels l'association recherche des lieux de formation adaptés.

*Ces ateliers de préparation à un emploi aidé permettent de travailler les freins qui engendrent des fins de contrat aidé avant le quatrième mois et constituent par la même un échec. Ils permettent également de mettre en évidence l'investissement demandé lors de ce contrat d'insertion et d'y accéder dans de meilleures conditions : connaissance du lieu, des professionnels, des postes de travail.*

### ***Etre citoyen***

*Quelle que soit sa nationalité, sa religion, son niveau social, tout être humain a droit à une reconnaissance dans la société actuelle.*

*A travers l'habitat, le travail, les loisirs, la vie familiale, il peut prétendre à une vie décente.*

- *Qu'en est-il aujourd'hui ?*

*Resto Troc est une association relais d'où sa volonté de participer aux actions du quartier ou de la ville. Mais, pour une dynamique de groupe, il est important que l'association puisse mettre en œuvre ses propres temps d'animation.*

## S'INSCRIRE DANS UNE DYNAMIQUE DE PROJET ET DANS DES RESEAUX

**S'investir aux réunions de travail proposées par l'association. Et s'inscrire pour participer aux projets de l'association, du quartier ou de la Ville,**

S'investir aux projets collectifs de l'association, du quartier ou de la Ville						
Contenu	Nombre de séances	Nombre de participants			Bénéficiaires	
		Total	Extérieurs	Bénéficiaires	Adultes	Enfants
Réunions de travail,	18	270	12	258	249	9
Animation associative	10	401	66	335	264	71
Spectacle / Charte culture et solidarité	18	107	29	78	73	5
Projet de quartier/ville	7	118	0	118	103	15
<b>Au 31 Décembre 2014</b>	<b>53</b>	<b>896</b>	<b>107</b>	<b>789</b>	<b>689</b>	<b>100</b>

**Les réunions de travail :** 16 ont été internes et 2 avec des partenaires. La moyenne de bénéficiaires est de 14 personnes par réunion.

**Les animations portées par l'association :** 10 ont été organisées au lieu de 14 en 2013. Un élément qui s'explique en grande partie par les remplacements effectués par trois animatrices. La moyenne de bénéficiaires par animation est de 34 personnes par animation.

**La Charte Culture et Solidarité :** ce projet ne pourrait pas exister sans l'implication de deux bénévoles pour la gestion de ce projet : réunions de présentation, choix des spectacles, accompagnement et bilan du projet. Pour l'année 2014, elles ont pu proposer 18 accompagnements (17 en 2013) à des spectacles de qualité sur la Ville d'ANGERS avec une moyenne de seulement 4 adultes bénéficiaires.

**Les projets de quartier/ville :** L'association s'est un peu moins mobilisée pour participer à des animations au niveau du quartier et de la Ville.

### **Etre un lieu relais**

☞ Le public de Resto Troc est vieillissant et en grande précarité. Aussi, leur inscription est plus épisodique, ce qui ne favorise pas leur implication dans des projets mais engendre des comportements de repli ou de rejet qui ne permettent pas de s'impliquer dans une dynamique collective.

Sur 66 personnes sorties en fin 2014,

- 31 personnes ne viennent plus dont 15 sans donner de nouvelles et 16 pour des raisons de santé, mal être et justice.

Mais pour 35 personnes :

- 16 en raison d'un emploi ou d'une formation,

- 10 ont changé de lieu de résidence pour un meilleur logement,

- 9 en raison d'un changement de statut ou une inscription dans un réseau : maison de quartier, association.

*Les orientations financières pour 2015*

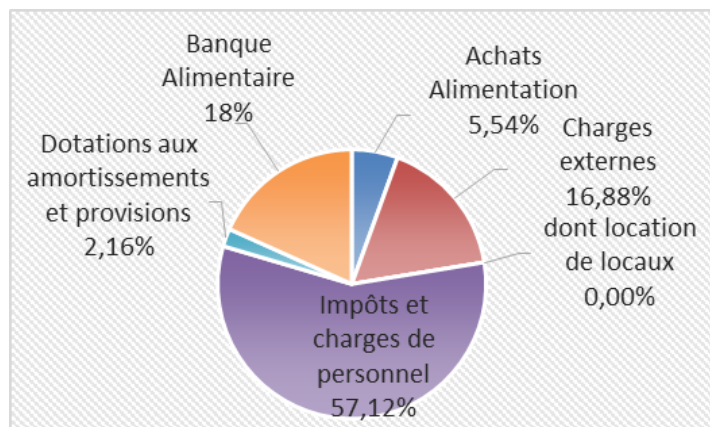
**Le Budget prévisionnel provisoire 2015**

