



« Si je veux réussir à accompagner
un être vers un but précis,
je dois le chercher là où il est
et commencer là, justement là. »

Kierkegaard, 1850

Impressum

Conception et réalisation : EPI - Atelier Arts graphiques

Textes : EPI

Photos : Magali Girardin

Photo p. 7 : ©David Rosembaum-Katzman

Photos pp. 26,27,28,29,33,34,35,38,39,40,41 : EPI

Impression : EPI - Ateliers Arts graphiques

Couverture : papier Euroset 240 g/m²



Intérieur : papier Cocoon 100 g/m²



Par souci de simplification, la forme masculine est utilisée pour le genre masculin et le genre féminin.

Sommaire

Avant-propos du Conseiller d'Etat	7
Message de la Présidente	9
Editorial du Directeur général	11
Paroles d'usagers et de collaborateurs	12
Carte d'identité	14
Repères 2013	24

Zoom sur

Le secteur Jeunes	26
Le Restaurant de l'Ancre	28
L'atelier Ecologic	32
La résidence de Cavour	34
Le cours Recovery	37
L'appartement Kaolin	38
La boutique de Carouge	40

Ressources humaines

Bilan 2013	44
Enquête de satisfaction 2013	50

Finances

Rapport financier	53
Direction et contacts	62

L'humain au centre



Photo : David Rosebaum-Katzman

« Outre ces missions que nous assigne la nouvelle constitution, nous n'oublions pas que la responsabilité première de toute communauté humaine, c'est de s'assurer que chacun de ses membres y trouve sa place. »

Discours de Saint-Pierre prononcé le mardi 10 décembre 2013 en la Cathédrale lors de la prestation de serment du Conseil d'Etat par son président, M. François Longchamp.

« Une place pour chacun. » Que ce soit à travers des mesures visant la formation, le logement, l'emploi, la santé ou les transports, l'intégration constitue l'une des pierres angulaires de la nouvelle gouvernance genevoise. En tant que magistrat en charge des affaires sociales, cette mission d'intégration de chaque membre individuel de notre société ne peut que me tenir particulièrement à cœur. Elle s'inscrit dans la ferme volonté de placer l'humain, dans sa remarquable singularité, au centre de toute réflexion, décision et action de l'Etat, et de garantir une fonction publique au service de tous les citoyens.

Dans le domaine de l'intégration de personnes en situation de handicap, l'Etat a certes un rôle majeur à jouer. Mais l'engagement de tous, et le travail en réseau, restent néanmoins indispensables. Les Etablissements publics pour l'intégration (EPI) sont à ce titre un partenaire exemplaire et incontournable de mon département, pour tous les aspects d'intégration, quelle que soit la source des difficultés d'insertion rencontrées.

La richesse de la palette des prestations développées par les EPI offre un encadrement parfaitement adapté aux différents types de handicap et favorise la meilleure insertion sur le plan professionnel et social. Qu'il s'agisse de handicap mental, psychique, physique ou sensoriel, de polyhandicap, de troubles du comportement ou de situation d'alcool-dépendance, les résidences et les centres de jour des EPI apportent des solutions au plus près des besoins de chaque individu.

En matière d'intégration, les EPI favorisent l'insertion et la réinsertion professionnelle, notamment dans les ateliers socioprofessionnels, où plus de 400 collaborateurs en emploi adapté peuvent exercer leurs talents ou se consacrer à des activités de vente et de services. Cet engagement considérable, sur le plan humain et en termes d'infrastructures, permet de répondre aux différentes demandes des partenaires, non seulement pour les cas spécifiques de personnes en situation de handicap mais aussi pour la mise en œuvre de nouvelles prestations au service du département et du canton.

A l'heure des bilans, j'adresse mes remerciements, au nom des autorités genevoises et en mon nom personnel, aux membres du Conseil d'administration, à la direction et à tout le personnel des EPI, pour le travail remarquable accompli et pour leur engagement sans faille. Je me réjouis de poursuivre avec eux une collaboration riche et bénéfique au service des usagers des EPI et de leurs proches.

Mauro Poggia, Conseiller d'Etat en charge du Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé

L'année de la stabilisation

2013 c'est l'horizon que s'était fixé le Conseil d'administration dès la fusion CIP – EPSE en termes d'objectifs à atteindre dans la perspective de la négociation du deuxième contrat de prestations.

2013, c'est ainsi l'année de l'arrivée sur le chemin de la stabilisation et de la pérennisation des Etablissements publics pour l'intégration, un chemin parfois caillouteux et plutôt étroit...

En fonction depuis le 1^{er} mai 2012, Alain Kolly a pris la mesure de la tâche et posé ses priorités qui répondent aux exigences de l'autorité de surveillance, qui satisfont les ambitions politiques du canton en matière de prise en charge des personnes en situation de handicap et qui permettent de remplir la mission légale. La tâche est ardue, parfois ingrate, mais l'élégance, la force et la volonté qui caractérisent le directeur général, à quoi s'ajoute la qualité de l'équipe qu'il a forgée, rendent atteignables les succès et les résultats escomptés. A toutes et à tous, j'exprime ma reconnaissance et mes félicitations !

Gérer les incertitudes, performer en état de veille, assumer une mission publique orientée solutions alors que la masse critique varie en permanence, définir la stratégie de l'entreprise EPI et forger la carte d'identité de l'institution, tels sont quelques-uns des défis que chaque acteur, qu'il soit usager ou collaborateur, doit relever au jour le jour. Les réseaux socio-sanitaire, politique et commercial considèrent les EPI comme un partenaire respecté dont le personnel est compétent et motivé, et la gestion rigoureuse, aussi bien en termes humains que financiers. Ce n'est pas rien, surtout lorsque les ressources sont pour une part publiques et, pour l'autre part, sont constituées de manière significative par les recettes réalisées grâce à la production de biens et de services.

Ainsi, les fluctuations du marché et les modifications des dispositions légales sont les deux champs au centre desquels l'alerte est permanente : les variations qu'ils connaissent ont des effets immédiats et incontournables sur l'institution dans son essence même, dans ses implications et dans ses responsabilités.

Dire combien le Conseil d'administration est conscient des enjeux et des règles, c'est reconnaître et affirmer qu'il a su être exigeant et attentif au respect des conditions cadres et aux acteurs qui, sur le terrain, les opérationnalisent. Sur le plan des finances, si les coûts sont maîtrisés, les mécanismes publics ont une influence non négligeable sur le résultat final : les arbitrages qui ont été conduits par le

directeur général et ses directeurs ont porté les fruits que vous pourrez cueillir au fil de la lecture du rapport d'activité 2013.

Une nouvelle Constitution, un Conseil d'Etat élu pour cinq ans avec un Président fort, un Parlement largement renouvelé, telle est la scène politique au cœur de laquelle les EPI s'engagent au service des personnes en situation de handicap et de leurs proches. Un contrat de prestations renouvelé et négocié au plus près qui assure les moyens et les ressources nécessaires pour assumer la mission. Des collaborateurs et des collaboratrices impliqués et professionnels qui sont au cœur des prestations qu'ils assurent. La volonté d'être à l'écoute, de servir et d'agir en toute transparence dans le cadre institutionnel au sein du dispositif genevois et fédéral, voici les atouts des Etablissements publics pour l'intégration qui, en juin 2014, seront placés sous la responsabilité d'un nouveau Conseil d'administration.

C'est avec plaisir que je remercie pour leur efficacité, leur générosité et leurs compétences les membres du Conseil d'administration, le directeur général et ses directeurs, ainsi que toutes celles et tous ceux qui, au quotidien, font les EPI. Mes remerciements vont également aux autorités cantonales, en particulier au Département de tutelle dont le soutien et les conseils sont permanents.

Et, pour terminer, je souhaite la bienvenue à Monsieur Mauro Poggia, Conseiller d'Etat, avec lequel les EPI se réjouissent de renforcer encore les liens empreints de respect et marqués par la volonté de relever le défi qu'a constitué la création, en janvier 2008, des Etablissements publics pour l'intégration.



Claude Howald
Présidente du Conseil d'administration

Claude Howald et Alain Kolly
à la Direction générale, route de Chêne

Une place pour les EPI

Permettre aux personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion de garder, trouver ou retrouver une place dans la société !

Chaque jour, 1300 collaborateurs déploient leur énergie et leurs savoir-faire pour que notre mission soit honorée dans le respect de chacun.

Cette mission, qui nous est confiée par l'Etat, est au cœur de toutes nos actions. C'est elle qui nous donne du sens. C'est elle qui guide chacune de nos décisions. C'est elle aussi qui nous motive à sans cesse améliorer et développer nos prestations.

2013 a été une année chahutée économiquement. Et c'est dans ce type de turbulences qu'il est primordial de ne pas perdre de vue ce pour quoi nous agissons, au quotidien.

Notre modèle financier nous impose de générer 40 % de nos revenus, quel que soit le contexte économique ambiant. Or, en 2013, cet environnement n'a pas été favorable à l'économie locale, sociale et solidaire. Nous avons souffert d'une baisse des commandes dans les ateliers et d'une diminution des mandats à la réadaptation. Les contrats se sont faits plus rares que par le passé et les chiffres s'en ressentent.

De nombreuses réformes de fond de notre modèle d'entreprise ont donc été engagées. Des mesures d'économie ont été appliquées afin de rétablir le budget de financement et viser à nouveau l'équilibre dès 2014.

Au travers de la carte d'identité que vous découvrirez en page 14, la direction a voulu rappeler dans le détail les centres de gravité des compétences et des prestations réalisées par les EPI, avec les enjeux stratégiques de l'institution, les principes de management et une stratégie d'entreprise basée sur l'analyse de portefeuilles. Le défi est aujourd'hui de clarifier et recentrer nos activités sans toucher pour autant à nos prestations. C'est le grand projet qui est en route ! Une construction ambitieuse qui nous permettra d'envisager l'avenir avec sérénité.

Pour y parvenir, nous aurons besoin du soutien de tous : Etat, communes, partenaires, entreprises, clients, collaboratrices et collaborateurs et citoyens.

En collaborant, en privilégiant et en reconnaissant nos prestations, chacun fera de nous une institution forte, capable de mener avec rigueur et qualité la mission qui nous est confiée puisque, comme nous le rappelle le préambule de la Constitution fédérale de la Confédération, « la force de la communauté se mesure au bien-être du plus faible de ses membres ».

Une place pour chacun est vraiment un beau programme, qui plus est pour notre institution. Il suppose également, dans notre cas, que chacun donne une place aux EPI !



Alain Kolly
Directeur général

Alain Kolly, dans l'atelier
du secteur Jeunes, route de Chêne

Evocation 2013

Ouverture NOUS Contrôle Créativité Changement Difficile* Collègues Volume
 LE Confuse Dfficile Collaboration Je suis bien au CALME Dure
 CHANGEMENT ACCIDENT Je suis heureux Oui travail
 ENCOURAGEMENT Bien d'avoir travaillé sur Chopard VIVE LA VACANCES LECTURE, Tranquille
 Sartage Participation "L'ESPOIR" 2013 a été MA PIÈRE ANNÉE DE MA VIE.
 Travail Différent. "X" Génial pour moi changez rien Très bien
 BIENVENU MOTIVANTE Respect tout va bien Projets
 Talents Moyen Partenariat Sais pas Heures de travailler Apprentissage Et bon travail 2013
 ValorisatIon SPORT Ça va Reprise #FORCE ET #HONNEUR Evolution TOLÉRANCE Super changement fête des travailleurs
 j'ai bien aimé 2013 est tête une bonne année C'est bien Glaciale L'Année 2013 Été bien Mais LA 2014 sera
 AMELIORATION déploiement Incompréhensible Compétences BON
 Formation Professionnelle BIENVENU REVES Dynamisme
 Rencontres
 Partenariat Encadrement Mieux j'aimerais une atestation possible COURAGE
 VIVE LA 2013 de compétences PROJETS Bien
 SUISSE excellent ARGENT REUSITE Changements Garde espoir Mal
 ARGENT AU travail PRESENTATION
 Bon souvenir 2013

Carte d'identité



Mission

Les Etablissements publics pour l'intégration (EPI) contribuent à l'intégration sociale et/ou professionnelle des personnes qui sont en situation de handicap et/ou en difficulté d'insertion professionnelle et/ou sociale.

Les EPI accueillent et hébergent des personnes en situation de handicap dans des centres de jour et des résidences, avec un accompagnement professionnel qualifié. Ils s'assurent du bien-être et de l'épanouissement des résidents, visent à développer ou à maintenir leurs compétences et favorisent leur autonomie.

Les EPI proposent des emplois rémunérés, avec contrat de travail, dans des ateliers adaptés.

Ces ateliers emploient indifféremment des personnes en situation de handicap et des personnes fragilisées socialement, résidentes en Suisse. Ils offrent la possibilité d'exercer plusieurs types de métier dans des domaines variés. Ils accueillent prioritairement des personnes relevant de l'assurance-invalidité, mais également des personnes en difficulté d'insertion.

Les EPI élaborent des mesures d'évaluation et de réadaptation, des formations et des apprentissages destinés à des personnes atteintes dans leur santé, en chômage longue durée ou en désinsertion sociale, dans le but qu'elles intègrent ou réintègrent le monde du travail.

Les EPI sensibilisent la société à l'importance de l'intégration des personnes en situation de handicap, en difficulté d'insertion professionnelle ou atteintes dans leur santé, en accomplissant des actions exemplaires et en les communiquant.

Gouvernance

Les Etablissements publics pour l'intégration sont inscrits dans la loi genevoise (LIPH K 1 36). Institués Etablissement de droit public et dotés de la personnalité juridique, les EPI sont soumis à la haute surveillance du Conseil d'Etat, exercée pour lui par le Département de tutelle. Le Conseil d'administration, nommé tous les quatre ans, constitue le pouvoir supérieur de l'institution.

Les EPI sont dirigés par un directeur général nommé par le Conseil d'administration. Un Conseil de direction, composé du directeur général et de six directeurs, assure la direction opérationnelle de l'institution.

