



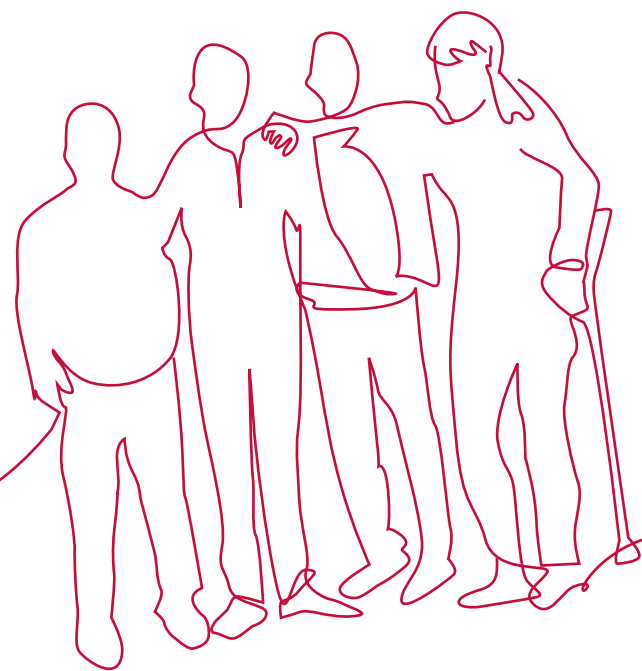
Fondamentale dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap et en difficulté d'insertion, l'autodétermination est une valeur des EPI. C'est le fil conducteur de ce Rapport d'activité 2016.

« Il peut y avoir un tel abîme entre la surface d'un homme et sa vie intérieure, et cela devrait nous apprendre quelque chose, cela devrait nous enseigner à ne pas trop nous fier aux apparences, celui qui le fait passe à côté de l'essentiel. »

Jón Kalman Stefánsson, « La tristesse des anges »



autodétermination



Sommaire

Avant-propos du Conseiller d'État	7
Le Conseil d'Administration	8
Message du Président	9
Editorial du Directeur général	11

L'autodétermination

La parole aux concernés	13
Au service de la qualité de vie	14
« J'ai l'impression d'être libre ! »	19
Ambassadeurs des EPI	20
Exprimer ses attentes	25
Evolution de carrières	27
Vers une vie plus autonome	29
Les premiers pas du Basane Café	30

Ressources humaines

Bilan social	34
--------------	----

Finances

Rapport financier	42
-------------------	----

Direction et contacts

Qu'est-ce que l'autodétermination ?

Un proverbe dit « On ne donne que deux choses à ses enfants : des racines et des ailes. » En réalité, un tel legs n'engage pas que les parents mais la société tout entière. En grandissant, chacun d'entre nous doit pouvoir, dans son environnement familial et social, faire ses propres expériences, se confronter aux limites – les siennes et celles imposées par le monde – et apprendre à évaluer les conséquences de ses propres choix.

Conquérir ainsi son autonomie, même relative, toute personne en situation de handicap devrait aussi pouvoir le faire. Depuis quelques années, cette idée a pris une place prépondérante dans le milieu du handicap. Elle se fonde sur un changement radical de perception : ce qui fait le handicap, c'est moins l'individu que son environnement.

Ce postulat permet d'engager une dynamique où l'on se centre désormais sur la personne, ses besoins et son individualité : une dynamique porteuse de racines et d'ailes.

Faire avec plutôt que pour. Accompagner plutôt que prendre en charge. Offrir un choix. Donner une part de responsabilité. Tels sont les principes sur lesquels se construit désormais, dans un cadre familial, sociétal ou institutionnel, l'autodétermination des personnes en situation de handicap.

C'est sur ces principes que les EPI fondent leur action. L'observation attentive et bienveillante témoignée à chaque instant par le personnel d'encadrement a pour but d'assurer le bien-être des usagers de l'institution. Elle vise aussi à saisir en finesse la personnalité et le fonctionnement de chacun. Véritables détectives de l'âme et de la psyché humaine, les collaborateurs des EPI offrent une clé inestimable de lecture, d'analyse et de déduction. Cette clé permet d'identifier tous ces petits faits et gestes qui, mis bout à bout, rendent possible la création d'un cadre de vie répondant au mieux aux besoins de chaque bénéficiaire, afin que chacun puisse exister de la manière la plus autonome et la plus épanouie possible au sein de l'institution.



Pour favoriser cette approche, les EPI ont engagé, depuis plusieurs années, une réflexion de fond. Celle-ci a donné lieu à une adaptation des conditions cadres, des structures et du fonctionnement de l'institution avec toujours, comme mission première, de donner des racines et des ailes à tous leurs usagers.

Au nom de mon département, je salue cette démarche qui a su trouver au sein du politique un écho favorable. En montrant ainsi à la société la voie à suivre, les EPI nous offrent quelque chose de précieux. Qu'ils en soient ici sincèrement et chaleureusement remerciés.

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

Un concept fondamental



Président :

M. Serge BEDNARCZYK*

Membres désignés par le Conseil d'Etat :

Mme Monique BAUD, retraitée, 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. Jean-Christophe BRETTON

Membre élu par le personnel :

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

* Membres du bureau du Conseil d'administration

Passé l'avènement du monde social, l'autodétermination des personnes en situation de handicap est devenue petit à petit une évidence au point de s'imposer, de nos jours, comme un concept fondamental à la base de toute mesure d'insertion. Il faut, certes, s'en féliciter, car il y va de la dignité comme du sentiment d'accomplissement personnel de celles et ceux qui ont besoin d'aide pour avancer dans la vie. Mais encore faut-il savoir ce que l'on entend par autodétermination et quelles en sont les limites !

En effet, s'il semble évident qu'il est difficile de se réaliser sans être autant que possible responsable de son destin, il semble tout aussi évident que tout le monde n'avance pas au même rythme et n'a pas la même capacité de s'assumer. Ceci vaut d'ailleurs pour chacun d'entre nous, en situation de handicap ou non, personne n'échappant au besoin de s'épanouir ! La notion d'autodétermination est donc multiple et se doit d'être conjuguée avec discernement, respect et progressivement, en fonction des aptitudes des personnes en situation de handicap, comme de leur ambition exprimée. Il importe notamment de bien fixer le cadre de cette autodétermination en tenant compte de leur sens des responsabilités. De même qu'il importe de réévaluer régulièrement les paramètres de la relation établie, qu'elle porte sur le travail ou non, en gardant constamment en ligne de mire leur épanouissement. Enfin, il importe de lutter contre le réflexe de surprotection que l'on peut légitimement développer face à leur fragilité, apparente ou réelle.

