

Rapport d'activité **2014**



eipi

Etablissements publics
pour l'intégration

- **Quel jour sommes-nous? demande Winnie.**
- **Aujourd’hui, répond Porcinet.**
- **Mon jour préféré ! s’exclame Winnie.**

Winnie l’ourson, par Alan Alexander Milne



Sommaire

Avant-propos du Conseiller d’Etat	7
Message du Président	8
Le Conseil d’Administration	10
Editorial du Directeur général	13
Instants extra-ordinaires	14

Zoom sur

Les Services socio-éducatifs	16
Les Services socioprofessionnels - Réadaptation	24
Les Services socioprofessionnels - Ateliers	30
Les Services techniques et infrastructures	36
Les Services des ressources humaines	42
Bilan social 2014	46

Finances

Rapport financier	51
Direction et contacts	60

Force multi-axes

«Pour ce goéland-là cependant, l'important n'était pas de manger, mais de voler.»

Richard Bach, Jonathan Livingston le goéland, 1970

C'est avec grand intérêt que je suis l'évolution des EPI dont la mission première, l'intégration, se situe précisément à la croisée des axes qui structurent les activités de mon département.

Axe social-emploi d'abord, où je salue la démarche proactive et la capacité de diversification des EPI, qui ont su se faire connaître et apprécier tant auprès de la population genevoise, comme en témoigne le succès croissant des boutiques et restaurants du groupe, qu'auprès du milieu entrepreneurial privé genevois et des organismes publics, toujours plus nombreux à faire appel aux ateliers adaptés et qui n'hésitent pas à s'adresser aux EPI pour des tâches bien spécifiques, telles que la confection d'herbiers pour le jardin botanique de Genève.

Cette même volonté de développer leur clientèle et leur marché a motivé les EPI à adopter en 2014 un nouveau logo et une refonte de leur site internet. L'image institutionnelle du groupe en sort dynamisée et je félicite les EPI de leur démarche.

Dans l'axe social-emploi toujours, les EPI se sont aussi distingués cette année en tant qu'entreprise labellisée *Un plus pour tous*. Ce label d'Etat reconnaît les entreprises genevoises qui favorisent le recrutement de chômeurs de longue durée ou en fin de droit.

Axe santé-social ensuite, avec le lancement en 2014 du premier d'une série de projets coordonnés avec les HUG. Ces interfaces entre le milieu hospitalier et les EPI visent à intégrer les approches socio-éducatives et médico-thérapeutiques en vue d'améliorer l'accompagnement et la prise en charge de personnes handicapées souffrant de troubles graves du comportement. Cette démarche constitue, à mon sens, un bel exemple d'ouverture et de collaborations inter- et intra-institutionnelle réussies.



Enfin le «supporter» en moi tire son chapeau à l'initiative originale et sympathique, lancée en 2014 par le Directeur général des EPI, en collaboration avec le Football Club Champel, de créer et entraîner une nouvelle équipe de foot. Le FC Champel-EPI participera au premier tournoi ouvert aux personnes en situation de handicap prévu en 2015 et je m'en réjouis.

Intégrer, soutenir et accompagner les personnes en situation de handicap sont une composante essentielle du programme de législature 2014-2018. Pour sa mise en œuvre, le DEAS doit pouvoir compter sur des partenaires professionnels et mobilisés. Les EPI sont tout cela et bien plus encore et leur succès tient à plusieurs facteurs. D'abord, une équipe de collaboratrices et collaborateurs dont l'engagement et la motivation se vérifient chaque jour. Ensuite, une source quasi inépuisable d'idées et d'énergie pour les réaliser. Mais la force des EPI, c'est avant tout leur talent pour inspirer les usagers, en les encourageant à ne jamais renoncer et à toujours oser: oser dépasser les obstacles et les difficultés rencontrées au quotidien; oser réaliser leurs rêves; oser prendre leur envol. Pour cela, je remercie chaleureusement toute l'équipe des EPI.

Mauro Poggia
Conseiller d'Etat, Département de l'emploi,
des affaires sociales et de la santé (DEAS)

Projets d'envergure

Quel chemin parcouru depuis les années soixante en matière d'intégration sociale à Genève! Après l'avènement des Foyer-Handicap (1969), Aigues-Vertes (1961) et autre Clair Bois (1975) que l'on doit essentiellement à la clairvoyance d'une poignée de pionniers audacieux, les autorités genevoises, sous l'impulsion successive de Willy Donzé, Jacques Vernet, Guy-Olivier Segond, Pierre-François Unger, François Longchamp, Isabel Rochat et, plus récemment, Mauro Poggia, se sont organisées au fil du temps, pour offrir l'une des palettes sociales les mieux adaptées de Suisse et au-delà.

Certes, il peut y avoir çà et là quelques personnes qui ne sont pas pleinement satisfaites des possibilités d'insertion à leur disposition, et sans doute ont-elles raison, mais il faut se garder de généraliser. Pour s'en convaincre, il suffit de se rappeler qu'en 2014 notre canton ne comptait pas moins de 15 institutions spécialisées qui accueillaient 2'567 personnes handicapées, et que son budget consacré à l'action sociale s'élevait à CHF 1.6 milliard dont CHF 375 millions dédiés au secteur du handicap! N'est-ce pas là la marque d'une société consciente de sa responsabilité sociale?

Loin d'être une «coquille vide», l'important effort financier consenti par l'ensemble des Genevois se traduit par la mise en œuvre d'une réelle volonté de gommer toujours plus la différence au profit d'une qualité de vie portée légitimement à la limite des possibilités de chacun.

En témoigne la rigueur avec laquelle les administrations genevoises assument leur responsabilité sociale. En témoigne le dévouement du personnel du corps social alors que sa tâche est souvent émotionnellement, professionnellement et physiquement éprouvante. D'aucuns penseront que c'est un peu le lot de tout le monde – sans doute est-ce vrai – mais qui a été confronté à cette différence, qui teinte la vie de limites et de frustrations inacceptables en dépit d'efforts très importants des uns et des autres, sait que le travail des acteurs sociaux mérite le plus grand respect.

C'est dans cet esprit d'efficacité et de dévouement qu'œuvrent avec acharnement les différentes institutions sociales genevoises; c'est dans le même esprit que s'inscrit l'action des Etablissements publics pour l'intégration, lesquels n'hésitent pas à remettre constamment l'ouvrage

sur le métier avec l'espoir de répondre toujours mieux aux besoins de ses usagers.

C'est ainsi que, conscient des défis qui attendent les Etablissements publics pour l'intégration, son Conseil d'Administration a déterminé trois axes d'actions prioritaires qui devront être mis en œuvre à l'horizon fin 2017 au plus tard afin que les prestations qu'il se doit de garantir restent bien en adéquation avec les besoins des personnes handicapées.

Le vieillissement de la population handicapée

A l'instar des autres institutions sociales genevoises, fin 2015, les Etablissements publics pour l'intégration compteront au moins 30 personnes âgées qui nécessiteront un accompagnement spécifique et ne pourront intégrer un EMS traditionnel. Or, il n'existe à ce jour aucune structure adaptée digne de ce nom à Genève. Il était dès lors logique que le premier axe porte sur l'ouverture d'une structure d'hébergement de 30 à 35 places, spécialement dédiée à la population handicapée vieillissante.

La professionnalisation des ateliers

Grâce à l'accompagnement dont elles bénéficient, les personnes handicapées peuvent réaliser des travaux toujours plus complexes. Par ailleurs, la conjoncture économique nous contraint à renforcer toujours plus notre autonomie financière malgré la générosité des pouvoirs publics comme des donateurs. Le deuxième axe concerne donc l'accroissement de la professionnalisation des ateliers dans une logique d'entreprise commerciale, tout en gardant bien en ligne de mire première l'épanouissement et la valorisation des personnes handicapées.

Une identité et des valeurs communes

Selon la volonté exprimée en 2008 par François Longchamp et confirmée par Mauro Poggia, les Etablissements publics pour l'intégration regroupent actuellement huit institutions sociales à la mission pouvant être sensiblement différente les unes des autres même si toutes ont comme point commun l'intégration sociale. Passé le travail d'unification des structures organisationnelles entre 2008 et 2014, il importe maintenant que chacune de ces institutions se reconnaisse dans une identité et des valeurs communes à toutes. C'est le troisième axe d'actions prioritaires qui devra se traduire par une meilleure communication et une meilleure collaboration entre les services, ainsi que par le sentiment fondé d'appartenance à un grand projet social. Et in fine, par encore plus d'efficacité.

L'enjeu est de taille, car ces «grands chantiers» s'ajoutent à un quotidien déjà bien chargé, mais le Conseil d'Administration des Etablissements publics pour l'intégration a-t-il vraiment le choix? Ses membres sont convaincus que ces trois axes d'actions prioritaires sont l'articulation incontournable qui induira une dynamique profitable aux personnes handicapées comme au personnel d'accompagnement, de nature à confirmer le succès des Etablissements publics pour l'intégration pour les 20 années à venir.

Pour ce faire, le Conseil d'Administration continuera à s'appuyer sur l'efficacité très appréciée d'Alain Kolly et ses équipes qui, sous l'impulsion du précédent Conseil d'Administration présidé par Claude Howald, n'ont pas ménagé leur peine pour faire des Etablissements publics pour l'intégration ce qu'ils sont aujourd'hui. Il devra aussi pouvoir s'appuyer sur la confiance des autorités genevoises dont son Conseiller d'Etat de tutelle, Mauro Poggia, qu'il convient de remercier très chaleureusement pour son écoute, sa disponibilité de chaque instant et sa sensibilité à toutes les questions d'ordre social.

Le cadre étant posé, l'heure est maintenant à l'avenir. Nous devons regarder devant nous avec passion, ambition, force,



courage et conviction. Nous devons tous nous sentir intimement concernés par le bien-être de celles et ceux que le destin a placés sur notre chemin. Que nous soyons employés des Etablissements publics pour l'intégration, clients, donateurs ou encore représentants des pouvoirs publics, nous ne pouvons échapper à notre responsabilité sociale qui fait écho avec l'une des valeurs essentielles de la vie: la dignité humaine. De ce point de vue, mais de bien d'autres également, il n'y a aucune différence entre les Etablissements publics pour l'intégration et les institutions sociales privées avec lesquelles nous collaborons et continuerons à collaborer avec toujours plus de plaisir.

Merci à chacune et à chacun de sa contribution au succès des Etablissements publics pour l'intégration!

Serge Bednarczyk
Président du Conseil d'Administration

Orientés usagers

Une nouvelle présidence ainsi que les onze membres du Conseil d'Administration ont été nommés le 1er mai 2014.

