



Renforcement

Rapport annuel 2025

Table des matières

Éditorial du Conseiller d'État	p. 3
Éditorial de la Présidente	p. 4
Éditorial du Directeur général	p. 5
Vision	p. 6
Prévention santé	p. 8
Ressources humaines	p. 10
Sécurité	p. 12
Industrie & Services	p. 14
Restauration	p. 20
Accompagnement à l'insertion professionnelle	p. 24
Chèque service	p. 26
Fiscalité	p. 27
Vie de l'entreprise	p. 28
États financiers	p. 30
Organisation	p. 32

Éditorial du Conseiller d'État



PRO, fidèle à sa mission

Pour PRO, l'année 2025 aura été marquée à la fois par la consolidation de ses acquis et par de nouveaux développements.

PRO s'est notamment illustrée par le renforcement de ses collaborations, témoignant de la confiance accordée à son modèle et à son expertise. Parallèlement, la fondation a poursuivi son engagement en faveur du bien-être de ses collaboratrices et collaborateurs, convaincue que la qualité des conditions de travail est indissociable de celle des prestations proposées.

Concrètement, cette dynamique s'est traduite par plusieurs initiatives structurantes. Le déploiement d'un plan de prévention des risques psychosociaux, mené en collaboration avec l'Université de Genève, illustre l'attention portée à la santé des équipes. Les dispositifs d'intégration ont également été renforcés afin de favoriser l'engagement et l'épanouissement dès l'entrée en fonction. Enfin, des actions ciblées ont permis de réduire l'absentéisme, avec des résultats probants.

Fidèle à sa mission, PRO œuvre ainsi à créer de l'emploi pour les personnes en situation de handicap ou en difficulté professionnelle, dans un environnement à la fois bienveillant, stimulant et exigeant.

Ce rapport d'activité est pour moi l'occasion de réaffirmer que l'insertion professionnelle et le travail jouent un rôle fondamental : au-delà de la sé-

curité matérielle qu'ils procurent, ils créent du lien social, structurent le quotidien et participent à la construction de l'identité. Ils confèrent un statut, un sentiment d'utilité et constituent une source essentielle de dignité. Favoriser l'insertion professionnelle, c'est prévenir la marginalisation, réduire les inégalités et permettre à chacune et chacun de trouver sa place.

C'est dans cet esprit que les mesures d'insertion occupent une place centrale dans la nouvelle loi sur l'aide sociale et la lutte contre la précarité, entrée en vigueur il y a un peu plus d'un an. Celle-ci renforce l'accompagnement socioprofessionnel, encourage la formation certifiante et la reconversion, et développe les collaborations avec les milieux économiques et les partenaires sociaux.

Dans ce dispositif, PRO occupe une place importante. Je tiens à remercier chaleureusement l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs, ses équipes, sa direction ainsi que les membres de son Conseil de Fondation.

Thierry Apothéloz
[Président du Conseil d'Etat et conseiller d'Etat chargé du département de la cohésion sociale](#)

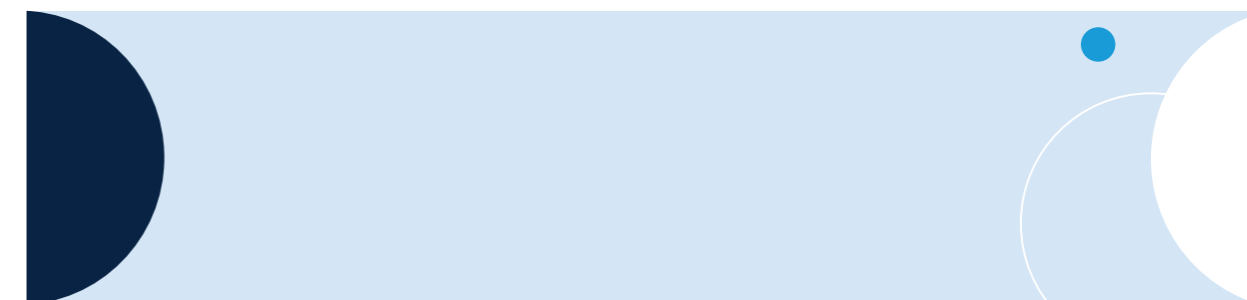


Photo : Magali Girardin

Éditorial de la Présidente

Avancer en restant fidèle à l'essentiel



Renforcer, c'est consolider les bases pour garantir la solidité et la durabilité de PRO. C'est aussi maîtriser sa croissance afin de la rendre pérenne.

Après une première année à la présidence de PRO, je souhaite d'abord revenir sur l'accueil chaleureux qui m'a été réservé. Il reflète une culture d'entreprise profondément tournée vers le soutien, l'écoute et l'intégration.

J'ai été particulièrement marquée par l'engagement des managers. Leur conviction envers la mission de PRO est profonde. Elle ne repose pas sur des certitudes figées, mais sur une capacité à questionner, à douter, à ajuster. Chaque jour, ils œuvrent avec exigence et justesse pour que chacune et chacun puisse trouver sa place, se sentir reconnu et retrouver sa dignité au travail.

Et leur réalité est exigeante. PRO repose sur un modèle si singulier qu'il en fait sa force : intégrer par le travail des personnes fragilisées tout en délivrant des prestations de qualité dans une économie concurrentielle, en constante évolution.

Cette tension, loin d'être un frein, est maîtrisée à tous les niveaux de l'organisation. Elle constitue une source de fierté et de motivation dans les équipes. Car produire dans des conditions réelles, avec de véritables exigences, c'est prouver sa valeur au quotidien.

C'est dans ce contexte qu'a émergé, dès cette première année de présidence, une volonté partagée de consolidation de PRO, portée par le Conseil de Fondation et la Direction générale. Cette démarche s'inscrit dans la continuité du développement de notre entreprise ces dernières années.

Consolider, c'est renforcer les bases pour garantir la solidité et la durabilité de PRO. C'est aussi maîtriser sa croissance afin de la rendre pérenne.

Concrètement, en 2025, cela s'est traduit par la stabilisation des effectifs, la clarification des rôles et des responsabilités, la fidélisation des partenaires et des clients, ainsi que l'optimisation de l'organisation interne. Les résultats obtenus montrent que PRO avance dans la bonne direction.

PRO est une entreprise dynamique, portée par une énergie remarquable et une volonté constante d'aller de l'avant. Elle sait saisir les opportunités et évoluer dans un environnement en mouvement. Mon ambition est d'accompagner cet élan, en lui donnant des assises solides pour qu'il s'inscrive dans le temps. Cette consolidation constitue un levier pour poursuivre notre développement et lancer de nouveaux projets ambitieux.

Pour la suite, l'intention est double. D'une part, préserver ce qui fait la force de PRO : une entreprise à taille humaine, dans laquelle chaque personne, en particulier en situation de handicap, se sente reconnue comme un professionnel doté de véritables compétences. D'autre part, poursuivre notre développement en tant qu'acteur de référence, alliant performance économique et impact social.

Enfin, je saisis cette occasion pour remercier très chaleureusement l'ensemble de nos partenaires et donateurs, ainsi que les autorités du Canton de Genève, pour leur soutien essentiel.

C'est ensemble que nous continuerons à faire vivre la mission de PRO.