L'autodétermination dépend certainement d'autres facteurs importants, mais nul ne saurait en parler en termes de réussite s'il ne prête garde à ceux mentionnés ci-dessus. Et de notre autodétermination dépend une large part du bonheur intérieur auquel nous aspirons tous !

L'autodétermination des personnes accueillies au sein des Etablissements publics pour l'intégration n'est rendue possible que grâce à la clairvoyance et au remarquable dévouement du personnel qui les accompagne, au soutien des autorités politiques comme à celui des généreux donateurs qui nous font confiance, et enfin, grâce au fidèle engagement des membres du Conseil d'administration. Que chacun soit remercié chaleureusement pour sa contribution essentielle.

Serge Bednarczyk
Président du Conseil d'administration

Le grand défi

J'ai la chance d'être le papa d'un garçon qui va bientôt fêter son quatorzième anniversaire. Il est au cœur de son adolescence et souhaite, chaque jour, prendre plus de place dans les décisions qui le concernent. Ce processus est normal et important. Fini le temps des premières années de sa vie où je décidais seul de ce que je pensais être bon pour lui. Mon rôle de père protecteur a dû, petit à petit, et pour son bien, laisser la place à un rôle de facilitateur pour tenter de le guider au mieux sans rien lui imposer. Susciter son intérêt, lui permettre de s'exprimer avec son vocabulaire, l'aider à trouver les informations pertinentes, prendre en compte son avis dans les choix qui parfois/souvent me concerne aussi, ce sont autant de comportements clés que je me dois d'adopter. Le laisser se déterminer, c'est aussi accepter d'aller, dans certaines situations, vers un échec probable, ceci pour lui permettre de faire ses propres expériences.

Ce que certains appellent aujourd'hui « l'autodétermination » est un grand défi que tous les parents connaissent.

Ce besoin d'autodétermination a émergé dans les réflexions autour des personnes en situation de handicap dans les années 70. Il se définissait comme un des besoins psychologiques favorisant l'épanouissement de l'individu (Deci & Ryan, 2002). Aujourd'hui pertinemment intégrée dans la convention relative aux droits des personnes handicapées entrée en vigueur en Suisse le 15 mai 2014, la valeur d'autodétermination doit encore faire son chemin dans les institutions et dans les pratiques de celles-ci.

En effet, pour déployer pleinement l'autodétermination, il y a nécessité de développer les capacités des personnes en leur donnant la possibilité et les moyens de faire des apprentissages.

C'est pour cela que les EPI, en tant qu'institution accompagnant des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion, ont décidé de retenir cette valeur dans leur vision en lui associant des comportements clés :

- Inclure chaque personne dans les processus décisionnels qui la concernent.
- Développer et diversifier les situations et les formes d'expression pour que chacun puisse faire part de son avis et de ses souhaits dans un processus permanent.
- Contribuer en tant qu'acteur à l'évolution et au bon fonctionnement de l'institution.
- Faciliter l'accès aux informations pour toute personne en lien avec l'institution.

Autant de comportements qu'il conviendra d'appliquer avec discernement et responsabilité dans la mise en œuvre de la Vision 2025 des EPI. Validée par le Conseil d'administration le 5 octobre 2016, cette vision établit que les EPI sont une force de propositions et un modèle de réponses aux besoins des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.

Pour répondre à cette vision, les EPI prennent l'engagement de respecter et de faire respecter la valeur d'autodétermination à tous les niveaux. C'est le défi de l'institution comme le mien, ceci afin de continuer à faire grandir les EPI et les personnes qui nous sont chères, pour que chacun soit un acteur à part entière de sa vie et de ses choix.



Alain Kolly
Directeur général

Bibliographie :

Edaerd L. Deci et Richard M. Ryan, Handbook of Self-Determination Research, University of Rochester Press, 2002.

M. Masse, « L'autodétermination en question », compte-rendu des travaux du 22 janvier 2013 sur le thème des défis de l'autodétermination des personnes avec une déficience intellectuelle.

La parole aux concernés

Depuis 2008, la Commission des collaborateurs en emploi adapté offre un espace d'expression et de partage au sein des Services socioprofessionnels

Une vingtaine de collaborateurs en emploi adapté rencontrent quatre fois par an la direction, les Services des ressources humaines, le service admissions et pratiques socioprofessionnelles et le service immobilier et exploitation.

Ces rencontres ont plusieurs buts :

- offrir aux collaborateurs en emploi adapté l'opportunité de transmettre leurs demandes collectives concernant des points organisationnels et structurels qui n'ont pu être traités dans les ateliers;
- permettre à la direction - représentée par le directeur des Services socioprofessionnels - et aux services participant de connaître, mesurer et comprendre les préoccupations de chacun;
- transmettre des informations générales et transversales permettant aux collaborateurs en emploi adapté de disposer des éléments nécessaires à l'appréciation de leurs activités;
- proposer et suivre des actions d'amélioration concernant l'organisation, le fonctionnement opérationnel des lieux de travail et le bien-être des collaborateurs en emploi adapté.

Chaque atelier, boutique ou restaurant est représenté par un voire deux délégués, élus officiellement et pour une période de deux ans. Ils ont un rôle consultatif et représentatif, et proposent et traitent de sujets qui les préoccupent dans leur quotidien.

Ainsi, les observations et propositions de plusieurs collaborateurs en emploi adapté ont permis :

- la création à la Pallanterie d'un SAS entre la salle de restaurant et l'extérieur, permettant les aller-venues tout en minimisant les pertes d'énergie;
- la mise en place d'une formule petit-déjeuner dans les restaurants EPI;
- l'installation, en collaboration avec les Transports publics genevois et la commune de Collonge-Bellerive, d'un abri de bus à l'arrêt Pallanterie;
- le démarrage du projet permettant, d'ici mi-2018, de disposer du WIFI sur l'ensemble des sites EPI.

Soutien nécessaire

Chaque chef de secteur soutient le délégué. Il s'assure que ce dernier dispose des moyens nécessaires pour assurer son rôle, et qu'il puisse disposer de l'espace

dont il a besoin pour faire le lien avec le reste de l'équipe ; que ce soit pour récolter les doléances et interrogations, ou pour retransmettre les informations et décisions.

L'utilité de cette commission a fait ses preuves et il est désormais impensable de faire sans !

Droit à la parole

Chacun prend son rôle au sérieux et se soucie de contribuer activement aux objectifs fixés.

Cette opportunité d'autodétermination est appréciée par tous et enrichit les participants, bien décidés à faire usage de leur droit à la parole !

Au service de la qualité de vie

L'échelle San Martín permet d'effectuer une évaluation globale de la qualité de vie des personnes ayant des déficiences intellectuelles significatives.

Le concept de « Qualité de Vie » est apparu depuis une trentaine d'années dans le champ de la déficience intellectuelle. Il est issu du concept de « Normalisation » (Nirje, 1969), dont l'origine se trouve dans les pays scandinaves, puis de la « Valorisation des Rôles Sociaux » (VSR) développée aux Etats-Unis par Wolfensberger (1982).