Principes de management

Le management des EPI repose sur des principes qui président à toutes les actions menées dans l'institution :

- | Justice
- | Honnêteté
- | Créativité
- | Confiance
- | Exemplarité
- | Droit à l'erreur
- | Positivité
- | Respect

Stratégie

La stratégie d'entreprise est basée sur une analyse des prestations et des activités de l'institution à partir d'un « triple bilan ». Ce concept, issu des théories du développement durable, évalue la performance de l'institution sous trois angles :

- | Angle social (responsabilité et solidarité sociales / places d'intégration à disposition)
- | Angle économique (efficacité économique)
- | Angle environnemental global (impact sur l'environnement / synergie avec les partenaires)

Les EPI visent prioritairement à développer des voies d'intégration pour les personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion. Cette priorité est appliquée dans toutes les activités et les projets de l'institution.

L'engagement de personnel ayant les compétences pour pouvoir encadrer des personnes en phase d'intégration est systématiquement privilégié.

L'amélioration continue est un des objectifs permanents de l'institution.

Enjeux

Dans toutes leurs activités, les EPI cherchent à :

- | Garantir et développer des prestations optimales
- | Assurer la pérennité de l'institution en valorisant ses prestations
- | Optimiser les ressources en visant l'efficacité
- | Développer les compétences des collaborateurs

Charte

Dans une charte publiée et diffusée dans l'ensemble de l'institution et sur internet, les EPI s'engagent à promouvoir :

- | L'intégration
- | L'autodétermination
- | La citoyenneté
- | La participation





Prestations

Les Services socio-éducatifs et socioprofessionnels offrent des prestations variées à l'attention des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion professionnelle et/ou sociale :

- I Hébergement, alimentation, soins coutumiers, de confort et moyens de mobilité
- I Accompagnement et soutien pour les actes de la vie quotidienne
- I Activités occupationnelles et activités pédagogiques
- I Ateliers de production artisanale et industrielle
- I Activités de ventes en boutiques ou lors d'événements
- I Evaluations socioprofessionnelles et orientations
- I Formations et apprentissages
- I Mesures de réadaptation professionnelle
- I Stages de réinsertion professionnelle et placements
- I Activités culturelles, loisirs, sports, etc.

Budget

Le budget de fonctionnement annuel de l'institution est d'environ 110 millions de francs. Les subventions de l'Etat couvrent 60 % des charges. Le solde doit être couvert par les revenus des prestations.

Collaborateurs

Les EPI emploient plus de 1300 collaborateurs, dont environ 400 collaborateurs en emploi adapté.

Les collaborateurs des EPI sont engagés avec les formations et les compétences requises pour leur fonction. Ce sont des professionnels diplômés, notamment dans le domaine social et/ou de la santé.

Grâce à une politique institutionnelle proactive de gestion des compétences, les EPI cherchent à attirer et à garder les talents et les meilleurs profils.

En tant qu'entreprise formatrice active dans le développement des professions du social et de la santé, les EPI accueillent une cinquantaine de stagiaires provenant des écoles, ainsi que des stagiaires indépendants et des apprentis.

Chaque service doit avoir du personnel qualifié permettant l'encadrement des personnes en situation de handicap et/ou en difficulté d'insertion professionnelle et/ou sociale. Chaque collaborateur dispose de formations continues spécifiques aux domaines dans lesquels il travaille.

Dans le cadre de leur mission, les EPI créent et proposent des emplois adaptés aux personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion. Cette intégration socioprofessionnelle est appliquée dans tous les services de l'institution, y compris dans les services de support.

Prestations détaillées

Les prestations des EPI sont adaptées aux différents types de handicap pris en charge par l'institution (handicap mental, psychique, physique, sensoriel, polyhandicap, troubles du comportement, alcoolodépendance), ainsi qu'aux différentes problématiques liées à l'insertion et à la réinsertion professionnelle. Les personnes bénéficiant des prestations sont appelées « usagers ».

Les résidences

Les EPI proposent des lieux de vie adaptés aux besoins des usagers en situation de handicap. Ils leur offrent un encadrement socio-éducatif spécialisé et individualisé pour répondre aux besoins particuliers des différents handicaps, comme les troubles du spectre autistique pour lesquels les EPI ont développé des compétences de haut niveau. Cet encadrement est assuré 24/24h et 7/7j par des socio-éducateurs et des assistants socio-éducatifs. Il vise à augmenter l'autonomie des personnes ou à la maintenir. Il s'organise autour du soutien dans les actes de la vie quotidienne, d'activités socio-éducatives, culturelles, sportives et de loisirs.

Les EPI veillent à ce que le cadre de vie soit le plus proche possible de la vie normale. Ils visent l'intégration des usagers dans la société par le maintien des liens sociaux en respect de leurs droits et devoirs. Ils assurent le suivi des projets d'accompagnement personnalisé pour chaque personne en collaboration avec le réseau de soutien. Ils forment et accompagnent des personnes dans leur projet de vie indépendante.

Les EPI offrent également des places d'hébergement pour des personnes s'inscrivant dans une démarche d'affranchissement de leur dépendance à l'alcool. Pionnière dans ce domaine, l'institution propose deux types de programme : l'un basé sur le principe d'abstinence, l'autre sur le principe de la consommation contrôlée.

Les personnes vivant dans les résidences sont appelées « résidents ».

L'accueil hôtelier avec encadrement

Les EPI proposent et gèrent des lieux de vie indépendants, tels des studios ou des appartements communautaires où des personnes jouissant d'une autonomie suffisante peuvent effectuer les actes de la vie quotidienne. Ils assurent des prestations hôtelières ponctuelles (veille de nuit, cafeteria, ménage...) et des accompagnements personnalisés en lien avec les réseaux de soutien.

L'accompagnement à domicile

Les EPI offrent un accompagnement à domicile aux usagers qui souhaitent vivre chez eux. Ils contribuent ainsi au maintien de leurs liens sociaux et de leur autonomie, ainsi qu'à leur qualité de vie. Ils permettent à ces usagers de garder leur indépendance tout en veillant à leur sécurité, en collaboration avec les réseaux concernés.

Les centres de jour

Les EPI gèrent des centres de jour où des activités pédagogiques, culturelles et de loisirs sont proposées et rendues accessibles à toutes les personnes en situation de handicap. Les programmes sont axés sur le maintien de l'autonomie, le développement personnel, l'évaluation et la préparation à un travail en atelier, le soutien dans les actes de la vie quotidienne, l'accompagnement à la retraite et le maintien des liens sociaux.

Les ateliers

En valorisant les personnes par des activités variées et productives, les EPI encouragent l'intégration par le travail. Des places de travail rémunérées dans des ateliers dits adaptés sont proposées aux personnes en situation de handicap et aux personnes en difficulté d'insertion.

Les EPI leur offrent un contrat de travail, des conditions-cadres respectueuses de chacun, des équipements à la pointe de la technologie et un encadrement par des maîtres d'atelier et des assistants socioprofessionnels qui veillent à développer leurs compétences.

Les ateliers adaptés ont pour vocation de produire des biens commercialisables, des sous-traitances industrielles et des services utiles à la communauté.

Les personnes travaillant dans les ateliers sont appelées « collaborateurs en emploi adapté ».

Les mesures d'évaluation et de réadaptation

En vue d'une intégration dans le monde du travail, les EPI élaborent et réalisent des mesures d'observation et d'évaluation des aptitudes professionnelles et sociales, ainsi que des mesures d'orientation en lien avec les capacités des personnes adressées par l'AI, l'Hospice général et l'Office cantonal de l'emploi.

Les EPI proposent également des stages de confrontation à la vie professionnelle, des mesures de préformation et de formation professionnelles à l'interne ou dans des entreprises du canton et de Suisse romande avec un coaching.

Les personnes qui suivent ces mesures sont appelées « stagiaires ». Elles sont encadrées par des maîtres de réadaptation, des maîtres d'atelier et des assistants socioprofessionnels.



Activités commerciales

Les EPI développent une approche proactive pour commercialiser les produits et les services issus des nombreux ateliers.

Les activités commerciales des EPI se développent dans les secteurs suivants :

- I Arts graphiques
- I Mécanique
- I Artisanat
- I Marketing direct (mailing et logistique commerciale)
- I Blanchisserie
- I Publicité par l'objet (gravage, tampographie)
- I Cartonnage
- I Recyclage
- I Conditionnement et assemblage
- I Restauration et traiteur
- I Electronique et électricité (câbles et tableaux)
- I Sérigraphie et broderie (personnalisation de textiles)
- I Entretien de locaux et nettoyage
- I Serrurerie et ferronnerie
- I Entretien des espaces verts
- I Signalétique et publicité autocollante
- I Horlogerie
- I Imprimerie et reliure
- I Menuiserie

Les produits finis sont issus d'une démarche marketing et de procédés industriels et artisanaux, qui répondent aux exigences du développement durable.

Les boutiques

Pour commercialiser leurs produits, les EPI disposent de deux boutiques où travaillent, de façon régulière ou en stage, des collaborateurs en emploi adapté. Ces derniers sont encadrés par des socio-éducateurs, des maîtres d'atelier et des assistants socioprofessionnels.

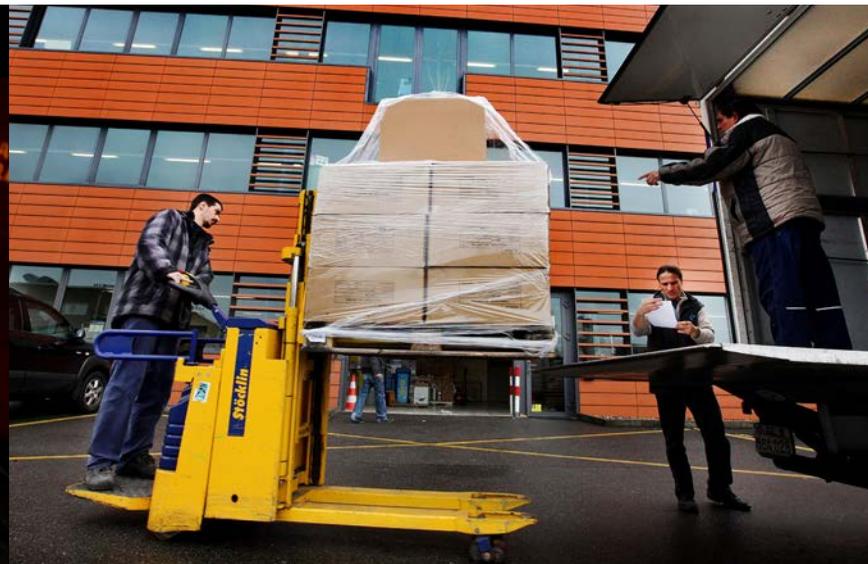
Les boutiques sont à la fois des espaces de vente, de démonstration des savoir-faire, d'apprentissage des liens sociaux et d'ancrage dans la cité.

Les restaurants

Les six restaurants des EPI sont ouverts aux usagers et au public les jours ouvrables pour le repas de midi. Ils assurent également la confection de tous les repas qui sont livrés dans les résidences.

Les plats sont réalisés, dans la mesure du possible, avec des produits de proximité. Les normes légales d'hygiène et de conservation sont scrupuleusement appliquées.

Des places de travail et de stage sont proposées aux usagers dans les divers secteurs de la restauration.



Activités de loisirs et activités culturelles

Une arcade Culture et Loisirs propose des activités de loisirs et des activités culturelles ouvertes à tous les usagers des EPI, ainsi qu'à leur famille et au grand public. Un catalogue de ces activités, édité annuellement, est envoyé à tous les usagers et partenaires.

Lexique

Intégration

Personne en situation de handicap

Collaborateur en emploi adapté

Handicap mental

Handicap psychique

Définitions de termes tels qu'ils sont compris aux EPI :

Intégration

L'intégration sociale des personnes en situation de handicap et/ou en difficulté d'intégration professionnelle est un processus dynamique et multifactoriel. Il vise à mettre en place les conditions propices au développement de l'autonomie des personnes, de façon qu'elles puissent développer des relations au sein de la société.

Personne en situation de handicap

Au sens de loi LIPH K 1 36, on entend par personne handicapée toute personne dans l'incapacité d'assumer par elle-même tout ou partie des nécessités d'une vie individuelle ou sociale normale, du fait d'une déficience, congénitale ou non, de ses capacités physiques, mentales, psychiques ou sensorielles.

Collaborateur en emploi adapté

Personne en situation de handicap ou en difficulté d'insertion travaillant aux EPI avec un suivi ou un encadrement socioprofessionnel.

Handicap mental

Handicap résultant d'un retard mental apparu dès la naissance ou au cours de l'enfance. Des limitations au niveau des capacités cognitives et adaptatives se manifestent durablement. Le niveau de handicap est fortement corrélé à la capacité de l'environnement à s'adapter aux capacités et aux difficultés de la personne. Il peut être associé à des troubles psychiques et/ou à un handicap physique et/ou sensoriel. Il concerne par exemple la trisomie, les troubles du spectre autistique, des maladies congénitales ou contractées durant l'enfance.

Handicap psychique

Handicap apparaissant suite à la manifestation de troubles psychiatriques à l'adolescence ou à l'âge adulte. La maladie psychique peut entraîner une diminution de l'autonomie, des perturbations dans la réalisation des activités quotidiennes et/ou compromettre la scolarité, l'activité professionnelle et/ou l'intégration sociale. Les capacités cognitives sont souvent intactes. Les névroses, psychoses (schizophrénie, troubles bipolaires, etc.), dépressions et les dépendances en sont les manifestations les plus répandues dans la société occidentale.

Handicap sensoriel

Regroupe les difficultés liées aux organes sensoriels. Le handicap visuel concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes ; le handicap auditif indique une surdité totale ou partielle. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser et d'une maîtrise de la langue des signes.

Handicap physique

Concerne l'ensemble des troubles qui entraînent une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés à se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).

Troubles du spectre autistique (TSA)

Ils désignent un ensemble de troubles du développement caractérisés par des anomalies dans les interactions sociales et la communication, ainsi que par des intérêts restreints et un comportement répétitif.

Atteintes à la santé

Elles incluent les handicaps physiques, les troubles du comportement et les déficiences sensorielles ou toute autre maladie.

Soins coutumiers

Les soins coutumiers comprennent les soins d'hygiène et de propreté, les soins de bouche, les soins et la surveillance de l'élimination urinaire et intestinale.