Président:

M. Serge BEDNARCZYK

Membres désignés par le Conseil d'Etat:

Mme Monique BAUD, retraitée et Vice-présidente du Comité genevois du Secours Suisse d'hiver (SSH)
M. Laurent BERTRAND (représentant INSOS), Directeur général de la Fondation Aigues-Vertes
Mme Anne-Marie OBERSON, représentante d'insieme Genève
M. René KAMERZIN, Directeur de Pro Infirmis Genève
M. Michel PLUSS, Directeur général de la Fondation Trajets
Mme Christine SERDALY MORGAN, consultante et entrepreneure sociale chez serdaly&ankers

Membres désignés par le Grand Conseil:

Mme Ayari FELIX BELTRAMETTI, Conseillère en action communautaire, Service social (SOC), Département de la cohésion sociale et de la solidarité
Mme Bérengère GAUTIER, Associée fondatrice de l'entreprise Encore+

Représentant du département (DEAS):

M. Michel BLUM

Membre élu par le personnel:

M. Guy VALANCE, socio-éducateur et représentant du personnel des EPI



Debout, de gauche à droite:
Guy Valance, Michel Pluss, Christine Serdaly Morgan, Alain Kolly, Serge Bednarczyk, Bérengère Gautier, Anne-Marie Oberson, Laurent Bertrand

Assis, de gauche à droite:
René Kamerzin, Ayari Felix Beltrametti, Monique Baud, Michel Blum

L'intégration au sens des EPI

Le mot «intégration» peut avoir plusieurs significations. Alors au fond, quel sens lui donnons-nous aux EPI, puisque l'essentiel de notre mission s'articule autour de cette notion? Comment incarnons-nous ce concept au quotidien, afin que nos actions et nos projets soient toujours parfaitement alignés avec nos valeurs?

Aux EPI, intégrer les personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion ne signifie pas faire «à la place» ou «à côté» des personnes. Cela veut dire faire «avec» elles. Et cela se traduit par des actes. En voici quelques exemples, réalisés en 2014.

Sur un plan symbolique, nous avons adopté deux nouveaux éléments de langage intégratif: les ateliers ne sont plus «protégés» mais «adaptés» aux situations des personnes qui présentent un handicap et les personnes en situation de handicap collaborant au sein de nos ateliers ne sont plus des «travailleurs», mais des «collaborateurs en emploi adapté» pleinement intégrés dans l'institution, y compris dans les services de supports.

Grâce à la volonté constructive de la direction générale de la santé et de celle de l'action sociale, nous avons développé avec les HUG une meilleure intégration des approches socio-éducatives et médico-soignantes sur le site de Belle-Idée. L'évolution des besoins des personnes avec un handicap mental et particulièrement des personnes présentant des troubles du comportement importants nécessite en effet de nouvelles réponses, venant compléter les prestations actuelles proposées dans le canton. Nous pouvons ainsi leur offrir un accompagnement constant et donc rassurant (lire en page 22).

Et puis, dans un élan collaboratif, nous avons poursuivi notre détermination à adapter nos mesures de réadaptation professionnelle avec l'AI, l'OCE et l'Hospice général, dans le but de développer les potentiels réels de chacun au travers de postes de travail intégratif. Comme pour toute personne aspirant à rejoindre le marché de l'emploi (lire en page 26).

Plus que jamais, nous estimons nécessaire de nous allier et de collaborer avec toutes celles et ceux qui œuvrent comme nous à l'intégration des personnes en situation de handicap.

Ensemble nous nous efforçons d'être constamment à l'écoute des besoins du terrain, des métiers, des familles et des partenaires, afin d'adapter nos structures aux divers degrés d'autonomie de tous nos usagers et de tenter de répondre aux attentes, aux envies et aux rêves de chacun.

Nous allons poursuivre notre volonté d'intégration dans la cité en développant encore, à chaque fois que cela sera possible, notre présence dans les quartiers urbains du canton. Parce que c'est ainsi que, au quotidien, dans les immeubles, les petits commerces, les restaurants, les supermarchés, les transports publics, les piscines, les cinémas ou sur les bancs publics, nos usagers trouvent une place, leur place.



Alain Kolly
Directeur général

Alain Kolly, Directeur général des EPI, dans l'atelier de recyclage EcoLogistic, sur le site de la route des Jeunes.

Instants EXTRA-ordinares

Happy aux EPI

Plus de 200 collaborateurs, collaborateurs en emploi adapté et usagers des EPI ont dansé et chanté durant deux jours dans les résidences, les ateliers et les boutiques. Réalisé sur les différents sites de l'institution, le clip *Happy* a été vu sur YouTube par 5870 personnes.

Tout nouveau, tout beau

En septembre les EPI ont changé d'image. Ils se sont dotés d'un logo rouge cerise, d'une nouvelle ligne graphique épurée et d'un site internet orienté usagers à la fois moderne et fonctionnel.

Il est né le FC Champel-EPI

Inédite sur le canton de Genève, la première équipe de football unifiée, composée de personnes en situation de handicap et de collaborateurs des EPI a été formée sous l'égide du FC Champel. La fière équipe s'entraîne tous les mardis au stade de Vessy.

7 fois sur le podium !

En délégation à Berne lors des Special Olympics - National Summer Games, les EPI ont brillamment remporté 7 médailles dans trois disciplines: natation, pétanque et ping-pong. Pour les féliciter, tous les sportifs ont été reçus à deux reprises par Léman Bleu, sur le plateau de *Genève à Chaud*.

Retraite : c'est la fête

Tous les Services socio-éducatifs ainsi que la chorale Les cœurs des EPI se sont mobilisés pour offrir une fête de départ inoubliable à Marie-Christine Traoré. La directrice des Services socio-éducatifs a pris sa retraite le 31 décembre 2014 et s'est rapidement envolée pour un long voyage au Mali.

Savons bio et chevaux à bascule

Les nouveaux produits artisanaux «made in EPI» ont fait fureur au salon des Automnales à Palexpo. Le public a pu découvrir les nouvelles productions artisanales des ateliers, avec notamment des chevaux à bascule réalisés en bois et sur mesure, ainsi que des savons bio tout doux. Et les enfants ont virevolté sur le merveilleux Carrousel des Fables.

Complètement givrés !
20 collaborateurs
ont participé
à la Coupe de Noël
le 14 décembre 2014

Sissy, succès et acclamations

Les ateliers de mécanique, serrurerie et menuiserie ont conçu et réalisé la très belle construction de la réplique de la cabine «Sissy» érigée sur le bateau «Genève». Lors de l'inauguration, cette œuvre en matériaux nobles a été très appréciée et applaudie par les autorités cantonales.

Accompagnement sur mesure

Chaque jour, plus de 300 personnes présentant un handicap mental ou psychique sont accompagnées par nos équipes.

Répondre aux besoins, réaliser des évolutions de programmes, soutenir la formation, accompagner les transitions, tels sont les maîtres-mots des réalisations 2014 pour les Services socio-éducatifs.

Répondre aux besoins

Parvenir à optimiser les capacités d'accueil des lieux existants a été un effort constant. Nous avons ainsi pu offrir dix nouvelles places d'accueil résidentiel et cinq places de centre de jour sur nos sites dans l'ensemble du canton, tant pour les personnes handicapées mentales que pour les personnes handicapées psychiques.

Evolution des programmes

En 2014 les EPI se sont associés aux HUG pour développer un nouveau projet d'«antenne socio-éducative» qui a vu l'intégration de socio-éducateurs dans les unités d'accueil de l'Unité de Psychiatrie du Développement Mental (UPDM) sur le site de Belle-Idee (lire page 22).

Ces projets vont se poursuivre en 2015 avec le renforcement de l'équipe mobile de l'UPDM et l'ouverture d'une nouvelle structure intermédiaire sur le site de Belle-Idee.

Relevons également l'évolution du programme d'accueil de la structure Maisonneuve vers le modèle des «Apparte-

ments Indépendance» afin d'offrir un lieu d'accueil qui soit un lieu de transition avec les résidences. Axé sur une mise en situation d'autonomie, ce programme est soutenu par un accompagnement éducatif régulier.

Soutien à la formation qualifiante

Les Services socio-éducatifs ont ouvert quatre postes en emploi sur les unités de Thônex pour des assistants socio-éducatifs souhaitant se former comme socio-éducateurs.

Transition

En décembre 2014, la directrice des Services socio-éducatifs Marie-Christine Traoré a pris sa retraite après 30 ans de présence. Son successeur, Stéphane Delgrande, entre en fonction au printemps 2015.

L'accueil en 2014

Handicap mental	
Personnes vivant en résidence	173
travaillant dans les ateliers	41
accueillies en centres de jour, dont 26 personnes externes	77
Personnes avec accompagnement à domicile	25
Handicap psychique	
Personnes vivant en résidence	107
Personnes avec accompagnement à domicile	96
Personnes fréquentant le Centre de jour Carouge	53
Alcoologie	
Personnes vivant en résidence à la Maison de l'Ancre, dépendantes à l'alcool, avec programme de réinsertion	26



Située dans une villa de la commune de Vernier, la résidence Canada accueille des personnes présentant un handicap psychique.

Adaptés à chacun

Sept centres de jour répondent aux besoins spécifiques de chaque personne présentant un handicap, mental ou psychique.

En sus des résidences, les Services socio-éducatifs des EPI comprennent sept centres de jour, dont deux situés au cœur de la cité.

En 2014, l'ouverture de cinq nouvelles places en centre de jour a créé l'opportunité de réorganiser certains d'entre eux et de préciser plus clairement leurs missions afin de répondre toujours mieux aux besoins des personnes accueillies. Notre objectif quotidien? Offrir aux usagers la prise en charge éducative la mieux adaptée à leurs besoins spécifiques et à leurs ressources.

C'est ainsi que deux centres de jour ont été regroupés afin de constituer le centre de jour «Teranga». Ce regroupement permet d'offrir une plus large palette d'activités et un accompagnement plus personnalisé à chaque usager. Le ton est donné lorsque l'on sait que le terme «Teranga», d'origine sénégalaise, signifie la «culture de l'hospitalité». La dénomination «passerelle» pour deux des centres de jour est également représentative des objectifs pédagogiques qui animent ces équipes.

Chaque centre de jour a ses particularités, en termes d'accueil et d'activités proposées. En voici les caractéristiques.

Teranga

Usagers: personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas travailler en atelier.

Activités: elles visent le maintien et le développement des compétences en respectant les difficultés des personnes dans un environnement sécurisant.

Programmes: personnalisés et adaptés aux objectifs convenus avec le réseau.

Fréquentation: 18 adultes.

Particularités: l'ensemble des usagers est subdivisé en deux types de programmes, le groupe «maintien» et le groupe «développement». Les activités ont lieu au sein du centre de jour et à l'extérieur.

Carouge

Usagers: personnes avec un handicap psychique.

Activités: culture, loisirs et sports.

Programmes: soutien dans les actes de la vie quotidienne, maintien de l'autonomie, développement des compétences et des liens sociaux, avec aussi la préparation à un travail en atelier.

Fréquentation: env. 50 personnes par an.

Particularités: un programme mensuel est élaboré par l'équipe éducative avec les participants. Les activités ont lieu au sein du centre de jour et à l'extérieur.

Solaris

Usagers: adultes avec un handicap mental en difficulté d'insertion ou présentant des comportements «défis».

Activités: toutes activités d'éveil et de mobilisation (y compris l'informatique) ainsi que des espaces d'hypostimulation et de relaxation.

Programmes: individualisés, à partir des méthodes de prise en charge, structurés et réévalués régulièrement.

Fréquentation: 6 places pour internes ou externes.

Particularités: pour chaque usager il est prévu des temps d'activités individuelles, des temps d'activités en petits ou en grands groupes, avec l'équipe éducative et les participants. Les activités ont lieu au sein du centre de jour et à l'extérieur.

Retraite

Usagers: personnes avec un handicap mental qui quittent les ateliers ou les centres de jour.

Activités: gym douce, marche, relaxation, musique, cuisine, sorties shopping, cafés, ou expositions.

Programmes: en groupes ou individuels.