Nouvelles dimensions

Pour aller au-delà de la définition très générale élaborée par l'OMS, selon laquelle « la qualité de vie est définie par la perception qu'a un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lesquels il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes » (WHO, 1995), certains auteurs proposent actuellement une approche basée sur de nouvelles dimensions : l'autodétermination, les droits, le bien-être émotionnel, l'intégration/inclusion sociale, l'épanouissement personnel, les relations interpersonnelles, le bien-être matériel et le bien-être physique.

Pour chacun de ces domaines, douze indicateurs sont proposés.

Applicable dès l'âge de 18 ans, l'échelle San Martín (Verdugo & Schalock, 2014), répond à cette approche globale de la qualité de vie.

Réflexions personnalisées

Il s'agit d'un outil qui a pour objectif d'appréhender la qualité de vie des personnes présentant une déficience intellectuelle (avec d'éventuelles conditions associées, comme

par exemple les Troubles du spectre de l'autisme (TSA), les comportements-défis, les troubles psychiques) et nécessitant un soutien important et généralisé dans leur vie quotidienne.

Représentation graphique

La passation, d'une durée approximative de 30 à 45 minutes, nécessite principalement une bonne connaissance de l'outil par les accompagnants.

Après la passation, un profil de la qualité de vie de la personne évaluée est représenté sous la forme d'un graphique. Celui-ci permet de visualiser instantanément sa qualité de vie selon les huit différents domaines, ainsi que dans sa globalité. L'échelle San Martín peut représenter une aide précieuse dans la conception de plans d'action individualisés (PAI). Elle permet aux professionnels et aux institutions « d'aller au-delà des opinions, pour se concentrer sur les informations qui reflètent les résultats personnels des usagers de leurs services et programmes » (Verdugo & Schalock, 2014, p. 7).

Cet outil met en évidence les soutiens nécessaires à leur apporter. Cela, dans le but d'améliorer la qualité de vie de la personne évaluée.

Actuellement, grâce à la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, entrée en vigueur en 2014, leur droit à une vie digne comme n'importe quel citoyen est reconnu.

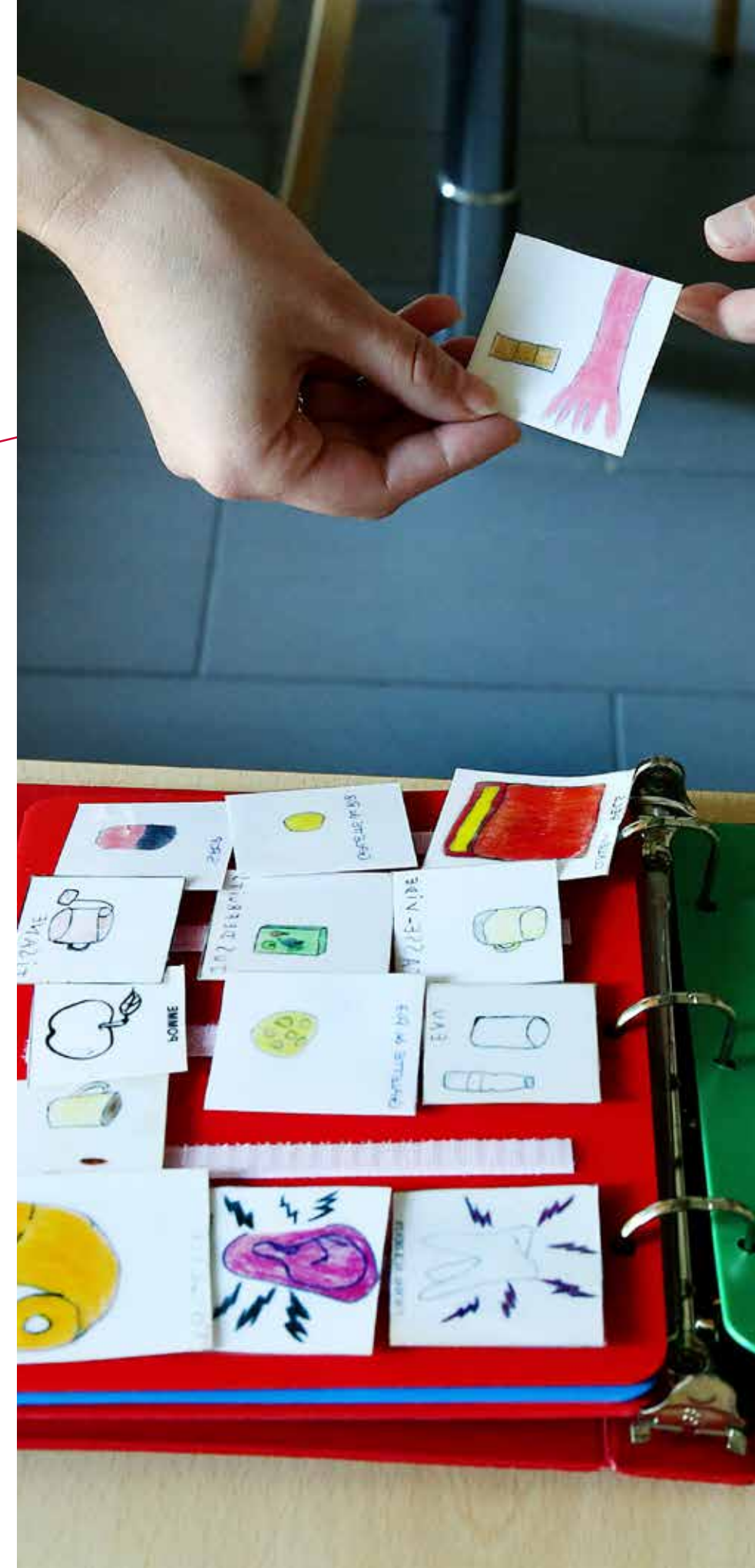
L'utilisation de cette échelle se développe aux Etablissements publics pour l'intégration (EPI) depuis quelque temps déjà. De plus, entre le 26 septembre 2016 et le 17 janvier 2017, les EPI et la Haute École de Travail Social de Fribourg (HETS-FR) ont collaboré dans le cadre d'un Module d'Approfondissement Handicap (MAH).

