



SOUTENIR L'INSERTION A ANTONY

Association membre du réseau
La Table de Cana

LA CHRONIQUE

Bulletin de l'association de soutien à La Table de Cana Paris-Antony

L'association "Soutenir l'insertion à Antony" (SIA) est l'association locale de soutien (ALS) à la SA La Table de Cana Paris-Antony.

EDITO DU PRESIDENT

SIA tisse sa toile...

Patience mais résolument, SIA étend son réseau de relations, avec un triple but :

- soutenir l'action de l'entreprise,
- disposer de ressources et de compétences complémentaires aux siennes pour l'accompagnement des salariés en insertion,
- contribuer au rayonnement de La Table de Cana et mieux s'intégrer dans le tissu local associatif et solidaire.

C'est ainsi que les liens ont été renforcés avec la **Mairie d'Antony** : la coopération étroite entre SIA et le Centre d'action sociale vient de permettre à un ancien salarié en insertion qui n'avait plus ni passeport, ni justificatif de domicile, ni titre de séjour, ni couverture par Pôle Emploi, de rétablir pleinement sa situation, y compris de retrouver un contrat de travail. SIA est devenu membre du comité local de l'emploi, qui porte le dossier de candidature de la ville à la création d'un **Territoire Zéro Chômeur Longue Durée** dans le secteur Pajaud / Noyer Doré. Jean-Paul Soubeyrand a été élu au conseil d'administration de l'association antonienne bien connue **Antraide**.

Des contacts ont été établis avec plusieurs autres associations locales : **Aurore**, qui gère le centre d'hébergement d'urgence avenue Maurice Ravel, juste à côté de La Table de Cana et dont certains de nos salariés sont issus ; le **Secours Catholique**, qui nous a ouvert ses sessions de formation ; **Français pour Tous à Antony**, qui nous apporte une aide précieuse dans le domaine de la formation aux savoirs de base.

Nous avons approfondi nos liens avec la **Fondation Sainte Geneviève**, de l'évêché de Nanterre. Celle-ci a financé en juin-juillet 2020, à un moment où le plan de charges de l'entreprise était particulièrement bas, un programme de production de paniers-repas pour l'aide alimentaire d'urgence. Nous avons ainsi été mis en relation avec plusieurs associations distributrices, telles **Le Chaînon Manquant**, avec lesquelles l'entreprise a pu organiser de nouvelles coopérations.

Nous venons de nous porter candidats, avec **Sainte Marie d'Antony**, pour accueillir un jeune élève de **l'Ecole polytechnique** dans le cadre de sa période de formation humaine, entre septembre 2021 et avril 2022. Et, grâce à notre intermédiation, l'Association nationale accueillera à l'automne prochain, pour 6 mois, une élève de troisième année qui souhaite faire une « césure » à La Table de Cana.

Nous avons convié 4 personnalités extérieures au sein du comité d'insertion de l'entreprise. Parmi elles :

- Chloé Gélina nous fait bénéficier de toute son expérience au sein du groupe **ARES**,
- Sylvie Guichard nous apporte un appui très efficace dans la préparation au retour à l'emploi (avec Marie Galibert) ainsi que dans la période post-insertion, avec la méthodologie d'accompagnement de **Solidarités Nouvelles face au Chômage**.

Nous avons également établi un contact avec le Relais de Pantin, qui nous a fait partager son double engagement, à la fois original et convaincant, depuis 25 ans, dans l'insertion par l'activité économique et dans un centre de formation certifiante.

Enfin, n'oublions pas les relations que nous nous attachons à développer avec des opérateurs de la restauration, employeurs potentiels de nos salariés en sortie d'insertion : tenanciers de cafés-restaurants, gérants de cuisines municipales ou bien gestionnaires de maisons de retraite et grands acteurs de la restauration collective, les relations avec ces deux dernières catégories d'opérateurs ouvrant actuellement la voie, par ailleurs, à des opportunités de coopération avec l'entreprise.