Fréquentation: 10 places pour des externes ou internes.

Particularités: respecter les intérêts, le rythme et le bien-être des usagers, en leur permettant de garder des liens sociaux, de maintenir les acquis cognitifs et physiques aussi longtemps que possible.

Servette

Usagers: personnes avec handicap mental, dont la majorité vit en famille.

Activités: activités appliquées, créatrices, sportives ou culturelles.

Programmes: adaptés aux compétences de chacun, pour favoriser le développement et le bien-être.

Fréquentation: jusqu'à 11 adultes.

Particularités: intégration dans le quartier, utilisation des infrastructures de la cité. Plusieurs usagers ont participé aux Specials Olympics - National Summer Games à Berne en juin 2014, accompagnés de leurs éducateurs (lire le témoignage page suivante).

Situé dans le quartier populaire de la Servette, ce centre de jour propose des activités extrêmement variées aux personnes avec handicap mental.

Passerelle Intégration

Usagers: adultes avec handicap mental.

Activités: travail sur le comportement, la motricité fine ou la concentration.

Programmes: individualisés.
Temps partiel possible.

Fréquentation: une dizaine d'adultes.

Particularités: mise en situation réelle de travail quelques heures par jour, en bénéficiant d'un espace et du soutien de l'atelier Conditionnement et assemblage à la Pallanerie. Les repas sont pris dans la même cafétéria que les collaborateurs en emploi adapté.

Passerelle Développement

Usagers: personnes avec un handicap mental, résidants aux EPI ou externes.

Activités: axées sur le développement personnel, avec des activités de socialisation, culturelles et sportives et la fabrication de K-Lumets.

Programmes: hebdomadaires individualisés.

Fréquentation: une dizaine d'adultes, à temps complet ou partiel (possibilités de stages).

Particularités: préparation à l'intégration dans des ateliers et accueil de personnes en perte de capacité au travail.



Entraînés par Camil Jaques (page de droite), Augustin, Frédy et Charles (absent sur la photo) ont remporté une médaille de bronze à Berne.

Témoignage

Camil Jaques, socio-éducateur et coach de l'équipe Pétanque aux Special Olympics - National Summer Games.

«Frédy, Augustin et Charles! Ce sont les prénoms de ces 3 sportifs que j'ai encouragés pendant les 4 jours des Special Olympics - National Summer Games, à Berne. J'ai tellement crié à chacun de leurs tirs que j'en ai perdu ma voix le second jour. Le dernier jour, pour la remise des médailles, j'avoue même avoir senti une légère humidité dans mes yeux. Je ne vous explique même pas leur état sur le podium!

Les journées étaient intenses et l'organisation incroyable. Le village olympique était un lieu où le paraître n'avait pas sa place. Nous étions tous souriant, heureux. Chaque personne que nous croisions était potentiellement un ami. C'est dans cet état d'esprit que s'est déroulé cet événement qui marque une vie. En attendant 2018, nous continuons nos entraînements et avons déjà 4 tournois régionaux prévus cette année.

Je suis fier de vous les gars!»

Situé à côté du centre de jour de la Servette, le terrain de pétanque est un lieu de rencontres privilégiées avec les habitants du quartier.



En synergie avec les HUG

Le 1er décembre 2014, une nouvelle antenne socio-éducative a pris ses quartiers au sein de l'UPDM (Unité de Psychiatrie du Développement Mental) sur le site de Belle-Idée.

Sous l'égide du Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS), de la Direction générale de la santé (DGS) et de la Direction générale de l'action sociale, secteur handicap (DGAS), trois projets pilotes et communs entre les HUG et les EPI sont engagés afin de répondre aux besoins des usagers présentant des troubles sévères du comportement par des approches socio-éducatives et médico-thérapeutiques complémentaires.

L'antenne socio-éducative, le renforcement de l'équipe mobile de l'UPDM et la structure intermédiaire sur le site de Belle-Idée sont trois projets novateurs et ambitieux. Les objectifs principaux de ces dispositifs sont de répondre aux besoins de l'ensemble des acteurs du domaine de la santé et du handicap, améliorer l'accompagnement des personnes en situation de handicap et augmenter la flexibilité des outils proposés afin de favoriser la fluidité entre les dispositifs.

Réalisation de l'antenne socio-éducative

Le but de l'antenne socio-éducative est l'enrichissement qualitatif de l'accompagnement de certains patients hospitalisés à l'UPDM, présentant des comportements «défis» importants, et l'amélioration de leur santé mentale en complétant l'approche médico-thérapeutique par une approche socio-éducative.

D'emblée, ce nouveau concept a suscité une forte motivation de la part des collaborateurs des EPI prêts à relever de nouveaux défis avec 18 candidatures répondant au profil attendu pour les 3 postes de socio-éducateurs mis au concours.

A ce jour, cette équipe, composée de quatre socio-éducatrices, collabore activement et étroitement avec l'équipe médico-soignante pour le développement et la mise en application des programmes socio-éducatifs des patients hospitalisés au sein des deux unités de l'UPDM.



Avec Jean-Marie Grau, chef de secteur, Virginie Matringe, Pilar Garcia, Mireille Paulne et Sophie Nicolet (absente sur la photo) constituent l'équipe socio-éducative présente sur le site de Belle-Idée.

Mesures haut de gamme

La Réadaptation poursuit ses développements pour répondre simultanément à l'évolution des besoins des usagers et des mandants.

Notre partenariat avec l'OAI se densifie au travers d'échanges réguliers et de rencontres bi-annuelles entre les cadres. Ceci permet une meilleure compréhension réciproque et une amélioration continue de notre organisation afin d'adapter nos prestations à leurs besoins.

Ainsi en 2014, pour une meilleure réactivité, nous avons regroupé sur notre site de la route des Jeunes toutes les mesures de réadaptation AI «Adultes»: évaluation et orientation, recherche et suivi de stages en entreprises, ainsi que la formation en horlogerie.

Pour les jeunes, toujours plus nombreux, nous avons poursuivi le développement de cursus de formation et d'appren-

tissage (Formation InsosPra, AFP, CFC) dans une quinzaine de métiers (menuiserie, mécanique, administratif, cuisine, nettoyage, logistique, horticulture,...) conjointement avec les ateliers. Certains jeunes bénéficient d'une formation professionnelle initiale dans ces métiers, sous la forme d'une préparation à des activités adaptées dans les ateliers.

Grande flexibilité

Tous ces développements et un important travail sur notre flexibilité nous ont permis d'accueillir 600 stagiaires (+24%/2013) au travers d'un panel de mesures visant à répondre toujours mieux aux attentes de nos mandants.

Forte progression des stages LIASI

Pour la mesure LIASI, la tendance est similaire. En effet, nous avons accueilli cette année 1500 stagiaires (+22% / 2013). Malgré cette forte progression, l'ouverture de nouvelles places de travail en nombre et en choix d'activités, l'adaptation des programmes et la qualité de l'encadrement ont permis de répondre positivement aux attentes des stagiaires avec 87% d'entre eux qui se déclarent satisfaits ou très satisfaits.

A noter aussi que notre mandant, l'Hospice général, apprécie fortement le professionnalisme de nos conseillers en insertion chargés de la rédaction des bilans préfigurant les plans d'insertion personnalisés.

Résultats 2014

Mesures AI (Jeunes) : évaluation, orientation, formation et coaching	206
Stages en entreprise avec coaching	83
Projets de reclassement professionnel	66
Mesures AI (Adultes): évaluation, orientation, formation et coaching	332
Stages en entreprise avec coaching	155
Projets de reclassement professionnel	62
Formations en horlogerie	65
Ont obtenu un CFC d'horloger ou une attestation d'opérateur en horlogerie	9
Nombre de stagiaires AI accueillis	603
Mesures ARVA terminées	46
Mesures EPIFAIRE terminées	101
Mesures Evaluation métiers terminées	0
Mesures LIASI terminées (1501 personnes accueillies)	1363
Nombre de stagiaires non AI accueillis	1510
Nombre total de stagiaires accueillis	2113



Un grand pas vers l'emploi

En 2014, l'unité Espace entreprises a finalisé 62 projets de reclassements professionnels.

Espace entreprises, unité des Services socioprofessionnels, propose des mesures de réadaptation en entreprises dans le 1er marché de l'emploi pour des stagiaires «Adultes». Son efficiente organisation se partage en 2 axes d'activités:

- la prospection et la gestion de places de stages pour des stagiaires quelques soient les besoins des mandants (OAI, Hospice général, Office cantonal de l'emploi)
- des mesures de suivi ou coaching (un panel d'une quinzaine de mesures sont possibles et adaptables aux besoins des stagiaires) dans le cadre de la mise œuvre de projets professionnels, de mesures de formation ou d'apprentissage en entreprise.

En 2014, Espace entreprises a organisé et géré 250 stages tous publics confondus, réalisé 155 suivis et coaching en entreprises et a finalisé 62 projets de reclassements professionnels.

Grâce à une prospection active depuis une dizaine d'années et à un excellent partenariat avec les entreprises, l'unité a répertorié près de 2000 places de stages en Suisse romande, places qu'elle renouvelle en continu pour lui permettre de répondre à l'évolution des besoins des stagiaires atteints dans leur santé physique et/ou psychique.

Une étroite collaboration avec Interface Entreprises* nous permet d'accéder en temps réel à une base de données d'environ 18'000 entreprises et d'étendre notre prospection.

Toute cette dynamique vise à faciliter le retour ou une première insertion dans le monde professionnel.

* Cofondée par le Département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP) et le Département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS), Interface Entreprises a pour mission de promouvoir l'offre de places de stages et de formations en entreprises et de coordonner celle-ci avec les partenaires sociaux, les associations professionnelles et les besoins des instituts de formation et insertion.



José Antonio De Vasconcelos Da Silva a été engagé à la suite de son stage chez Schneider SA.

Témoignage

José Antonio De Vasconcelos Da Silva, ex-manœuvre en bâtiment, est arrivé aux EPI en mars 2014 pour suivre une mesure d'évaluation et d'orientation, selon mandat de l'OAI, suite à un accident et de multiples fractures dorsales.

De bonnes aptitudes et une grande motivation ont été évaluées au travers d'exercices, tests standardisés et animations en groupe ou individuelles. A partir de ces résultats, des orientations ont été proposées puis confirmées par des stages en entreprises.

Le 1er stage en horlogerie a démontré l'impossibilité pour M. Da Silva d'accomplir une activité en position assise et statique. Un 2ème stage en qualité d'aide magasinier a permis de vérifier ses possibilités à travailler debout et en mouvement sur la journée entière.

M. Da Silva a alors intégré l'entreprise Schneider SA spécialisée dans le transport international. Assigné à la manutention de dossiers d'archives, son responsable s'est dit surpris et ravi de son travail. En accord avec l'OAI, son responsable a proposé de poursuivre l'activité avec une formation pratique de 6 mois.

En octobre 2014, M. Da Silva a été engagé avec un contrat fixe au 1er mars 2015.



Le stage de Ludovic Porchet a débouché sur un contrat d'apprentissage d'agent d'exploitation chez Arco Immobilien Management AG.

TROIS QUESTIONS À UNE ENTREPRISE PARTENAIRE

Antoine Frehner, responsable technique et sécurité chez Arco Immobilien Management AG

Pourquoi avez-vous accepté d'accueillir un stagiaire provenant des EPI dans vos murs?