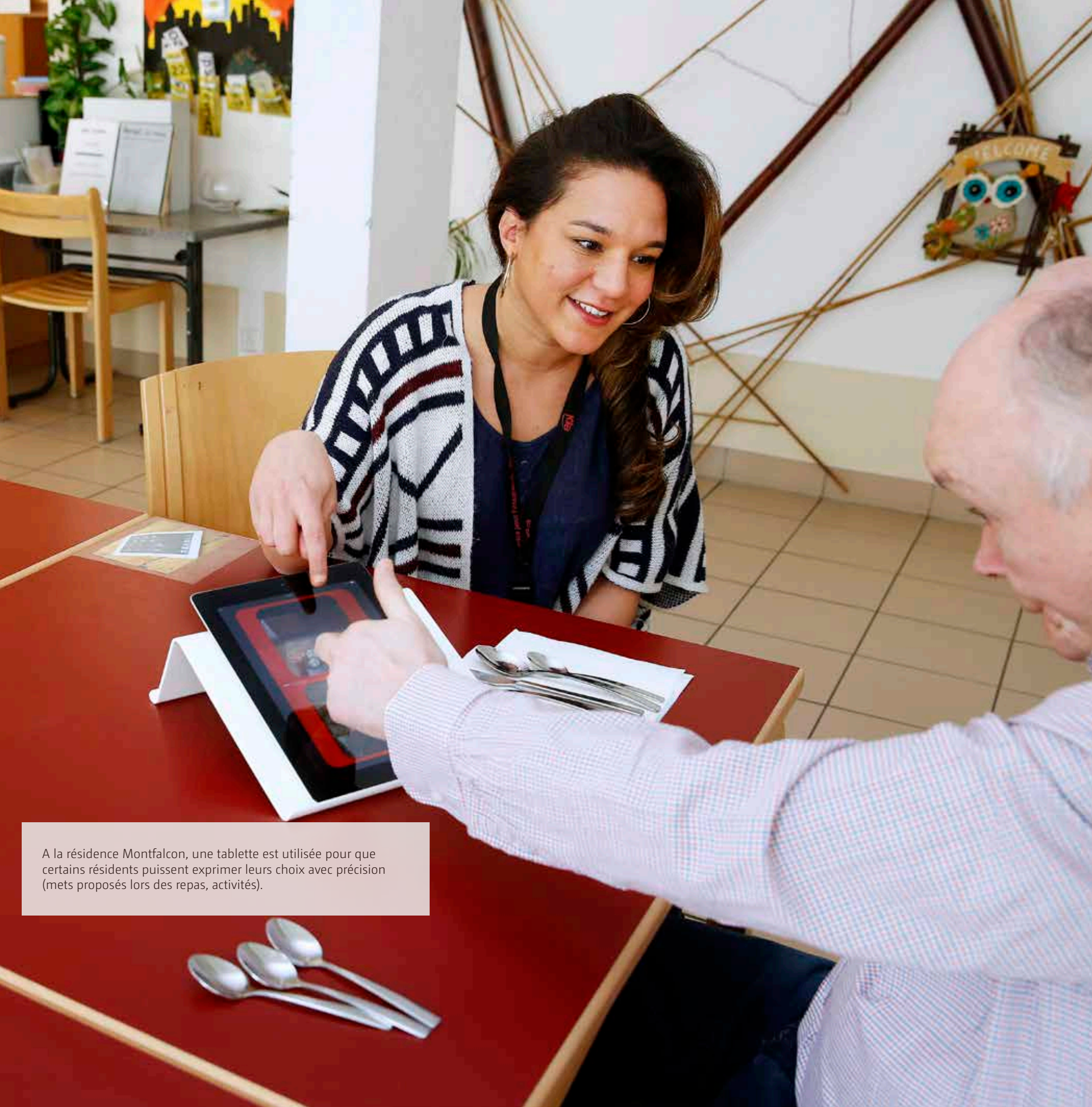
Dans ce contexte, les étudiantes, formées par Xavier Angus, socio-éducateur aux EPI, ont effectué, en collaboration avec des co-référents, la passation de cette échelle pour quatre résidents habitant la Résidence de Thônex 1.

Accueil très favorable

Les résultats obtenus pour chacun d'entre eux ainsi que les recommandations individualisées inhérentes ont été présentés lors des colloques d'équipe. L'échelle San Martín a été accueillie très favorablement par les partenaires du projet (appartements Fadièse et Graffiti) qui se sont pleinement investis dans son processus de réalisation.

A terme, elle sera utilisée comme l'échelle de référence de Qualité de Vie en milieu résidentiel aux EPI et remplacera l'Inventaire de Qualité de Vie en Milieu Résidentiel (IQVMR; Tremblay & Martin-Laval, 1997) utilisé jusqu'à présent.





A la résidence Montfalcon, une tablette est utilisée pour que certains résidents puissent exprimer leurs choix avec précision (mets proposés lors des repas, activités).

Pour en savoir plus

Références bibliographiques

Angus, X. (2016). La relation entre le syndrome de l'X-Fragile et le trouble du spectre de l'autisme. Recommandations d'accompagnement et pistes d'interventions pour un adulte de 40 ans. Maîtrise : Univ. Genève. Consulté le 6 février 2017 dans : <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:88008>

Tremblay, G., & Martin-Laval, H. (1997). Inventaire de qualité de vie en milieu résidentiel: I.Q.V.M.R. Montréal : Les Éditions de la collectivité.

Verdugo, M. Á., Gómez, L. E., Arias, B., Santamaría, M., Navallas, E., Fernández, S., & Hierro, I. (2014). Échelle San Martín : évaluation de la qualité de vie des personnes ayant des déficiences significatives (E. Anthian & H. Ghidhaoui, trad.). Santander, Espagne : Fundación Obra San Martín. Consulté le 04 février 2017 dans : http://sid.usal.es/docs/F8/FDO26729/Manuel_San%20Martin_frances.pdf

World Health Organisation (1995). World Health Organisation Quality of Life Assessment (WHOQL) : Position Paper from the World Health Organisation, Social Science and Medicine 41 : 1043-09.

« J'ai l'impression d'être libre ! »

Depuis 2016, Yves travaille au sein du Service des systèmes d'information (SSI) dans l'unité de support aux utilisateurs en tant que collaborateur en emploi adapté.

La contribution active et efficace de ce collaborateur en emploi adapté est très appréciée de toutes les personnes qui ont eu l'occasion de faire appel à ses services. Interview.

Comment êtes-vous arrivé aux SSI des EPI ?

J'ai un CFC en informatique depuis 2003. Avec mes problèmes de santé, je suis arrivé à l'AI et en 2013 je suis rentré aux EPI à l'atelier électronique. Puis, j'ai eu envie de changer. Je voulais refaire de l'informatique, retrouver mon métier. J'en ai discuté avec le maître d'atelier qui était en charge des réorientations au Service admissions et pratiques socioprofessionnelle. Il m'a expliqué qu'il y avait une possibilité au SSI. Il m'a présenté ce service que je ne connaissais pas. Je l'ai trouvé intéressant.

Comment s'est passée votre arrivée dans ce service ?