Handicap sensoriel

Handicap physique

Troubles du spectre autistique (TSA)

Atteintes à la santé

Soins coutumiers



Repères 2013

Janvier

- Réouverture de l'Atelier de Réinsertion dans la Vie Active (ARVA), qui accueille des personnes en provenance de l'Hospice général afin d'établir un bilan socioprofessionnel.

Janvier

- Augmentation de la capacité d'accueil de 70 places à 125 places par mois pour la mesure LIASI (Loi sur l'insertion et l'aide sociale individuelle).

Janvier

- Quatre usagers des EPI participent aux Jeux mondiaux d'hiver Special Olympics en Corée et montent sur le podium. Ils remportent une médaille d'or, deux médailles d'argent et deux médailles de bronze.

Janvier

- Entrée en vigueur de la cantonalisation des mesures de l'assurance-invalidité (AI).
- Les EPI signent, avec l'OAI de Genève, une convention regroupant tous les contrats de prestations offertes par les Services socioprofessionnels.

Mars

- Cérémonie annuelle des ateliers avec plus de 400 collaborateurs en emploi adapté et 166 attestations de compétences délivrées.



Mai

- Entrée en vigueur de la nouvelle déclinaison de l'organisation des EPI avec une réorganisation complète des services. Ce projet, initié par la direction en 2012, vise à optimiser le fonctionnement de l'institution, ainsi que les prestations pour les usagers.

Juin

- Participation au Salon international de Genève EPHJ (Environnement professionnel horlogerie et joaillerie) avec un stand présentant les ateliers et activités de sous-traitance aux entreprises horlogères, mécaniques et industrielles.

Août

- Démarrage des nouvelles formations pratiques INSOS sur 24 mois pour les jeunes, avec ouverture de 10 places de formation dans 15 professions différentes.



Septembre

- Ouverture à la Maison de l'Ancre de 2 places de résidence dédiées au nouveau programme de « consommation contrôlée » pour des personnes dépendantes de l'alcool.

Septembre

- Ouverture de 10 places de centre de jour pour des personnes handicapées mentales sur le site de la Combe, dont 5 places au centre de jour Passerelle et 5 places dans les centres de jour de développement personnel pour les personnes vieillissantes.

Octobre

- Organisation de la Remise 2013 des diplômes ARPIH (Association Romande pour le Perfectionnement du Personnel d'Institutions pour Handicapés) au Palladium.

Novembre

- Un groupe du centre de jour de l'atelier Passerelle est mis en situation de travail et s'immerge dans l'atelier conditionnement et assemblage de la Pallanterie. Partagé entre les Services socioprofessionnels et les Services socio-éducatifs, ce nouvel espace de préapprentissage a pour but de faciliter l'intégration des usagers de Passerelle vers le travail en atelier.

Décembre

- Les députés de la Commission des affaires sociales visitent l'appartement de Kaolin, à la résidence Thônex 2. Ils découvrent avec grand intérêt cette structure intermédiaire issue d'un partenariat entre les HUG, insieme-Genève et les EPI (lire page 38).

Décembre

- La « Loterie Romande » octroie un don de CHF 1'500'000.- aux EPI afin de rénover les cuisines des résidences.

2013

Création de 8 places de travail supplémentaires en ateliers pour les collaborateurs en emploi adapté, avec un total de 380 places de travail en ateliers.

2013

Ouverture de 7 places de résidence, dont 3 sur le site de la Combe dans un nouvel appartement de formation à l'autonomie, 1 à la Résidence de Cavour, 2 à la Résidence des Avanchets, et 1 à la Résidence du Train Bleu. Ces places ont pu répondre aux besoins répertoriés sur la liste d'attente de demandes validées par la Commission cantonale d'indication (CCI).

L'envol vers l'emploi

Le secteur Jeunes accueille des adolescents et des jeunes adultes, âgés de 15 à 28 ans, adressés par l'assurance-invalidité et/ou le Service de protection des mineurs.

Pour certains, une atteinte à la santé ne leur a pas permis d'entreprendre ou d'aboutir une formation certifiée. Pour d'autres, ils n'ont jamais exercé d'activité professionnelle durable.

Les collaborateurs des EPI évaluent leurs aptitudes et proposent des orientations professionnelles réalistes. Avec un suivi personnalisé, ce secteur organise des stages en entreprise, accompagne la mise en place d'un projet de formation ou d'emploi, des préformations / formations professionnelles ainsi que des formations certifiées (AFP – CFC). Enfin, les jeunes peuvent bénéficier de formation INSOS ou de formation à l'atelier adapté qui se déroule au sein des différents services des EPI (lire aussi en page 28).

2013 à la réadaptation

Evaluations (pour des stagiaires) Jeunes	171
Stages en entreprise	66
Projets de reclassements professionnels	47
Evaluations (pour des stagiaires) Adultes	268
Stages en entreprise	232
Projets de reclassements professionnels	50
Formations en horlogerie	47
Ont obtenu leur CFC ou attestation d'opérateur	12
Mesure ARVA	44
Mesure EPIFAIRE	121
Mesure Evaluation métier	26
Mesure stage à l'emploi LIASI	1119



« J'ai repris confiance en moi »

Le parcours de Jessy de 2012 à 2013

« Je suis arrivée aux EPI le 23 avril 2012, dans le but de pouvoir m'orienter dans mon avenir professionnel. Car j'ai passé des moments difficiles professionnellement et cela m'a fait perdre confiance en moi. Je ne savais vraiment plus dans quel domaine me diriger. J'ai longuement cherché des places d'apprentissage comme assistante socio-éducative pour la petite enfance mais sans résultats. Et pour moi c'était vraiment déprimant et long, cela me donnait l'impression que ma vie ne rimait à rien.

Pendant cette période, j'ai gardé des enfants dans des familles pour gagner un peu d'argent mais cela ne pouvait pas durer comme ça éternellement.

La période d'observation aux EPI est de trois mois. Une fois cette période terminée, la personne référente qui s'est occupée de moi depuis le début est venue me voir pour discuter afin de savoir dans quels domaines je pourrais travailler et ce qui pourrait peut-être me plaire.

Mon premier stage s'est déroulé au centre commercial « La Praille » dans un magasin d'habits pour enfants qui s'appelle « Du Pareil au même ». Une fois le stage terminé, la personne de référence est venue

sur le lieu du stage pour faire un bilan par rapport au travail que j'ai effectué. Etant donné que mon bilan était positif, cela m'a donné l'envie de continuer à faire des stages comme gestionnaire du commerce de détail.

J'ai fait environ neuf stages dans la vente pendant mon année passée aux EPI et, vu qu'ils ont tous été positifs pour moi, j'ai décidé de postuler pour un apprentissage dans le domaine de la vente. J'ai commencé à poster mes premières lettres au début du mois de janvier 2013, pour enfin obtenir une place d'apprentissage mi-mai.

Il m'aura fallu redoubler d'effort car j'ai envoyé septante lettres et effectué plusieurs entretiens pour trouver cette place.

Pour résumer mon parcours dans le secteur Jeunes des EPI, je ne regrette en rien d'être venue. J'ai appris beaucoup de choses sur moi-même, j'ai repris confiance en moi et je me sens mieux dans ma peau. Espérons que cela continue dans cette voie ! »

« J'apprécie vraiment ce travail »

Neïsa fait un stage d'assistante en soins et accompagnement (ASA)

« Me m'appelle Neïsa, je suis arrivée dans le secteur Jeunes des EPI en janvier 2012. J'ai effectué plusieurs stages, plus précisément dans le domaine du social. Le premier stage que j'ai fait depuis mon arrivée aux EPI était dans un EMS. Il a duré une semaine et j'ai pu observer ce métier, qui m'a beaucoup plu ! Puis j'ai fait un stage d'un mois et demi dans une crèche. J'ai aussi beaucoup aimé travailler avec des enfants, mais je préférerais quand même l'EMS.

Comme j'ai beaucoup apprécié les personnes âgées, j'ai refait un stage dans un EMS durant six mois, j'ai vraiment aimé ce domaine, les personnes étaient attachantes. J'ai demandé s'il y avait une possibilité qu'ils me prennent en apprentissage mais malheureusement ils n'engageaient pas d'ASA pour le moment.

Après cela, j'ai effectué un stage d'un mois aux EPI avec des personnes en situation de handicap. Cela m'a beaucoup plu et j'ai appris qu'ils engageaient des apprentis ASA. Donc j'ai voulu mieux connaître ce métier. A la rentrée, au mois de janvier 2013, j'ai eu à nouveau la possibilité de faire un stage dans le domaine du handicap durant six mois. Actuellement j'arrive au bout du sixième mois et j'apprécie vraiment ce travail. Je suis tombée sur une équipe en or, autant les résidents que mes collègues. J'ai enfin trouvé une place d'apprentissage en tant qu'ASA dans cet endroit-là. Je suis vraiment contente et j'espère que tout se passera bien. J'ai commencé mon apprentissage en août 2013 sur le site de la Combe. »

A l'école de la vie

Le Restaurant de l'Ancre sert chaque jour des repas de grande qualité à une fidèle clientèle du quartier des Pâquis.

Avec une capacité d'accueil de soixante couverts, ce restaurant récemment rénové accueille, au 34 de la rue de Lausanne, des clients qui apprécient sa cuisine soignée. Sa particularité? Un service sans alcool, puisque la résidence de la Maison de l'Ancre, située dans les étages, est dédiée aux personnes qui cherchent à s'affranchir de leur dépendance à l'alcool.

Outil de réinsertion sociale

Ce restaurant chaleureux, ouvert au public de 7h à 16h, est aussi un outil de réinsertion sociale. La cuisine et le service sont assurés par des personnes fragilisées, auxquelles les EPI proposent une réinsertion par le biais d'une formation. L'équipe, supervisée par des collaborateurs diplômés, est ainsi composée de jeunes apprentis, d'emplois de solidarité, de stagiaires du secteur Jeunes et de personnes bénéficiant de mesures proposées par le Service de la réadaptation de l'institution. Chacun d'entre eux s'initie à tous les aspects du service et de la production en cuisine. Tous suivent un réapprentissage progressif de la vie autonome, tout en se confrontant au milieu professionnel. Ils gagnent ainsi en autonomie, avec une pratique proche des réalités économiques et professionnelles du métier de la restauration.

Ce véritable carrefour d'intégration leur sert de passerelle entre une situation dite parfois « d'échec » et leur volonté à s'intégrer dans un contexte économique réel.

2013 dans les Services

Immobilier et équipements	
Jours d'accueil ou de stage	12 000
Demandes d'intervention technique	3 000
Locaux entretenus (m²)	12 000
Parcs et jardins entretenus (m²)	10 000
Tonnes de linge traitées	110
Restauration	
Jours d'accueil ou de stages	6 500
Repas	290 000
Prestations « traiteur »	40
Convives	4000
Logistique	
Jours d'accueil ou de stage	4 500
Passagers transportés	22 000
Km parcourus: transport de personnes	89 000
Km parcourus: transport de marchandises	148 000
Tonnes de marchandises	20 000
Repas transportés	52 800
Véhicules	50

« La cuisine, c'est ma passion » *Vladimir*

« Moi, je suis en troisième année de CFC. La cuisine c'est ma passion. Ça fait un an et demi que je suis au Restaurant de l'Ancre et mes résultats sont bien meilleurs. J'ai travaillé sur les autres sites des EPI, mais leurs fonctionnements plus productifs me convenaient moins.

Je pense que les apprentis devraient faire au moins un an ici. Maintenant, grâce au « coup de feu », je m'organise mieux. Je suis plus structuré. Je sais que je dois progresser encore en théorie et savoir bien gérer mon stress...

L'avenir? Je ne sais pas encore. Je me laisse du temps... »



« C'est super motivant! » *Daniela*

« Passée par une formation d'employée en intendance, j'ai vite compris que ce n'était pas pour moi. Trop routinier!

Après différents stages j'ai pris la décision de me former en cuisine et ceci malgré l'avis négatif de mon père, qui est lui-même dans la profession. C'est un métier d'homme m'a-t-il dit. Moi, je lui ai répondu que, dans la famille, une femme doit bien commencer un jour. Il faut dire que j'ai un oncle et le cousin de ma mère qui travaillent en cuisine...

J'ai commencé à travailler à L'Espalier, malgré quelques difficultés, cela restait quand même mon premier choix. Pour me conforter, je suis allée dans un restaurant traditionnel... Deux services avec coupure... J'ai bien aimé...

J'ai donc poursuivi au Restaurant de l'Ancre. J'ai appris les choses les unes après les autres... Maintenant, je me sens bien. Je suis à l'aise en venant ici. C'est supermotivant. Le stress du service de midi, j'adore cela!

Mon travail est planifié sur la semaine. Aujourd'hui, je sors des cours interentreprises. J'y étais à l'aise, j'ai effectué le travail demandé sans appréhension. J'ai pu travailler sur mes acquis. Je vais le jeudi au CFPSHR (Centre de Formation Professionnelle Services et Hôtellerie / Restauration). Le vendredi matin, je révisé mes cours de calcul professionnel avec une personne qui m'accompagne aux EPI. Les maths: ma bête noire! Je veux avoir mon AFP et si c'est possible continuer pour un CFC. »



« Il y a un bel esprit d'équipe » *Léo*

« En cuisine, je me sens comme un poisson dans l'eau. Mon parcours scolaire est assez chaotique, j'ai des problèmes de troubles du sommeil, d'apprentissage... C'est la première fois que je fais le lien entre mes acquis scolaires et le monde professionnel. Cela me fait vraiment du bien, je comprends enfin pourquoi je dois apprendre... J'ai fait des stages dans d'autres entreprises, dans la vente ou la carrosserie, mais il n'y avait pas cet esprit d'équipe...

Ah!!! Le moment du service, cette adrénaline, quand j'ai commencé je devais m'occuper d'une seule chose, les frites. J'étais déjà débordé, j'avais même des courbatures le soir! Maintenant, je dois faire plusieurs tâches à la fois, c'est vrai il arrive que je me fasse dépasser.

Alors quoi? Les cuisiniers me disent de ralentir, de ne pas aller trop vite et de faire une chose après l'autre, ça me rassure... En plus, la cuisine est une très bonne école de la vie. On doit mettre une tenue de travail, être toujours d'une présentation irréprochable. C'est « militaire »...