Il ne s'agit évidemment pas de diminuer notre propre engagement en soutien de l'entreprise et en aide aux salariés en insertion : depuis deux ans, quatre nouveaux amis sont venus rejoindre notre équipe de bénévoles ! Mais cette ouverture, tous ces liens patiemment tissés nous permettent d'être plus complets et plus efficaces dans nos missions.

Bruno Van Parys

INTERVIEW DE JULIETTE DUX - Comment va la SA ?

Quelle activité de l'entreprise pendant la crise Covid ?

La crise liée à la Covid dure depuis plus d'un an, notre chiffre d'affaires 2020 (déjà en baisse en début d'année du fait des grèves et des manifestations des gilets jaunes), a été réduit de 54% par rapport à 2019.

Au premier confinement, nous avons dû arrêter la production pendant 1 mois et demi : nous n'avions pas de masques, les transports étaient à l'arrêt et il n'existait pas de solutions de garde pour les enfants. Le service commercial, quant à lui, a continué à travailler pour trouver et mettre en place des solutions (création de carte produits adaptée, offres incitatives, etc...).

A la fin avril, la production a repris, essentiellement avec des commandes contractuelles (Assemblée Nationale, Mairie de Paris...). Nous avons établi un roulement parmi les chefs et mis en place une petite équipe de cinq salariés en insertion (SI) proches d'Antony qui pouvaient venir à pied ou en vélo. Et bien sûr, nous avons fait appel au chômage partiel.

Les activités ont un peu repris avec le déconfinement, il y a eu quelques opportunités dues aux fermetures de restaurants d'entreprises, par exemple avec Thalès, ou les sœurs franciscaines.

A partir de la fin mai-début juin, nous avons participé à l'opération "un don deux solidarités" orchestrée par l'association nationale. Le principe était de fabriquer des repas à faible coût pour les donner ensuite à des associations solidaires distributrices, la production et la livraison de ces repas étant financés par des mécènes partenaires. Cette opération nationale nous a permis de maintenir une petite activité tout en préservant l'emploi de nos SI. Ainsi jusqu'à début août, nous avons produit et livré plus de 10 000 repas distribués par de nombreuses associations (Aurore, le Chaînon Manquant, Août Secours Alimentaire).



Campagne Nationale

1 Don
2 Solidarités



En parallèle de ceux mobilisés par l'association nationale, nous avons cherché et trouvé d'autres financeurs : Eiffage, Utopreneur, Schneider Electric, la Poste et, grâce à SIA, la fondation Sainte-Geneviève.

C'est cette nouvelle offre qui nous a permis également de réaliser un mois de décembre relativement correct : les

contributeurs de la fin de l'année ayant été, pour les principaux, la Mairie de Paris, le Chaînon Manquant et le CCAS d'Antony

Les points de vente, quant à eux, sont restés fermés jusqu'à fin juin. Ensuite ouverture plus ou moins régulière selon les points de vente et ce, jusqu'au deuxième confinement. Depuis fin octobre, ils sont à nouveau fermés. Le chiffre d'affaires de cette activité s'est évidemment écroulé (divisé par 3 sur l'année).

Quelle est la situation financière ?

Sur l'année la production a donc été constituée essentiellement de plateaux repas et de repas solidaires, avec juste quelques cocktails début 2020.

Il y a eu heureusement des exonérations de charges et des aides du fonds de solidarité, notre secteur faisant partie des secteurs sinistrés.

Il y a eu également une aide de la Direccte et des dons de particuliers (IFI). Nous avons pu bénéficier également d'une exonération de loyer de 3 mois. Grâce à tout cela et au dispositif de chômage partiel le bilan 2020 n'est pas désastreux.

En ce qui concerne la trésorerie il n'y a actuellement pas de souci grâce au PGE et à un prêt sans intérêt spécifique à l'économie sociale et solidaire (PIE France Active). Pour l'instant nous n'avons pas eu à y toucher, mais il faudra bien sûr rembourser, à partir de 2024.