En 2003, j'ai été engagé par la société Arco Immobilien Management AG en tant que responsable technique et sécurité. Très vite, j'ai pu intégrer dans l'entreprise, des stagiaires de différentes institutions sociales. Je souhaitais être actif dans la formation, mon passé de maître et de commissaire d'apprentissage me manquait.

Quel a été le parcours du stagiaire dans votre entreprise?

En mars 2014 j'ai été contacté par Espace entreprises pour recevoir un stagiaire et j'ai accepté. Après 2 semaines passées aux EPI en conciergerie, Ludovic Porchet est arrivé. Les diverses tâches qu'il a effectuées m'ont donné entière satisfaction et m'ont encouragé à poursuivre. Finalement ce stage a débouché sur un contrat apprentissage d'agent d'exploitation pour la rentrée 2014-2015. Il s'agit d'ailleurs du premier apprenti de notre société!

Quels sont les éléments qui peuvent convaincre une entreprise d'accueillir un stagiaire envoyé par Espace entreprises?

Actuellement, je poursuis la collaboration avec les conseillers d'Espace entreprises pour d'autres stagiaires à encadrer. Le partenariat est facile! En effet, leurs conseillers sont disponibles et je peux les contacter à tout moment. Je ne suis pas confronté à de lourdes tâches administratives, que je n'aurais d'ailleurs pas le temps de faire. Ils s'occupent de tout et viennent sur mon lieu de travail lors des évaluations ou lorsque la situation le nécessite.

Succès à la clé

Développée en partenariat avec l'OCE, la mesure EPIFAIRE a permis à 40 % de ses bénéficiaires de retrouver un emploi.

Issue en 2010 d'un partenariat entre l'OCE et les EPI, la mesure EPIFAIRE (EPI Formation et Apprentissage Individualisé en vue d'un Retour à l'Emploi) a permis en cinq ans à 400 personnes de bénéficier d'un programme de réinsertion professionnelle sur six mois et à 39% d'entre elles de décrocher un travail. Cette mesure, encadrée par du personnel hautement qualifié, est proposée dans plusieurs domaines: restauration, hygiène et propreté, blanchisserie, mécanique, serrurerie, logistique, arts graphique, menuiserie, administratif.

Adaptée et individualisée aux besoins des assurés, elle leur permet de:

- bénéficier de formation en français, bureautique, calcul et de perfectionnement en lien avec le métier pratiqué
- exercer un vrai travail en atelier pour mettre en pratique des connaissances acquises en formation, acquérir une expérience professionnelle et maintenir ou développer des compétences techniques
- se remobiliser, retrouver confiance en soi et se motiver
- acquérir des techniques de recherches d'emploi, de présentation et d'entretien d'embauche.

Egalement adaptée aux besoins des employeurs, elle les prépare individuellement à répondre à leurs attentes:

- régularité, ponctualité et respect des règles
- adéquation entre les compétences, la productivité et les exigences «Métier»
- capacité à évoluer et à se perfectionner
- autonomie (compréhension des consignes, mise en œuvre et réalisation des tâches, contrôle avec feedbacks réguliers à sa hiérarchie).

Autre facteur de succès? En fin de programme des stages de pré-embauche peuvent être réalisés et permettre aux deux parties de se connaître, de se comprendre et de s'accorder pour signer un contrat de travail.



Suivi par Georges Piccot, son conseiller EPIFAIRE, Georges Jaccard a pu reprendre confiance en lui.

Témoignage

Georges Jaccard a été engagé à la suite de son stage chez un serrurier.

«Je venais de l'Hospice général et je pensais que l'on m'envoyait aux EPI pour m'occuper pendant 6 mois. J'ai été surpris de l'attention que l'on m'a portée. Je me suis retrouvé comme dans un travail avec des collègues, des horaires, une hiérarchie, des tâches à effectuer.

J'ai suivi une formation en externe dans la soudure que j'ai ensuite pu mettre en pratique à l'atelier serrurerie des EPI. J'ai amélioré mes connaissances avec des exercices assez pointus. C'était très intéressant.

J'ai suivi une formation en bureautique avec également un soutien dans mes démarches personnelles ou dans mes recherches d'emploi. Ce fut très utile pour moi.

En fin de mesure, j'ai bénéficié d'un stage externe et j'ai été placé chez Serrurerie 2000. Ayant repris confiance en moi, j'ai pu démontrer mes capacités et ils m'ont gardé.

Pendant mon passage aux EPI, j'ai pu améliorer mes connaissances, les mettre en pratique et me tester auprès d'employeurs externes... et ça a marché!»

Entreprise solidaire

Grâce aux ateliers adaptés, plus de 450 personnes en situation de handicap ou en difficulté d’insertion professionnelle peuvent exercer un travail à leur mesure.

Au sein des Services socioprofessionnels, les ateliers et le service marketing et commercial ont le même objectif: permettre à toute personne qui en a les capacités, même partielles, d’avoir la possibilité d’intégrer le monde du travail.

Les ateliers produisent et offrent aux collaborateurs en emploi adapté et aux stagiaires des activités permettant le développement de leurs compétences et de leur autonomie.

Le service marketing et commercial offre également des places de travail aux usagers, mais avec une mission promotionnelle: ses boutiques EPSETERA font connaître nos produits artisanaux et nos activités au grand public, tandis que ses conseillers à la clientèle démarchent et prospectent de nouveaux clients et partenaires susceptibles d’apporter du travail de sous-traitance aux ateliers.

- De tous ces efforts résulte une année 2014 remplie de succès et de réalisations, parmi lesquelles:
- la création du groupe «Réceptions et back-office», qui permet d’envisager de nouvelles activités répondant aux besoins de nos clients tout offrant des places de travail supplémentaires aux collaborateurs en emploi adapté intéressés par le domaine administratif
 - une première formation certifiée d’AFP de praticien en mécanique réussie par un collaborateur en emploi adapté atteint de surdité
 - l’organisation et/ou la participation à 117 jours d’événements commerciaux, permettant de promouvoir nos activités et vendre nos créations artisanales.

Les ateliers adaptés (A) en 2014

Domaines d’activité	40
Places de travail pour les collaborateurs en emploi adapté	388
Places pour les stagiaires (Office cantonal de l’emploi, Hospice général, Assurance-invalidité)	195
Collaborateurs encadrants	101
Collaborateurs techniques, administratifs et cadres	19
Attestations de compétences professionnelles délivrées aux collaborateurs en emploi adapté	123
Chiffre d’affaires réalisé par le Service marketing et commercial	CHF 700’000
Chiffre d’affaires réalisé par le Service Ateliers	CHF 3’300’000
Entreprises clientes et partenaires	2000



A la Pallanterie, l’atelier Serrurerie et DécoDesign réalise des constructions métalliques, comme par exemple du mobilier urbain (bancs publics, poubelles...).

L'atelier à la pointe

12 collaborateurs en emploi adapté travaillent chez Caran d'Ache, dans un atelier intégré à l'entreprise.

Caran d'Ache et les ateliers des EPI, c'est une longue histoire de partenariat! Depuis de nombreuses années, la prestigieuse et genevoise Maison de haute écriture - comme elle se définit si poétiquement - confie de nombreux travaux à notre secteur Manufacture et conditionnement.

En effet des milliers de stylos, crayons, gouaches et autres, transitent chaque année par les mains expertes de nos collaborateurs en emploi adapté qui trient, vérifient, assemblent et conditionnent.

En avril 2010, cette collaboration s'est intensifiée avec la création d'un atelier intégré au sein même des locaux de Caran d'Ache à Thônex. C'est ainsi que, accompagnés de 2 encadrants, 8 à 12 collaborateurs en emploi adapté se rendent chaque jour sur ce lieu de travail extra-muros.

Cette expérience, intégrative et valorisante pour nos usagers, était une première pour les ateliers des Services socioprofessionnels. Elle a pu se réaliser grâce aux excellents rapports de confiance tissés, au fil des ans, entre les différentes parties. Et après cinq ans de fonctionnement, l'expérience est plus que positive!

Car au-delà de l'exercice d'intégration qui exige une adaptation au règlement, aux habitudes et aux spécificités d'un autre employeur, les collaborateurs en emploi adapté relèvent le challenge de l'autonomie et de l'exigence qualitative de production de Caran d'Ache.

Fort de ce succès, et pour rester toujours au plus près des besoins de nos partenaires, un projet d'atelier intégré est à l'étude avec une autre entreprise genevoise.



Surafel Agune apprécie le travail varié qui lui est confié dans cet atelier intégré.

Témoignage

«C'est l'assurance-invalidité qui m'a parlé de la possibilité de travailler aux EPI. J'ai donc effectué le parcours d'embauche et, après avoir visité plusieurs ateliers, j'ai commencé à travailler à l'atelier Conditionnement et assemblage à la Pallanterie. C'était en mai 2011.

Puis on m'a parlé de l'atelier intégré chez Caran d'Ache, j'ai voulu essayer et depuis j'y travaille tous les jours, de 8h à 16h30. À mon poste de travail je reçois tous les articles finis (crayons, stylos, etc.) et moi je les trie, les compte, les emballe et colle les étiquettes de code-barres. C'est très varié. J'aime tout faire sauf travailler les craies, car ça salit un peu les mains.

Je préfère travailler à l'atelier intégré: je suis dans une petite équipe et c'est plus calme. À midi on mange à la cafétéria avec les employés de Caran d'Ache, et c'est très bon! Mais ce n'est pas toujours facile, car il faut travailler plus vite, les délais sont plus courts. Si un collègue d'un autre atelier hésite à venir travailler ici, je lui dirais d'essayer... et de rester si ça lui plaît!»



Dans les ateliers du siège de Caran d'Ache à Thônex: Nelly Grand, contremaîtresse Emballage Couleur et Carole Hubscher, Présidente de Caran d'Ache.

TROIS QUESTIONS À CARAN D'ACHE

Carole Hubscher, représentante de la 4ème génération familiale, est Présidente de Caran d'Ache.

Quels sont les intérêts, pour une entreprise de renommée internationale telle que Caran d'Ache, de collaborer avec les EPI?

Il est question de partager des valeurs comme le développement du capital humain et la responsabilité sociétale qui font partie de l'ADN de Caran d'Ache et que nous traduisons par exemple en termes de formation et de réinsertion. Voilà près de 30 ans que nous sommes les fiers partenaires du CIP puis des EPI dans le cadre de travaux de conditionnement. Nous avons commencé en installant des machines d'emballage au sein des EPI et formé des personnes sur place. En 2010 nous avons franchi une étape supplémentaire en intégrant au sein même de notre entreprise une équipe de collaborateurs touchés par un handicap. En partageant le même cadre de travail que nos salariés, une dynamique très positive s'est créée dans cet atelier.

Après ces 5 années de fonctionnement de l'atelier intégré, quel est votre bilan général et quelles retombées avez-vous constaté chez vos collaborateurs?

Dans le contexte d'alors, cet atelier intégré était totalement novateur. Il a permis à Caran d'Ache d'améliorer la performance de sa logistique et de minimiser son impact écologique en réduisant les trajets des véhicules. Aujourd'hui, il occupe près de 30 personnes dont une dizaine est présente chaque jour. Le bilan est très positif à bien des égards! En les initiant à un travail adapté et en participant à leur réinsertion, nos collaborateurs «encadrant» se sentent investis d'une mission particulièrement enrichissante. Ils en sont très fiers! Cet engagement a permis à certains de se découvrir des talents insoupçonnés et d'ajouter une dimension très positive à leur vie personnelle.