Je me rappelle la première fois que le chef m'a expliqué comment et quand on devait se laver les mains, j'étais stupéfait. Bien sûr ce n'est pas tous les jours le rêve, c'est le début, je dois être très attentif aux nettoyages, cela fait partie du travail.

On ne me fait pas de cadeau... Je sais, c'est pour mon avenir. Je dois être prêt pour la rentrée scolaire à venir, si je veux intégrer l'école professionnelle... Comment je vois l'avenir? J'aimerais être diplômé. Je veux voyager... C'est la cerise sur le gâteau, la cuisine peut me le permettre. »

Recyclage en un clic

Les ateliers des EPI sont connus et reconnus pour la diversité des métiers qu'ils offrent aux personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion sociale et professionnelle. L'atelier Ecologicistic est un modèle de réussite.

Les différents produits et services, issus de ces ateliers de production, sont proposés à une large clientèle, souvent fidèle, de PME et particuliers.

Dans ce cadre, sur le site industriel de la route des Jeunes, l'atelier Ecologicistic a créé un service de ramassage de consommables d'impression et de déchets électroniques issus de la bureautique. Selon les principes du développement durable, ces divers éléments sont triés et déconstruits afin de recycler des matières premières. Le traitement des déchets est ensuite effectué selon les normes spécifiques en vigueur.

Lauréat en 2012

Lauréat en 2012 de la Distinction cantonale du développement durable, l'atelier a redoublé d'efforts en 2013. Grâce aux collaborateurs en emploi adapté et à leurs encadrants, les prestations et la visibilité d'Ecologicistic ont encore été améliorées.

Evénements marquants

Mai : lancement du site internet www.ecologicistic-recyclage.ch

Mai à juin : déménagements et réorganisation des locaux au 1^{er} étage du 105, route des Jeunes.

14 juin : organisation dans l'atelier de la Cérémonie de remise de la Bourse, du Prix et de la Distinction cantonales du développement durable, en collaboration avec le Département des affaires régionales, de l'économie et de la santé (DARES).

Septembre et octobre : organisation de deux événements «Développement durable» avec les partenaires Eco Label et Inergy.

Septembre : lancement d'une campagne à l'interne, afin de sensibiliser les collaborateurs et les collaborateurs en emploi adapté au recyclage de leurs déchets électroniques. Plusieurs tonnes de matériel informatique et électronique et de cartouches d'imprimantes ont déjà été récoltées.

Places ateliers (A) en 2013

Domaines d'activité	40
Places de travail pour collaborateurs en emploi adapté	380
Places pour les stagiaires (Office cantonal de l'emploi, Hospice général, Assurance-invalidité)	195
Collaborateurs encadrants	110
Attestations de compétences délivrées	166
L'atelier Ecologicistic	
Places de travail pour collaborateurs en emploi adapté	21
Collaborateurs encadrants	4
Cartouches revendues	58 000
Déchets électroniques traités	104 tonnes
Ramassages	2 800
Clients partenaires	2000
Partenaires clés	8

« 100 tonnes, c'est un record ! »

Paul (à gauche) 21 ans, collaborateur en emploi adapté

« Lorsque je suis venu faire mon stage à l'atelier, je me suis tout de suite dit que ma place était ici, car je suis passionné de tout ce qui touche à l'électronique et aux mécanismes. Je sais qu'on a traité plus de 100 tonnes de matériel cette année... c'est un record ! »



« Mon activité est utile pour l'environnement »

Virginie (au centre), 30 ans, collaboratrice en emploi adapté

« J'ai appris les différentes techniques qui me permettent maintenant de déconstruire différents appareils, ce qui rend mon travail intéressant et diversifié. De plus je trouve mon activité utile pour l'environnement. C'est très important pour moi de participer à protéger la nature. »

« J'ai envie de travailler »

Jonathan (à droite), 23 ans, collaborateur en emploi adapté

« Mon activité est intéressante et mes collègues sont très sympathiques. Même les jours où je suis un peu feignant ou démoralisé, je me motive et j'ai envie de travailler. J'aime aussi quand des visiteurs viennent voir notre travail. »

Au cœur des Délices

La résidence de Cavour est un très bel exemple d'intégration dans la cité.

Rénové en 2011, cet immeuble situé rue Cavour, dans le quartier des Délices, dispose de vingt-cinq chambres spacieuses, dont certaines avec sanitaire privatif, pour des personnes présentant un handicap psychique.

Deux programmes sont proposés aux résidents : le programme hébergement, destiné à des personnes qui nécessitent un accueil résidentiel et qui ont un projet d'activité professionnelle, et le programme hébergement avec occupation, pour des personnes ayant besoin d'un soutien régulier pour l'organisation de leur vie quotidienne.

Les activités proposées par l'équipe s'articulent autour de deux thématiques : bien-être et hygiène de vie, arts, culture et information. Elles s'inscrivent le plus possible en milieu ordinaire, car le projet global de cette structure se veut être exemplaire de la mise en œuvre, au quotidien, de l'intégration dans la société, participative de la vie du quartier, par exemple à la Fête des voisins et autres animations du quartier. L'équipe collabore avec le secteur Culture et Loisirs des EPI pour que des activités proposées dans son catalogue se déroulent aussi dans les locaux de Cavour, une manière de se faire connaître et de favoriser les liens sociaux avec des participants extérieurs.

2013 dans les résidences

Handicap psychique

Personnes vivant en résidences	117
- travaillant en ateliers	30
- avec programmes d'apprentissage et développement personnel, activités artistiques, culturelles et sportives	67
- dépendantes à l'alcool (Maison de l'Ancre), avec programme de réinsertion	20
Personnes avec accompagnement à domicile	93
- vivant à leur domicile	69
- en chambres hôtelières aux EPI	22
- habitant à l'hôtel	2
Personnes fréquentant le centre de jour de Carouge	53
- vivant à leur domicile	29
- vivant en résidences	5
- également suivies par l'accompagnement à domicile	19

« Il y a une grande solidarité »

Irma, socio-éducatrice depuis trois ans à Cavour, et Ludovic, assistant socio-éducatif depuis deux mois à Cavour



Irma : « On est bien ici à Cavour, il y a une grande solidarité, maintenir cette ambiance est un objectif d'équipe. Au début ça été très difficile de trouver la bonne organisation. Maintenant tout est plus clair, les tâches sont réparties. On a un programme individuel pour

tous les résidents, ils ont le choix de leurs activités, ils doivent en faire au moins trois par semaine, mais l'équipe s'adapte aux situations particulières. Les résidents ne sont pas sous pression.

Ils ont le temps de trouver ou retrouver leur rythme. Mais il faut savoir assumer la casquette de « gendarme » quand il le faut, pour le respect de tous. »

Ludovic : « Je remarque que le climat est favorable à l'épanouissement des résidents. L'équipe est très diversifiée en sexe, en âge et en expérience, c'est très enrichissant. Il y a une réelle solidarité et un respect entre les résidents, ainsi qu'au sein de l'équipe.

Le nombre de résidents n'est pas un inconvénient, mais cela demande une excellente organisation de travail : les résidents ont exprimé qu'ils trouvent toujours quelqu'un avec qui créer des liens. »

« Je participe à plusieurs groupes »

Yannick, résidente

« J'ai une grande chambre avec salle de bain, comme un studio. Je me sens chez moi et j'ai pu tout décorer moi-même. Je m'entends avec tout le monde. On prend bien soin de nous. J'ai de l'aide dans les moments difficiles, bien sûr le traitement est aussi nécessaire. Avant j'étais aux Avanchets pendant six ans. Je suis venue à Cavour car je n'arrivais plus à travailler les quinze heures exigées par semaine ailleurs, c'était trop exigeant.

Une grande résidence ? Il faut s'habituer, mais dans l'ensemble cela se passe très bien. C'est quand il y a des conflits que c'est pénible. Sinon nous avons tous nos particularités. Et on va dans notre chambre quand on veut être seul.



Je participe à plusieurs groupes : le groupe cuisine, j'aime faire à manger (à l'époque je devais cuisiner pour mes enfants), le groupe art et culture et le groupe environnement. J'ai découvert pleins d'expos et d'endroits intéressants et puis on va au restaurant lors des sorties, j'aime ça. »



« On peut se faire des amis »

Michaela, résidente

« J'étais dans ma famille et ça n'allait plus du tout. Je suis restée six mois à Belle-Idée avant d'arriver à Cavour. C'est convivial, c'est tranquille, on peut se faire des amis. Ils m'ont beaucoup aidée quand mon père est décédé, les résidents ont même demandé une minute de recueillement, j'ai été très touchée. C'était difficile au début de s'adapter avec tous les autres mais petit à petit je me suis fait des vrais amis. Ce qui était difficile c'est avec une résidente « border line », ça partait dans tous les sens. On parle de beaucoup de choses ensemble, on partage des goûts musicaux, moi je vais au cours rythmique les lundis, c'est fantastique. Le travail ici est très bien organisé. Quand les référents sont absents, un remplaçant est désigné. Je fais des cours d'informatique à Arcade et je vais au groupe théâtre, au groupe musique et gymnastique douce. J'aimerais travailler avec une diététicienne pour mon régime. »

« Nous sommes reconnus en tant qu'individus »

Antoine, résident

« Au début je me suis dit « C'est quoi un éducateur ? ». Et bien j'ai compris, ils sont là pour m'éduquer ! C'est-à-dire qu'ils nous font faire des progrès dans notre maladie et notre vie sociale. Des fois ils sont autoritaires, notamment si on arrive en retard au repas : on ne peut pas manger. Ici c'est plus humain que dans un hôtel, c'est familial, j'aime ça. Je suis très content de ma chambre. Je m'y sens bien et je veux rester le plus longtemps possible. Nous sommes reconnus en tant qu'« individus » et pas de « malades ». Mon activité préférée c'est les Bains de Cressy. On y va en TPG. Je travaille au jardin du Centre Espoir deux fois par semaine, j'adore être dans la nature. La nourriture est très bonne. »



A chacun son chemin

Proposé aux personnes en prise avec des difficultés psychiques, le cours Recovery est une nouvelle approche de la santé mentale.

L'engagement dans la voie du Recovery transforme progressivement la personne en acteur principal de sa santé mentale. Cette méthode l'aide à prendre conscience de son droit et de sa capacité à déterminer ce qui est sain pour elle-même, ce qu'il est nécessaire d'accomplir et à quels soutiens faire appel pour favoriser et consolider son rétablissement.

Ce cours est inscrit depuis 2012 dans le domaine Prévention et Santé du catalogue d'activités Culture et Loisirs des EPI. En 2013, sept personnes l'ont suivi, à raison de quatre séances de quatre heures, guidées par une psychologue et conseillère psychosociale de l'association Pro Mente Sana. Chaque participant a également pu profiter de l'expérience de «pairs aidants»: des personnes déjà engagées dans leur processus de rétablissement qui viennent témoigner de leur expérience et transmettre aux participants un message d'espoir.

Première en Suisse romande

La mise en place de ce cours par les EPI est une première en Suisse romande. Il est le fruit d'une collaboration avec l'association Pro Mente Sana, qui œuvre dans le champ de la santé mentale à Genève et en Suisse.

Le cours contribue à faire connaître le Recovery plus largement auprès de la population concernée. Cela peut être également une première étape pour s'engager dans une nouvelle formation: le «Certificat de pairs praticiens en santé mentale», proposé depuis 2013 par l'École d'études sociales et pédagogiques de Lausanne (éesp).

Consciente de l'importance d'impliquer les équipes socio-éducatives dans la promotion de cette nouvelle démarche d'autonomisation et d'autodétermination auprès des usagers, et consciente également de l'adaptation qu'elle entraîne dans la façon de les accompagner dans leurs objectifs personnels, la direction des Services socio-éducatifs a inscrit comme objectif prioritaire la formation de ses collaborateurs au Recovery. Deux équipes ont déjà été formées cette année. Parmi les animateurs de la formation, deux «pairs aidants» sont intervenus en tant «qu'experts par expérience». L'un d'eux, Olivier, résident aux EPI, a participé au premier cours donné en 2012. Il s'est engagé pleinement dans son processus de rétablissement (lire son témoignage ci-contre).



« Le Recovery nous a apporté de l'espoir » *Olivier, résident*

« Ce cours a été important pour moi, car il m'a permis de me constituer un petit réseau social. Avec une partie des participants, nous avons continué à nous rencontrer régulièrement après la fin du cours. Le Recovery nous a apporté de l'espoir, quel que soit le diagnostic de chacun d'entre nous. Au cours des séances, nous avons partagé nos expériences et les échanges ont été très riches. Les animatrices ont su créer une atmosphère dans laquelle chacun s'est senti à l'aise, je ne me suis pas senti stressé. J'ai beaucoup apprécié les outils d'autoévaluation qui nous ont été proposés; des supports pédagogiques composés d'objets faciles à utiliser. Ces outils me servent à évaluer ma progression personnelle ou à être attentif quand je vais moins bien. J'ai pu ensuite créer mes propres outils d'évaluation. J'ai décidé d'apporter ma contribution lors de la formation des professionnels et de venir témoigner de mon expérience. Cela m'a apporté plus de confiance en moi-même. J'ai d'ailleurs le projet de m'inscrire à la formation de pairs praticiens à l'avenir, qui me permettra d'intervenir aux côtés de psychothérapeutes dans des lieux de soins et d'apporter un point de vue qui parle aux personnes en souffrance psychique. »

Projet exemplaire

Ouvert en 2011 à l'initiative des HUG, d'insieme-Genève et des EPI, l'appartement Kaolin est un projet pilote unique en Europe.

dite «intermédiaire», cette structure propose une prise en charge socio-éducative et médico-thérapeutique aux personnes avec autisme présentant des troubles majeurs du comportement. Elle vise à leur offrir un lieu de transition et d'intégration entre l'Hôpital de Psychiatrie et une résidence socio-éducative «classique», afin d'éviter des hospitalisations.