On m'a expliqué que je pourrais aller au SSI pour une évaluation sur le terrain et on m'a surtout rassuré que si c'était un échec, ce ne serait pas grave. J'ai eu un entretien avec le SSI qui s'est très bien passé. Ensuite, cela a pris un peu de temps car il a été nécessaire de casser un mur pour agrandir le bureau de l'équipe support afin de m'accueillir dans de bonnes conditions ! On m'a bien expliqué le poste et interrogé sur mes connaissances informatiques. On a pu commencer ainsi.

Au quotidien quel est votre travail ?

C'est très varié. J'apprécie beaucoup ça ! On répond au téléphone quand on est au bureau. Selon la demande, je contrôle à distance l'ordinateur et je regarde si je peux résoudre le problème rapidement : un changement de mot de passe, un programme qui ne marche plus, une imprimante déconnectée, un lecteur réseau ou autre... C'est technique ! Je peux aussi préparer ou réparer des PC. D'autres fois, nous sortons pour faire des interventions. On voit différentes personnes, d'autres locaux.

Aujourd'hui, êtes-vous satisfait de votre travail ?

Oui ! J'ai l'impression d'être libre ici ! On fait plein de choses différentes, en étant assez autonome. On s'organise entre nous : les tâches sont réparties dans l'équipe en fonction des spécialités de chacun. Je trouve qu'on fait quelque chose de super !



Ambassadeurs des EPI

Benjamin, Marc et Yann représentent les EPI dans le projet « Droits & Participation » de l'ASA. Leur but est de faire connaître la convention de l'ONU pour le droit des personnes handicapées et de rendre son contenu accessible à toutes les personnes en situation de handicap.

La convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH) est entrée en vigueur en Suisse le 15 mai 2014. Son premier principe met en évidence : « Le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes. »

Plusieurs buts

Pour que cette convention soit connue du plus grand nombre de personnes, l'Association d'aide aux personnes avec un handicap mental (l'ASA) Suisse Romande a lancé le projet « Droits & Participation ».

Ce programme a plusieurs buts :

- former les personnes avec handicap ainsi que les professionnels à la CDPH
- soutenir les personnes dans leur prise de parole, la transmission de leurs expériences et souhaits
- émettre des recommandations et des propositions favorisant l'application de la Convention

Concrètement, des groupes de paroles ont été constitués dans chaque canton suisse romand.

Les EPI et trois autres institutions genevoises sont engagées dans ce projet. Durant une année, douze auto-représentants et quatre accompagnants se sont rencontrés à quinzaine pour la lecture de la convention traduite dans une version facile à comprendre.

Dans le groupe, un espace relationnel d'écoute a été créé. L'intérêt pour les sujets abordés et une grande confiance entre les participants a permis de libérer la parole et de partager des expériences vécues.

Des souhaits concrets

L'hétérogénéité des auto-représentants a amené une vraie richesse. Les auto-représentants ont émis des souhaits, comme par exemple celui d'exercer le droit de vote après avoir reçu de l'information dans une version adaptée. Dans leurs institutions, ils veulent participer à l'organisation de la vie quotidienne. Certains souhaitent également s'auto-représenter dans les Conseils d'administration. Ils demandent que les éducateurs prennent un rôle de « coach », de « facilitateur de vie ».

Fort de son engagement, le groupe de parole ONU Genève s'est donné pour mission de faire connaître la Convention à un large public. En priorité les auto-représentants souhaitent intervenir dans les écoles afin d'amener une vision nouvelle des personnes avec handicap.

C'est ainsi que Benjamin, Marc et Yann sont devenus, en quelque sorte, les ambassadeurs de la convention de l'ONU aux EPI.

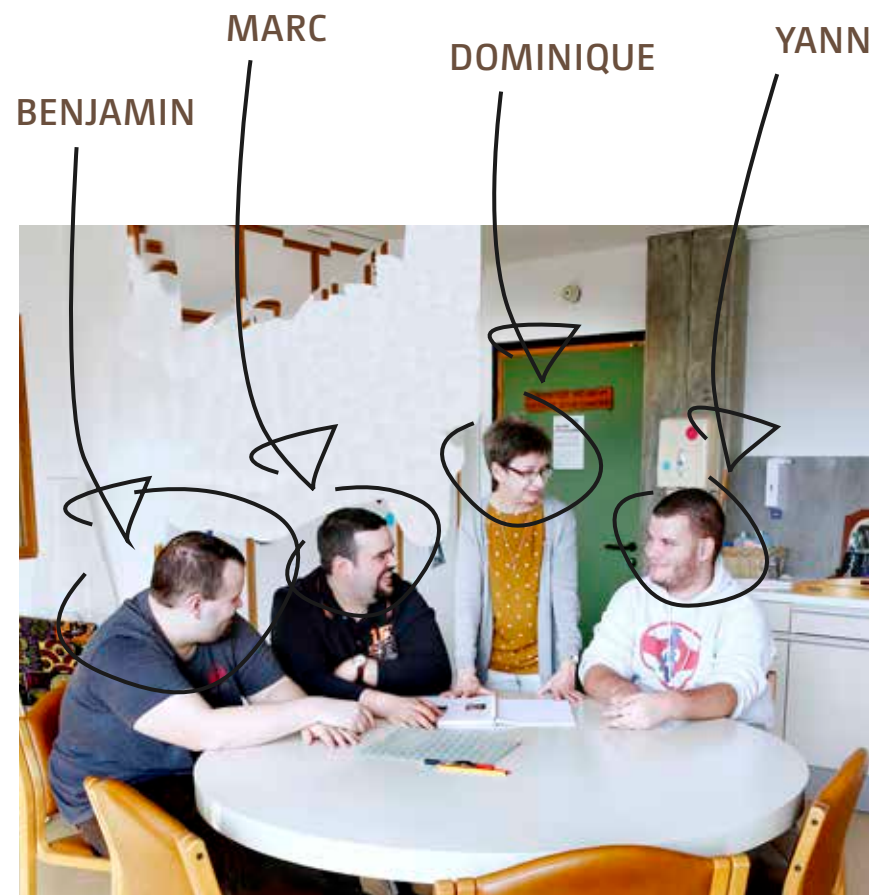
Liberté de faire ses propres choix



Benjamin, Marc, Dominique et Yann : lire leurs témoignages en page suivante.

Ce qu'ils en disent

« J'ai appris que j'ai les mêmes droits que tout le monde ; je suis une personne comme les autres ; le thème de la justice me touche beaucoup... »
Les membres du projet « Droits & Participation » témoignent de leur expérience.



DOMINIQUE

« Travaillant aux EPI depuis de nombreuses années en tant que socio-éducatrice, j'ai été sollicitée pour participer à ce projet ASA. J'ai le plaisir de vivre une expérience professionnelle exceptionnelle et profondément humaine.