Que diriez-vous à une entreprise qui hésite à collaborer avec notre institution, ou à mettre en place un atelier intégré dans ses locaux?

La responsabilité sociale doit faire partie des valeurs de chaque entreprise. Intégrée à une communauté, elle a non seulement un rôle à tenir mais également la capacité de faire appel à des personnes en situation de handicap: en les intégrant au cœur de leur entreprise, elle leur permet de s'intégrer à la société.

Les collaborateurs issus des EPI savent très bien intégrer nos exigences. Encadrés de manière adéquate, leur travail est irréprochable. Bien sûr, il faut prendre en considération une rapidité d'exécution moins soutenue mais, en contrepartie, un atelier intégré offre davantage de souplesse et de polyvalence. Cinq ans après, ils font partie intégrante de la Maison Caran d'Ache. Ils participent aussi bien à nos fêtes qu'à nos séances d'information - comme n'importe quel autre collaborateur. Je crois pouvoir dire qu'ils sont très fiers et heureux d'être des collaborateurs à part entière. Au moins autant que nous!

Allumer la flamme

Ce sont majoritairement des personnes avec handicap mental qui fabriquent les fameuses bougies odorantes des EPI.

L'atelier Bougies et artisanat a ouvert ses portes dans un bâtiment de la zone industrielle de la Pallanterie, à Genève, en 2002. Il accueille à ce jour 38 collaborateurs en emploi adapté (dont la plupart avec handicap mental), encadrés par 6 maîtres d'atelier et 3 agents techniques, qualifiés et motivés.

Chaque année, plus de 27'000 bougies sont fabriquées selon des procédés industriels et artisanaux répondant aux exigences du développement durable. La majorité de cette production est vendue dans nos boutiques EPSETERA de Carouge et Grand-Pré, et lors d'événements commerciaux (stands artisanaux, marchés de Noël, Automnales, etc.).

À cela s'ajoutent des commandes spécifiques. En effet, grâce aux synergies avec les autres ateliers des EPI, nous pouvons répondre aux besoins personnalisés (formes, couleurs, parfums, tampographies) de nos clients désireux de faire appel à notre savoir-faire et à notre créativité pour les cadeaux de fin d'année à leurs clients, leurs objets publicitaires, la promotion de leurs produits ou événements, etc.

En lien avec notre mission socioprofessionnelle, nous favorisons le maintien et le développement des compétences «métier» de chacun par l'apprentissage des différents gestes et savoir-faire liés à la production.



Engagée en 1982, Heidi Herter Meier est maître d'atelier à l'atelier Bougies et artisanat, sur le site de la Pallanterie, depuis 13 ans.

Témoignage

«Au fil des ans, il y a eu beaucoup d'évolutions : mes activités et la dénomination de ma fonction ont souvent changé! Mais je me suis adaptée à ces changements qui, en fin de compte, ne modifient pas ma mission: encadrer les personnes en situation de handicap et les aider à progresser.

Ma motivation et ma bonne humeur? J'aime mon travail: réaliser de belles bougies avec des collaborateurs en emploi adapté, qui me surprennent tous les jours par leur énergie et leurs ressources, est une belle récompense!

Récemment, et après 6 ans d'apprentissage, un collaborateur en emploi adapté a enfin réussi à emballer des bougies! Comme quoi la patience est bel et bien la mère de toutes les vertus!»



Dans l'atelier Bougies et artisanat, Linda participe à la confection des bougies parfumées.

Aux petits oignons

Rénovations, déménagements, interventions sur sites, confection de tous les repas... Les Services techniques et infrastructures sont à pied d'œuvre 365 jours par an.

Notre ambition? Réaliser des projets et donner forme à de nouvelles idées tout en alliant le support des métiers techniques à notre mission d'intégration.

Chercher à améliorer le quotidien des résidents et contribuer à développer les synergies entre les principaux acteurs de l'institution, tel a été le fil conducteur des activités des Services techniques et infrastructures qui ont marqué l'année 2014.

La mise en place d'un plan de localisation par pôles de compétence (lire page suivante), a permis d'optimiser les surfaces tout en apportant de la synergie et de l'efficacité.

Un chantier de rénovation des cuisines, rendu possible grâce à des dons provenant de la Loterie Romande, a démarré dans diverses résidences et permettra, une fois terminé, d'offrir des lieux de vie modernisés, ergonomiques, adaptés et en parfaite harmonie avec les besoins des utilisateurs.

Projet d'aménagement

Et c'est en pensant aux résidents et aux besoins de places d'accueil que l'avenir se dessine: une étude de projet pour l'aménagement d'une nouvelle surface sur le site de Thônex a obtenu une autorisation préalable. Un petit pas important vers un nouveau lieu de vie qui pourrait se développer grâce à l'optimisation des surfaces actuelles.

Performances énergétiques

L'environnement reste aussi l'une de nos principales préoccupations. En plus d'actions d'optimisation techniques et de sensibilisation comportementale, les EPI pourront bientôt conjuguer amélioration des performances énergétiques et intégration. Cela grâce à un projet d'optimisation des performances énergétiques qui est en cours de développement en partenariat avec SIG (lire en page 40).

2014 en quelques chiffres

Service restauration	
Repas	290'000
Manifestations externes	40
Convives	2500
Jours de prise en charge pour des personnes en situation de handicap ou difficulté d'insertion	8250
Service immobilier et équipements	
Interventions techniques	3850
Heures de travail en interne	13'200
Chantiers effectués par l'équipe peinture	77
Surfaces nettoyées	m² 1'368'000
Linge traité	pièces 240'000
Jours de prise en charges pour des personnes en situation de handicap ou difficulté d'insertion	8680
Service logistique	
Passagers transportés	20'834
Mouvements de marchandise	8908
Interventions sur les véhicules	425
Demandes d'équipement traitées	298
Jours de prise en charge pour des personnes en situation de handicap ou difficulté d'insertion	4900



Dans les résidences, la rénovation des cuisines a été financée grâce à un don de La Loterie Romande.



Sur le site de Chêne, Serge Oberson, chef de secteur, Paolo Giocondo, directeur des Services techniques et infrastructures et François Lance, chef de service, élaborent les projets d'aménagement.

Grand échiquier

Une réorganisation par pôles de compétences a permis d'optimiser les surfaces tout en développant les synergies entre les différents services de l'institution.

L'ambitieux projet de réorganiser géographiquement l'institution par pôles de compétences a touché, par sa transversalité, tous les services des EPI. Il s'est développé sur quatre des principaux sites: La Pallanterie, la Combe, la route des Jeunes et la route de Chêne.

Plus de 80 collaborateurs ont été concernés directement par des déménagements et toutes les équipes de support ont travaillé main dans la main pour que cet énorme puzzle prenne sa forme définitive après 12 mois d'efforts.

Ainsi les Services des ressources humaines, la direction des Services finances et systèmes d'information, le Service des finances et la direction des Services techniques et infrastructures ont rejoint la Direction générale pour former un pôle administratif à la route de Chêne dans 2 étages entièrement rénovés.

Les Services socioprofessionnels se sont consolidés sur les sites de la Pallanterie et du 105, route des Jeunes, tandis que les Services socio-éducatifs occupent désormais des surfaces optimisées à La Combe. Sur ce site, ils côtoient les Services immobiliers, la logistique, la restauration et les systèmes d'information qui sont souvent appelés à collaborer étroitement.

D'importantes roades et des travaux d'aménagement ont été nécessaires tout en maîtrisant strictement les coûts de réalisation. A titre d'exemples:

- l'atelier Propreté et hygiène du bâtiment a vu son site de formation déménager depuis la route des Jeunes vers la Pallanterie trouvant ainsi des locaux de formation modernes et plus appropriés (lire le témoignage ci-contre)
- l'atelier de Formation en horlogerie a quitté la route de Chêne pour trouver place dans des nouveaux locaux, à la route des Jeunes, rendus disponibles grâce à l'optimisation des surfaces.

Toutes ces étapes ont été réalisées dans le respect des normes et en obtenant les autorisations de construire nécessaires. Cela a été aussi l'occasion d'assainir certains équipements existants afin d'en augmenter les performances énergétiques.



Le Service des finances a déménagé du site de La Combe à la route de Chêne.

Delphine Amoros

Cheffe du Service des finances

« Franchement? Le déménagement s'est déroulé avec joie et «sans encombres» grâce à toutes les équipes qui nous ont facilité la tâche: les Services techniques et infrastructures, les systèmes d'information... la coordination était impeccable.

Côté pratique, bon nombre de séances avec les directeurs et chefs de services ont lieu à la Route de Chêne. En termes d'efficacité, c'est donc un gain de temps inestimable sur les déplacements pour notre service. En plus, l'emplacement géographique de ce site est idéal non seulement pour accéder aux transports en commun, mais aussi parce que nous sommes au croisement des autres sites principaux (La Combe, Pallanterie, la route des Jeunes).

Au quotidien, il me semble pouvoir ajouter que tous les collaborateurs apprécient leurs nouveaux grands bureaux fonctionnels et surtout le calme du site... C'est différent: le site de La Combe est forcément plus animé et plus bruyant puisque c'est un lieu de vie pour nos résidents! »



L'atelier Propreté et hygiène du bâtiment a été déplacé de la route des Jeunes à La Pallanterie.

Sandra Rigotti

Maître d'atelier au service entretien

« Le 17 mars 2014, le Centre de formation des métiers du nettoyage a déménagé à la Pallanterie.

Les collaborateurs en emploi adapté n'ont pas été particulièrement troublés par l'annonce de ce déménagement. C'est quand nous avons commencé à préparer les caisses, à vider la salle de formation que certains ont commencé à stresser: le déménagement est devenu concret. La situation était d'autant plus difficile pour certains que le 2ème étage du 105 de la route des Jeunes était encore en travaux. Entre la démolition du sol du secteur LIASI, la construction de nouveaux bureaux et la préparation des caisses pour le déménagement, quelques collaborateurs en emploi adapté ont perdu leurs repères et ont demandé un suivi plus important afin de calmer leurs angoisses.

Nous bénéficions maintenant d'un centre de formation plus pratique, légèrement plus grand. Et surtout nous avons pu l'aménager selon les besoins de nos formations. L'amélioration majeure a été la possibilité d'avoir un point d'eau et un bac d'évacuation des eaux sales.

Personnellement j'apprécie de travailler à la Pallanterie, cela me permet de venir travailler à vélo, les contacts avec mes collègues maîtres d'atelier, d'admission et suivi et de l'équipe EPIFAIRE sont facilités. J'ai pu organiser de nouveaux modules de formation puisque l'atelier bénéficie d'un centre plus performant. »

Développement durable

D’une installation photovoltaïque à l’intégration socioprofessionnelle... le pas a été franchi grâce à notre partenariat avec SIG.

Quand, en 2010, les EPI et SIG ont débuté une collaboration portant à la fois sur la production d’énergie renouvelable, sur l’optimisation des installations pour réduire les consommations et sur la signature d’une charte énergétique, nous étions loin d’imaginer que nous arriverions à inclure une composante sociale et intégrative à ce processus.

Outre les panneaux photovoltaïques installés sur le toit de la Combe qui continuent à produire de l’énergie, les EPI et SIG ont en effet défini une stratégie basée sur un Contrat de Performance Énergétique (CPE).

