

RAPPORT D'ACTIVITES 2015-2016

Fiduciaire et entreprise d'insertion, Comptabilis fournit des prestations en comptabilité et en gestion des ressources humaines. Elle accueille des stagiaires sans emploi.

INTRODUCTION

Comptabilis a continué de développer ses activités en 2015-2016. Nous sommes actuellement neuf salariés (pour environ sept équivalents temps-plein), et nous proposons sept places de stage grâce aux partenariats mis en place avec le Fonds Chômage de la Ville de Genève, l'URA (Unité de retour à l'Autonomie de l'Hospice Général) et la Fondation Qualife.

Le nombre de nos clients continue d'augmenter, et nos prestations de se diversifier. Cette croissance nous a permis d'offrir des postes fixes à trois de nos anciens stagiaires, ce qui nous réjouit.

La nouveauté de cette année, c'est aussi un site Internet remis à jour... l'ancien n'avait pas été substantiellement modifié depuis notre création en 2009. Nous vous invitons à aller le découvrir sur www.comptabilis.ch.

AXES STRATEGIQUES

Comptabilis ayant fêté ses 5 ans d'existence en 2014, nous avons défini la stratégie de développement pour les 5 prochaines années (2015-2020), qui peut être résumée sous le vocable « différenciation ».

Depuis sa création, Comptabilis a été actif dans un corps métier bien délimité, celui de la fiduciaire de tenue de comptes et de gestion des salaires pour des personnes morales. Son mode d'intervention s'est construit sur un modèle principal : des stages courts de 3 à 6 mois. Dans les prochaines années, nous avons pour ambition d'offrir davantage de possibilités de prise en charge, afin de diversifier le profil des personnes en insertion et des compétences développées.

Notre stratégie définie en 2015 pour entrer pleinement dans l'âge de raison, se décline en 3 points :

1) Diversification des modes d'intervention et des publics-cible

Après nos cinq premières années d'existence pendant lesquelles nous avons essentiellement

proposé des stages de 3-6 mois financés par le Fonds chômage, cet axe stratégique vise à diversifier le type de bénéficiaires des mesures d'insertion de Comptabilis, et donc à diversifier nos modes d'intervention pour y faire face.

2) Diversification des métiers

Depuis sa création, Comptabilis a offert des services de type fiduciaire (tenue de comptabilité et de gestion administrative des salaires) à des clients en grande majorité des entreprises à but non lucratif. L'enjeu de la diversification des métiers est d'élargir notre gamme de prestations, vers des clients plus complexes, vers des clients à but lucratif, et aussi vers des métiers connexes de la gestion administrative, pour nous permettre d'élargir le panel de compétences-métiers que nous pouvons développer avec nos stagiaires.

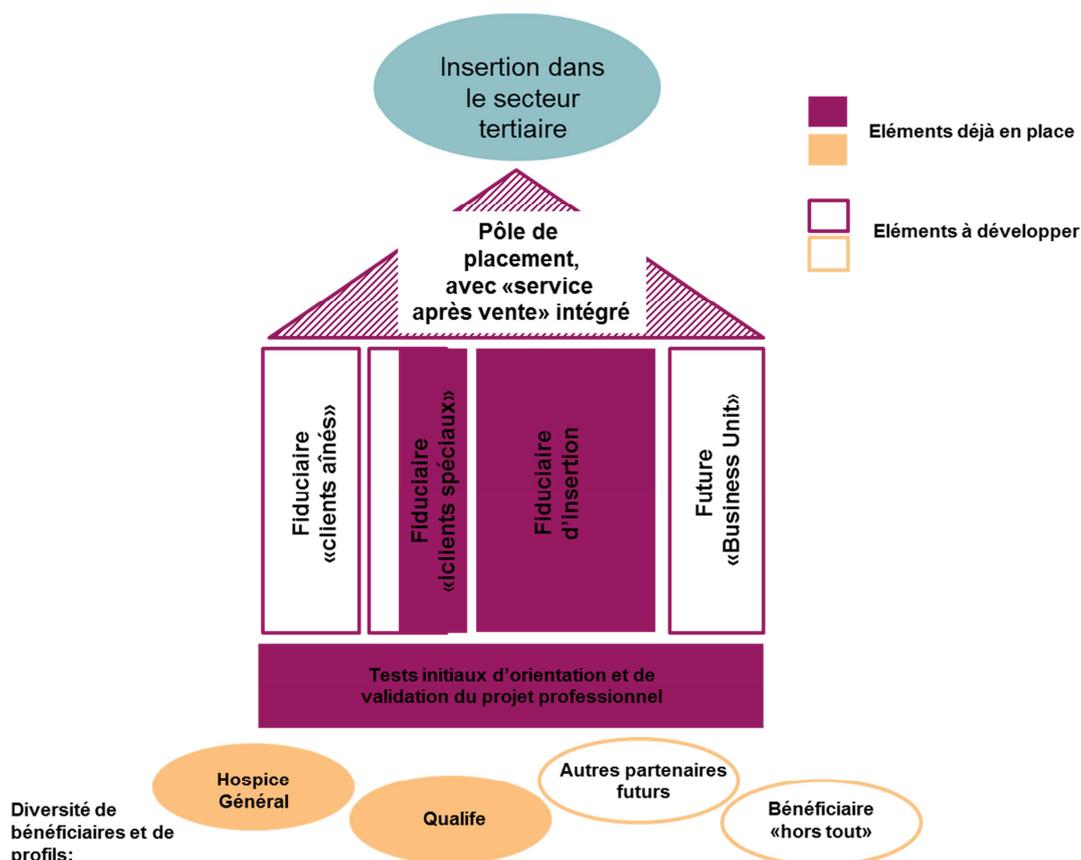
3) Une nouvelle vision du placement.

Pour rendre les stagiaires acteurs de leur ré-insertion, nous devons les soutenir de façon encore plus active dans leurs recherches d'emploi et diversifier nos outils de placement.

Cela passe toujours par le développement des compétences techniques de nos candidats, mais aussi en travaillant sur leurs savoir-être et leurs savoir-devenir. Cela requiert aussi un

travail auprès des entreprises, en leur offrant des prestations permettant de mieux assurer l'intégration de leur nouveau collaborateur et de réduire leurs risques.

Stratégie Comptabilis 2015-2020



RAPPORT DE PROGRESSION 2015-2016

Le rapport annuel 2015-2016 est l'occasion de vous présenter nos avancements sur les trois points de notre stratégie.

1) Diversification des modes d'intervention et des publics-cible

En 2015-2016, nous avons eu des partenariats avec les institutions suivantes :

Fonds chômage

Nous accueillons toujours trois stagiaires dont la mesure est financée par le Fonds chômage. Il s'agit de stages de durée de trois à six mois, le plus souvent à plein temps, destinés à des personnes qui échappent « au filet

institutionnel de l'emploi » comme n'étant pas inscrite au chômage ni au bénéfice d'une mesure de réinsertion professionnelle telle que celles offertes par l'Hospice Général ou l'AI. Il peut s'agir par exemple de personnes originaires d'un autre pays, de jeunes sans expérience professionnelle ou de personnes n'ayant pas travaillé depuis longtemps et ayant usé leurs droits au chômage.

Hospice général

Nous avons expérimenté avec l'URA (Unité de Retour à l'Autonomie de l'Hospice général) une prise en charge de personnes plus éloignées

du marché de l'emploi, à travers une mesure longue, sur 12 mois au total, intégrant des modules de formation avec les principaux partenaires externes de formation dans le domaine comptable et un de stage à Comptabilis de 9 mois.

Ce projet pilote avec l'Hospice général a été mené à son terme sur une durée de 18 mois, et nous avons accueilli 6 personnes. Il n'a pas été renouvelé d'un commun accord entre les deux parties, malgré quelques belles réussites, pour les raisons suivantes :

- 2) Comptabilis propose une mesure d'insertion professionnelle, et non pas une mesure d'insertion sociale. Les candidats potentiels à la mesure étaient relativement peu nombreux car très éloignés du marché de l'emploi et ne remplissaient pas toujours les conditions d'admission.
- 3) En outre, malgré l'investissement en temps conséquent pour nos équipes déployé pour accompagner ces stagiaires, et malgré les progrès parfois spectaculaires réalisés par eux dans le courant de leur stage, l'insertion professionnelle n'a été possible que pour une minorité d'entre eux.
- 4) Enfin, l'Hospice général s'est fixé d'autres priorités et les mesures du type de celle de Comptabilis n'en faisaient plus partie.

Fondation Qualife

Depuis le printemps 2015, nous proposons également des accueils plus courts en partenariat avec la Fondation Qualife. Aujourd'hui, la mesure s'est concentrée sur une place de stage d'un mois, généralement attribuée à des candidats du programme Qualife-junior pour des jeunes de moins de 25 ans en rupture professionnelle dont l'objectif est d'accéder à une qualification professionnelle certifiée. En fonction des demandes, ce stage peut parfois être attribué à des candidats du programme Qualife-senior (plus de 45 ans). Pour les participants Qualife-junior, il s'agit d'un stage de découverte de la vie de bureau et de la posture professionnelle à adopter dans ce genre d'environnement, visant à valider un projet professionnel de formation certifiante (généralement un CFC d'employé de commerce) dans le domaine. Pour les participants Qualife-senior, l'objectif

du stage est de valider les compétences dans le domaine de la comptabilité.

Engagement fixe de stagiaires par Comptabilis

Enfin, nous continuer à expérimenter une autre forme d'insertion professionnelle par l'engagement de nos stagiaires.

Cette démarche s'est poursuivie au gré des opportunités de développement, et nous nous réjouissons d'avoir pu proposer en 2016 un contrat fixe à deux nouveaux stagiaires pour effectuer des missions de comptabilité trop complexes pour pouvoir être confiées aux stagiaires en formation à Comptabilis.

Ainsi, nous avons maintenant une équipe de trois aides-comptables/comptables juniors, qui sont tous des anciens stagiaires avec des discriminants à l'emploi importants, malgré des compétences avérées.

Autres modes d'intervention

Nous avons été sollicités ces dernières années par plusieurs autres organismes accueillant des personnes en insertion, pour superviser ces personnes sur le volet comptable de leur activité. Ainsi, au-delà des places de stage offertes directement à Comptabilis, nous poursuivons notre mission d'insertion en permettant à d'autres organisations de créer des places d'insertion comprenant des activités de comptabilité, en leur offrant une supervision métier adéquate.

Perspectives

Après avoir accueilli jusqu'à 7 stagiaires en permanence, nous allons désormais revenir à 3 places de stage de 6 mois environ pour des aides-comptables et 1 place de stage d'1 mois pour des personnes souhaitant valider un projet de formation de type CFC.

Nous prévoyons dans le futur de continuer à tester d'autres modes d'intervention et de nous ouvrir à de nouveaux publics-cibles ces prochaines années, à commencer par :

- une collaboration ponctuelle avec l'AI avec un stage pour une personne malentendante en reconversion professionnelle,
- et une mesure d'apprentissage d'adulte en 2017.

2) Diversification des métiers

Pôle « clients spéciaux »

Le pôle « clients spéciaux » créé en automne 2014 pour servir des clients dont les besoins sont trop spécifiques pour pouvoir être confiés à nos stagiaires nous a permis d'engager en contrat fixe trois de nos anciens stagiaires. Ce pôle de compétences s'est développé répondant aux besoins toujours plus complexes de nos clients, et nous a permis d'accroître notre expertise et de développer notre auto-financement.

Projet de gestion administrative pour les personnes âgées :

Nous avons travaillé pendant plusieurs mois, en collaboration avec l'association Bienvenue, sur la mise en place d'une prestation de proximité envers les personnes âgées. L'association Bienvenue devait offrir des prestations de proximité (visites à domicile, assistance pour les courses, menus travaux de bricolage, etc.), et Comptabilis devait compléter l'offre avec des prestations de gestion administrative à l'intention des personnes âgées.

Alors que le projet était à bout touchant, qu'une partie des financements avaient été obtenus et que les premiers contacts avec les Communes sélectionnées pour servir de lieux de test de la phase pilote étaient bien avancés, le projet a été brutalement arrêté en raison du changement de stratégie de l'État de Genève par rapport aux emplois de solidarité. Le projet nécessitait en effet, pour la partie assurée par Bienvenue, une forte augmentation des collaborateurs sous contrat d'emplois de solidarité.

Nous restons persuadés toutefois que, sur son volet de prestations de gestion administrative à l'intention des personnes âgées, le projet continue de faire du sens, la demande étant importante. De notre côté, toutes les analyses préliminaires ont été faites, les processus de prise en charge définis et les modèles de contrats élaborés. Nous sommes actuellement en réflexion pour voir avec quels partenaires il ferait sens de le déployer.

Autres projets

En termes de diversification des métiers, nous avons monté une prestation de permanence fiscale avec le Service social de la Ville de Lancy. Un comptable expérimenté et un stagiaire se rendent dans leurs locaux pour des permanences d'une demi-journée chacune, pendant lesquelles nous remplissons les déclarations d'impôts pour leurs usagers. Cette nouvelle prestation nous a permis d'étendre le champ de compétence de nos stagiaires. En effet, du fait que la majorité de nos clients sont des organisations à but non lucratif, nous faisons avant cela très peu de fiscalité. C'est aussi une prestation qui met nos stagiaires directement en contact avec nos clients, dans un cadre extérieur, et qui nous permet ainsi de travailler avec eux sur d'autres éléments de la posture professionnelle.

A l'interne et sur un plan plus technique, nous avons transformé la façon de tenir nos comptabilités en utilisant les modules de comptabilité des tiers pour plusieurs de nos clients. Cela nous permet ainsi de former nos stagiaires non seulement à la comptabilité générale, mais aussi à la comptabilité de tiers débiteurs et fournisseurs. Nous avons aussi investi dans des outils d'archivages électroniques, pour que nos pratiques soient au plus proche des pratiques des entreprises, grandes ou petites.

Perspectives :

Nous allons continuer à poursuivre l'identification d'autres prestations de gestion plus larges que nos métiers actuels, pour pouvoir élargir notre offre de stage dans le secteur tertiaire. Ceci est d'autant plus fondamental que nous savons que le métier d'aide-comptable est menacé à moyen terme en raison des grosses avancées des technologies et des standardisations dans notre domaine. Nous allons mandater un travail de bachelor par un étudiant de la HEG pour réaliser une analyse de marché auprès d'entreprises afin d'évaluer l'impact de ces avancées sur le marché de l'emploi des aides-comptables.

3) Une nouvelle vision du placement

Démarches internes

Sur le plan de la préparation à l'interne de nos stagiaires, nous avons surtout cherché à renforcer la mobilisation rapide des ressources sur la recherche d'emploi.

Auparavant, sur un stage-type d'environ 6 mois, nous validions les habiletés-métiers le premier mois, nous nous consacrons essentiellement au développement de compétences techniques du 2^e au 4^e mois, et nous commençons à aborder la question de la recherche d'emploi au début du 5^e mois. Nous avons constaté que les stagiaires avaient alors beaucoup de peine à se remettre en mouvement sur la recherche d'emploi. Il se développait un effet d'installation dans le stage, pendant lequel les stagiaires oubliaient la raison principale de leur présence à Comptabilis : la recherche d'un emploi fixe.

Ce manque de mobilisation dans la recherche d'emploi s'est accentué avec le changement du public bénéficiaire de nos mesures : les personnes inscrites à l'OCE (qui ne font plus partie de nos stagiaires depuis 2015) sont de facto dans une démarche plus dynamique de recherche d'emploi que celles qui sont à l'Hospice Général ou qui sont en dehors des mesures classiques.

La mise en route tardive sur la recherche d'emploi provient également d'une croyance forte de nos bénéficiaires :

- le premier discriminant à la recherche d'emploi est le manque d'expérience et de compétences techniques
- le stage, en apportant l'expérience requise, sera le sésame qui ouvre toutes les portes du marché de l'emploi.

Cette croyance constitue un cercle vicieux qui est de surcroît alimenté par le fait qu'ils ne décrochent pas d'entretiens lorsqu'ils font des postulations d'emploi. Remettre les personnes en mouvement en leur redonnant confiance en eux pour casser ce cercle vicieux est un défi majeur.

Nous constatons aussi que l'investissement personnel des stagiaires est différencié : ils sont très actifs dans la formation et l'acquisition de compétences techniques, alors qu'il faut les pousser pour travailler sur leur posture, sur leurs propres blocages et sur leur

savoir-être. D'après notre expérience, ces derniers points sont pourtant décisifs dans le parcours vers un retour à l'emploi.

Nous cherchons maintenant à mettre en route les stagiaires sur leur recherche d'emploi dès le début du stage. L'obligation de consacrer du temps à la recherche d'emploi est maintenant mentionnée formellement dans nos contrats de stage, et le non-respect de cette obligation peut être un motif d'interruption de stage. Lors de la sélection des candidats, nous sommes très attentifs à l'existence d'une démarche active de recherche d'emploi ou tout du moins, de rencontre avec des professionnels du métier pour valider leur projet professionnel et se constituer un réseau.

Dès les premières semaines et tout au long du stage, nous exigeons de nos stagiaires l'obtention d'entretiens d'information, pour les confronter très vite aux exigences des employeurs.

Nous avons également mis en place des périodes de réflexion personnelle et d'analyse de leur pratique professionnelle.

Nous continuons bien sûr à aider nos stagiaires sur la mise à jour de leur dossier de candidature et à afficher en interne une liste des places vacantes. Ils sont désormais invités à postuler systématiquement et à faire des retours réguliers à la job coach. Nous les soutenons dans leurs postulations. Nous leur proposons aussi des entretiens fictifs filmés, et nous avons développé un réseau de 5-6 employeurs qui reçoivent nos candidats à l'extérieur pour des entretiens fictifs. Nous avons également systématisé la demande de retour d'information quand un de nos candidats obtient un rendez-vous à l'extérieur : nous contactons le recruteur et lui demandons un retour sur la façon dont notre candidat s'est présenté.

Démarches externes

Sur le plan externe de notre travail envers les employeurs potentiels, nous avons proposé plusieurs fois nos services pour du job coaching sur la place de travail (suivi du bénéficiaire sur son nouveau poste de travail pendant les premiers mois). Cette prestation n'a pour l'instant pas séduit, pouvant même parfois produire l'effet inverse à celui désiré, à savoir renforcer la méfiance du recruteur envers un candidat provenant d'une mesure

d'insertion. Nous gardons toutefois cette prestation dans notre panoplie, et nous la proposons encore lorsque le contexte nous paraît adéquat.

Nous offrons également une prestation de « service après-vente », consistant à accompagner l'engagement d'un de nos stagiaires comme aide-comptable par des prestations d'expertise afin de proposer un service complet de tenue de compte à une organisation, a été mise en œuvre une fois. Là-aussi, il s'agit d'une prestation existante dans notre panoplie, qui peut être utile dans certains contextes mais pas de façon systématique.

Nous avons déployé passablement d'énergie à développer notre réseau d'employeurs auprès des agences de placement, dont la majorité des postes publiés dans notre métier sont issus. Malgré quelques contacts intéressants, nous avons constaté qu'il était difficile de nouer des partenariats avec ces agences, qui cherchent généralement à minimiser les risques sur leur recrutement et donc sont peu enclines à donner leur chance à des profils atypiques. De plus, certaines nous percevaient plutôt comme des concurrents.

Nous avons également continué à développer notre réseau d'employeurs potentiels, qui compte aujourd'hui une cinquantaine d'entreprises.

Nous avons aussi adopté une démarche de placement directe, en appelant les entreprises ayant des postes ouverts correspondant à nos stagiaires pour leur proposer un candidat. Nous sommes également sollicités par des agences pour le recrutement de candidats, sans toujours pouvoir y donner suite favorable, faute de candidats.

Perspectives

Nous estimons à ce stade, que le placement en entreprise reste un défi important et qu'il n'y a pas d'approche unique permettant de réussir le placement. Sur le plan de nos candidats, nous devons continuer à renforcer leur dynamisme individuel, tout en évitant de faire à leur place. La création de dynamiques collectives va également être au centre de nos priorités notamment en organisant régulièrement des ateliers pendant lesquels les stagiaires évoqueront ensemble leurs difficultés dans la recherche d'emploi et collaboreront à la meilleure manière d'y faire face ou travailleront sur des cas concrets.

Sur le plan des employeurs, nous devons continuer à nous faire connaître, multiplier la panoplie de prestations possibles, en fonction des contextes, de façon à multiplier les opportunités pour nos candidats.

CHIFFRES CLE

Comptabilis en 2015-16 c'est :

9 collaborateurs

5 places de stage

20 stagiaires accueillis (14 aides-comptables + 6 pré- CFC)

123 clients

Un chiffre d'affaire (clients) de CHF 562'000.

Nos états financiers complets sont disponibles sur demande.

REMERCIEMENTS

Tout cela a été possible, et continuera d'être possible, grâce au soutien de nos membres, de notre comité, de notre équipe, de nos partenaires et de nos bailleurs de fonds. Que chacun soit ici remercié pour sa contribution.

Avec le soutien du fonds chômage de la Ville de Genève