Comment se présente 2021 ?

Pour le premier trimestre, nous avons bénéficié d'une importante participation d'Unilever pour des repas solidaires (projet obtenu auprès de la Direccte et auquel nous avons associé La Table de Cana de Gennevilliers). Grâce à cette aide, l'activité a été conforme aux objectifs du chiffre d'affaires.

Mais aujourd'hui, début mai, la situation devient plus critique (seulement 60 000 € de CA engrangés en avril et mai contre près 500 000 en 2019 sur la même période !).

Mais bien sûr, nous ne restons pas les bras croisés, travaillant sans relâche pour innover et améliorer nos offres. Grâce à une équipe commerciale très motivée et complétée par notre nouvelle recrue, Sophie Bièque, nous répondons toujours aux appels d'offres en améliorant nos propositions, nous élargissons nos réponses aux appels à projets régionaux ou départementaux (et même nationaux avec l'association nationale). Cet élan nous a valu pour l'année 2021, le gain de plusieurs subventions (FDI et Pm'up) destinées à nous donner les moyens de "booster" notre développement commercial et d'amorcer la transformation numérique de l'entreprise.

Le point sur les salariés en Insertion

Pendant le temps de fermeture, tous les salariés ont été placés en chômage partiel à 100%. Puis avec la reprise

d'activité, le chômage partiel a été réduit et aujourd'hui encore il reste en vigueur à hauteur de 40 à 60 % du temps de travail selon les postes.

Début 2019 il y avait une quarantaine de salariés en insertion, aujourd'hui ils sont 22.

En avril 2020, de nombreux salariés étaient arrivés en fin de contrat : ils ont dû quitter l'entreprise et malheureusement pour la plupart sans emploi à la sortie. A partir du mois de juillet, le législateur nous a donné la possibilité de prolonger les agréments et de renouveler les CDDI, ce que nous avons fait quand cela était opportun. Grâce à cela et même si les départs n'ont pas été remplacés, nous avons pu maintenir en emploi la moitié de nos effectifs. A noter qu'en prévision de la reprise, nous avons commencé depuis le mois d'avril à faire de nouveaux recrutements.

Pour 2021, nous sommes conventionnés pour 36.5 ETP (équivalents temps plein) contre 49 en 2019.

Aujourd'hui (contrairement au début de la crise où nous avons fonctionné avec 2 équipes travaillant 1 semaine sur 2) tous nos salariés travaillent tous les jours en demi-journée en moyenne. De fait, le temps de chômage varie quotidiennement en fonction de l'activité du jour. Cela demande un important suivi de gestion car notre activité est en dents de scie et nous sommes obligés d'accepter les commandes de dernière minute. Mais c'est à nos yeux la meilleure solution pour limiter au mieux la charge fixe de l'entreprise.

Aujourd'hui notre équipe d'insertion, très resserrée, travaille bien et le sentiment d'appartenance à l'entreprise est plus fort. La prolongation/renouvellement des contrats y est sans doute pour beaucoup. Elle nous permet en collaboration avec SIA de mieux travailler les sorties, ce qui, compte tenu de la conjoncture très difficile dans notre secteur, est un point très favorable.

Tout cela a dû créer beaucoup de travail administratif ?

Il est vrai que cette période de crise sanitaire n'est pas de tout repos ! Il faut en permanence consulter et digérer toute une série d'informations sur les mesures sanitaires à prendre, les aides de l'Etat à mobiliser, les dossiers à remplir, les déclarations de chômage partiel, les heures de production à suivre au jour le jour etc... Sans compter les visio quotidiennes, les webinars qui prennent du temps (et qui n'existaient pas auparavant). Mais tout le monde s'y est mis, comprenant qu'il y allait de la survie de l'entreprise.

Et les permanents ?

Ils ont été et sont toujours en chômage partiel de 20 à 60% selon les postes (et parfois jusqu'à 100% pour les responsables des points de vente par exemple). Contrairement aux SI rémunérés au SMIC, le chômage partiel induit pour eux une baisse de salaire, c'est aussi

pour cela qu'il était important de maintenir de l'activité et d'aménager des temps de télétravail moins coûteux pour le salarié. Sur ce point, j'ai volontairement laissé à chacun une grande liberté d'organisation pour maintenir la motivation des équipes.

Perte de leur emploi ? Il y a eu quelques inquiétudes légitimes au début. Mais comme nous avons réussi à passer cette année 2020, les craintes se sont, je pense, estompées même si ce n'est pas encore gagné (nous attendons tous la vraie reprise !). Le comité stratégique de diversification animé par un spécialiste est heureusement très actif et vise des axes clairs. Les permanents s'en sont rendu compte et cela les motive énormément. Enfin les efforts de formation lancés par l'entreprise en 2021 pour accompagner son évolution (formation complète au logiciel métier pour les commerciaux, formation à l'encadrement, formation interne sur Excel etc...) sont aussi valorisants pour les permanents et la marque de l'implication de l'entreprise à leur égard.



Quels sont les projets ?

Formation et transformation numérique sont les 2 axes de cette année 2021 qui risque d'être encore (au moins pour le premier semestre) une année entre parenthèses.

Un programme de formation ambitieux destinés à la fois aux SI et aux salariés permanents. Pour les uns, nous avons repris et amélioré la phase d'intégration. Nous visons également une montée en compétence au-delà des formations sanitaires obligatoires : le travail de la découpe, décryptage des fiches techniques.... Pour les autres, il s'agit de mettre en place des programmes d'amélioration des compétences.

La transformation numérique de l'entreprise est en cours. Notre logiciel métier, FTBE, est maintenant sur le Cloud pour un accès de partout à tout moment. Nous avons acquis aussi un logiciel de vente en ligne (pour nos plateaux-repas) interfacé avec ce logiciel métier. Il y a une version "B to B" pour les marchés publics, très souple, chaque partenaire a un compte, et une version "B to C", opérationnelle à la mi-juin et envisagée comme un galop d'essai pour la version "B to B", les marchés publics

constituant jusqu'à présent 80% du CA Plateaux-repas.

La mise en place de ce site marchand constitue un gros travail, avec, notamment, la réalisation des photos de 200 plateaux repas différents à mettre en ligne pour valoriser l'offre très variée que nous avons mise en place (9 menus par jour, renouvelés chaque jour) et le paramétrage de notre base de données produits. On vise à être opérationnel mi-juin. Le site institutionnel va lui aussi être amélioré d'ici la fin de l'année.

Les points de vente vont rouvrir : les Berges le week-end depuis le 8/05, le Palais de la Porte Dorée à partir du 1er juin. L'aquarium rénové devrait attirer du monde.

Dans le prolongement du déploiement de la formation en 2021, nous visons pour 2022 à développer l'AFEST (formation en situation de travail).

Enfin pour préparer l'avenir à plus long terme : nous avons constitué un comité de diversification qui, accompagné par un conseil spécialisé dans la stratégie de rupture, travaille à la mise en place de nouvelles activités pour tenir compte de l'évolution du marché et des nouvelles habitudes de consommation.

En conclusion ?

L'entreprise n'est pas en danger. Mais l'activité traiteur traditionnelle va changer et nous nous y préparons avec ténacité et enthousiasme.

B BRAHIM, salarié en insertion, 28 ans

J'ai fui le Soudan. Arrivé en France fin 2017 après l'Egypte, La Lybie, Lampedusa et l'Italie, j'ai résidé près de 3 ans dans un foyer à Antony où j'ai trouvé compliqué de cohabiter avec beaucoup de gens de cultures, de langues différentes, mais les responsables du foyer parlaient bien pour expliquer les choses (ma langue maternelle est l'arabe et je parle anglais).

Après 1 an et demi, j'ai reçu ma carte de résident 10 ans, parce que réfugié soudanais.

Comme je cherchais du travail, j'ai croisé par hasard un soudanais gentil du foyer qui travaillait à la Table de Cana d'Antony.

J'y suis allé et j'ai vu Stéphane qui m'a dit d'aller à Pôle Emploi et qui m'a dit aussi « si votre français n'est pas bon, l'association vous aidera ». J'ai commencé le 27 septembre 2019.

Formations avec Fatime (hygiène) et les chefs (mise en route), mais problèmes de langue pour comprendre ce qu'il faut faire, et pour parler avec les collègues. Après 2 - 3 mois ça allait mieux : les autres m'ont aidé, jamais personne ne m'a parlé mal, c'est pour ça que je m'y sens bien, même si je trouve qu'on pourrait être davantage suivi dans notre apprentissage du travail en cuisine.

Avec le chômage partiel, on travaille moins, mais quand j'habitais encore au foyer d'Antony (jusqu'en octobre 2020,

maintenant j'habite Paris), on faisait parfois des heures supplémentaires parce qu'on habitait à côté. Maintenant, Madame Dux nous a bien expliqué l'organisation pour que tout le monde ait du travail, par roulement. Aujourd'hui ça nous laisse beaucoup de temps libre et j'utilise ce temps, moi, pour le sport et des formations (avec Fatime, Vidji et l'association)

Je regrette juste d'avoir connu l'association très tard (mars 2021) pour améliorer mon français que je veux pouvoir bien parler pour m'intégrer.

Propos recueillis par Patrice

P REPARATION A LA SORTIE DE L'INSERTION

Si l'insertion est une étape fondamentale de réadaptation au monde du travail, la fin de l'insertion ne signifie pas automatiquement le retour à l'emploi.

Les obstacles peuvent demeurer nombreux d'ordre social, linguistique et professionnel. Pour certains le projet professionnel reste flou et ne se situe pas forcément dans la restauration.

Fort de ce constat, l'association a choisi d'anticiper la sortie et de mettre en place, dans les mois précédents, un accompagnement personnalisé. La réalisation **d'un bilan socio-professionnel**, une **analyse des compétences** acquises, et surtout des discussions autour du **projet professionnel** devraient permettre d'envisager plus sereinement la sortie vers l'emploi ou vers une formation. Aplanir les difficultés en fournissant les bons contacts, donner des clés pour reprendre confiance en soi et en sa valeur en sont les bases.

La mise en place d'un accompagnement par l'association **SNC (Solidarités Nouvelles Face Au Chômage)** dès l'inscription à Pôle Emploi peut aussi être proposée. Parce qu'une sortie d'insertion réussie, c'est une sortie bien préparée !

Sylvie GUICHARD, Marie GALIBERT

B ERNARD : UN AN D'INTERIM BENEVOLE AUX RH

Comment ta mission a-t-elle commencé ?

Le départ de Stéphane est survenu en pleine crise "covid". Il n'était alors guère possible de le remplacer rapidement. Je suis membre du CA de l'entreprise et de celui de l'Association. Compte tenu de mon expérience professionnelle, j'ai proposé mes services, le temps de trouver une solution pérenne. Au départ, en septembre, cela devait durer 3 mois mais la crise est plus longue qu'imaginée !

L'entreprise a besoin d'un service RH qui suive à la fois les permanents et les salariés en insertion (SI). La gestion des SI est particulièrement lourde du fait d'une réglementation spécifique et on n'est pas trop de deux pour faire le boulot... Alya s'occupe particulièrement de la gestion administrative (paye, contrats de travail, absences...)

Du fait de la crise, nous avons été amenés à gérer le chômage partiel, prolonger les contrats auprès de la Direccte. Les prolongations de contrat ont été un gros travail au départ, mais cela a contribué ensuite à apporter un peu plus de sérénité, avec l'avantage pour l'entreprise de garder des salariés plus expérimentés.

C'est ainsi que nous avons pu prolonger certains agréments pris initialement sur 24 mois de 3 mois, voire de 12 mois.



Combien de temps y passes-tu ?

J'ai gardé mon jeudi libre pour mes activités propres et je suis dans l'entreprise 3 jours ½ par semaine. C'est parfois compliqué mais le jeu en vaut la chandelle. J'ai par exemple un mémoire à rendre pour une formation que je suis à titre personnel et ai peu de temps à y consacrer. Et mes autres activités en pâtissent aussi.

Heureusement, ici l'ambiance du plateau est sympathique et les SI sont toujours agréables et confiants.

Quels constats as-tu faits ?

J'ai pu prendre le pouls de l'ambiance en interne et ai ressenti une forte adhésion au projet de l'entreprise, aussi bien du côté des SI que des permanents. L'entreprise est fière de ce qu'elle réalise au quotidien. Elle se transforme pour préparer l'avenir. Il y a toujours beaucoup de choses à faire et cela donne souvent l'impression d'être "au four et au moulin" !

Sur mon poste, j'ai été sidéré par le nombre de démarches administratives à effectuer pour aider les salariés en insertion à remplir leurs dossiers CAF, Pôle emploi..., à tout moment, tout de suite !!! Ce n'est pas canalisé et il vaut mieux être disponible.

Concernant la RH, si les SI sont prioritaires, ce qui est normal, je crois que l'on devrait s'occuper un peu plus des permanents : entretiens annuels, plan de formation, évolution, communication... Cette année cependant un grand plan de formation est en train de se mettre en œuvre, accompagnant la modernisation de l'entreprise.

L'Association apporte comme son nom l'indique de plus en

plus de soutien aux SI notamment pour les accompagner dans leur sortie de l'entreprise, pour la recherche d'emploi. Elle a su ces derniers mois se renforcer puisque des personnes bénévoles plus que compétentes sont venues la rejoindre. C'est très important et positif sans oublier l'appui traditionnel avec la bourse de vêtements, la formation linguistique, l'informatique...

Quel suivi pour les salariés en insertion ?

Nous faisons régulièrement des entretiens bilans. Nous y évoquons le comportement professionnel, les projets, parfois les soucis personnels. Cela se fait en 3 temps. D'abord le manager remplit une feuille d'évaluation, étudiée dans un deuxième temps avec les RH et Juliette, puis un point est fait à trois : RH, manager et SI.

L'association en fin de parcours, prépare et aide à la recherche d'emploi. Cela a été bien développé récemment. J'insiste, c'est important. Le fait de retrouver un nouvel emploi durable à l'issue du contrat d'insertion est primordial. C'est l'objectif prioritaire de la SA. Cela reste à la SA de coordonner les opérations.

Comment pourrait-on améliorer les choses ?

L'association pourrait apporter un appui administratif aux SI, non pas en faisant les choses à leur place mais en essayant de les rendre autonomes, dans le remplissage des dossiers informatiques, ANPE, CAF ou autres sites.

Sur un autre plan, l'entreprise améliore la formation : lors de l'accueil des salariés, via la formation métier, il y a un projet de formation AFEST, des projets d'accompagnement.

En conclusion ?

L'entreprise progresse, avance et ses projets recueillent une forte adhésion. Mais elle est toujours en "train de courir" et il est difficile pour les managers de prendre du recul. Il faudra bien positionner le poste de mon successeur.

Les SI doivent aussi témoigner de leur adhésion au projet de l'entreprise notamment en s'engageant dans les propositions qui peuvent leur être faites (formation langues, métiers, recherche d'emploi...).

Ce qui est bien, c'est que l'on sent que l'entreprise avance de tous les côtés.... La table : on a envie d'y goûter...

Une date à noter

L'assemblée générale 2021 aura lieu le **mardi 15 juin** à 18 heures à Antony. Pensez à renouveler votre adhésion* !

*Vous pouvez renouveler votre adhésion tout simplement en faisant un don via le site www.antonyinsertion.fr. La cotisation proprement dite est de 50 €. Une question ? Contactez l'association par simple mail à : antonyinsertion@gmail.com.