Diane Devaux
Présidente du Conseil de Fondation

Éditorial du Directeur général

Renforcer notre organisation, c'est consolider un modèle exigeant



Un modèle dans lequel l'intégration par le travail génère de la performance et la performance garantit sa durabilité.

Pour comprendre le chemin qui nous a mené au renforcement, il faut revenir quelques années en arrière, quand nous avons défini collectivement la culture PRO et posé les bases d'une posture managériale exigeante : la bienveillance sans complaisance. Ce cadre a rendu notre modèle plus solide, plus cohérent et plus durable. Cela s'est traduit par des résultats humains et économiques remarquables.

En 2025, nos objectifs stratégiques ont été majoritairement atteints. Nous avons stabilisé nos effectifs, clarifié nos rôles et responsabilités et poursuivi la réduction de l'absentéisme. Nous avons amélioré l'intégration des nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs tout en valorisant davantage le travail de nos équipes. Également, nous avons consolidé nos partenariats existants et développé de nouvelles relations d'affaires fructueuses, notamment avec Paléo Festival et Miloo.

Stabiliser les effectifs, c'est sécuriser les équipes. Clarifier les rôles et responsabilités, c'est atténuer les tensions organisationnelles. Réduire l'absentéisme, c'est préserver l'équilibre collectif. Valoriser les équipes, c'est reconnaître la contribution réelle de chacune et chacun. Consolider nos partenariats, c'est créer davantage d'emplois pour des personnes fragilisées et continuer de démontrer que handicap n'est pas synonyme d'incompétence.

L'année écoulée nous a également permis de continuer nos démarches de prévention. L'enquête relative aux risques psychosociaux, menée de manière anonyme auprès de nos équipes sous la supervision de l'Université de Genève, constitue une base objective pour préparer l'avenir avec lucidité et sérénité. Notre Comité de santé au travail a pu analyser en profondeur les résultats. Les constats sont clairs. Ils confirment nos forces et identifient précisément nos marges de progression.

Nos objectifs stratégiques 2026 sont la traduction directe de ce diagnostic et constituent des leviers déterminants pour améliorer le bien-être au travail, tout en assurant la satisfaction de nos clients.

Fondé sur la culture PRO, notre manuel de management a vu le jour, fruit d'un long travail collectif. Désormais partagé à l'ensemble des équipes encadrantes, il renforce nos fondations et fait office de référence commune : faire preuve d'exemplarité, accompagner avec bienveillance et sans complaisance, travailler avec fierté et humilité.

Dans un monde marqué par la perte de sens, la pression grandissante sur les coûts, la digitalisation et l'accélération des rythmes, viser la justice organisationnelle et garantir la performance économique est impératif. Il en va de notre pérennité. C'est notre responsabilité.

Nos réussites reposent sur la confiance, l'exigence et la fidélité de nos clients, partenaires, autorités et donateurs. Nous leur signifiions ici notre immense gratitude.

Au nom des équipes PRO, je remercie sincèrement les membres de notre Conseil de Fondation. Leur engagement, leur soutien et leur vision stratégique renforcent notre gouvernance et notre action quotidienne.

Enfin, je salue le magnifique travail réalisé par nos collaboratrices et collaborateurs. Grâce à leur professionnalisme, leur rigueur et leur implication, nous continuons de construire un avenir meilleur.

Ivan Haro
Directeur général

Vision

Piloter la croissance, renforcer les fondamentaux

Après plusieurs années de développement soutenu, PRO franchit une nouvelle étape dans sa structuration et sa consolidation. Les objectifs stratégiques 2025 ont pour but de renforcer les fondamentaux tout en maintenant la capacité de développement.

Définis en cohérence avec le plan stratégique 2022-2027, les enjeux stratégiques annuels traduisent la vision du Conseil de Fondation, les orientations du Comité de Direction, les constats du terrain ainsi que l'évolution des besoins du marché.

Ils soutiennent en permanence les trois piliers fondamentaux de PRO : la satisfaction des clients, le bien-être des collaboratrices et collaborateurs ainsi que l'amélioration continue.

Au nombre de six, ces objectifs sont assortis d'indicateurs et font l'objet d'un suivi régulier auprès des équipes, garantissant un pilotage cohérent, transparent et partagé.

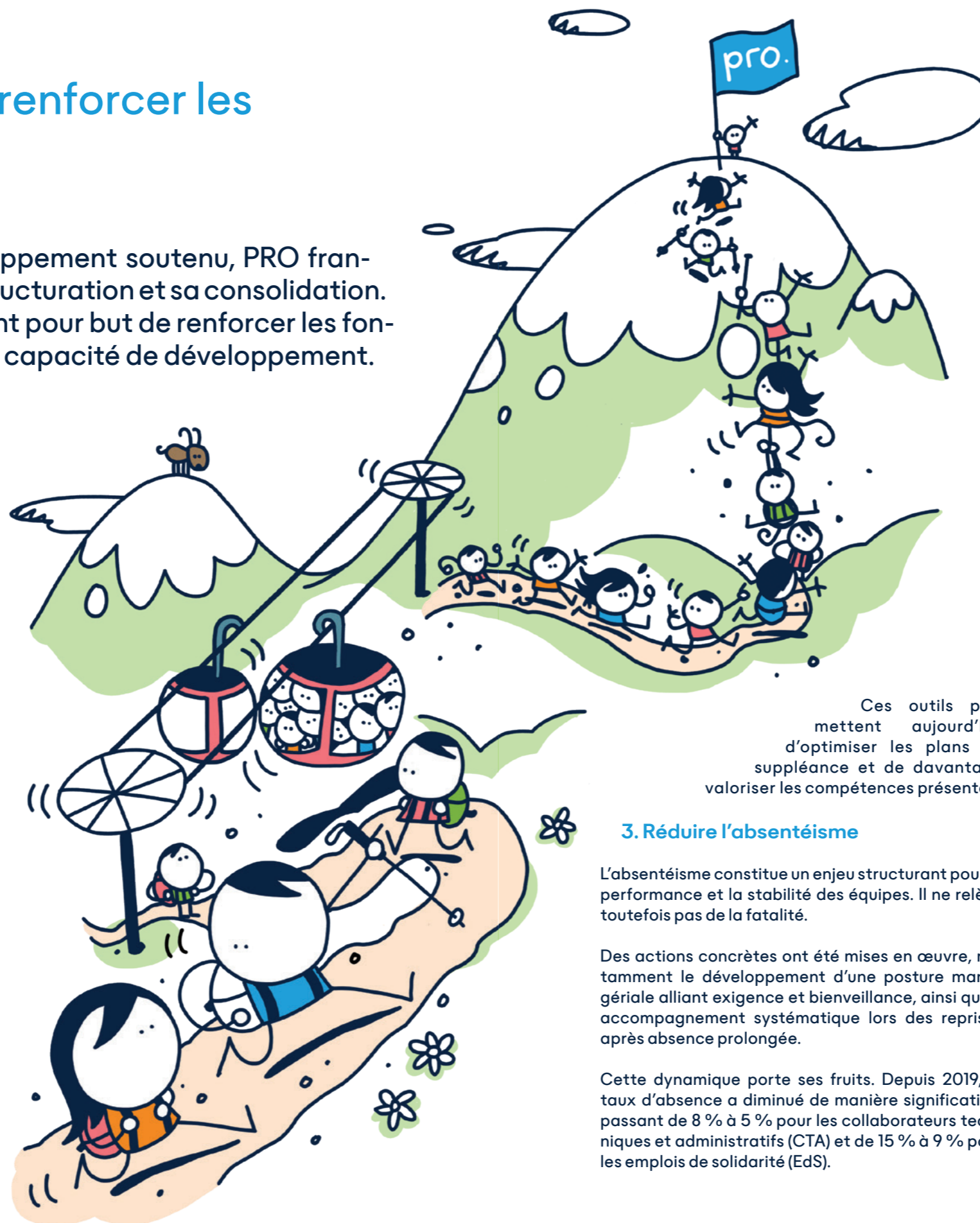
1. Accompagner la croissance et assurer la durabilité

Après une phase de croissance marquée entre 2019 et 2024, PRO a fait le choix de prioriser la consolidation de sa structure afin de soutenir un développement durable.