Ce contrat aura pour but de remplacer des installations électriques vétustes par des installations plus performantes grâce à un financement amorti par des économies sur la consommation électrique. Il permettra d’ajouter une dimension sociale à ce processus. Dès lors, les EPI et SIG ont décidé d’étendre leur collaboration afin d’agir sur les trois dimensions du développement durable :

- la composante financière via des économies d’énergie
- la composante sociale en faisant participer, à différentes étapes et niveaux de compétence, les ateliers des EPI ; le travail d’intégration sociale et professionnelle de personnes en situation de handicap ou en difficulté d’insertion a ainsi pu être valorisé
- la composante environnementale en garantissant un processus de récupération et traitement des équipements démontés, qui a permis d’optimiser le recyclage des matières et le traitement des déchets dans le respect des normes environnementales.

Cette expérience positive et concluante offre des perspectives très intéressantes en matière d’intégration sociale et professionnelle, de diversification des activités des EPI et de synergie avec SIG.



« Notre entreprise a compris que le capital humain est le bien le plus précieux. »

3 questions à SIG

Florent Covino est chargé de Clients Grands Comptes SIG.

Y-a-t-il d’autres établissements à Genève qui partagent la même démarche avec SIG ?

SIG, entreprise autonome publique, attache une grande importance à la dimension sociale et souhaite s’engager dans le but d’apporter du soutien à des établissements comme les EPI. Cette expérience avec la première institution du canton pourrait être effectivement étendue à d’autres institutions cantonales.

SIG souhaite-t-elle développer la composante sociale au sein de ses activités ?

Il n’y a pas de futur sans une composante sociale forte. L’environnement dans lequel évolue SIG est fortement compétitif, néanmoins notre entreprise a compris que le capital humain reste son bien le plus précieux !

Quelles synergies SIG et les EPI pourraient encore développer ?

Dans le cadre de ses activités, SIG est toujours à la recherche de partenariats permettant d’apporter du « mieux vivre » à l’ensemble de la collectivité. En ce qui concerne la collaboration entre les EPI et SIG, nos Directions générales respectives ont manifesté un intérêt marqué pour l’accueil de collaborateurs des EPI sur les sites SIG afin d’assurer leur formation et de les faire profiter de nos savoir-faire.

Au service de chacun

Gestion des ressources humaines et gestion des compétences se rapprochent pour fournir des prestations dans un nouvel état d'esprit qui privilégie la «relation client».

L'année 2014 s'est caractérisée, aux Services des ressources humaines, par l'aboutissement de nombreux projets:

- optimisation des journées d'accueil, destinées à faciliter l'intégration des nouveaux collaborateurs
- signature d'une nouvelle convention avec le DEAS et la validation d'une politique institutionnelle visant un renforcement du suivi des Emplois de solidarité
- élaboration et la publication d'un bilan social
- harmonisation des cahiers des charges aux standards du projet «SCORE»
- création de 8 nouvelles places d'apprentissage

- ouverture de 3 postes d'apprentis cuisiniers
- engagement de 5 nouveaux apprentis ASE
- mise en place d'une procédure de recrutement, incluant un outil de profils de personnalité
- nouveaux principes pour les «jobs d'été» qui permettent à des jeunes de différents horizons de découvrir les EPI en y apportant une contribution.

Basculement du suivi budgétaire dans l'outil de gestion mutualisé VRH

Lors de l'implémentation du logiciel Vision RH au sein des EPI, les choix organisationnels ont entraîné une réorganisation complète de la structure de l'arborescence pour exploiter cet outil dans le cadre de l'élaboration et du suivi du budget du personnel. Une collaboration intensive avec

l'équipe informatique des HUG, puis un travail de fond afin de redéfinir la structure organisationnelle dans VRH ont été nécessaires pour aboutir à l'implémentation du module «Budget». Ainsi, en mai 2014, nous avons été en mesure d'utiliser cet outil, lequel a contribué à la formalisation du budget 2015 des EPI.

Dans la même perspective de cohérence entre données RH et financières, nous avons aligné le contrôle des salaires sur les recommandations de l'audit externe.

Tableaux de bord

Le reporting a été renforcé en 2014, considérant les attentes des diverses parties prenantes en matière de visibilité sur l'évolution des charges ou d'autres aspects RH. Un poste d'analyste a été créé afin de communiquer régulièrement des tableaux de bord infor-

matifs des diverses tendances, que ce soit en matière de consommation budgétaire des postes, du taux d'absence, de gestion horaire ou de tout autre phénomène significatif en matière RH.

Un rapprochement avec l'unité de contrôle de gestion a également été opéré afin d'harmoniser les méthodes et outils qui permettent notamment de présenter les tableaux de bord trimestriels au Conseil de direction.



Lors des séances d'accueil, une vision globale de l'institution est présentée aux nouveaux collaborateurs.

Valoriser nos métiers

Depuis le 30 janvier 2014, les EPI et la HETS sont dotés d'une nouvelle convention de collaboration.

Un des objectifs du groupe de pilotage de la convention de collaboration entre les EPI et la HES-SO Genève représentant la HETS, a été de proposer la valorisation et la promotion professionnelle des personnes handicapées (art. 8 de la convention).

Datée du 30 janvier 2014, la signature de cette convention entre les EPI et la HETS a permis:

- l'ouverture de 6 places de formation pratique (5 places en éducation sociale et 1 place en psychomotricité) pour l'année académique 2014 en vue d'un accroissement du nombre de places dès 2015
- un renforcement de l'offre de formation aux collaborateurs-trices des EPI au CAS de Praticiens-ne-s formateurs-trices proposé par la HETS pour l'encadrement de ces étudiants
- un échange dans le domaine de la recherche grâce au groupe de pilotage HETS/EPI actif depuis mai 2014
- l'adhésion des EPI, en qualité de membre associé depuis l'automne 2014, à l'Association Internationale de Recherche scientifique en faveur des personnes handicapées mentales (AIRHM)
- enfin, la prochaine ouverture, en septembre 2015, de 4 postes de formation d'éducateur-trice en emploi.

En juin 2014, le groupe de pilotage des EPI et la HETS ont également décidé d'œuvrer ensemble pour promouvoir l'insertion tant sociale que professionnelle des personnes souffrant de handicap, notamment en organisant des journées d'études et de colloques destinées aux professionnels ou à un plus large public.

Colloque international

En devenant membre de l'AIRHM, les EPI collaborent à une première journée organisée le 4 juin 2015 aux EPI avec l'AIRHM et le CERES (Centre de Recherche Sociale de la HETS) sur le thème «Prévenir la maltraitance commise envers les personnes en situation de handicap».

Dans les années à venir, cette collaboration avec la HETS et l'AIRHM va s'amplifier avec le soutien des EPI à l'organisation à Genève en 2017 du prochain colloque international de l'AIRHM (2012 à Québec, 2014 à Beaune).

Nouvelle orientation clients

Chaque cadre bénéficie désormais d'une prestation continue et personnalisée pour répondre à toutes les problématiques RH.

Après la fusion des équipes RH en charge respectivement des collaborateurs et des collaborateurs en emploi adapté, et avec le transfert dans le nouveau Service gestion des compétences du Secteur de la formation continue des collaborateurs en emploi adapté et du Secteur culture et loisirs, les Services RH ont procédé à un rapprochement physique en emménageant au 48, route de Chêne en octobre 2014. Nous avons pu constater les effets bénéfiques de ce décroisement, qui facilite une approche transversale des différents dossiers à traiter.

Au-delà des évolutions organisationnelles et techniques, la qualité de la prestation délivrée est largement dépendante d'une relation de confiance et de proximité que toute l'équipe RH a à cœur de développer et de renforcer avec ses «clients», soit l'ensemble du personnel des EPI.

Organisation en binômes

Cette nouvelle organisation des Services des ressources humaines a été présentée aux cadres et partenaires sociaux en fin d'année, dans l'optique de renforcer la proximité avec l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs des EPI. Cette organisation offre désormais à chaque secteur une prestation continue et personnalisée, assurée par un binôme responsable RH - gestionnaire RH. Le premier se rend sur le terrain, recueille les demandes et traite en premier niveau les questions RH de toute nature. Le second est en charge de la consolidation administrative. Le binôme est responsable du suivi donné à chaque attente, et, le cas échéant, de la faire traiter par un spécialiste lorsque la demande requiert une expertise particulière.

Les réformes en matière d'organisation et d'orientation des services RH s'accompagnent d'un programme de développement d'envergure, puisque certaines formations des responsables RH vont s'échelonner sur trois ans, en vue de l'obtention du brevet fédéral de spécialiste RH.

Une institution aussi diversifiée que les EPI, en termes de ressources humaines, entraîne inévitablement une production administrative conséquente.



Emmanuelle Stefanini, RRH, collabore activement avec Sylvie Pruvost et Marcellina Ferraro, cheffes de secteur aux Services socio-éducatifs.

Cet aspect incontournable de la «prestation RH» ne doit toutefois pas nous détourner de notre mission première en tant que service support: apporter, selon les besoins, une aide, un conseil, une expertise aux cadres et collaborateurs, en accord avec la politique générale des EPI et en contribuant à la réalisation de sa mission.

Ensemble des collaborateurs

Répartition par statuts

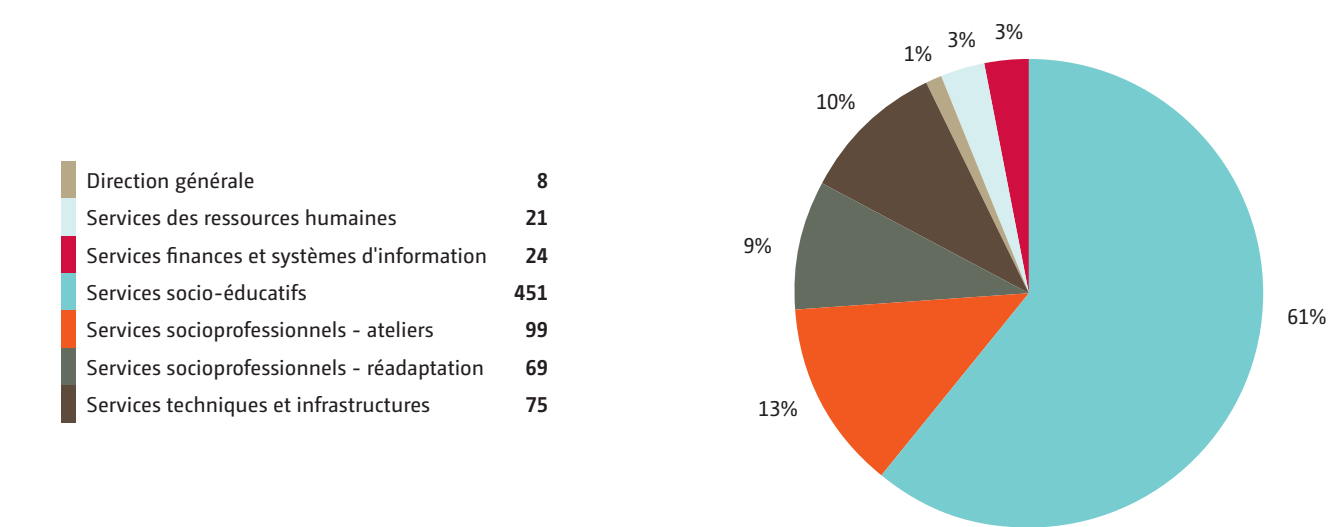
Personnes concernées : fixes, auxiliaires, emplois de solidarité, apprentis, stagiaires et collaborateurs en emploi adapté