<b>DEPENSES</b>	<b>2015</b>	<b>PRODUITS</b>	<b>2015</b>
Coût des marchandises	34000	Ventes de services	132390
Coût des matières consommées	24200	Subventions	150906
Coût des services consommés (dont valorisation locaux/jardins)	83228	Valorisation locaux et jardins	32401
Impôts et taxes	5720	Adhésions	500
Frais de personnel	376357	Aide au poste de travail	203447
Les Amortissements	8030		
Valorisation Banque Alimentaire	120000	Dons (y compris la Banque Alimentaire)	122143
<b><u>CHARGES D'EXPLOITATION</u></b>	<b><u>651535</u></b>	<b><u>PRODUITS D'EXPLOITATIONS</u></b>	<b><u>641787</u></b>
<b>CHARGES FINANCIERES</b>		<b>PRODUITS FINANCIERS</b>	<b>500</b>
<b>CHARGES EXCEPTIONNELLES</b>	636	<b>PRODUITS EXCEPTIONNELS</b>	<b>5019</b>
<b><u>TOTAL DES CHARGES</u></b>	<b><u>652171</u></b>	<b><u>TOTAL DES PRODUITS</u></b>	<b><u>647306</u></b>
<b>BENEFICE</b>		<b>PERTE</b>	<b>4865</b>
<b><u>TOTAL GENERAL</u></b>	<b><u>652171</u></b>	<b><u>TOTAL GENERAL</u></b>	<b><u>652171</u></b>

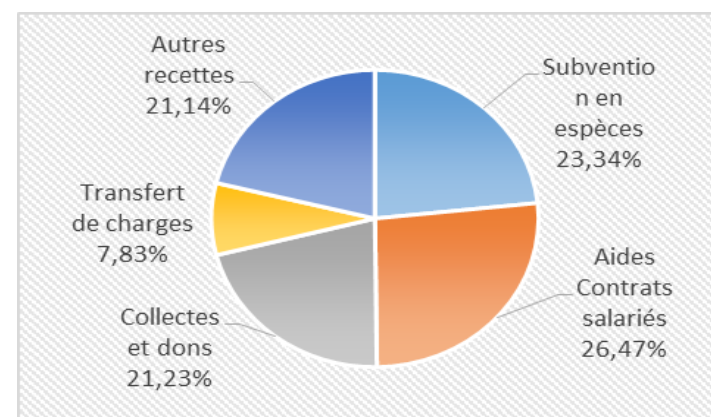
**La proposition de la tarification pour le 01 juillet 2015 au 30 juin 2016**

	<b>2015</b>	<b>2014</b>		<b>2015</b>	<b>2014</b>
<b><u>Les adhésions</u></b>			<b><u>Les locations de parcelle</u></b>		
Usagers	2 €	1,50 €	Quotient moins de 706	0,277 le M2	
Passagers	N'existe plus	3,50 €	Quotient plus de 707	0,300 le M2	
Adhérents	6 €	5,00 €	<b><u>Les Repas</u></b>		
Adhésion ponctuelle	0,50 €		Enfant mois de 3 ans	Gratuit	
<b><u>Les animations</u></b>			Enfants à charge	1 €	
Petit déjeuner	0,25 €		Quotient moins de 706	de 1,80€ à 3,30€	
atelier sportif/cuisine	0,50 €		Quotient plus de 707	6 €	
Spectacle charte	2 €		Boisson chaude et froide	0.30 €	

Les Charges d'Exploitations 2014



Les Produits d'Exploitations 2014



CHARGES	2014		2013		PRODUITS	2014		2013	
	Montant	%	Montant	%		Montant	%	Montant	%
Achats Alimentation	36024	5,54	30561	5,52	Subventions en espèces	148920	23,34	155972	28,37
Charges Externes	109672	16,88	96640	17,11	Aides sur salaires	168933	26,47	149528	27,2
<i>Dont location de locaux</i>	32001		32001		Collectes et dons	135461	21,23	87811	15,97
Impôts et charges de personnel	371184	57,12	333316	60,26	Transferts de charges	49937	7,83	43175	7,85
Dotations aux amortissements et provisions	14013	2,16	7959	1,44	<i>Dont location des locaux</i>	32001		32001	
Banque Alimentaire	118926	18,3	86675	15,67	Autres recettes	134923	21,14	113306	20,61
<b>Total des charges d'exploitation</b>	<b>649819</b>	<b>100%</b>	<b>553151</b>	<b>100%</b>	<b>Produits d'exploitation</b>	<b>638174</b>	<b>100%</b>	<b>549791</b>	<b>100%</b>

	2014	2013
<b>Résultat d'exploitation</b>	<b>-11645</b>	<b>-3797</b>
Résultat financier	670	918
Résultat exceptionnel *	18983*	3696
dont trophée AG2R	9000	
<b>Résultat net comptable</b>	<b>8008</b>	<b>818</b>

\*Ce résultat exceptionnel s'explique en partie par une écriture comptable qui a dû être imputée en raison du changement de la convention collective pour un mont de 6500€ en reprise de provision.

### L'accueil des familles

#### **Consolider l'image de Resto Troc**

Afin de poursuivre le travail de communication engagé depuis un an, l'association a décidé de se doter d'un site internet. Celui-ci sera mis en valeur à l'occasion d'une journée « portes ouvertes » fin septembre 2015.