Les gains d'efficacité, obtenus à chiffre d'affaires constant et grâce à une maîtrise des charges, ont permis de renforcer la mission de PRO, notamment avec la création de 12 nouvelles places de travail au bénéfice de personnes en situation de handicap.

2. Clarifier les rôles et responsabilités

La croissance rapide de PRO a mis en évidence la nécessité de renforcer son architecture organisationnelle. En 2025, un travail approfondi a été mené afin de formaliser les processus et de définir des matrices de compétences dans chaque service.



Ces outils permettent aujourd'hui d'optimiser les plans de suppléance et de davantage valoriser les compétences présentes.

3. Réduire l'absentéisme

L'absentéisme constitue un enjeu structurant pour la performance et la stabilité des équipes. Il ne relève toutefois pas de la fatalité.

Des actions concrètes ont été mises en œuvre, notamment le développement d'une posture managériale alliant exigence et bienveillance, ainsi qu'un accompagnement systématique lors des reprises après absence prolongée.

Cette dynamique porte ses fruits. Depuis 2019, le taux d'absence a diminué de manière significative, passant de 8 % à 5 % pour les collaborateurs techniques et administratifs (CTA) et de 15 % à 9 % pour les emplois de solidarité (EdS).

4. Améliorer l'intégration des nouveaux collaborateurs et collaboratrices

L'intégration est un levier clé pour favoriser l'engagement et l'adhésion à la culture PRO. Le parcours d'accueil a été restructuré, incluant notamment des séances de bienvenue et un bilan systématique après trois mois.

En complément, le projet de Centre de formation interne vise à renforcer durablement la transmission des valeurs, des pratiques et des compétences.

5. Renforcer le pilotage de la qualité et de la satisfaction client

En 2025, le suivi des nouvelles opportunités d'amélioration (NOA), communément appelées non-conformités, a été systématisé et renforcé.

Ce pilotage rigoureux contribue à garantir un haut niveau de qualité des prestations et à répondre de manière proactive aux attentes des clients, condition essentielle à la pérennité de PRO.

6. Valoriser les équipes

Les équipes constituent le capital le plus précieux de PRO. Leur valorisation passe par un accompagnement renforcé, une meilleure identification des compétences, le développement des formations ainsi que la systématisation de pratiques de feedback.

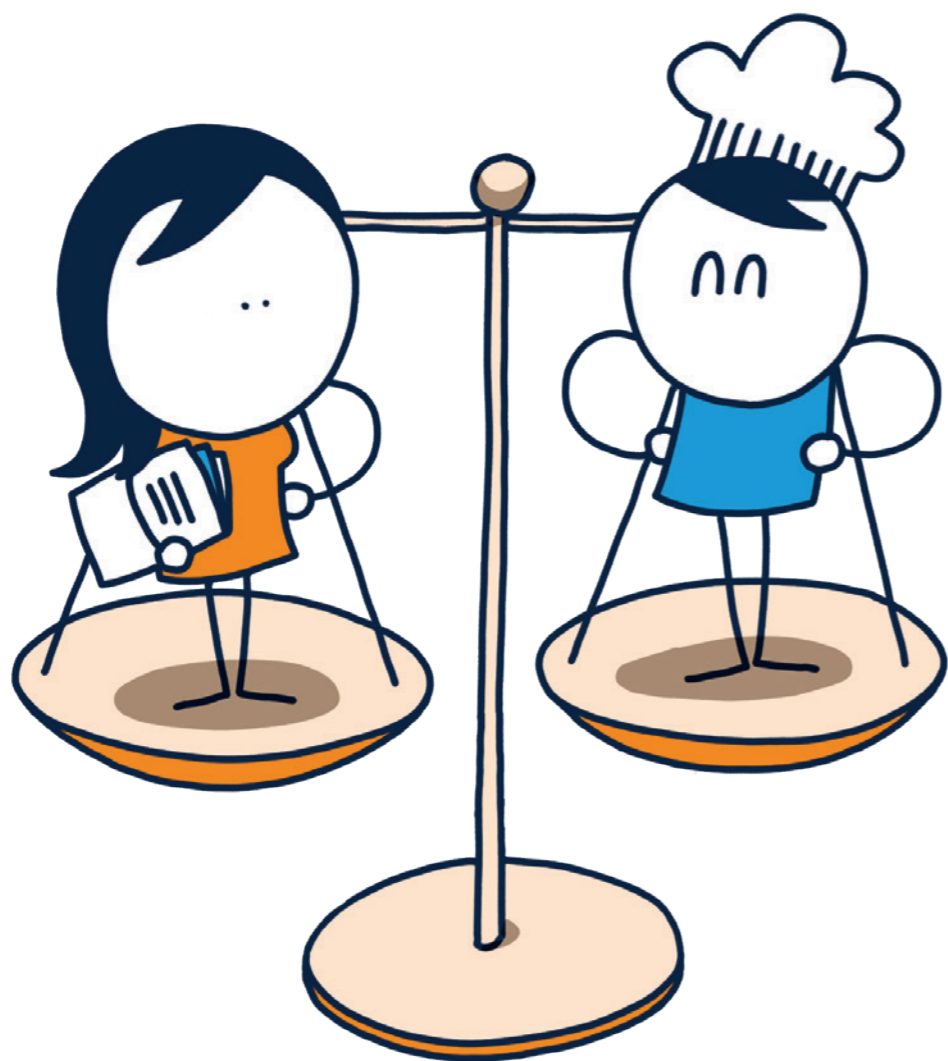
2026 en ligne de mire

PRO aborde 2026 avec des priorités clairement définies, issues notamment de l'enquête de prévention des risques psychosociaux menée en collaboration avec l'Université de Genève, ainsi que de l'évolution du marché et des transformations internes.

Les axes de travail porteront en particulier sur l'optimisation de la répartition de la charge de travail, l'ancrage des rôles et responsabilités, le déploiement du Centre de formation interne ainsi que le renforcement de la gestion de projet.

Des clés pour le bien-être au travail

Suite à l'enquête sur les risques psychosociaux menée en 2024 chez PRO, 2025 a été dédiée à l'analyse et à l'élaboration d'un plan d'action concret visant à améliorer la santé au travail. 2026 en verra le déploiement.