	Femmes		Hommes		Total		%	
	ETP	Personnes	ETP	Personnes	ETP	Personnes	ETP	Personnes
Fixes	320.9	398	258.00	285	578.90	683	58.66%	52.58%
Auxiliaires	24.70	41	14.70	23	39.40	64	3.99%	4.93%
Sous-total	345.60	439	272.70	308	618.30	747	62.65%	57.51%
Emplois de solidarité	10.00	10	31.00	32	41.00	42	4.15%	3.23%
Apprentis	14.00	14	10.00	10	24.00	24	2.43%	1.85%
Stagiaires*	41.00	41	23.00	23	64.00	64	6.49%	4.93%
Collaborateurs en emploi adaptés	87.91	154	151.65	268	239.56	422	24.27%	32.49%
Total	498.51	658	488.35	641	986.86	1299	100%	100%

* Cumul stagiaires gérés en 2014 par le Service gestion des compétences (stagiaires écoles et indépendants)

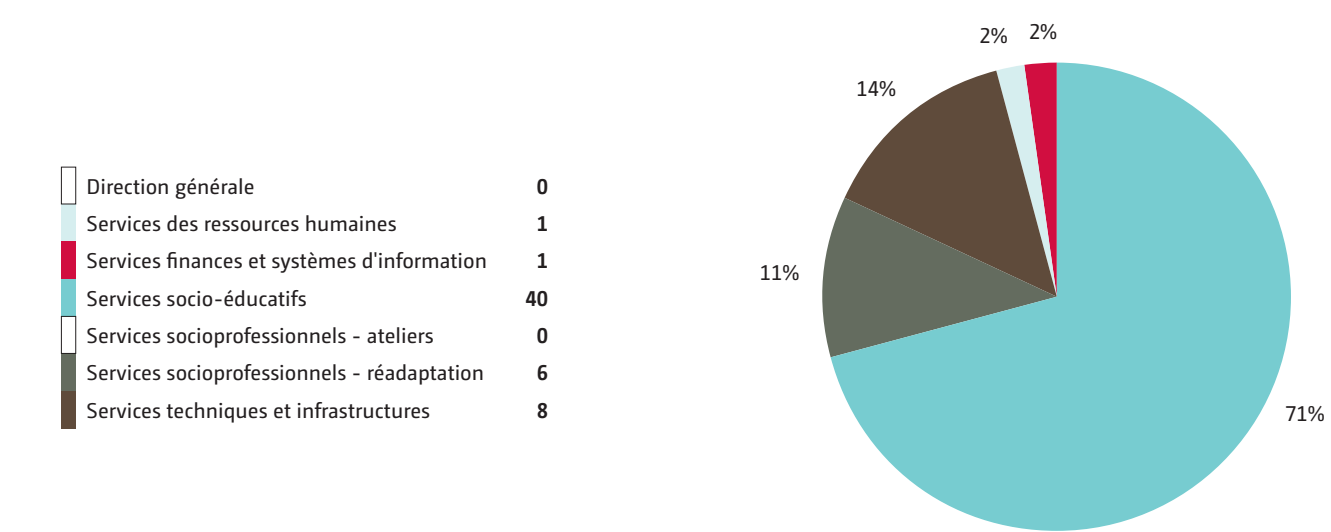
Répartition de l'ensemble des collaborateurs

Nombres et pourcentages par services



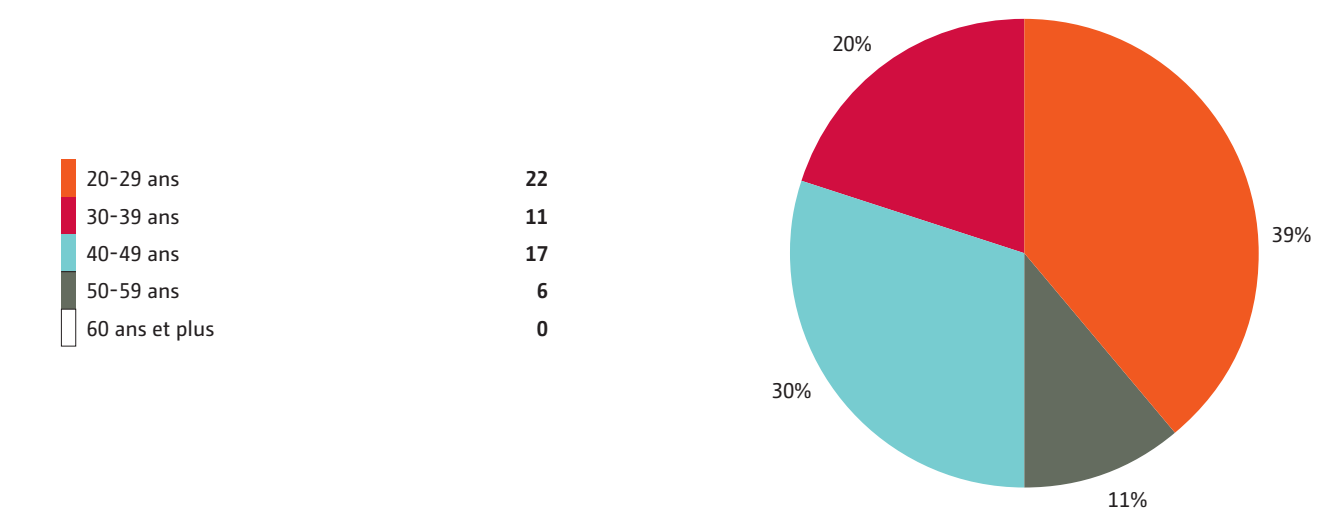
Engagements 2014

Nombre de collaborateurs et pourcentages par services (fixes et auxiliaires)



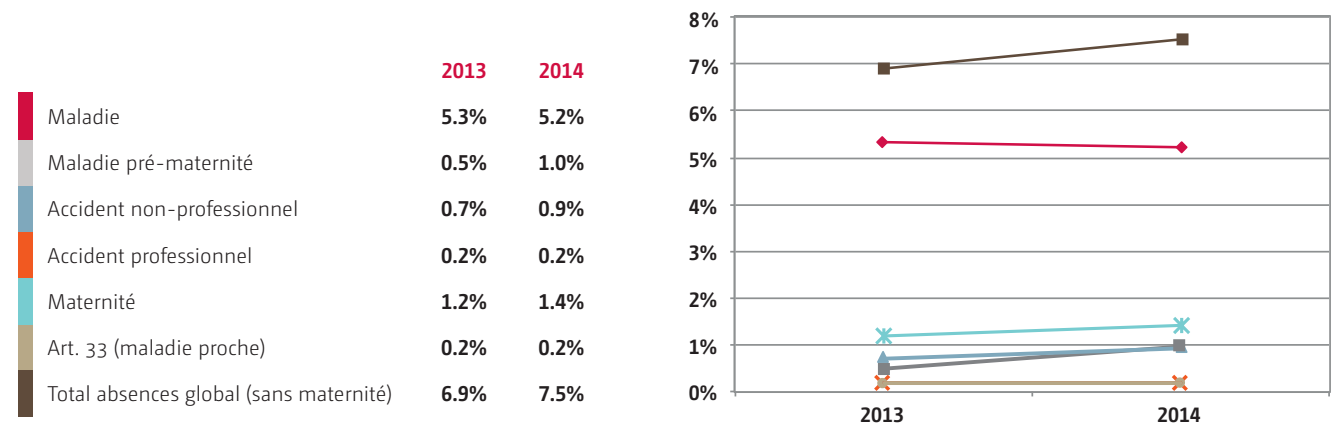
Engagements 2014

Nombre de collaborateurs et pourcentages par tranches d'âge (fixes et auxiliaires)



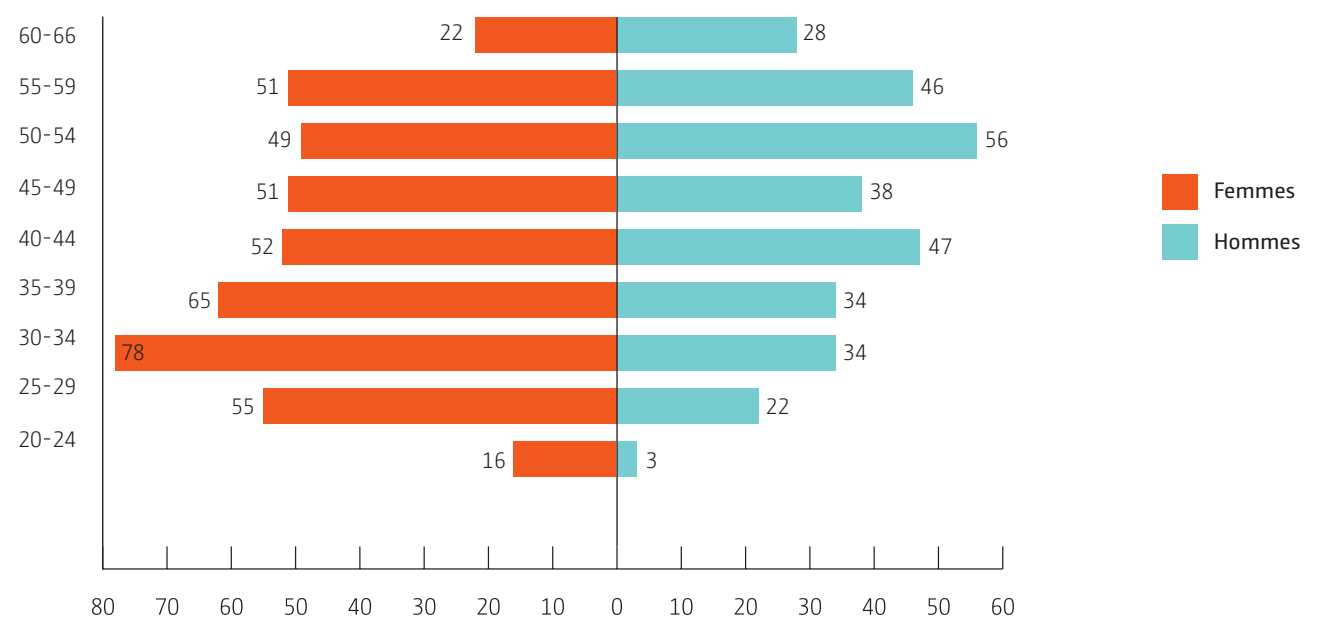
Taux d'absences

En pourcentages par motifs (fixes, auxiliaires, apprentis)



Pyramide des âges

Répartition hommes - femmes (fixes et auxiliaires)