#### **S'ouvrir sur le quartier et la ville, mieux faire connaître nos ateliers de vie sociale**

On vient au Resto Troc pour rompre sa solitude, se retrouver autour d'un repas équilibré mais aussi participer aux différents ateliers. Nombre de personnes qui pourraient bénéficier de ces services ne connaissent pas, n'osent pas, ou ne se sentent pas suffisamment en forme pour venir. Nous touchons de nouveaux usagers, les inscriptions le prouvent, mais nous devons poursuivre la réflexion sur la façon d'entrer en contact avec les personnes les plus isolées qui pourraient participer à nos actions.

#### **Apporter un soutien aux familles**

Le nombre de familles monoparentales sur le quartier est important. Celles qui fréquentent Resto Troc trouvent un lieu d'écoute, de convivialité. Nous souhaitons au-delà de l'accueil parents enfants du mercredi mettre en place des petits déjeuners le vendredi matin à l'attention des parents pour échanger sur des questions éducatives pourquoi pas avec le concours d'un professionnel de l'enfance.

#### **Donner la possibilité à nos jardiniers d'aller vers du partage avec les propriétaires de jardin à Belle Beille.**

Dans un quartier pavillonnaire vieillissant, certaines personnes ne peuvent plus assurer l'entretien de leur jardin. Parallèlement nous avons dans l'association des jardiniers complètement autonomes qui pourraient partir mais ne le font pas faute de moyen pour accéder aux jardins familiaux. Resto Troc a demandé une aide dans le cadre du contrat ville pour travailler sur un projet de partage entre propriétaires vieillissants et jardiniers aguerris. Ce projet sera travaillé dans les mois qui viennent.

### Chantier d'insertion

Le chantier d'insertion a pour objectif de lever les freins à l'emploi des personnes éloignées du monde du travail et quand cela est possible de les conduire vers l'emploi à la sortie du contrat. Il est nécessaire que nos salariés en recherche d'emploi soient reconnus et considérés par les entreprises. Or, nous voyons combien les chantiers d'insertion sont peu connus dans le monde de l'hostellerie restauration.

Nous souhaitons consolider la communication en direction des entreprises, mieux faire connaître notre spécificité, être reconnu comme des partenaires potentiels.

Commencé en 2014, ce travail se prolongera en 2015 avec la mise en œuvre d'un partenariat innovant avec le chef étoilé Pascal Favre d'Anne.

Les travaux commencés avec le CORACE et la FNARS se poursuivent pour un rapprochement entre l'insertion par l'activité économique et le secteur de l'hostellerie restauration avec l'ambition de créer une filière métier.

#### **Finances**

Les membres du Conseil d'administration sont conscients des risques budgétaires qui impactent les associations aujourd'hui. Mais nous rappelons haut et fort le rôle joué par celles-ci pour combattre la fracture sociale. C'est pourquoi nous souhaitons que l'État et les collectivités locales continuent de nous soutenir.

Nous voulons aussi témoigner de notre engagement en prenant nos responsabilités par la recherche de fonds propres à travers le mécénat. L'année 2015 sera consacrée à la recherche d'entreprises susceptibles de financer Resto Troc.

Nous croyons en notre action, chaque jour les bénévoles de l'association reçoivent des témoignages qui les confortent dans l'importance de leur lieu comme Resto Troc. Aussi, nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour continuer l'aventure avec ce bel outil.

**La Présidente  
Martine CAILLAT DROUIN**

## *L'investissement des Bénévoles*

*Les administrateurs de l'association sont des membres très actifs et sont soutenus dans leur démarche par des bénévoles.*

*Tous participent suivant leur domaine de compétence et en lien avec les professionnels à :*

- *La recherche des denrées alimentaire auprès de la banque alimentaire,*
- *La livraison des repas au CHRS « Les Petites Maisons »,*
- *Au soutien de la mise en place et service de la prestation traiteur solidaire,*
- *Un suivi hebdomadaire des tâches à effectuer sur le poste de la lingerie afin de soutenir les salariés en insertion,*
- *La mise en œuvre d'un module de formation sur comment se présenter à un entretien ?*
- *L'Inscription et service du café auprès du public tous les midis,*
- *Au soutien à l'encadrement du petit déjeuner et à la randonnée pédestre du mardi,*
- *La présence le mercredi pour l'animation parents enfants,*
- *La participation au collectif et à la mise en place des actions du collectif santé,*
- *L'implication à l'accueil des nouveaux habitants et au collectif isolement,*
- *Etre acteur lors des réunions des usagers et la mise en œuvre des animations,*
- *Etre représentant pour la Charte culture et solidarité et informer, inscrire, accompagner le public,*
- *Assurer le soutien technique auprès des jardiniers et lors de la mise en œuvre des actions.*
- *Un accompagnement auprès des salariés en contrat aidé sur les postes administratifs : secrétariat et comptabilité,*
- *Un soutien technique dans le domaine informatique pour la mise en place d'un logiciel adapté à notre mission.*

*Sans oublier leur implication pour les temps de travail de l'association : bureau, conseil d'administration ainsi qu'au sein des différentes instances de travail : FNARS, IRESA, Fédération des jardins familiaux et différentes commissions de travail proposées par nos partenaires institutionnels.*