Le projet consacré à la prévention des risques psychosociaux (RPS) a franchi une étape déterminante durant l'année 2025. Une enquête auprès du personnel technique et administratif, ainsi qu'en emploi de solidarité, a été menée à la fin de l'année 2024 sous la supervision scientifique de l'Université de Genève. Cette démarche visait à mieux comprendre les facteurs influençant la santé, la satisfaction au travail et les conditions d'exercice professionnel au sein de PRO.

Le premier semestre 2025 a été consacré à l'analyse approfondie des résultats. Cette analyse a permis de dégager plusieurs enseignements significatifs concernant l'état de santé et le niveau de satisfaction professionnelle des collaboratrices et des collaborateurs. Les résultats mettent en évidence une situation globalement positive : la majorité du personnel se sent en bonne, voire en très bonne santé, et exprime un niveau de satisfaction au travail élevé.

L'analyse statistique anonymisée a permis d'identifier quatre groupes distincts en matière de santé et de satisfaction. L'étude montre que les personnes appartenant au groupe ayant les meilleurs niveaux de santé et de satisfaction bénéficient surtout de facteurs organisationnels et relationnels favorables. Parmi ceux-ci figurent notamment un sentiment marqué de justice organisationnelle, une motivation au travail élevée ainsi qu'un soutien social perçu comme solide de la part du supérieur hiérarchique. Les qualités de leadership reconnues chez celui-ci constituent également un facteur déterminant pour favoriser un climat de travail positif et soutenant.

La notion de justice organisationnelle, entendue comme le sentiment d'équité et de traitement juste au sein de l'organisation, apparaît comme un élément particulièrement central. Une analyse plus approfondie a mis en évidence que deux dimensions organisationnelles jouent un rôle majeur dans la perception de cette équité : la répartition de la charge de travail et la clarté des rôles et responsabilités. Autrement dit, les résultats indiquent que la santé et la satisfaction au travail tendent à se dégrader lorsque la charge de travail perçue devient trop importante ou lorsque les attentes professionnelles et les responsabilités ne sont pas suffisamment définies.

Sur la base de ces constats, le Comité de santé au travail a élaboré un plan d'action destiné à renforcer les facteurs protecteurs et à réduire les risques identifiés. Les résultats de cette analyse ont été présentés au Comité de Direction et ont directement alimenté la réflexion stratégique de l'institution.

La notion de justice organisationnelle, entendue comme le sentiment d'équité, est un élément particulièrement central.

La direction a ainsi intégré ces éléments dans la définition des objectifs stratégiques de PRO pour l'année 2026. Dans cette perspective, deux priorités majeures ont été retenues : l'optimisation de la répartition de la charge de travail et la clarification et l'implémentation des rôles et responsabilités au sein de l'organisation. Ces deux axes visent avant tout à garantir des conditions de travail favorables à la santé et à l'engagement professionnel des collaboratrices et collaborateurs.

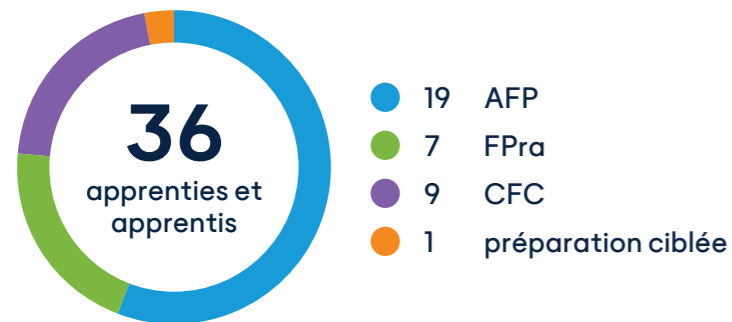
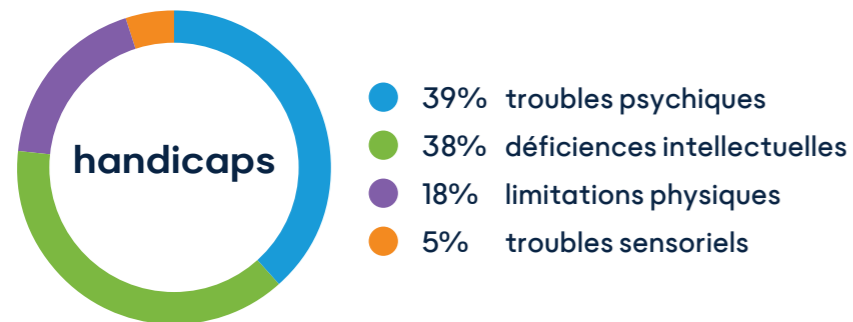
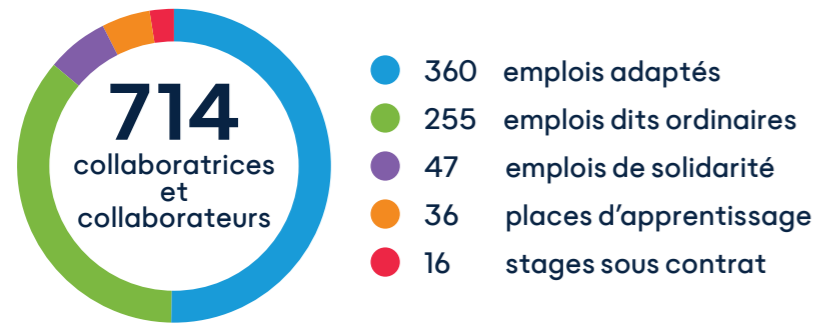
Par ailleurs, les résultats de l'enquête ont également mis en lumière l'importance du rôle managérial dans la prévention des risques psychosociaux. Afin de répondre aux besoins identifiés en matière de développement des compétences de management, le Comité de Direction a inscrit parmi ses priorités stratégiques le renforcement des compétences managériales de l'encadrement, notamment en matière d'accompagnement des équipes, de communication, de gestion de la charge de travail et de prévention des risques psychosociaux. Pour ce faire, le centre de formation PRO, en cours de création, dispensera des parcours de formation individualisés à l'ensemble du personnel.

L'année 2025 se conclut ainsi par une avancée importante dans le déploiement du projet RPS au sein de PRO. Les enseignements tirés de l'enquête constituent une base solide pour poursuivre le déploiement d'un plan d'actions à impact positif.

Pour l'année 2026, les travaux se poursuivront avec la réalisation d'une nouvelle enquête destinée aux collaborateurs en emploi adapté ainsi qu'aux apprentis. Cette étape permettra d'élargir l'analyse à l'ensemble des publics internes de l'entreprise et de poursuivre le développement d'actions de prévention adaptées aux réalités du terrain.

Ressources humaines

État au 31.12.2025



Une fonction RH plus accessible

Le BAAP, un levier pour faire progresser les équipes



En 2025, PRO a harmonisé et généralisé les bilans d'amélioration annuels de PRO, appelés BAAP, à l'ensemble des équipes. Cet outil vise à soutenir le développement professionnel des collaboratrices et collaborateurs tout en renforçant la culture et les valeurs de PRO.

Menés une fois par année, ces échanges permettent d'identifier des pistes d'amélioration individuelles et collectives, tout en définissant concrètement des objectifs pour l'année suivante. Ils encouragent également la prise de recul et la capacité d'auto-évaluation des équipes.

Le BAAP s'inscrit dans une approche managériale exigeante, encouragée par PRO, qui valorise la culture du feedback, le droit à l'erreur et l'amélioration continue.

Un suivi renforcé des demandes RH

Afin d'améliorer le suivi des demandes et de faciliter les échanges avec les collaboratrices et collaborateurs, les ressources humaines ont renforcé l'organisation de leurs canaux de contact. Dans ce cadre, un outil de ticketing RH a été introduit afin de centraliser et structurer le traitement des requêtes internes.

Ce dispositif permet un suivi clair de leur avancement et renforce le pilotage interne des RH, notamment grâce à l'exploitation de données statistiques.

Soucieuse de garantir un accès équitable à ses prestations pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, l'équipe RH maintient également des canaux complémentaires : une option papier, un bureau d'écoute et d'orientation avec accueil physique ainsi que des tournées régulières sur le terrain.



Sécurité

Prévenir les accidents, c'est l'affaire de toutes et tous !

En 2025, PRO a poursuivi ses efforts pour développer une véritable culture de la sécurité dans ses équipes.

Considérée comme une responsabilité partagée, la sécurité a fait l'objet d'une communication renforcée, afin que les collaboratrices et collaborateurs connaissent les bons réflexes et se sentent légitimes de les appliquer.

Dans cette optique, les séances des cadres et les points de communication à l'ensemble du personnel intègrent désormais systématiquement un volet sécurité. Des tours de terrain réguliers sont par ailleurs réalisés afin de détecter les risques en amont et d'ancrer les bonnes pratiques au plus près des activités.

Stratégiquement parlant, une analyse structurée des risques a été mise en place afin de mieux orienter la prévention. La matrice élaborée permet d'identifier et de hiérarchiser les situations les plus critiques. Elle a fait ressortir les 50 risques principaux et sert désormais de base à des plans d'action ciblés.

Tout accident fait désormais l'objet d'une analyse approfondie, inspirée des méthodes d'amélioration continue. Ces méthodes permettent d'identifier les facteurs contributifs et de mettre en place rapidement des mesures concrètes et durables.

Le concept d'urgence incendie a également été repensé, avec une priorité clairement donnée à la sécurité des personnes. Des formations à l'utilisation des extincteurs ont été organisées, les rôles de guide-file et de serre-file ont été clarifiés et plusieurs exercices d'évacuation ont été menés.

Et ces efforts portent leurs fruits. Un nombre croissant de collaboratrices et collaborateurs remonte des observations importantes au service ASQE (Amélioration, sécurité, qualité et environnement) et s'impliquent dans la démarche.



Industrie & Services

Des indicateurs et du labeur

490

collaboratrices
et collaborateurs
en atelier

285

collaboratrices
et collaborateurs
en emploi adapté

26

apprenties
et apprentis

42

collaboratrices
et collaborateurs
en emploi
de solidarité

30'000

articles
gérés en stock

7'000

goodies fabriqués

3'300

tableaux électriques
assemblés

130'000

mises sous pli
effectuées



Industrie & Services

À l'Office cantonal des véhicules : l'intégration en circulation



Depuis fin 2024, une équipe de PRO est intégrée en permanence à l'Office cantonal des véhicules (OCV). Elle assure la réception, l'inventaire, le contrôle qualité et la préparation des plaques d'immatriculation, en toute autonomie. Entretien avec Didier Leibzig, Directeur général de l'OCV.

Pourquoi avez-vous souhaité travailler avec un acteur de l'insertion professionnelle ?

La question de l'intégration me tient à cœur. Je considère qu'en tant qu'institution publique, l'OCV a un rôle à jouer dans la création d'opportunités, qu'il s'agisse de premiers emplois ou de l'intégration de personnes de plus de 50 ans, par exemple. Et le handicap fait pleinement partie de cette réflexion.

Mais ce n'est pas tout. Cette collaboration s'inscrit aussi dans une logique opérationnelle : elle permet de libérer du temps pour mes équipes, qui peuvent ainsi se concentrer sur des tâches à forte valeur ajoutée.

Comment ont débuté les échanges entre l'OCV et PRO ?

Je connaissais PRO de nom depuis longtemps. Dès le début de la collaboration, j'ai été frappé par un état d'esprit très positif, avec une forte orientation vers la recherche de solutions pour le client. Très rapidement, nous avons décidé de nous lancer. Des deux côtés, nous avons osé malgré les contraintes, et avons construit ensemble une solution sur mesure.

Quel regard portez-vous sur le travail de PRO ?

J'ai découvert une entreprise sérieuse, très pointue. Les encadrants jouent un rôle clé, en accompagnant tant les aspects métiers que les situations individuelles difficiles. Surtout, il y a une vraie transparence, y compris lorsqu'il s'agit d'aborder des difficultés.

Ensemble, nous faisons du « vrai travail » : du social et de l'intégration, mais avec un réel professionnalisme.

Il y en a eu, des situations difficiles ?

Bien sûr, comme dans toute collaboration, il peut y avoir des erreurs. Dans une structure comme la nôtre, elles peuvent rapidement avoir des conséquences importantes. Mais la transparence et le sens des responsabilités dont font preuve les équipes de PRO permettent de rétablir les situations sans difficulté.

Comment se passe la collaboration aujourd'hui ?

C'est une relation gagnant-gagnant. La collaboration fonctionne très bien : je vois des sourires, de la fierté, et la qualité du travail est au rendez-vous. Les collaborateurs de PRO sont engagés et généreux de leur personne. De notre côté, la démarche a été bien accueillie par les équipes.

Au quotidien, tout le monde travaille dans le respect de l'autre, et c'est non négociable, en particulier dans un environnement où se côtoient toutes les nationalités et toutes les cultures. Ici, on vient pour travailler, pas pour juger l'autre.

Le mot de la fin ?

J'ai eu la chance de pouvoir compter sur mon équipe qui a activement soutenu la démarche dès le début. Finalement, cela n'a pas pris plus de temps que d'engager une autre entreprise. Ce qui ressort pour moi, c'est une vraie volonté partagée et un engagement fort.



« J'apprécie particulièrement l'autonomie et les responsabilités qu'on nous confie. C'est aussi valorisant de travailler pour une structure que tout le monde connaît. On travaille sereinement, et l'entente est excellente avec les collègues comme avec les responsables. »

Fatmir Demiri, collaborateur PRO
(photo en bas à gauche)

Industrie & Services

L'assemblage de vélos prend de la vitesse

Il y a plus d'une année naissait une collaboration prometteuse entre Miloo, start-up genevoise de vélos électriques premium, et PRO, chargée de l'assemblage des deux-roues. En une année, ce sont des centaines de vélos qui ont déjà roulés et une ambition de plusieurs milliers à terme. Récit d'un partenariat qui a fait grandir les deux structures avec Anna Bory, co-fondatrice de Miloo.

Comment la collaboration entre Miloo et PRO est-elle née ?

A l'origine, nous réfléchissions à externaliser une partie de notre assemblage mécanique, qui représentait une contrainte importante en interne. PRO disposait déjà d'une solide expérience dans l'assemblage de vélos électriques. Dans ce contexte, nos équipes sont venues rencontrer celles de PRO et visiter les locaux. L'idée de travailler ensemble s'est naturellement imposée.

Qu'est-ce qui vous a plu chez PRO ?

Audépart, ce sont les valeurs qui nous ont conquises. C'est quelque chose qui compte beaucoup pour nous et nous sommes fiers de travailler avec PRO.

Il y a aussi l'ambiance. Quand je viens chez PRO, le climat est respectueux, bienveillant ; tout en restant très professionnel. Et honnêtement, je serais incapable de dire qui, ici, est en situation de handicap et qui ne l'est pas.

Comment les débuts se sont-ils déroulés ?

Le démarrage a demandé des ajustements. Il a fallu apprendre à travailler ensemble, comprendre nos contraintes respectives et s'aligner. Ça a clairement bousculé nos habitudes, mais c'est précisément ce qui nous a permis de progresser.

Qu'est-ce que cette collaboration a changé dans votre fonctionnement ?

Fonctionner à deux structures, plutôt que de tout gérer en interne, nous a obligés à clarifier et structurer nos processus. Nous y avons gagné en efficacité et en maturité, des deux côtés. En parallèle, nous avons mis en place, avec PRO, un système d'automatisation qui permet aujourd'hui aux revendeurs de passer leurs commandes de manière fluide.

C'est aujourd'hui une organisation solide, qui continue encore de s'affiner.

Quelle est la suite pour Miloo ?

L'objectif, c'est de continuer à gagner en professionnalisme et à développer notre impact sur la mobilité douce ; thématique qui est à l'origine du projet Miloo et qui nous anime au quotidien. Cela passe notamment par le développement d'offres de vélos partagés, destinées aux entreprises et aux hôtels.

Dans cette évolution, PRO est un partenaire clé. L'idée est de mener ces développements ici, à Genève, et de poursuivre cette collaboration sur la durée.

Une nouvelle certification ISO de productions de vélos électriques obtenue par PRO ouvre d'ailleurs de nouvelles perspectives au-delà du marché romand. A terme, l'ambition est de poursuivre ce développement en Suisse, et pourquoi pas en Europe.



Une partie de l'équipe PRO pose avec les deux co-fondateurs de Miloo : Anna Bory et Daniel van den Berg.

« Miloo, c'est une start-up locale, très dynamique, qui sait où elle va. Ce qu'on apprécie particulièrement, c'est leur ouverture : on se voit chaque semaine, on échange, on ajuste, on améliore en continu. C'est une collaboration exigeante, mais stimulante, qui nous pousse à rester agiles et à nous dépasser. »

Olivier d'Introno-Favier,
Directeur Industrie & Services

(Sur la photo, 2^{ème} en partant de la droite)

Restauration

Des indicateurs et de l'émotion

81

collaboratrices
et collaborateurs
en restauration

38

collaboratrices
et collaborateurs
en emploi adapté

6

apprenties
et apprentis

5

collaboratrices
et collaborateurs
en emploi
de solidarité

62'000

repas servis dans
notre restaurant

410

événements
traiteur organisés

386'000

repas livrés

350

kg de chocolat
confectionné



Restauration

PRO cuisine au rythme de Paléo

En 2025, le secteur de la restauration a franchi une nouvelle étape en entamant un partenariat avec le Paléo Festival, événement de référence en Suisse romande.

A cette occasion, les équipes ont relevé un double défi : assurer l'exploitation du chalet à fondue durant toute la manifestation et réaliser une prestation traiteur sur le thème du Maghreb pour l'événement d'inauguration du festival.

Cette première aventure marque le début d'une collaboration appelée à durer. Le partenariat est né de la volonté du festival de s'associer à un acteur engagé dans l'insertion professionnelle, en cohérence avec ses valeurs en matière d'inclusion et d'ancrage local.

Le chalet à fondue, animé par PRO tout au long du festival, a été porté avec professionnalisme par les équipes du secteur restauration, avec l'appui de 21 bénévoles internes.

Ce sont plus de 420 kilos de fromage qui ont été servis durant la semaine.

Monter un chalet, l'exploiter pendant une semaine complète et faire face aux importants afflux de visi-

teurs a constitué un véritable défi humain et organisationnel. Chaque soirée a présenté ses spécificités : météo changeante, popularité des concerts, variations d'horaires et imprévisibilité de la fréquentation ont exigé une grande capacité d'adaptation.

Les retombées sont largement positives. Le projet a suscité un fort engouement en interne, contribué au rayonnement de PRO et généré une véritable fierté collective. Le résultat est d'autant plus gratifiant que le chalet s'est distingué en se classant 2^{ème} sur 137 établissements participants, à l'issue d'une évaluation par des testeurs anonymes sur des critères tels que le service et l'accueil.

Participer à un événement d'une telle envergure a également permis aux équipes de se dépasser et de démontrer que handicap n'est pas synonyme d'incompétence.

Le partenariat est reconduit en 2026, preuve du succès rencontré.

Le chalet à fondue PRO s'est classé 2^{ème} sur les 137 établissements présents au Paléo.



Accompagnement à l'insertion professionnelle

Retrouver un chemin vers l'emploi

Le service d'accompagnement à l'insertion professionnelle accompagne des personnes confrontées à des difficultés de santé qui entravent leur parcours d'accès ou de retour à l'emploi. Adressées principalement par l'Assurance-invalidité, l'Hospice général ou l'Office cantonal de l'emploi, elles bénéficient de mesures de réentraînement au travail, d'orientation professionnelle, de formation ou encore de placement.

Avec plus de trente ans de carrière dans le secteur bancaire, Pierre-Alain Graf a connu plusieurs vies professionnelles. Employé de commerce de formation, il travaille notamment pendant 17 ans dans une banque privée, dans le back office bourse-titres. Par la suite, il rejoint la police cantonale genevoise comme assistant de sécurité publique, chargé notamment de la surveillance vidéo de la Ville de Genève. « J'ai adoré ce métier », se souvient-il.

Mais des problèmes de santé persistants, liés à son dos, finissent par l'obliger à ralentir. En octobre 2024, il subit une lourde opération de la colonne vertébrale, nécessitant la pose de huit vis pour stabiliser la zone touchée. Malgré le succès de l'intervention, suivie d'une longue convalescence, les contraintes du poste ne sont plus compatibles avec son état de santé. Une réorientation professionnelle devient alors nécessaire.

C'est dans ce contexte que l'Assurance-invalidité lui propose une mesure de réadaptation professionnelle chez PRO.

En mars 2025, il intègre PRO et commence chez Chèque service avec un taux d'activité de 20%. « Au début, j'étais un peu perdu. Ça faisait longtemps que je n'étais plus dans le monde du travail. Il a fallu me remettre dans le bain », raconte-t-il. Progressivement, son taux d'activité augmente pour atteindre aujourd'hui 80%. Une progression volontairement graduelle, adaptée à sa situation

de santé. « Chaque mois, on essaie d'augmenter un peu. Ça a parfois été en dents de scie, mais j'ai vu une nette progression. »

Au sein de l'équipe, Pierre-Alain se voit confier différentes tâches administratives avec succès : saisie des adhésions, vérification des contrats, traitement de données ou encore archivage de documents. Des activités qui lui permettent de mobiliser son expérience tout en reprenant confiance. « Je suis quelqu'un de dynamique, j'aime travailler. Ici, je me sens bien entouré. »

L'accompagnement proposé par PRO constitue un élément clé de cette phase de réadaptation. En parallèle de son activité chez Chèque service, Pierre-Alain bénéficie d'un suivi régulier avec un conseiller PRO, qui l'aide à structurer la progression de son taux d'activité et à préparer la suite de son parcours. Il souligne aussi la qualité de l'accompagnement dans son travail : « Il y a beaucoup de respect entre les collègues. PRO porte bien son nom : c'est une entreprise humaine. »

Après une année de réadaptation, la prochaine étape se dessine déjà pour Pierre-Alain, accompagné par des job coaches : des stages externes afin de préparer un retour sur le premier marché de l'emploi. « Si j'avais dû chercher un poste au moment où je suis arrivé chez PRO, ça aurait été la catastrophe. Ici, j'ai repris confiance, j'ai retrouvé de l'assurance. »



Pierre-Alain Graf dans les locaux de Chèque service

PRO forme aussi les apprentis

Arrivé chez PRO en 2020 après un passage par le Centre de formation préprofessionnelle, Mohamed entame un apprentissage au sein du service fiscalité, dans lequel il s'épanouit rapidement : « PRO m'a beaucoup appris. J'ai grandi ici, j'ai appris à être plus autonome », confie-t-il. A l'issue de sa formation, il obtient son Attestation Fédérale de Formation professionnelle (AFP) avec succès. Encouragé par sa conseillère, il effectue ensuite un stage réussi dans une agence d'intérim. Il envisage désormais de poursuivre sa formation par un CFC, afin d'élargir ses perspectives professionnelles.

Chèque service

Une année qui fait avancer l'autonomie

En 2025, Chèque service a fait de l'autonomisation des employés de l'économie domestique une priorité.

Plusieurs initiatives ont été déployées pour faciliter l'accès à l'information : traduction du site internet en trois nouvelles langues, mise en ligne de contenus vulgarisés et développement d'un accès simplifié aux documents essentiels (salaires, certificat de salaire, attestations).

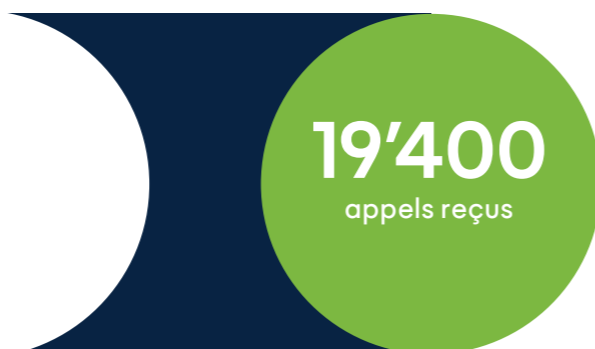
Parallèlement, la présence des équipes de Chèque service sur le terrain a été renforcée, afin d'accompagner au plus près les employeurs et employés de l'économie domestique. En effet, une large palette de possibilités



de contact est proposée, par exemple un guichet physique et un accès en ligne.

Enfin, l'année a été marquée par le développement d'une nouvelle prestation de conseil liée à la contribution d'assistance. Ce soutien permet à des personnes en situation de handicap de mieux gérer leur rôle d'employeur dans le but de renforcer leur autonomie à domicile et la libre détermination.

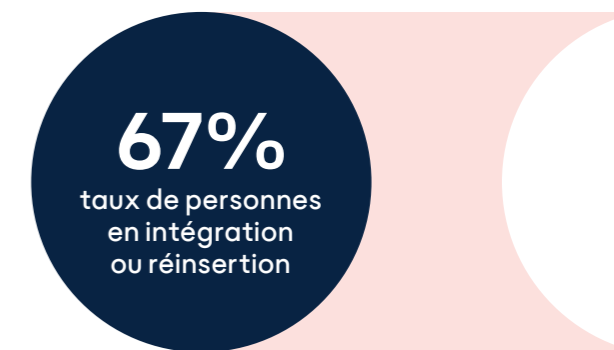
Chèque service assure, en plus des démarches administratives, un accompagnement spécifique sécurisant la relation de travail.



Fiscalité

Une activité qui change d'échelle

Entre développement de nouvelles prestations, formation de jeunes talents et intégration professionnelle, le service Fiscalité contribue activement à la mission sociale de PRO.



En 2025, le service fiscalité de PRO a poursuivi sa croissance, portée notamment par l'augmentation du nombre de dossiers traités dans le cadre du mandat reconduit de l'office de Protection de l'Adulte (OPAd).

Les activités pour le secteur privé ont également le vent en poupe. Ainsi, PRO a initié de nouvelles prestations, notamment en comptabilité pour les PME et en accompagnement à la création de sociétés.

Véritable modèle d'intégration chez PRO, le service fiscalité compte 16 collaboratrices et collaborateurs, dont une majorité en situation de handicap.

En 2025, il a également accueilli trois apprentis et une dizaine de stagiaires, contribuant pleinement à la mission de formation et d'intégration de PRO. De plus, deux nouveaux engagements sont venus renforcer l'équipe et soutenir le développement du service.



Vie de l'entreprise

Tout au long de l'année, la convivialité, le partage et le plaisir de se retrouver ont rythmé la vie de notre entreprise. Des petits-déjeuners mensuels, la fête du personnel, la fête des apprentis, le Club des 100 ou encore la séance plénière ont permis de renforcer les liens et ont nourri l'esprit d'équipe de PRO.



États financiers

Compte d'exploitation

	2025 CHF	2024 CHF
Produits d'exploitation		
Travaux et prestations de services	36 181 711	36 184 956
Subventions cantonales d'exploitation	5 904 078	5 653 838
Contributions publiques	1 942 544	1 984 797
Subventions d'investissement	280 319	278 238
Dons	184 365	110 000
Autres produits d'exploitation	269 245	320 762
TOTAL PRODUITS D'EXPLOITATION	44 762 262	44 532 591
Charges d'exploitation		
Charges de personnel	-31 909 690	-31 977 883
Charges de matières premières et consommables	-3 975 766	-4 976 839
Autres charges d'exploitation	-5 292 815	-5 236 050
Amortissements et dépréciations	-1 134 082	-996 772
Frais administratifs	-1 115 821	-1 241 980
TOTAL CHARGES D'EXPLOITATION	-43 428 174	-44 429 525
RÉSULTAT D'EXPLOITATION	1 334 088	103 067
Charges financières	-238 144	-222 449
RÉSULTAT FINANCIER	-238 144	-222 449
Produits hors exploitation	39 673	123 842
Charges hors exploitation	-	-
RÉSULTAT HORS EXPLOITATION	39 673	123 842
Produits exceptionnels	48 002	-
Charges exceptionnelles	-	-173 039
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL	48 002	-173 039
Attribution aux fonds affectés à un but précis	-173 065	-110 000
Utilisation des fonds affectés à un but précis	405 384	570 025
RÉSULTAT DES FONDS AFFECTÉS À UN BUT PRÉCIS	232 320	460 025
RÉSULTAT AVANT ATTRIBUTION AU CANTON	1 415 939	291 445
Attribution au canton de Genève	-113 275	-23 316
RÉSULTAT AVANT ATTRIBUTION AU CAPITAL DE LA FONDATION	1 302 663	268 130
Attribution au capital lié	-1 400 000	-600 000
Utilisation du capital lié	317 714	464 394
RÉSULTAT APRÈS ATTRIBUTIONS	220 378	132 523

Les états financiers complets peuvent être obtenus sur demande auprès de la Fondation

Bilan financier

	31.12.2025 CHF	31.12.2024 CHF
ACTIF		
Liquidités	7 583 963	5 842 177
Créances résultant de livraisons et prestations	3 536 465	3 481 610
Autres créances à court terme	2 026 608	1 854 932
Stocks	778 162	625 444
Actifs transitoires	2 136 598	1 861 364
TOTAL ACTIF CIRCULANT	16 061 797	13 665 526
Immobilisations corporelles	2 606 067	2 897 821
Immobilisations financières	67 165	67 165
Immobilisations incorporelles	594 633	621 548
TOTAL ACTIF IMMOBILISÉ	3 267 865	3 586 533
TOTAL ACTIF	19 329 662	17 252 060
PASSIF		
Dettes résultant de livraisons et prestations	1 194 045	1 052 434
Autres dettes à court terme	1 987 177	2 029 650
Passifs transitoires	2 040 287	1 515 860
Provisions	215 037	233 039
Fonds restituables au Canton (période quadriennale 2018-2021)	85 298	85 298
Fonds de subventions d'investissement à court terme	253 410	256 466
TOTAL ENGAGEMENTS À COURT TERME	5 775 254	5 172 747
Fonds restituables au Canton (période quadriennale 2022-2025)	797 735	573 329
Fonds de subventions d'investissement à long terme	617 762	437 415
TOTAL ENGAGEMENTS À LONG TERME	1 415 497	1 010 745
Fonds affectés à un but précis	406 646	638 966
TOTAL FONDS AFFECTÉS À UN BUT PRÉCIS	406 646	638 966
Capital de dotation	100 000	100 000
Apports complémentaires en capital	3 100 000	3 100 000
Capital lié	6 839 267	5 756 981
Excédents reportés	1 022 003	1 022 003
Résultats cumulés sur la période quadriennale (2021 à 2025)	450 618	318 095
Résultat de l'exercice	220 378	132 523
TOTAL CAPITAUX PROPRES	11 732 266	10 429 602
TOTAL PASSIF	19 329 662	17 252 060

Merci à nos partenaires, donateurs et bienfaiteurs

Organisation

Conseil de Fondation

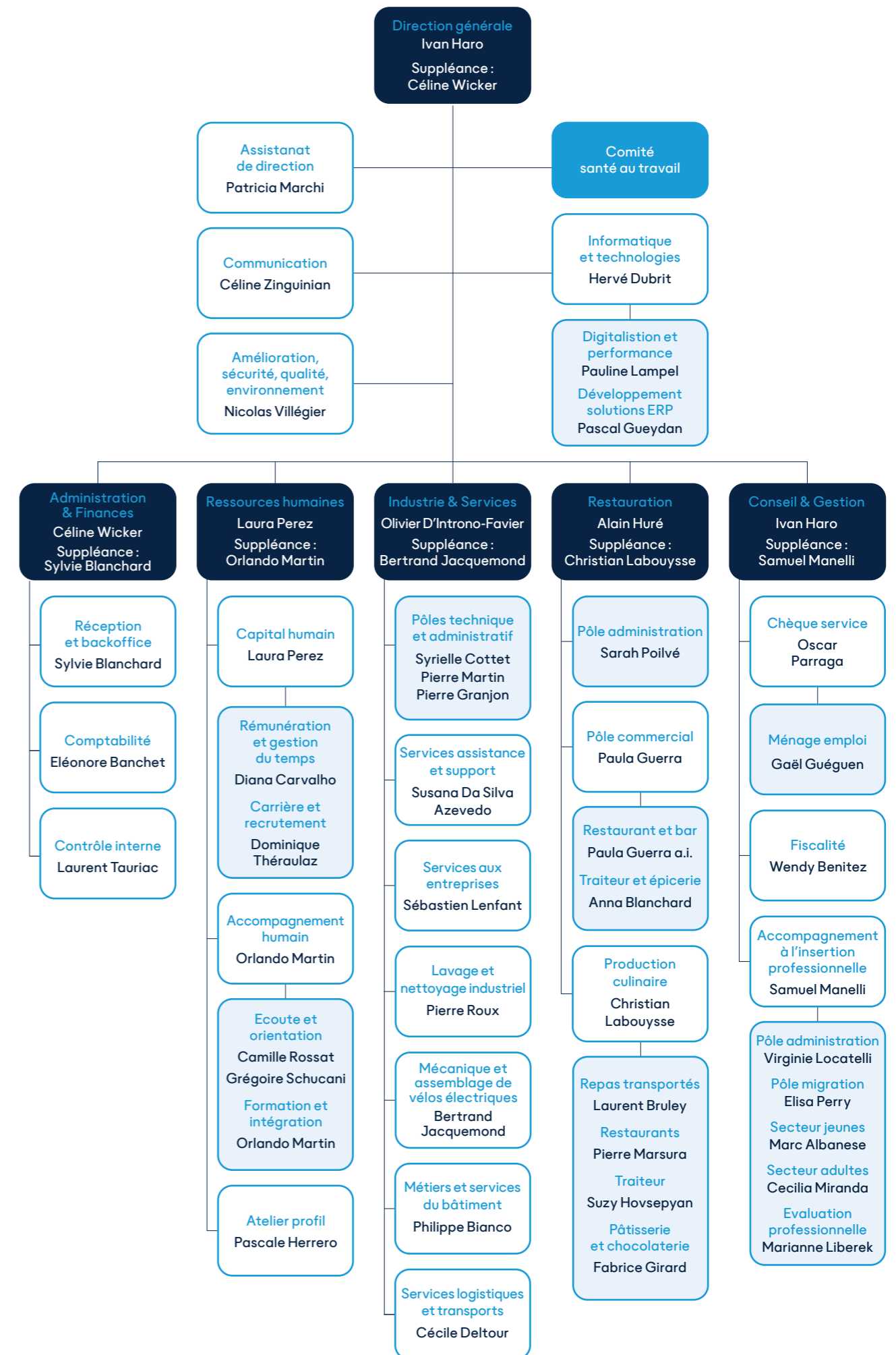


De gauche à droite : Diane Devaux (Présidente), Charles Pictet, Elise Salaün, Stéphane Tanner (Vice-président), Samuel Blanchot, Jean-Pierre Morand, Jean-Luc Ecuyer. En médaillon de haut en bas : Malika Ait-Mohamed Parent, Natascha Siegrist

Comité de Direction



De gauche à droite : Alain Huré, Céline Wicker, Olivier D'Introno-Favier, Ivan Haro, Laura Perez, Patricia Marchi





Rédaction : PRO
Dessins : Studio Panpan
Photographies : Romain Vigouroux
Mise en page et impression : PRO