Rapport financier

Bilans	52
Comptes d'exploitation	54
Rapport de l'organe de révision	57

Bilans au 31 décembre 2014

Actif	Notes*	CHF	31.12.2014 CHF	CHF	31.12.2013 CHF
Actif circulant					
Liquidités	4.1		3'371'091		2'666'128
Clients	4.2	4'055'880		4'016'277	
Provision pour débiteurs douteux	4.2	(558'991)		(527'225)	
			3'496'889		3'489'052
Débiteurs divers	4.3	2'075'728		1'564'005	
Provision pour débiteurs douteux	4.3	(95'179)		(8'921)	
			1'980'549		1'555'084
Stocks de matières et produits finis	4.4	499'600		775'938	
Travaux en cours	4.5	120'288		78'190	
			619'888		854'128
Comptes de régularisation actif	4.6		2'418'444		2'008'603
Total de l'actif circulant			11'886'861		10'572'995
Actif immobilisé					
Immobilisations corporelles					
Immeubles	5.1	43'724'074		44'918'443	
Immeubles avec affectation limitée	8.1	873'836		893'836	
Autres immobilisations corporelles	5.2	13'162'356		14'063'876	
Autres immobilisations corporelles avec affectation limitée	8.1	736'643		788'836	
Total des immobilisations corporelles			58'496'909		60'664'991
Immobilisations financières	5.3		411'762		421'409
Total de l'actif immobilisé			58'908'671		61'086'400
TOTAL DE L'ACTIF			70'795'532		71'659'395

Passif	Notes*	31.12.2014 CHF	31.12.2013 CHF
Capitaux étrangers à court terme			
Fournisseurs		1'937'079	963'332
Créancier Etat de Genève (CIIS)	6.1	572'983	510'052
Créanciers divers	6.2	310'451	371'718
Créanciers résidents	6.3	437'689	323'136
Comptes de régularisation passif	6.4	522'449	443'646
Provisions à court terme	7.3	1'122'354	708'305
Engagements de leasing - part à court terme	7.1	158'632	126'769
Dettes hypothécaires - part à court terme	7.2	336'522	371'050
Subventions d'investissement reçues - produits différés - part à court terme	7.4	2'858'682	2'748'657
Total des capitaux étrangers à court terme		8'256'841	6'566'665
Capitaux étrangers à long terme			
Engagements de leasing - part à long terme	7.1	231'350	168'547
Dettes hypothécaires - part à long terme	7.2	14'373'978	14'679'300
Provisions à long terme	7.3	2'132'393	3'302'726
Subventions non dépensées à restituer à l'État	9.3	519'192	0
Subventions d'investissement reçues - produits différés - part à long terme	7.4	37'590'753	39'507'270
Total des capitaux étrangers à long terme		54'847'666	57'657'843
Capital des fonds			
Fonds avec affectation limitée	8.1	59'964	72'160
Fonds avec affectation limitée - Don de la Loterie Romande	8.1	1'550'516	1'610'513
Fonds avec affectation limitée non utilisés - Don de la Loterie Romande	8.1	1'500'000	1'500'000
Total du capital des fonds		3'110'480	3'182'673
Capital de l'organisation			
Apports	9.1	10'923'489	10'923'489
Résultat des exercices antérieurs	9.2	(6'671'275)	(1'769'289)
Résultats cumulés sur la durée du contrat	9.2	0	(2'068'330)
Résultat de l'exercice	9.3	328'331	(2'833'656)
Total du capital de l'organisation		4'580'545	4'252'214
TOTAL DU PASSIF		70'795'532	71'659'395

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

Compte d'exploitation de l'exercice 2014	Notes*	2014 Budget	2014 Effectif	2014 Ecart	2013 Effectif
Produits d'exploitation		CHF	CHF	CHF	CHF
Revenus de la formation professionnelle		8'706'000	8'083'135	(622'865)	7'765'834
Revenus des pensions		15'243'000	15'668'164	425'164	15'326'714
Revenus des résidents extra-cantonaux		569'000	806'586	237'586	706'826
Revenus de la fabrication		4'800'500	4'166'811	(633'689)	4'283'257
TVA sur revenus de la fabrication		(230'230)	(155'580)	74'651	(163'031)
Autres revenus des prestations		121'800	147'911	26'112	154'177
Revenus des locations et autres		640'915	610'213	(30'702)	585'316
Revenus de la cafétéria et du restaurant		1'730'000	1'528'770	(201'231)	1'752'123
TVA sur revenus de la cafétéria et du restaurant		(116'607)	(87'095)	29'512	(99'067)
Revenus du secteur technique et infrastructure		40'000	89'243	49'243	61'122
TVA sur revenus du secteur technique et infrastructure		(3'163)	(7'524)	(4'361)	(5'047)
Participation cantonale aux emplois de solidarité et autres mesures de l'Office cantonale de l'emploi	17	6'162'697	6'962'426	799'729	6'062'917
Revenus des prestations au personnel et à des tiers		3'869'823	3'849'297	(20'526)	4'217'335
Don de la Loterie Romande		0	0	0	1'500'000
Don de la Loterie Romande Attribution aux fonds avec affectation limitée		0	0	0	(1'500'000)
Utilisation des fonds avec affectation limitée	8.1	0	12'197	12'197	12'197
Utilisation des fonds avec affectation limitée Dons de la Loterie Romande	8.1	0	60'000	60'000	60'000
Subventions:					
- de fonctionnement - monétaires	10.1	58'543'318	58'689'183	145'865	56'873'996
- d'investissement reçues - produits différés	10.1	2'900'000	2'786'487	(113'513)	2'676'451
Total des produits d'exploitation		102'977'053	103'210'223	233'170	100'271'120
Charges d'exploitation					
Salaires et charges sociales		(76'440'005)	(77'322'581)	(882'576)	(77'580'328)
Frais médicaux		(108'000)	(123'149)	(15'149)	(79'564)
Alimentation		(3'546'296)	(3'486'827)	59'469	(3'532'150)
Entretien		(2'323'000)	(2'147'344)	175'657	(2'148'596)
Entretien et réparation des immeubles, du mobilier et des véhicules		(2'142'500)	(2'269'270)	(126'770)	(2'143'497)
Locations		(3'718'000)	(3'409'645)	308'355	(3'323'699)
Amortissements		(3'939'000)	(3'798'150)	140'850	(3'746'371)
Eau et énergie		(1'555'000)	(1'273'793)	281'207	(1'355'031)
Ecole et formation		(390'252)	(338'773)	51'479	(347'796)
Frais de bureau et d'administration		(2'008'850)	(1'488'199)	520'651	(1'738'300)
Outillage et matériel de production		(1'684'000)	(1'671'199)	12'801	(1'606'260)
Primes d'assurances et autres charges d'exploitation		(4'480'999)	(4'670'048)	(189'049)	(5'000'138)
Total des charges d'exploitation		(102'335'902)	(101'998'978)	336'925	(102'601'730)
Résultat d'exploitation		641'151	1'211'245	570'095	(2'330'610)

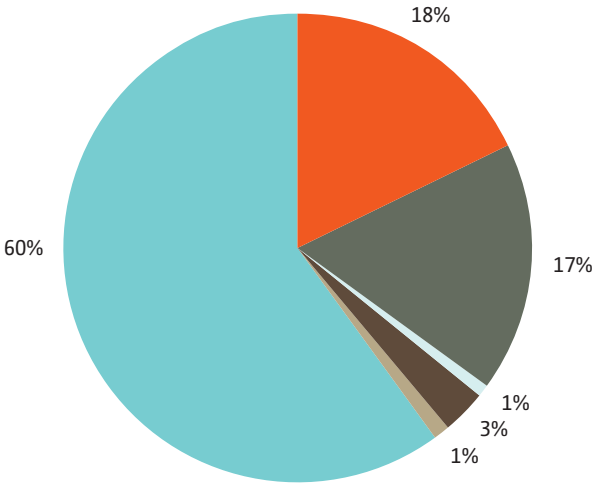
Compte d'exploitation de l'exercice 2014 Selon les normes «SWISS GAAP RPC»	Notes*	2014 Budget	2014 Effectif	2014 Ecart	2013 Effectif
Résultat d'exploitation (reporté de la page précédente)		641'151	1'211'245	570'095	(2'330'610)
Produits financiers	10.3	0	247	247	0
Charges financières	10.3	(588'000)	(443'099)	144'901	(507'826)
Résultat financier		(588'000)	(442'852)	145'148	(507'826)
Résultat ordinaire		53'151	768'393	715'243	(2'838'436)
Résultat hors exploitation		0	0	0	0
Produits exceptionnels et d'exercices antérieurs	10.4	0	174'661	174'661	27'863
Charges exceptionnelles et d'exercices antérieurs	10.4	0	(95'531)	(95'531)	(23'083)
Résultat exceptionnel (ou relevant d'un exercice antérieur)		0	79'130	79'130	4'780
Résultat de l'exercice avant répartition		53'151	847'523	794'373	(2'833'656)
Part revenant à l'Etat	9.3	0	(519'192)	(519'192)	0
Résultat de l'exercice après répartition		53'151	328'331	275'181	(2'833'656)

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

Total des produits

En pourcentage

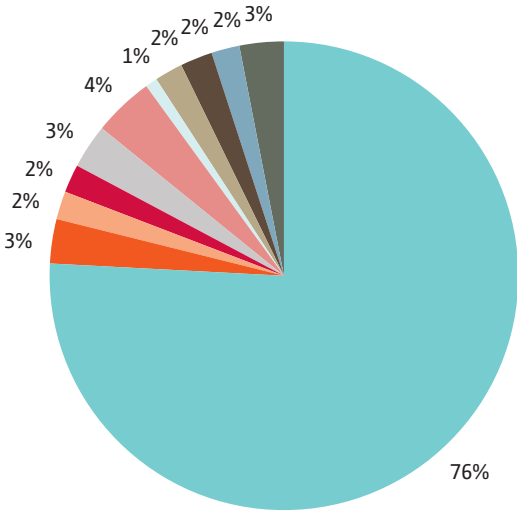
Subvention Etat Genève	60
Revenus Services socioprofessionnels	18
Revenus Services socio-éducatifs	17
Autres revenus	1
Revenus internes	3
Revenus Services techniques et infrastructures	1



Total des charges

En pourcentage

Salaires et charges sociales	76
Alimentation	3
Nettoyage et blanchisserie	2
Entretien immeubles, véhicules et mobilier	2
Locations	3
Amortissements	4
Eau et énergie	1
Frais de bureau et administration	2
Achat marchandises pour ateliers	2
Primes d'assurances et autres charges d'exploitation	2
Prestations assurées à l'interne	3





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 des Etablissements publics pour l'intégration dont un extrait est présenté aux pages 51 à 55, comprenant le bilan et le compte d'exploitation. Conformément aux dispositions de Swiss GAAP RPC 21, le rapport de performance n'est pas soumis au contrôle de l'organe de révision.

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 2014 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 27 avril 2015

Conseil d’Administration
(Depuis le 1er mai 2014)

Président

M. Serge Bednarczyk

Membres

Mme Monique Baud

M. Laurent Bertrand

M. Michel Blum

Mme Ayari Felix Beltrametti

Mme Bérengère Gautier

M. René Kamerzin

Mme Anne-Marie Oberson

M. Michel Pluss

Mme Christine Serdaly Morgan

M. Guy Valance

Conseil de direction

Directeur général :

M. Alain Kolly

Directrice des Services socio-éducatifs (au 31.12.14) :

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

contact@epi.ge.ch

tél. +41 22 949 07 00

48, route de Chêne | 1208 Genève

www.epi.ge.ch

Communication

communication@epi.ge.ch

tél. + 41 022 949 08 06

Impressum

Conception et réalisation: EPI - Atelier Arts graphiques

Textes: EPI

Photos: Magali Girardin

Photos p.9-10: ©Lionel Flusin

Impression: EPI - Atelier 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



Les EPI sont membres d'INSOS



Avec le soutien de:

