Défi Emploi

Travailler ensemble, autrement

DEFI EMPLOI
Association Intermédiaire
RAPPORT D'ACTIVITE 2012

Depuis 29 ans, DEFI EMPLOI, Association intermédiaire embauche des personnes afin de faciliter leur insertion professionnelle durable.
Cette recherche s'exerce tant par la mise à disposition auprès des utilisateurs des services de l'association que par l'accompagnement socioprofessionnel mis en œuvre au service et à partir des souhaits et potentialités de la personne.

SON HISTOIRE

1984 : Création de « SOS Jeunes Dépannage »
1987 : Agrément préfectoral « Association Intermédiaire »
1992 : Agrément « service à la personne »
1994 : SOS Jeunes Dépannage devient DEFI EMPLOI
1996 : Adhésion au COORACE
1997 : Création de l'antenne lourdaise par la reprise d' « HORIZON »
2012 : Renouvellement - Certification Qualité CEDRE V2

SON EQUIPE

7 permanents répartis sur les 2 sites en CDI temps plein.
182 salariés opérationnels, en parcours d'insertion durable, intervenant principalement sur des missions d'aide à domicile, entretien des espaces verts, manutention, bricolage et travaux du bâtiment, distribution de prospectus,...

Conseil d'Administration & Bureau
Président : Philippe BENTZ

Direction
Nathalie MILHAS

TARBES	LOURDES	Responsable Technique	Comptable
Aurélie PERIN Chargée de missions et d'accueil **Christine GRIZET** CDIP	**Fabienne JONET** Chargée de missions et d'accueil **Nathalie BOUSQUET** CDIP	**Pierre BRISE**	**Sonia THOMAS**

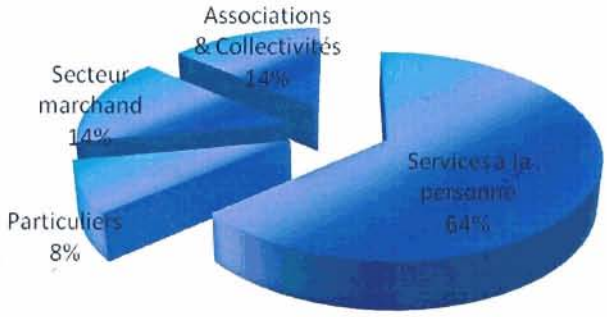
INTERVENANTS

Défi Emploi

Travailler ensemble, autrement

DEFI EMPLOI EN 2012

***2012 : 43 340* heures de mises à disposition réalisées pour 623 clients**

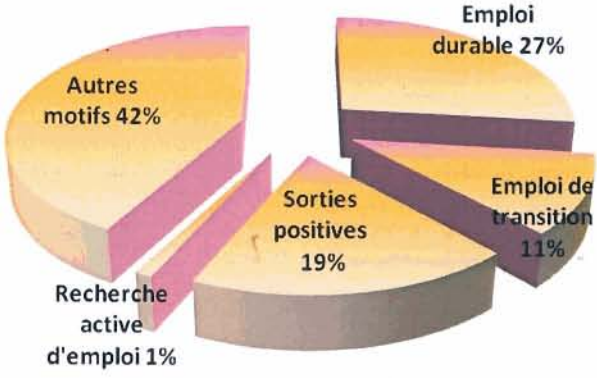


90.35% d'autofinancement pour un budget total de 916 K€
9.65% de subventions
6 K€ de bénéfices réinvestis dans le projet d'entreprise

Postes les plus fréquemment proposés	2012
Aide à domicile, ADVF, AVS, services aux particuliers	150
Jardinier, Agent d'entretien en espaces verts	39
Manutentionnaire	43
Travaux de bricolage	6
Manœuvre du bâtiment	35
Nettoyage en entreprise	60
Hôtellerie, services vente	13
Emplois administratifs	2
Distribution de prospectus	23

Il est à noter que le nombre de postes occupés (371 en 2012) est supérieur au nombre de salariés présents dans la structure (182) en raison de la possibilité pour un même salarié en parcours d'insertion de travailler sur 3 métiers différents.

Objectif : repérer et mettre en exergue les compétences transférables des intervenants afin de faciliter leur insertion sur le marché du travail dit classique.



182 salariés en parcours d'insertion durable, soit 23.8 ETP dont 59% de femmes
Chacun signe un accord d'engagement réciproque stipulant les objectifs et étapes de son accompagnement.

97 personnes ont trouvé une solution adaptée dont 57% en emploi ou formation

Défi Emploi

Travailler ensemble, autrement

2012 - LES FAITS MARQUANTS

OBTENTION DE LA CERTIFICATION QUALITE CEDRE V2

Gage d'une recherche constante de la satisfaction de tous nos clients au travers de :
-un projet associatif précis et une affirmation des valeurs portées par l'association
-une clarté, voire transparence, dans le fonctionnement
-un mode de fonctionnement identique : les procédures et outils utilisés sont rigoureusement identiques
-la cohésion d'équipe entre les 2 sites

PLAN DE DEVELOPPEMENT

Une des conséquences directes de l'analyse de notre activité est le constat, outre la probable perte de l'agrément qualité SAP en décembre 2017, que DEFI EMPLOI doit diversifier son activité hors du champ des particuliers.
Un plan de développement a donc été travaillé dans le cadre d'un DLA ;
Ses conclusions : améliorer la communication, valoriser notre activité et élargir le champ de prospection.

CONTINUITE ET AMELIORATION DE LA COMPTABILITE ANALITYQUE

Instituée en 2011, la comptabilité analytique permet une analyse comptable plus fine de l'activité économique de la structure et de faciliter les projections économiques.
2012 fut une année d'appropriation et d'amélioration des clés de répartition .
Par ailleurs, la trésorerie de la structure s'est redressée grâce à l'intervention d'une bénévole, qualifiée en comptabilité.

CONSOLIDATION DU PARTENARIAT AVEC LES ACTEURS DE L'INSERTION

A eu lieu une formation qualifiante, à destination de 14 salariées des associations intermédiaires en partenariat avec UNIFORMATION et Pôle Emploi.
En ce qui concerne DEFI EMPLOI, 6 salariées ont participé à cette formation - 4 ont obtenu le titre ADVF complet, et 2 partiellement.

PARTENARIAT ECONOMIQUE

De nouveaux donneurs d'ordre - collectivités territoriales, associations et institutions -ont fait appel aux intervenants de DEFI EMPLOI; interventions qui se sont répétées dans l'année, essentiellement sur des missions de distribution et de manutention.
Différentes associations situées sur notre territoire d'intervention, ayant un lien avec l'insertion également, sont devenus des donneurs d'ordre réguliers et des adhérents de l'association (prestations d'entretien, de rénovation).
En ce qui concerne les entreprises, peu de nouveaux clients mais des relations qui se consolident dans les domaines de la manutention et du bâtiment.

PROJET DE RAPPROCHEMENT DES AI ET ETTI

3 Associations Intermédiaires et l'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion ont travaillé ensemble, dans le cadre d'un DLA, à la séparation de l'activité « services à la personne » des activités des associations intermédiaires et à la création d'un ensemblier composé de structures centrées sur leur cœur de métier :
-AI : insertion et missions de travail ponctuelles
-ETTI : insertion et missions en entreprises
-OASP : services à la personne.
Outre la complémentarité des structures mise en exergue, l'objectif est d'apporter une réponse adaptée aux salariés en parcours d'insertion et de renforcer la qualité de l'offre de service.

Défi Emploi

Travailler ensemble, autrement

2013 - LE PLAN D'ACTION

6 axes de travail & des objectifs opérationnels

AMELIORER LES OUTILS ET METHODES DE TRAVAIL

-Mise en place de la politique de prévention et lutte contre les discriminations
-Développement de la participation des salariés à la vie associative
-Tendance « 0 papier » : Aboutir à une utilisation maîtrisée des logiciels d'activité pour limiter l'utilisation de documents papier
-Mise en réseau de l'installation informatique entre les 2 sites

DEVELOPPER LES COMPETENCES

-Développement des formations individuelles pour salariés permanents
-Construction du plan de formation pour les salariés opérationnels
-Mise en place d'attestations de compétences à partir d'évaluations objectives et vérifiables

DEVELOPPER L'OFFRE DE SERVICE

-Mise en place opérationnelle de la politique de développement économique
-Poursuite de la réflexion initiée en 2012 sur la création d'un service dédié au service à la personne

DEVELOPPER LA PARTICIPATION DES SALARIES A LA VIE DE L'ASSOCIATION

-Organisation de temps d'échanges et de formation en interne
-Apports de témoignages et expertises des salariés lors de manifestations

-DEVELOPPER LES LIENS AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE

- Renforcement des partenariats pour une recherche de solutions plus pertinentes et adaptées aux problématiques des salariés opérationnels
-Participation aux groupes de travail initiés par COORACE
-Développement de territoires solidaires

AMELIORATION CONTINUE DU SYSTEME QUALITE

-Mise en conformité au rapport d'audit
-Elaboration des procédures restantes
-Amélioration des enquêtes de satisfaction pour une amélioration de la qualité de service rendu