2013 dans les résidences

Handicap mental

Personnes vivant en résidence	169
- travaillant dans les ateliers	40
- accueillies en centre de jour, dont 32 personnes externes	69
Personnes accompagnées à domicile	25

« EPI-HUG : des résultats (d)étonnants ! »

Fabien, socio-éducateur et chef de secteur

« L'image qui me vient à l'esprit quand je pense à Kaolin ? Une énergie entre deux univers, source de résultats (d)étonnants... ! Deux univers, EPI et HUG, qui se percutent et produisent une énergie folle : mon rôle est de la canaliser, coordonner les flux et chercher la cohérence. Une équipe motivée à bloc, personne ne demande plus son changement ! Au début, alors que j'ai commencé comme socio-éducateur, j'ai vu plus de curiosité pour ce projet que de réelle motivation.

A ce jour, ceux qui sont restés sont passionnés. En tant que nouveau chef depuis moins d'un an, le plus dur est de gérer les conflits, mais aussi les liens de camaraderie qui se sont noués au fil du temps. L'équipe est encore en recherche d'identité et tributaire des points de vue des deux hiérarchies, l'une des HUG, l'autre des EPI. Il faut tenir le cap ! Je dois chercher des consensus entre des avis contradictoires. Plus le handicap des résidents est sévère, plus leur communication est difficile à décoder et plus la subjectivité des collaborateurs s'exprime et risque de prendre le dessus sur l'objectivité des faits. Kaolin accueillant des résidents en échec jusque-là, ce n'est pas trop d'avoir une vision commune entre les hiérarchies soignantes, socio-éducatives et médicales pour garder le cap de l'objectivité.

Sous les projecteurs

Un projet pilote, cela implique d'être sous le feu des projecteurs, c'est gênant ! Mais j'aime les défis, ce qui me motive, c'est ce qui est difficile et complexe. Que tirer de cette expérience ? Le « salaire moral », voir des résidents qui sortent de Kaolin et qui trouvent leur stabilité dans leur nouveau lieu de vie. La joie éprouvée vient de la reconnaissance de cette réussite.

Qu'est ce qui différencie l'approche soignante et l'approche socio-éducative ? Pour caricaturer (il y a tant d'avis et préjugés sur cette question), je dirais que la première se veut prioritairement objective, la seconde veut donner aussi une place à la subjectivité. Mais les deux doivent se compléter. Il faut pouvoir disposer d'une boîte à outils commune : le programme structuré dont les personnes autistes ont besoin, la mise en place d'outils de communication, l'observation et la prise en compte des besoins globaux de la personne. Il n'y a pas de pertinence à séparer les outils. Au fil du temps, les différences entre les origines professionnelles s'étiolent car la personnalité prend le dessus sur la formation. J'ajoute encore que le succès de Kaolin est complètement dépendant du flux de sortie des résidents. Il faut que ce flux soit possible, sinon l'identité de Kaolin se perdra. »



« Ces personnes ont besoin de continuité »

Susanne, maman de Cyril, résident; Marisol, maman de Gabriel, résident

« L'intérêt de cette structure tant attendue, c'est d'éviter le retour à l'hôpital de mon fils Cyril. Une innovation incroyable par rapport aux autres résidences. Les deux équipes se complètent, elles ont appris l'une de l'autre plus de tolérance et d'ouverture : aller plus loin dans l'accompagnement en cas de crise et de troubles du comportement. Avant, la personne partait à l'hôpital. L'équipe de Kaolin est habituée à ce genre de comportements. C'est une belle réussite. »

« Une équipe mixte, c'est un encadrement idéal. Un autre aspect positif de Kaolin est la possibilité d'avoir une mesure de contrainte temporaire comme une chambre fermée, mon fils en a besoin seulement pour s'endormir. J'ai demandé dès le début que cette mesure puisse être appliquée. Cela évite de retourner à Belle-Idée, car ces personnes ont besoin de continuité. Educateur, infirmier, quelle différence ? Ils ne restent pas chacun dans leurs rôles. Ils partagent leur travail, avec leurs compétences propres. J'imagine que c'est très dur d'accompagner ces personnes toute la journée, mais ils sont supermotivés, compétents, on voit qu'ils aiment leur travail, ils sont aussi capables d'être détachés. Je ne sais pas trop ce que Gaby fait toute la journée. Oui, je connais son programme d'activités quotidiennes, atelier, promenades, etc. L'équipe s'adapte à son rythme. A l'hôpital il passait sa journée

à courir dans les couloirs et à regarder la TV. Il vient à la maison deux heures le dimanche et deux heures le mercredi, s'il va bien. »

« Pour Cyril je ne connais pas son programme, je suis rassurée qu'il est bien, avec des gens dont il sait qu'il peut compter sur eux. Il sent que les gens n'ont pas peur. Je le prends tous les week-end à la maison. Il peut rester seul plusieurs heures en toute sécurité. Il a une tablette informatique, il regarde des vidéos. Ou il a un stock de revues « people » qu'il feuillette pendant des heures. C'est son plaisir. Qu'est-ce qui a changé pour lui et pour moi ? Equilibre, sécurité, tranquillité. Ma grande peur c'est l'avenir. Quand il sortira de Kaolin est-ce qu'il va trouver un lieu aussi sécurisant ? Il y est depuis une année et cela m'angoisse de devoir y penser déjà, j'ai trouvé très dur d'avoir à envisager cette question à la dernière réunion. Comme parent j'aimerais dire aussi qu'on a besoin d'être écoutés et reconnus dans notre expérience. Pour nous la relation humaine est essentielle, nous avons besoin d'une confiance mutuelle. »

« Nous souhaitons que Kaolin puisse avoir toujours les moyens dont il dispose, des moyens indispensables, par exemple assez de bus pour sortir, dites-le bien dans votre rapport ! »

Flambant neuve !

Deux boutiques EPSETERA sont implantées à Genève : l'une à Grand-Pré, l'autre à Carouge. Cette dernière, bien connue des Genevois, vient de bénéficier d'une belle rénovation.

Depuis son ouverture en 1989, la boutique a pour objectif principal de commercialiser les produits artisanaux issus des ateliers. Afin de la rendre attractive commercialement, elle a rapidement été amenée à vendre des articles issus d'autres d'établissements sociaux romands. Puis des articles de revente de décoration et des jouets sont venus étoffer l'offre proposée aux clients.

Désormais, cette boutique offre douze postes de travail aux collaborateurs en emploi adapté et leur permet d'effectuer diverses activités, telles que la vente et le conseil aux clients, la fabrication de papier artisanal et de cartes de vœux, la composition d'arrangements-cadeaux et de travaux d'inventaire, de gestion de stocks, de réapprovisionnement et de mise en rayons.

La première étape de la rénovation, visant à réorganiser l'espace de vente et le mobilier de présentation, a permis d'améliorer l'attrait commercial de la boutique. La seconde étape, qui est en cours de réalisation, devrait se finaliser courant 2014. Elle a pour but d'améliorer les espaces de travail, de repos, d'échange et de production pour les occupants. Le tout devrait être terminé pour une inauguration en fin d'année 2014.

2013 dans les boutiques

Grand-Pré et Carouge

Collaborateurs en emploi adapté	46
Stagiaires en provenance de l'OCE	6
Collaborateurs encadrants	10
Jours d'ouverture dans l'année	310

Grâce à une collaboration étroite entre les différents services des EPI, la première étape de la rénovation a pu se faire dans des délais raisonnables permettant aux locaux et aux équipes d'être opérationnels pour les ventes de fin d'année. Le mobilier servant à stocker et exposer les articles a été pensé et fabriqué par les ateliers menuiserie et serrurerie. Les Services techniques et infrastructures ont également participé en coordonnant les différents travaux d'aménagements.

Quant aux différentes bougies, savons, articles artisanaux en papier recyclé et en bois vendus en boutique, ils sont également le résultat de la collaboration de plusieurs acteurs : du collaborateur en emploi adapté qui l'a fabriqué, au graphiste qui a imaginé le design et le packaging, en passant par l'agent commercial qui l'a promu.

« Les produits sont mis en valeur »

Steven, agent technique et vendeur

« La rénovation de la boutique apporte une réelle plus-value : les produits artisanaux fabriqués dans nos ateliers sont mis en valeur. Nous sommes d'autant plus fiers que le mobilier a été pensé et réalisé à l'interne, par les collaborateurs des ateliers menuiserie et serrurerie. »



Nos boutiques à Genève et sur internet

EPSETERA Carouge
Rue Saint-Joseph 29
1227 Carouge
Tél. +41 22 949 02 63

EPSETERA Grand-Pré
Rue du Grand-Pré 64-66
1202 Genève
Tél. +41 22 949 02 99



Shop online : www.epsetera.ch



« C'est plus joli »

Anne-Marie, collaboratrice en emploi adapté

« J'aime tout particulièrement fabriquer des cartes de vœux : je sais que les clients aiment bien en acheter. Depuis la rénovation de la boutique ils nous disent aussi que c'est plus joli ! »



« L'artisanat plaît aux clients »

Itsván, collaborateur en emploi adapté

« Je travaille à la boutique depuis treize ans ! Nos clients savent que nous faisons des produits artisanaux et cela leur plaît. Je m'occupe principalement de la fabrication du papier, que mes collègues utilisent ensuite pour les cartes ou l'emballage des savons. »



L'année des changements

L'équipe des ressources humaines veille à ce que les services puissent compter sur des collaborateurs motivés et experts dans leur domaine. Retour sur une année riche en changements.

Si un mot représentatif devait symboliser l'année 2013 en termes de ressources humaines, ce serait celui de « changement » ! En effet, l'année écoulée a vu la création d'un niveau intermédiaire de cadres au sein des différents services, qui a permis non seulement une optimisation de la gestion de nos différentes activités, mais également une proximité améliorée entre les collaborateurs et les cadres. Dans ce contexte, les Services des ressources humaines (RH) ont joué un rôle particulièrement actif pour permettre l'engagement des différents collaborateurs pour occuper ces nouvelles fonctions. Pour leur part, les Services des ressources humaines ont vu arriver, dans le courant du deuxième semestre, deux nouveaux chefs de service ainsi qu'une cheffe de secteur. Les Services des ressources humaines auront également le plaisir d'accueillir, au mois de mars 2014, un nouveau directeur.

Fusion des équipes

Durant le dernier trimestre 2013, les RH ont lancé un projet visant à fusionner les deux équipes en charge de la gestion, tant des collaborateurs que des collaborateurs en emploi adapté. Cette démarche englobe notamment la volonté de la direction générale d'abolir la distinction entre collaborateurs. Le terme « travailleur » a été remplacé par celui de « collaborateur en emploi adapté » dans tous les documents de l'institution.

Le projet SCORE a également mobilisé une partie de l'équipe des ressources humaines en 2013 à la suite de la création de nouvelles fonctions au sein de nos Etablissements. En collaboration avec les différentes directions concernées, nous avons été en mesure de traiter cet important dossier auprès de l'Office du personnel de l'Etat. Les projets E-Recrutement (gestion des recrutements) et E-RH (mise à disposition des fiches de salaire électroniques), qui mobilisent à la fois les équipes RH des EPI et des HUG, se sont poursuivis durant l'année.

Contexte favorable

Dans le domaine de la santé des collaborateurs, les Services des ressources humaines ont organisé à nouveau une campagne de vaccination contre la grippe saisonnière, permettant ainsi à ceux qui le souhaitent de se faire vacciner gratuitement.

L'équipe des RH a également apporté sa contribution à l'organisation de la manifestation destinée aux collaborateurs en emploi adapté qui a eu lieu le 21 mars 2013, ainsi qu'à la fête des collaborateurs qui s'est déroulée le 6 décembre.

C'est dans ce contexte favorable et dynamique que les Services des ressources humaines ont entamé 2014 !

Optimiser les performances

2013 a été une année riche en formations grâce au développement de la plateforme de formation « E-Formation ».

Dès novembre 2013, le Secteur de la Formation Continue est devenu le Service de Gestion des Compétences. Ce nouveau service est bien plus qu'une nouvelle déclinaison ! C'est un nouveau concept regroupant la gestion des compétences, la formation, les activités de culture et loisirs de tous collaborateurs des EPI : les collaborateurs et les collaborateurs en emploi adapté.

En 2013, 3123 jours de formation ont été accordés, pour une moyenne de 7.39 jours par formation externe, et de 2.03 jours par formation interne aux EPI.

La mission du service a pour ambition d'être l'un des outils de pilotage du Service des ressources humaines qui vise à optimiser les performances, dans une recherche permanente de la meilleure adéquation possible entre les compétences nécessaires à chaque service et les compétences et qualifications des collaborateurs qui y travaillent.

Motivation des collaborateurs

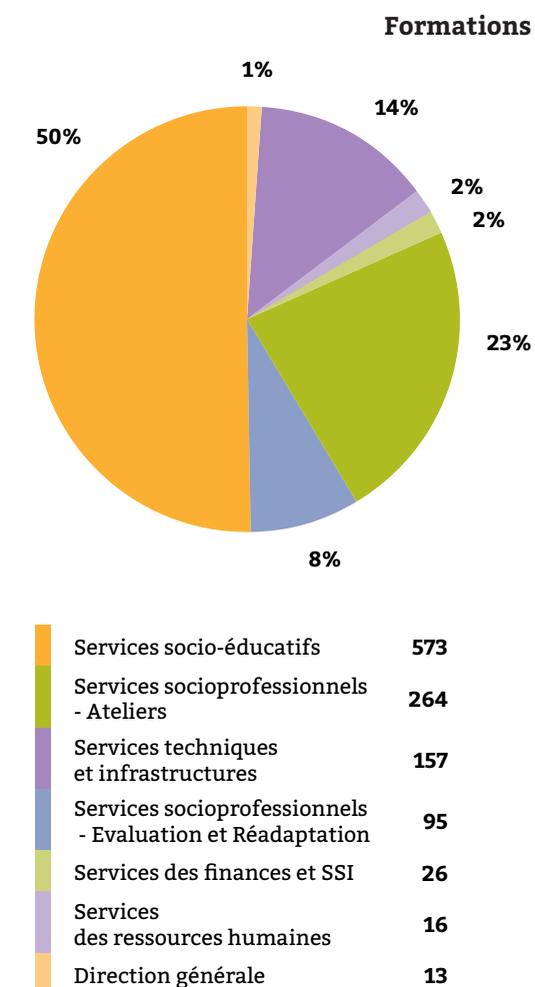
Cette nouvelle entité doit permettre de faire concorder et développer les compétences dont les EPI ont besoin pour délivrer leurs prestations en optimisant les connaissances, le savoir-faire et le savoir-être individuels et collectifs.

L'équipe, tout au long de l'année 2014, se transformera dans le but de proposer des services de conseil personnalisé ou de groupe.

L'objectif principal est de motiver les collaborateurs afin de leur permettre de développer leurs compétences en proposant des parcours de formation et d'apprentissage au sens large, en créant un contexte favorable à leur réalisation.

Le service doit relever un important défi pour l'ensemble de l'institution, qui doit devenir un véritable modèle pour les métiers visant à l'intégration des personnes dans la société.

Le Service gestion des compétences est donc un espace de navigation pour professionnaliser les collaborateurs déjà formés ou qui devront l'être en restant en lien permanent avec les Ecoles supérieures, les HES, les universités et les centres de formations. Il se basera ainsi sur les compétences requises pour occuper le poste (référentiels de compétences métier qui seront créés en 2014) et les évaluations professionnelles.

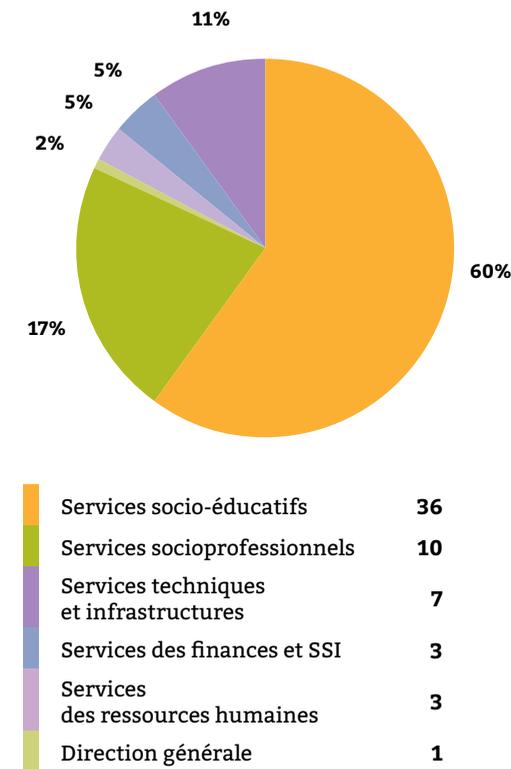


Répartition de l'ensemble du personnel par statut en 2013

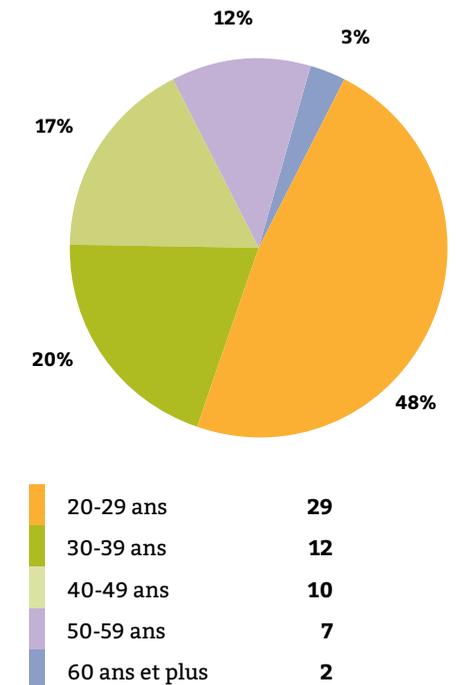
	Femmes		Hommes		Total		%	
	EPT	Personnes	EPT	Personnes	EPT	Personnes	EPT	Personnes
Fixes	323.1	398	254.2	276	577.3	674	55.8	51.1
Auxiliaires	21.7	42	26.1	37	47.7	79	4.6	6
Sous total	344.8	440	280.2	313	625	753	60.4	57.1
EdS	12.7	14	27.8	29	40.5	41	3.9	3.1
Apprentis	16	16	8	8	24	24	2.3	1.8
Stagiaires	51	51	26	26	77	77	7.4	5.8
Collaborateurs en emploi adapté	101.7	161	167.1	262	268.8	423	26	32.1
Total	526.1	682	509.1	638	1035.2	1318	100	100

Engagement du personnel 2013

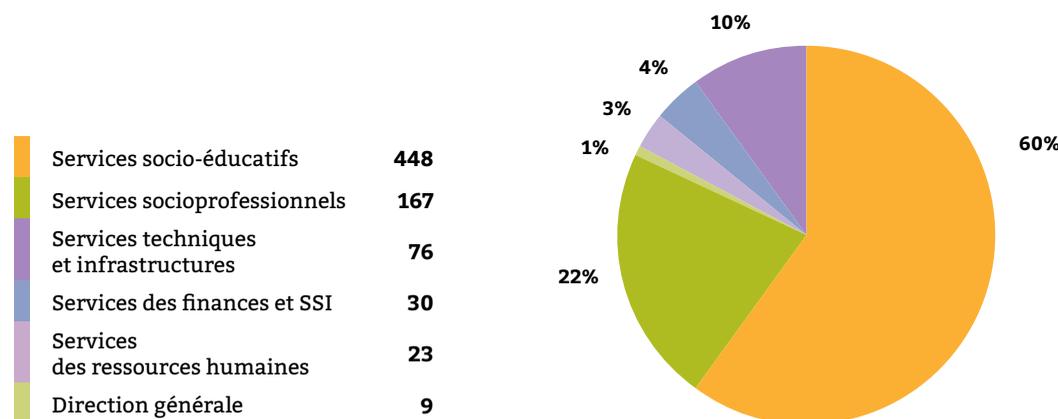
Par service



Par tranche d'âge

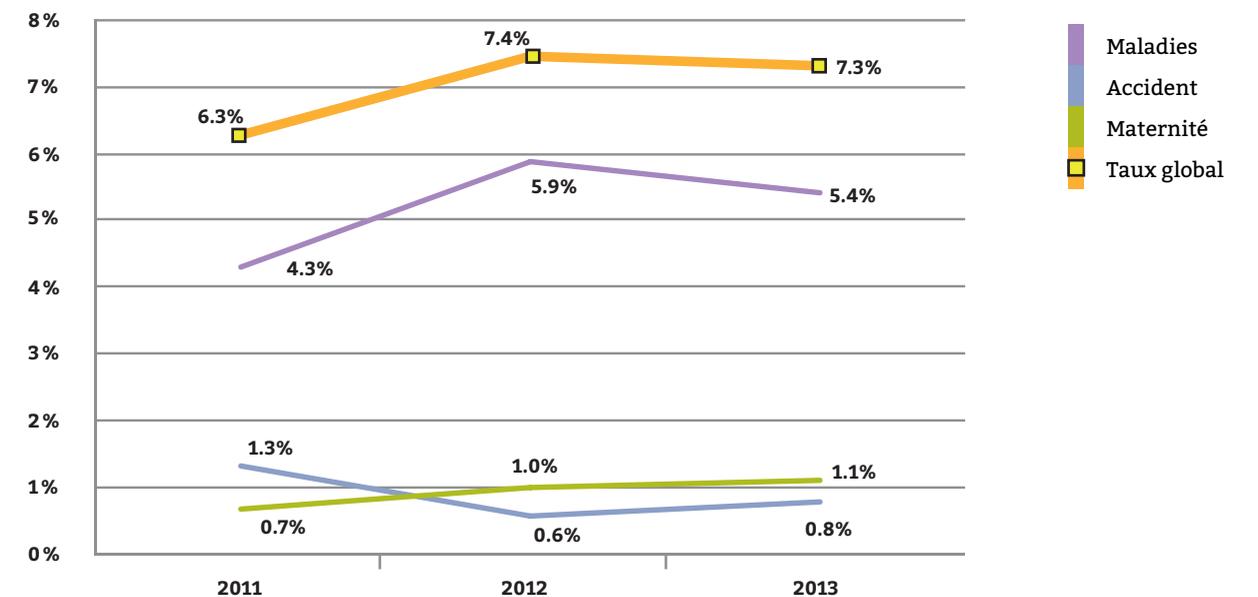


Répartition du personnel par service



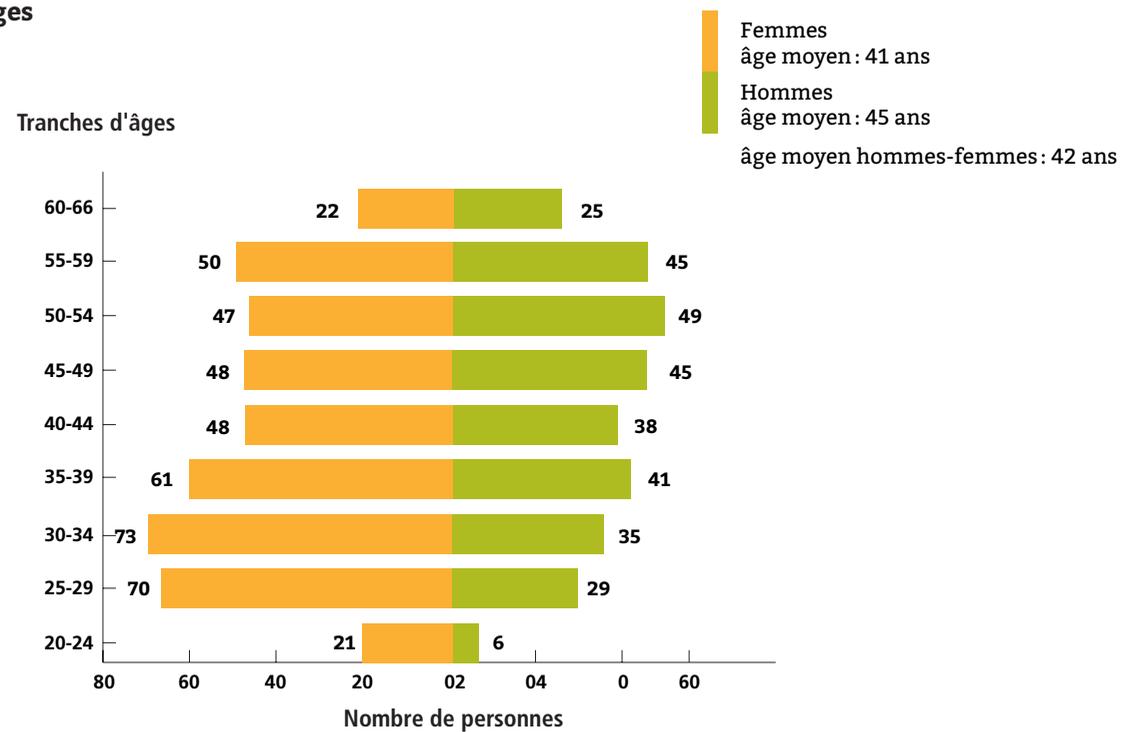
Taux d'absences - Evolution 2011 à 2013

(Fixes, auxiliaires et apprentis)



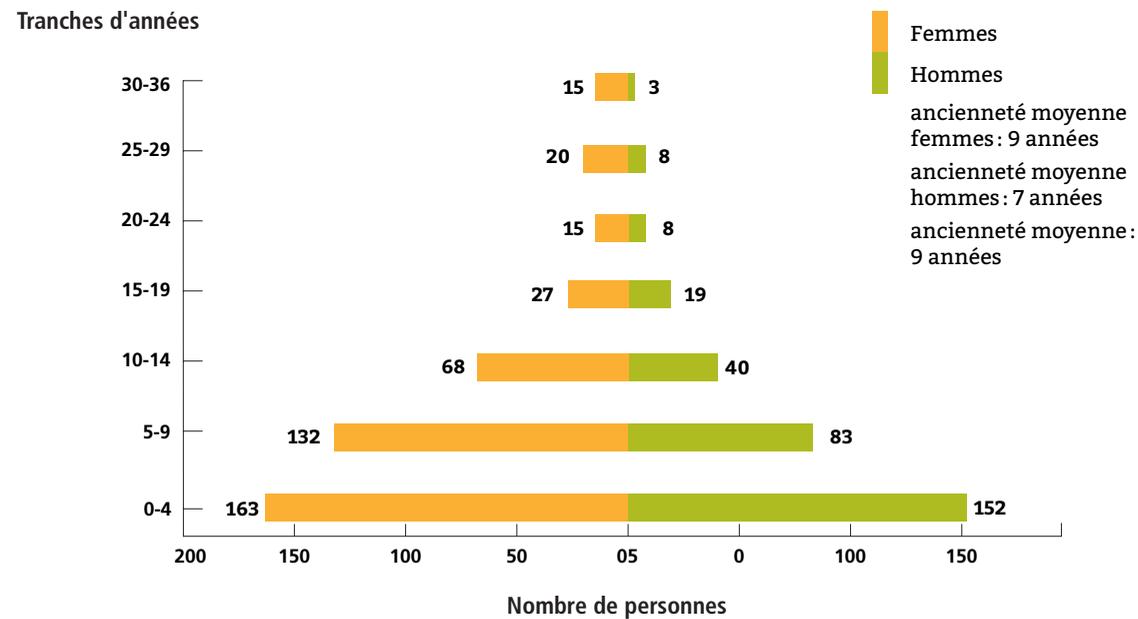
Pyramides des âges et d'ancienneté

Pyramide des âges



La pyramide des âges montre un assez bon équilibre entre les différentes tranches d'âge à l'exception des extrêmes qui sont moins bien représentés. Un déséquilibre homme/femme se dessine dans les tranches d'âge allant de 20 à 39 ans.

Pyramide d'ancienneté



Le graphique démontre un nombre important de collaborateurs dont l'ancienneté ne dépasse pas quatre ans, soit 41,8% de l'effectif total.

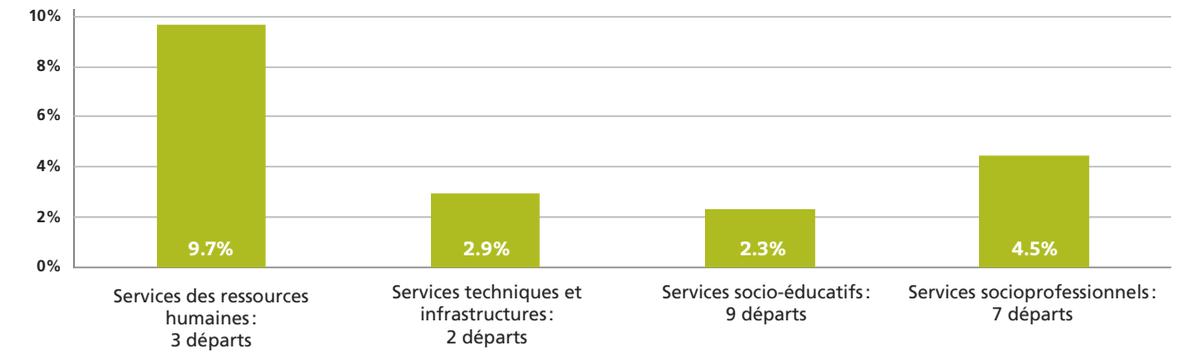
Taux de rotation par service

Le taux de rotation représente le nombre de départs de collaborateurs fixes divisé par l'effectif de personnel fixe en fin de période. Les départs à la retraite, les retraites anticipées (Plend) et les décès ne sont pas pris en compte.

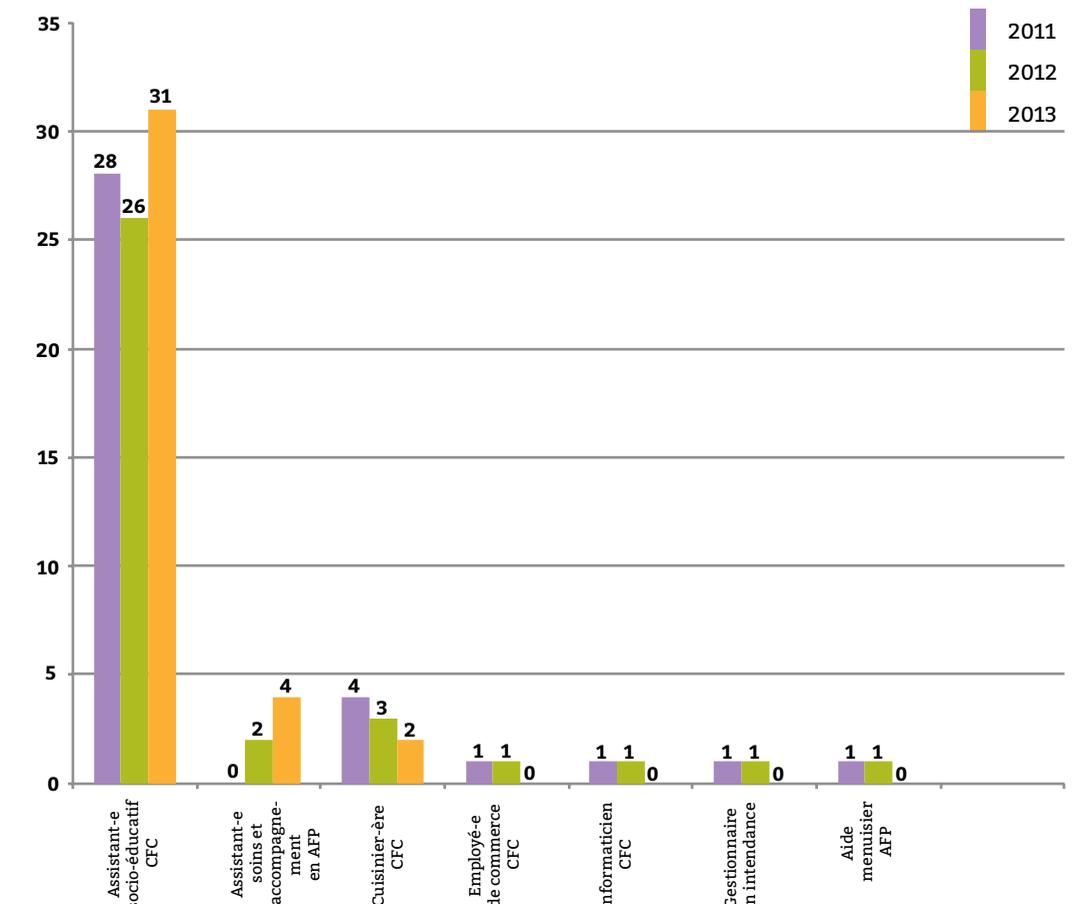
En 2013 le taux de rotation était de 3.1 %, avec 17 démissions et 4 licenciements.

En 2012 le taux de rotation était de 3.3 %, avec 20 démissions et 1 licenciement.

Services	Taux Rotation	Départs	Effectif
Services des ressources humaines	9.7%	3	31
Services techniques et infrastructures	2.9%	2	68
Services socio-éducatifs	2.3%	9	390
Services socioprofessionnels	4.5%	7	156



Répartition des apprentissages par type : évolution 2011-2013



Enquête de satisfaction 2013

L'avis des collaborateurs, quoi de mieux pour prendre le pouls des EPI et contribuer à l'évolution de l'institution? Une enquête de satisfaction a été menée auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Afin de réaliser cette enquête, les EPI ont mandaté l'Institut de Hautes Etudes en administration Publique (IDHEAP), un comité de pilotage et un groupe de travail représentatif des EPI. Leur mission était d'élaborer un outil performant et crédible, suscitant l'adhésion du plus grand nombre et permettant de prendre des mesures d'amélioration sur une base claire.

Toute la démarche a été conduite dans le respect de valeurs précises, telles que la démarche participative, la garantie de l'anonymat, la neutralité de l'analyse rendue et la transparence.

L'enquête a été proposée aux collaborateurs sous la forme de soixante questions portant sur des domaines fondamentaux des EPI. Le recueil des données s'est déroulé durant huit semaines avec toutes les garanties d'anonymat nécessaires.

Deux critères d'évaluation ont été introduits afin de faciliter l'identification des thèmes prioritaires: l'importance donnée au thème abordé et le taux de satisfaction.

Le traitement des informations a été assuré par l'IDHEAP et l'analyse des données a été rendue dans un rapport présenté aux collaborateurs lors de deux séances d'information.

Le cadre et les outils de travail

Cadre et outils de travail	Indice priorité	Moyenne	Très insatisfait	Plutôt insatisfait	Plutôt satisfait	Très satisfait	Pas concerné
9.1 Espace de travail, locaux et infrastructures pour le personnel des EPI	20.6%	2.9	6.4%	17.6%	57.4%	18.7%	2.2%
9.2 Matériel spécifique à ma fonction mis à disposition pour réaliser mon travail	14.4%	3.1	3.8%	12.4%	54.9%	29%	2.8%
9.3 Support/assistance informatique	9.6%	3.2	3.8%	9.7%	53.9%	32.6%	4.3%
9.4 Support/assistance technique	11.9%	3.1	3.2%	12.3%	60.7%	23.7%	5.8%
9.5 Support/assistance administratif (ve)	8.8%	3	3.1%	9.9%	67.1%	20%	10.5%

Avec des taux de satisfaction élevés souvent supérieurs à 80 %, le cadre et les conditions de travail ont été plébiscités.

Sur la base de ce rapport, une analyse approfondie a été faite par la direction des EPI, des priorités ont été dégagées et un plan d'action a pu être mis en place dès mars 2014.

Analyse des résultats

Le taux de participation, sur la base des 821 collaborateurs sollicités, s'est élevé à 56,64%. Un taux tout à fait satisfaisant pour une enquête au sein d'une institution de cette taille et au vu du nombre important de questions posées, a relevé l'IDHEAP.

Plus de la moitié des répondants sont satisfaits à plus de 80%, un taux considéré comme très bon dans les enquêtes de satisfaction en Suisse.

Les collaborateurs ont ainsi exprimé leur satisfaction globale à travailler aux EPI non seulement en regard de la prise en compte des besoins des usagers, de l'autonomie accordée dans la prise de décision et des responsabilités déléguées, de l'aménagement du temps de travail, du cadre et des outils de travail, mais aussi en ce qui concerne des possibilités de formation qui leur sont offertes.

Le questionnaire a également mis en lumière des thèmes à améliorer, tels que les espaces d'échange, la collaboration entre les services, le système des remplacements ainsi que la clarté des cahiers des charges.

La direction des EPI se félicite d'avoir pu, avec la participation de tous, mettre en œuvre un outil qui contribue efficacement à l'évolution des EPI.

Les possibilités de formation, développement et évolution

Formation, développement et évolution	Indice priorité	Moyenne	Très insatisfait	Plutôt insatisfait	Plutôt satisfait	Très satisfait	Pas concerné
11.1 Possibilité de développer mes compétences aux EPI	20%	3	7%	14.2%	53.5%	25.3%	4.7%
11.2 Soutien de la hiérarchie directe	22.5%	3	6.1%	17.5%	47.2%	29.3%	5.2%
11.3 Possibilité de suivre les formations demandées	14.9%	3.1	5.6%	10.7%	48.5%	35.3%	7.3%
11.4 Modalités pratiques et financières	15.8%	3	5.5%	14.9%	58.4%	21.2%	21.9%
11.5 Outils de gestion de la formation (e-formation)	8.3%	3	5%	14.3%	61.1%	19.6%	18.7%
11.6 Adéquation de l'offre de formations	17.5%	2.9	5.8%	14.3%	62.8%	17.3%	14%
11.7 Perspectives d'évolution hiérarchique (responsabilités d'encadrement)	22.6%	2.7	10.8%	24.6%	50.6%	14.1%	28.2%
11.8 Possibilité de mobilité interne	24.3%	2.8	7.9%	22.4%	56.8%	12.8%	21.3%
11.9 Possibilité d'évolution professionnelle (hors hiérarchie)	29.8%	2.7	12%	21.8%	52.4%	13.7%	23.2%

Cette thématique a été globalement très appréciée. Les possibilités d'évolution professionnelle hors hiérarchie doivent néanmoins faire l'objet d'une réflexion.

Le climat, la collaboration et la transversalité

Climat collaboration et transversalité	Indice priorité	Moyenne	Très insatisfait	Plutôt insatisfait	Plutôt satisfait	Très satisfait	Pas concerné
3.1 Climat général de travail au sein des EPI	17.9%	3	2.2%	17.1%	64%	16.7%	2.2%
3.2 Esprit de collaboration entre services	33.8%	2.7	6.1%	30.3%	55.9%	7.7%	4.9%
3.3 Esprit de collaboration entre secteurs	30.6%	2.7	5.4%	28.9%	59.2%	6.5%	7.7%
3.4 Soutien entre collègues directs	10.6%	3.3	2.6%	9%	44.1%	44.3%	2.4%

Le soutien entre collègues, de même que le climat général au sein des EPI, sont incontestablement des points forts à cultiver. A contrario, l'esprit de collaboration, à la fois entre services et entre secteurs, n'est pas optimal et devra donc faire l'objet de mesures d'amélioration au niveau transversal.

Les horaires et les remplacements

Horaires et remplacements	Indice priorité	Moyenne	Très insatisfait	Plutôt insatisfait	Plutôt satisfait	Très satisfait	Pas concerné
8.1 Aménagement du temps de travail (cadre horaire)	6.5%	3.3	3.9%	6.4%	42.3%	47.4%	1.9%
8.2 Sentiment d'équité concernant la gestion des horaires en général	15.6%	3	7%	15.3%	48.5%	29.1%	4.7%
8.3 Remplacement en cas d'absence	42.4%	2.5	19.1%	26.1%	40.1%	14.7%	7.7%
8.4 Prise en compte de mes besoins dans la définition des horaires et des vacances	9.5%	3.2	3.3%	9.5%	47.8%	39.4%	2.8%

Si le cadre horaire général est plébiscité, de même que la prise en compte des besoins, le point clé concerne les remplacements. La disponibilité et la rapidité des solutions de remplacement ne sont pas optimales et devraient impérativement être améliorées. Un groupe de travail a été constitué pour trouver des solutions adaptées.

Rapport financier

Bilans	54
Comptes d'exploitation	56
Rapport de l'organe de révision	60

Bilan au 31 décembre 2013

ACTIF	Notes*	CHF	31.12.2013 CHF	CHF	31.12.2012 CHF
Actif circulant					
Liquidités	4.1		2'666'128		2'689'512
Clients	4.2	4'016'277		3'664'455	
Provision pour débiteurs douteux	4.2	(527'225)		(426'061)	
			3'489'052		3'238'394
Débiteurs divers	4.3	1'564'005		1'738'856	
Provision pour débiteurs douteux	4.3	(8'921)		(43'070)	
			1'555'084		1'695'786
Stocks de matières et produits finis	4.4	775'938		788'142	
Travaux en cours	4.5	78'190		112'440	
			854'128		900'582
Comptes de régularisation actif	4.6		2'008'603		2'302'471
Total de l'actif circulant			10'572'995		10'826'745
Actif immobilisé					
Immobilisations corporelles :					
Immeubles	5.1	45'812'279		47'026'650	
Autres immobilisations corporelles	5.2	14'852'712		14'930'563	
Total des immobilisations corporelles			60'664'991		61'957'213
Immobilisations financières	5.3		421'409		421'171
Total de l'actif immobilisé			61'086'400		62'378'384
TOTAL DE L'ACTIF			71'659'395		73'205'130

* Les notes peuvent être consultées auprès du Service des Finances.

Bilan au 31 décembre 2013

PASSIF	Notes*	31.12.2013 CHF	31.12.2012 CHF
Capitaux étrangers à court terme			
Fournisseurs		963'332	857'726
Créancier Etat de Genève (CIIS)	6.1	510'052	418'024
Créanciers divers	6.2	371'718	353'769
Créanciers résidents	6.3	323'136	330'362
Comptes de régularisation passif	6.4	443'646	609'453
Provisions à court terme	6.5	708'305	1'385'115
Engagements de leasing - part à court terme	7.1	126'769	164'451
Dettes hypothécaires - part à court terme	7.2	371'050	371'050
Subventions d'investissement reçues - produits différés - part à court terme	8.1	2'748'657	2'620'676
Total des capitaux étrangers à court terme		6'566'665	7'110'625
Capitaux étrangers à long terme			
Engagements de leasing - part à long terme	7.1	168'547	269'130
Dettes hypothécaires - part à long terme	7.2	14'679'300	15'050'350
Provisions à long terme	7.3	3'302'726	1'915'084
Subventions non dépensées à restituer à l'échéance du contrat	9.3	0	0
Subventions d'investissement reçues - produits différés - part à long terme	7.4	39'507'270	40'019'213
Total des capitaux étrangers à long terme		57'657'843	57'253'778
Capital des fonds			
Fonds avec affectation limitée	8.1	1'682'673	1'754'856
Fonds avec affectation limitée non utilisés	8.1	1'500'000	0
Total du capital des fonds		3'182'673	1'754'856
Capital de l'organisation			
Apports	9.1	10'923'489	10'923'489
Résultat des exercices antérieurs	9.2	(1'769'289)	(1'769'289)
Part de subventions non dépensées - solde après répartition	9.3	(2'068'330)	(1'382'306)
Résultat de l'exercice	9.3	(2'833'656)	(686'024)
Total du capital de l'organisation		4'252'214	7'085'870
TOTAL DU PASSIF		71'659'395	73'205'130

Compte d'exploitation de l'exercice 2013

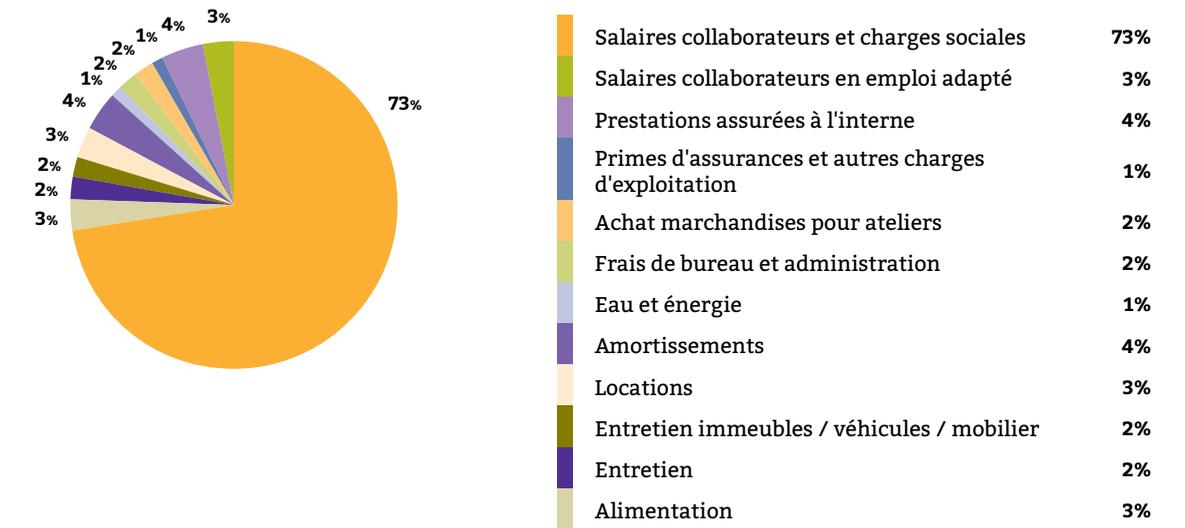
	Notes*	2013 Budget	2013 Effectif	2013 Ecart	2012 Effectif
PRODUITS D'EXPLOITATION					
Revenus de la formation professionnelle		13'755'000	11'735'566	(2'019'434)	11'312'807
Revenus des pensions		15'002'000	15'326'714	324'714	15'045'457
Revenus des résidents extracantonaux		569'000	706'826	137'826	570'960
Revenus de la fabrication		5'648'000	4'283'257	(1'364'743)	4'694'023
TVA sur revenus de la fabrication		(245'001)	(163'031)	81'970	(173'679)
Autres revenus des prestations		35'000	154'177	119'177	90'209
Revenus des locations et autres		600'000	585'316	(14'684)	590'879
Revenus de la cafétéria et du restaurant		1'605'000	1'752'123	147'123	1'540'115
TVA sur revenus de la cafétéria et du restaurant		(97'847)	(99'067)	(1'219)	(84'456)
Revenus des Services techniques et infrastructures		100'000	61'122	(38'878)	80'479
TVA sur revenus des Services techniques et infrastructures		(7'152)	(5'047)	2'105	(5'031)
Revenus des prestations au personnel et à des tiers		5'736'800	6'310'519	573'719	6'292'981
Subventions :					
- de fonctionnement - monétaires	10.1	56'595'600	56'873'996	278'396	56'700'042
- de fonctionnement - en nature	10.2	4'365'000	4'923'219	558'219	4'365'219
- d'investissement reçues - produits différés	10.1	2'907'000	2'676'451	(230'549)	2'548'479
Total des produits d'exploitation		106'568'400	105'122'142	(1'446'258)	103'568'484
CHARGES D'EXPLOITATION					
Salaires et charges sociales		(76'692'400)	(77'580'328)	(887'928)	(74'282'183)
Frais médicaux		(109'000)	(79'564)	29'436	(78'351)
Alimentation		(3'379'000)	(3'532'150)	(153'150)	(3'369'606)
Entretien		(2'248'000)	(2'148'596)	99'404	(2'165'931)
Entretien et réparation des immeubles, du mobilier et des véhicules		(2'297'000)	(2'143'497)	153'503	(2'313'468)
Locations		(3'618'000)	(3'323'699)	294'301	(3'394'392)
Loyers tacites	10.2	(4'200'000)	(4'758'219)	(558'219)	(4'200'219)
Amortissements		(4'039'000)	(3'746'371)	292'629	(3'625'774)
Eau et énergie		(1'485'000)	(1'355'031)	129'969	(1'331'062)
Ecole et formation		(378'000)	(347'796)	30'204	(338'669)
Frais de bureau et d'administration		(2'027'000)	(1'903'300)	123'700	(1'878'721)
Outillage et matériel de production		(2'117'000)	(1'606'260)	510'740	(1'687'736)
Primes d'assurances et autres charges d'exploitation		(4'531'000)	(5'000'138)	(469'138)	(4'794'841)
Total des charges d'exploitation		(107'120'400)	(107'524'949)	(404'549)	(103'460'953)
RÉSULTAT D'EXPLOITATION		(552'000)	(2'402'807)	(1'850'807)	107'531

Compte d'exploitation de l'exercice 2013

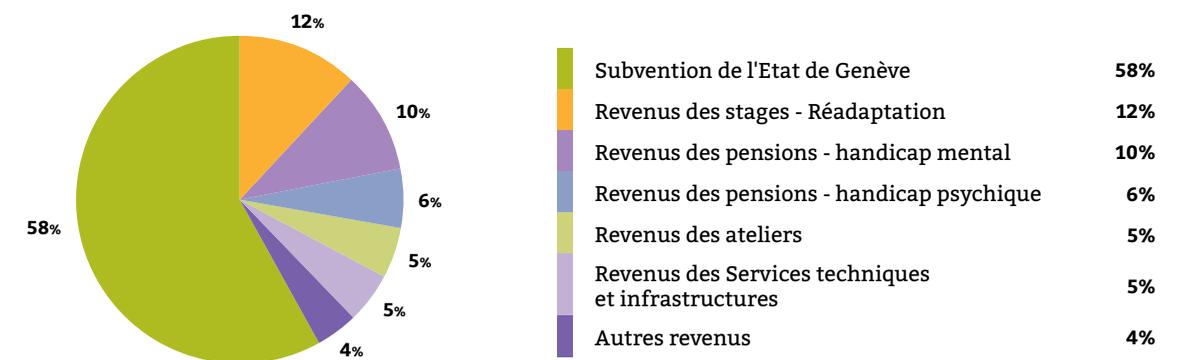
	Notes*	2013 Budget	2013 Effectif	2013 Ecart	2012 Effectif
Résultat d'exploitation (reporté de la page précédente)		(552'000)	(2'402'807)	(1'850'807)	107'531
Produits financiers	10.3	0	0	0	0
Charges financières	10.3	(580'000)	(507'826)	72'174	(524'337)
Résultat financier		(580'000)	(507'826)	72'174	(524'337)
Résultat ordinaire		(1'132'000)	(2'910'633)	(1'778'633)	(416'806)
Résultat hors exploitation		0	0	0	0
Produits d'exercices antérieurs	10.4	0	27'863	27'863	490'410
Charges d'exercices antérieurs	10.4	0	(23'083)	(23'083)	(831'826)
Résultat exceptionnel et exercices antérieurs		0	4'780	4'780	(341'416)
Produits exceptionnels		0	0	0	0
Attributions aux fonds avec affectation limitée		0	0	0	0
Utilisation de dons		0	0	0	0
Utilisation des fonds avec affectation limitée		0	72'197	72'197	72'197
Résultat des fonds affectés	8.1	0	72'197	72'197	72'197
RESULTAT DE L'EXERCICE avant thésaurisation		(1'132'000)	(2'833'656)	(1'701'656)	(686'025)
Répartition de la part revenant aux subventionneurs	9.3	0	0	0	0
RESULTAT DE L'EXERCICE après thésaurisation		(1'132'000)	(2'833'656)	(1'701'656)	(686'025)

* Les notes peuvent être consultées auprès du Service des Finances.

Comptes 2013 : total des charges



Comptes 2013 : total des produits



Rapport de l'organe de révision
au Conseil d'Etat et au Conseil d'administration des
Etablissements publics pour l'intégration
Collonge-Bellerive

Rapport de l'organe de révision sur les comptes annuels

En notre qualité d'organe de révision, nous avons effectué l'audit des comptes annuels ci-joints des Etablissements publics pour l'intégration, comprenant le bilan, le compte d'exploitation, le tableau de flux de financement, le tableau de variation du capital et l'annexe. Conformément aux dispositions de Swiss GAAP RPC 21, le rapport de performance ci-joint n'est pas soumis au contrôle de l'organe de révision.

Les comptes de l'exercice précédent ont été contrôlés par un autre organe de révision. Celui-ci a délivré, dans son rapport daté du 25 mars 2013, une opinion sans réserve.

Responsabilité du Conseil d'administration

La responsabilité de l'établissement des comptes annuels, conformément aux Swiss GAAP RPC et aux dispositions légales de la République et Canton de Genève, incombe au Conseil d'administration. Cette responsabilité comprend la conception, la mise en place et le maintien d'un système de contrôle interne relatif à l'établissement et la présentation des comptes annuels afin que ceux-ci ne contiennent pas d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. En outre, le Conseil d'administration est responsable du choix et de l'application de méthodes comptables appropriées ainsi que des estimations comptables adéquates.

Responsabilité de l'organe de révision

Notre responsabilité consiste, sur la base de notre audit, à exprimer une opinion sur les comptes annuels. Nous avons effectué notre audit conformément à la loi suisse et aux Normes d'audit suisses. Ces normes requièrent de planifier et réaliser l'audit pour obtenir une assurance raisonnable que les comptes annuels ne contiennent pas d'anomalies significatives.

Un audit inclut la mise en œuvre de procédures d'audit en vue de recueillir des éléments probants concernant les valeurs et les informations fournies dans les comptes annuels. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur, de même que l'évaluation des risques que les comptes annuels puissent contenir des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Lors de l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en compte le système de contrôle interne relatif à l'établissement des comptes annuels pour définir les procédures d'audit adaptées aux circonstances, et non pas dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité de celui-ci. Un audit comprend, en outre, une évaluation de l'adéquation des méthodes comptables appliquées, du caractère plausible des estimations comptables effectuées ainsi qu'une appréciation de la présentation des comptes annuels dans leur ensemble. Nous estimons que les éléments probants recueillis constituent une base suffisante et adéquate pour former notre opinion d'audit.

Opinion d'audit

Selon notre appréciation, les comptes annuels pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2013 donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats en conformité avec les Swiss GAAP RPC et sont conformes aux dispositions légales de la République et Canton de Genève.

PricewaterhouseCoopers SA, avenue Giuseppe-Motta 50, Case postale, 1211 Genève 2
Téléphone: +41 58 792 91 00, Téléfax: +41 58 792 91 10, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers SA est membre d'un réseau mondial de sociétés juridiquement autonomes et indépendantes les unes des autres.

Rapport sur d'autres dispositions légales

Nous attestons que nous remplissons les exigences légales d'agrément conformément à la loi sur la surveillance de la révision (LSR) et d'indépendance (art. 728 CO) et qu'il n'existe aucun fait incompatible avec notre indépendance.

Conformément à l'art. 728a al. 1 ch. 3 CO et à la Norme d'audit suisse 890, nous attestons qu'il existe un système de contrôle interne relatif à l'établissement et la présentation des comptes annuels, défini selon les prescriptions du Conseil d'administration.

Nous recommandons d'approuver les comptes annuels qui vous sont soumis.

PricewaterhouseCoopers SA



+



+

Nicolas Biderbost
Expert-réviseur
Réviseur responsable

Philippe Tzaud
Expert-réviseur

Genève, le 10 avril 2014

Annexe:

- Comptes annuels (bilan, compte d'exploitation, tableau de flux de financement, tableau de variation du capital et annexe)
- Rapport de performance

Conseil d'administration (jusqu'au 31 mai 2014)

Présidente

Mme Claude Howald

Membres

Mme Monique Baud

Mme Véronique Canonica

M. John Chappuis

Mme Ayari Felix Beltrametti

M. Christian Frey

Mme Bérengère Gautier

M. René Kamerzin

Mme Anne-Marie Oberson

M. Michel Pluss

Conseil de direction

Directeur général :

M. Alain Kolly

Directrice des Services socio-éducatifs :

Mme Marie-Christine Traoré

Directeur des Services socioprofessionnels, ateliers :

M. Serge Lançon

Directeur des Services socioprofessionnels, réadaptation :

M. Aldo Tacchini

Directeur des Services des ressources humaines :

M. André Wicki (depuis le 1er mars 2014)

Directeur des Services finances et systèmes d'information :

M. Gilles Stähli

Directeur des Services techniques et infrastructures :

M. Paolo Giocondo

Contact

Informations

info@epi.ge.ch

tél. +41 22 949 03 01

48, Route de Chêne | 1208 Genève

www.epi.ge.ch

Communication

communication@epi.ge.ch

tél. + 41 022 949 08 06



Avec le soutien de:



www.epi.ge.ch | www.epsetera.ch
Route de Chêne 48 | 1208 Genève