J'ai découvert dans les textes, mais aussi dans les témoignages des auto-représentants, le besoin d'ouverture. Ma pratique évolue pour intégrer le concept de l'autodétermination. Chaque fois qu'elle est possible, elle s'impose comme une évidence. »

MARC

« Dans ce groupe, j'ai appris plein de choses : surtout que je suis une personne comme les autres. J'ai les mêmes droits que tout le monde. En tant que personne avec un handicap, on essaie de progresser aussi, même si on fonctionne différemment, on arrive à travailler et à faire comme tout le monde.

Et puis si je n'ai pas dit de choses personnelles, j'arrive à dire certaines choses. On n'a pas tous les mêmes points de vue et on partage des vécus différents. Ce groupe est important, on a des enjeux à défendre.

C'est aussi important de participer à ce groupe pour que les gens nous connaissent mieux et se rendent compte que l'on est des personnes comme les autres.

En juin 2016 nous avons participé à un congrès à Lausanne, c'était une grande rencontre avec beaucoup de monde venant de toute la Suisse. Au début il y a eu une conférence puis des groupes. C'était parfois un peu long et dense, mais une rencontre très sympathique. »

BENJAMIN

« Ce groupe permet de parler de tout, aussi des problèmes. Le groupe m'a permis de parler de situations très personnelles (vécues). J'ai aussi pu parler de choses qui m'ont blessé. Dans ce groupe je me sentais écouté. C'est intéressant de savoir ce que les autres ont vécu car ça peut aussi nous arriver.

Une fois, j'ai loupé une rencontre du groupe car j'étais en vacances, et alors j'ai eu peur de perdre ma place dans ce groupe. »

YANN

« J'aime beaucoup ce groupe parce qu'il y a enfin du mouvement pour les droits des personnes en situation de handicap. Ce groupe me permet de donner mon point de vue, et qu'on puisse enfin reconnaître nos droits.

Je souhaiterais que les personnes « valides » nous acceptent dans les milieux ouverts : travail, sport et autres loisirs etc. Le sujet qui me tient le plus à cœur c'est la « non discrimination ». Par exemple j'ai été discriminé dans le sport à cause de mon autisme.

Nous avons le projet d'aller dans les écoles pour se faire mieux connaître. Nous aimerions nous présenter aussi au Grand Conseil. Je souhaiterais m'engager dans la politique pour défendre la cause des personnes handicapées mentales et autistes.

Le thème de la justice me touche beaucoup. J'ai eu connaissance de faits où la justice n'a pas toujours été tendre avec les personnes en situation de handicap. Il est arrivé que certains soient injustement emprisonnés. »

MARC, YANN, BENJAMIN

« Le thème de l'accessibilité est aussi important. Il faudrait plus de bus pour les personnes handicapées.

Nous avons le projet d'aller voir les enfants dans les écoles pour leur expliquer ce qu'est le handicap.

Certains enfants sont mal éduqués. Il arrive qu'ils se moquent des personnes handicapées, par exemple aux arrêts de bus. Ces moqueries peuvent être très blessantes. C'est important de dire et montrer aux enfants que l'on est « comme tout le monde ».

Exprimer ses attentes

En 2016, une enquête de satisfaction a été réalisée auprès des usagers des Services socio-éducatifs des EPI, ainsi qu'auprès de leurs proches et des répondants légaux.

L'enquête de satisfaction effectuée auprès des usagers et de leurs familles est un moyen pour que chacun puisse exprimer ses attentes et avoir une influence sur l'évolution des prestations proposées.

Cette démarche a été menée en collaboration avec le professeur Emery de l'ID-HEAP et son équipe.

Impartialité garantie

Au total, 215 usagers, 74 proches et 20 représentants légaux ont répondu au questionnaire élaboré pour cette enquête.

Pour les usagers, le questionnaire a été administré sous la forme d'un entretien. Une personne externe à l'institution (lire son témoignage ci-contre) a été engagée pour mener ces entretiens, garantissant ainsi une impartialité optimale. Pour les proches et répondants légaux, le questionnaire a été transmis par courrier.

Intérêt des usagers

Si la participation des proches et répondants légaux est restée assez modeste, les usagers ont, eux, montré un grand intérêt à exprimer leur avis.

Le taux de satisfaction générale des prestations des EPI s'élève à 82% pour les proches et à 77 % pour les usagers.

Plusieurs éléments clés dans la posture d'accompagnements sont relevés comme des points positifs. Ainsi, l'empathie, le respect, le soutien, l'aide, la disponibilité, le processus d'admission et l'accueil, le projet de vie, les contacts avec le réseau, le partenariat, ou encore les transports et les déplacements obtiennent des taux de satisfaction oscillant entre 80 et 90 %.

Plusieurs points sont également perçus comme devant être améliorés. Les princi-

les usagers, les proches et les répondants légaux, ce plan permettra de mener des actions concrètes sur trois axes que sont le cadre de vie proposé aux personnes accompagnées, la communication institutionnelle et le partenariat.

Pistes d'amélioration

Le plan d'action est mis en œuvre dès 2017, avec un dispositif de suivi des actions d'amélioration qui ont été définies.

Pour les prochaines enquêtes de satisfaction, des pistes d'améliorations du dispositif ont également été identifiées.

Le taux de satisfaction générale des prestations des EPI s'élève à 82 % pour les proches et à 77 % pour les usagers.

aux sont l'accès à internet ; les informations échangées concernant les usagers avec les proches ; la qualité et la diversité des repas ; la fréquence et la diversité des activités proposées en interne et en externe ; ainsi que la possibilité de choisir son lieu et son cadre de vie.

Sur la base de ces constats, un plan d'action a été élaboré. Partant des points mentionnés comme étant à améliorer par

La principale est l'implication dans l'enquête des personnes ne pouvant s'exprimer verbalement, au moyen de supports de communication adaptés à leurs besoins.

Témoignage

Alexia Gallemand, étudiante engagée pour la passation des questionnaires

«J'ai été chargée de recueillir les témoignages des résidents. Les équipes éducatives m'ont conseillée pour communiquer selon le handicap du résident. Pour les usagers qui n'ont que peu de capacité à s'exprimer clairement de façon verbale, nous avons par exemple une palette de smileys. En fait, j'ai dû constamment adapter ma posture et ma manière de communiquer. Ce contact avec les résidents m'a procuré un sentiment d'épanouissement : c'est très touchant que des personnes qui ne vous connaissent pas se confient à vous !»

Evolution de carrières

Les EPI favorisent pour chaque collaborateur le maintien et le renforcement des compétences, que ce soit dans une perspective de consolidation ou d'une nouvelle orientation.



Premier acteur de son évolution de carrière, chaque collaborateur se détermine sur ses ambitions et projets professionnels, ce qui relève avant tout d'une réflexion personnelle. Considérant que les perspectives d'évolution et l'accompagnement sont essentiels pour une entreprise qui se veut formatrice, les EPI apportent, en tant qu'employeur, un support et un environnement propices à l'ouverture et au changement, adapté aux besoins et motivations de chacun.

Responsabilité de chacun

La politique institutionnelle des ressources humaines des EPI privilégie une approche managériale bienveillante et disponible vis-à-vis des collaborateurs, favorisant l'autonomie, la responsabilité et le développement des compétences.

En tout premier lieu, c'est le collaborateur lui-même qui est appelé à gérer sa carrière dans le contexte institutionnel des EPI, de manière proactive; il dispose pour cela de prestations et de ressources facilitatrices proposées notamment par les Services des ressources humaines.

Le collaborateur des EPI participe aux développements et aux réflexions, quels que soient son statut et sa fonction. Il s'implique dans les projets en collaborant avec tous les services de l'institution. Il est encouragé à prendre des initiatives dans un environnement managérial qui le responsabilise. Il formule des propositions de manière constructive et positive. Il développe des compétences en adéquation avec les besoins de l'institution et suit des formations pratiques en fonction de leurs évolutions.

Bienveillance et disponibilité

En mettant en pratique cette valeur d'autodétermination dans leurs comportements quotidiens, les cadres et collaborateurs y sont sensibilisés et attentifs dans leurs interactions avec les usagers.

Vers une vie plus autonome

« Ici on me fait confiance ! » Le dispositif des « studios indépendances », situés au 44 de la route de Chêne, a ouvert en avril 2016. Six résidents ont opté pour une nouvelle vie en studio individuel.

Les personnes accueillies dans les studios du n° 44 de la route de Chêne ont choisi d'expérimenter un cadre de vie plus autonome avec un accompagnement socio-éducatif variable. En cas de besoin, ils ont la possibilité de solliciter un soutien plus ou moins intense de l'équipe. Le but est de leur permettre de choisir leurs objectifs et de se donner les moyens de les atteindre. L'équipe accompagne chaque résident dans son projet personnel lors d'un entretien hebdomadaire et d'un bilan annuel avec son réseau.

Présence éducative

Sur le site, la présence éducative n'est pas permanente et un piquet téléphonique est à disposition pour les urgences. Les usagers peuvent ainsi développer leur capacité à différer des demandes, à se confronter à des situations difficiles et à trouver des ressources pour y faire face. L'équipe propose régulièrement des activités pour favoriser échanges et interactions, mais elles ne sont pas obligatoires.

Témoignage

Caroline Felix, socio-éducatrice

« J'ai passé 11 années en résidence, où il y avait toujours une présence éducative 24h/24. Aux studios indépendances, j'ai appris à quitter les lieux, fermer le bureau et laisser un mot sur la porte aux usagers pour m'appeler si besoin. La première fois, cela m'a fait très bizarre, je devais leur faire confiance et me faire confiance. Cette liberté permet de nous démontrer que les usagers qui ont fait ce choix de lieu de vie, sont capables de gérer leurs petits tracas, de différer leurs demandes, en cas d'urgence, de prendre leur téléphone pour nous joindre. Au fil des mois, je suis persuadée que ces plages horaires sans présence éducative, mais avec tout de même un piquet téléphonique, leur permet de renforcer leur confiance en eux. »

Nathalie et Pablo vivent depuis avril 2016 dans les studios indépendance de la route de Chêne. Ils peuvent également partager à leur gré les lieux commun de la résidence.

Les premiers pas du Basane Café

En 2016, l'institut Jaques-Dalcroze a confié la gestion de son nouveau café aux EPI. Le concept laisse une large place à l'autodétermination des collaborateurs en emploi adapté.



A l'occasion de son centenaire, l'institut Jaques-Dalcroze a renové ses locaux et souhaité affirmer sa dimension sociale. On ne sait pas toujours que des cours de rythmique y sont proposés depuis plusieurs années aux personnes en situation de handicap! Cette institution genevoise a donc naturellement décidé de confier la gestion de son nouveau café-restaurant aux EPI.

Produits du terroir

Le concept proposé par le service restauration des EPI a d'entrée convaincu, grâce à une mise en avant originale des

produits du terroir genevois, à des mets qui évoluent au gré des saisons, à une confection exclusive de pains farcis appelés PANIEPI et à un service à la clientèle effectué par des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.

Gain d'autonomie

Côté salle et cuisine, le projet « Basane Café » a rapidement été présenté à l'ensemble des collaborateurs du Service restauration. Il était important que chaque candidat potentiel puisse mesurer les contraintes et les opportunités de ces postes de travail, en salle ou en cuisine :

chacun bénéficierait par exemple d'un gain d'autonomie, mais devrait également faire face un stress méconnu, du fait des horaires irréguliers et d'une clientèle exigeante.

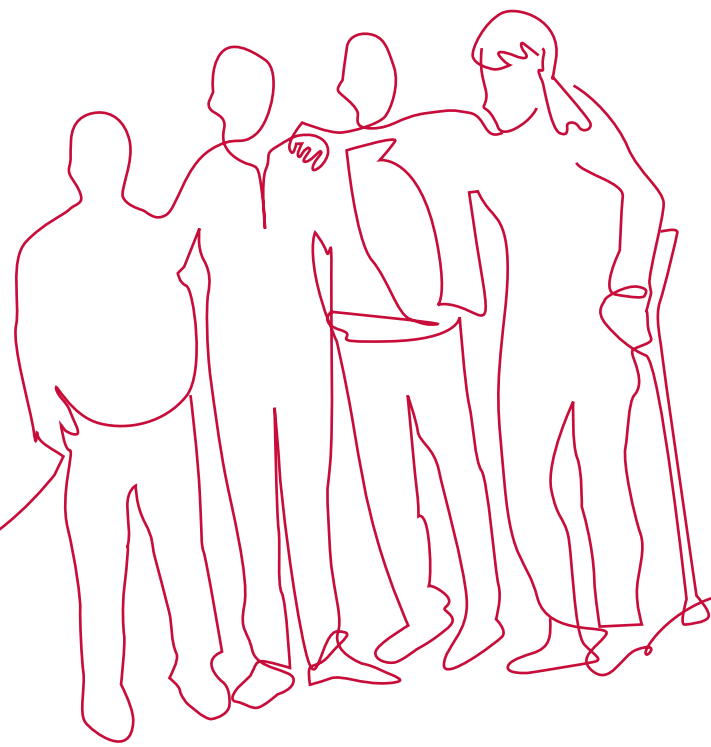
Les candidats, peu nombreux mais désireux d'acquérir de nouvelles compétences, ont démontré une belle motivation. Bien sûr, après l'euphorie du début, il a fallu faire face aux premières angoisses et aux premières situations difficiles. Puis, au jour le jour, les efforts de chacun ont été salués par les nombreux clients.

Plaisir des clients

Aujourd'hui, le professionnalisme, les sourires spontanés et sincères des collaborateurs sont appréciés de la clientèle; la qualité du service et la saveur des mets sont unanimement loués et un bouche à oreille très positif circule dans le quartier de la Terrassière. Qu'on se le dise : le Basane Café a trouvé sa place !

**basane
café**

Fondation de l'institut Jaques-Dalcroze
Ouvert du lundi au vendredi de 8h à 19h
44, rue de la Terrassière - 1207 Genève



Ressources humaines

Bilan social 2016

34

Finances

Rapport financier

38

Direction et contacts

44

Ensemble des collaborateurs

Répartition par statuts

Fixes, auxiliaires, emplois de solidarité, apprentis, stagiaires et collaborateurs en emploi adapté

	Femmes		Hommes		Total		%	
	ETP	Personnes	ETP	Personnes	ETP	Personnes	ETP	Personnes
Fixes	325.50	406	282.10	312	607.60	718	55.48%	54.60%
Auxiliaires	23.05	38	18.15	29	41.20	67	3.76%	5.10%
Sous-total	348.55	444	300.25	341	648.80	785	59.24%	59.70%
Emplois de solidarité	10.75	11	25.80	26	36.55	37	3.34%	2.81%
Apprentis	13	13	5	5	18	18	1.64%	1.37%
Stagiaires*	24	24	13.60	14	37.60	38	3.43%	2.89%
Collaborateurs en emploi adapté	127.95	158	226.25	279	354.20	437	32.34%	33.23%
Total	524.25	650	570.90	665	1095.15	1315	100%	100%

* Cumul stagiaires gérés en 2016 par le Service gestion des compétences (stagiaires écoles et indépendants)

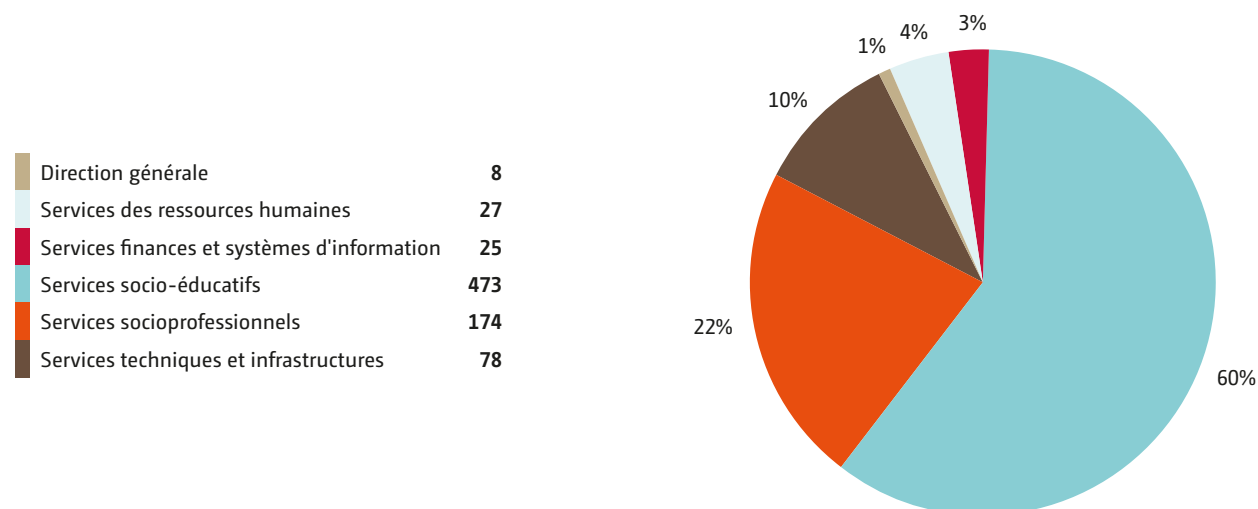
Une diversité exceptionnelle

Les EPI emploient 1315 personnes à fin 2016, dont :

55% de collaborateurs fonctionnaires ou employés en période probatoire, 33% de collaborateurs en emploi adapté, 5% de collaborateurs auxiliaires, 3% de collaborateurs en emploi de solidarité, 3% de stagiaires, 1% d'apprentis

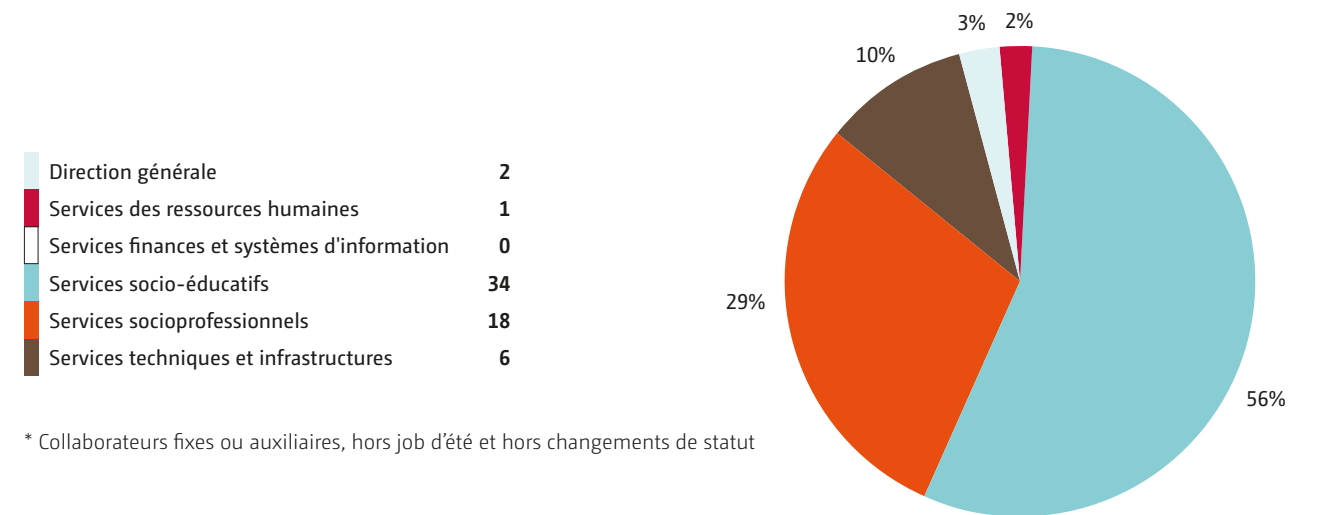
Répartition de l'ensemble des collaborateurs

Nombres et pourcentages par services



Engagements 2016

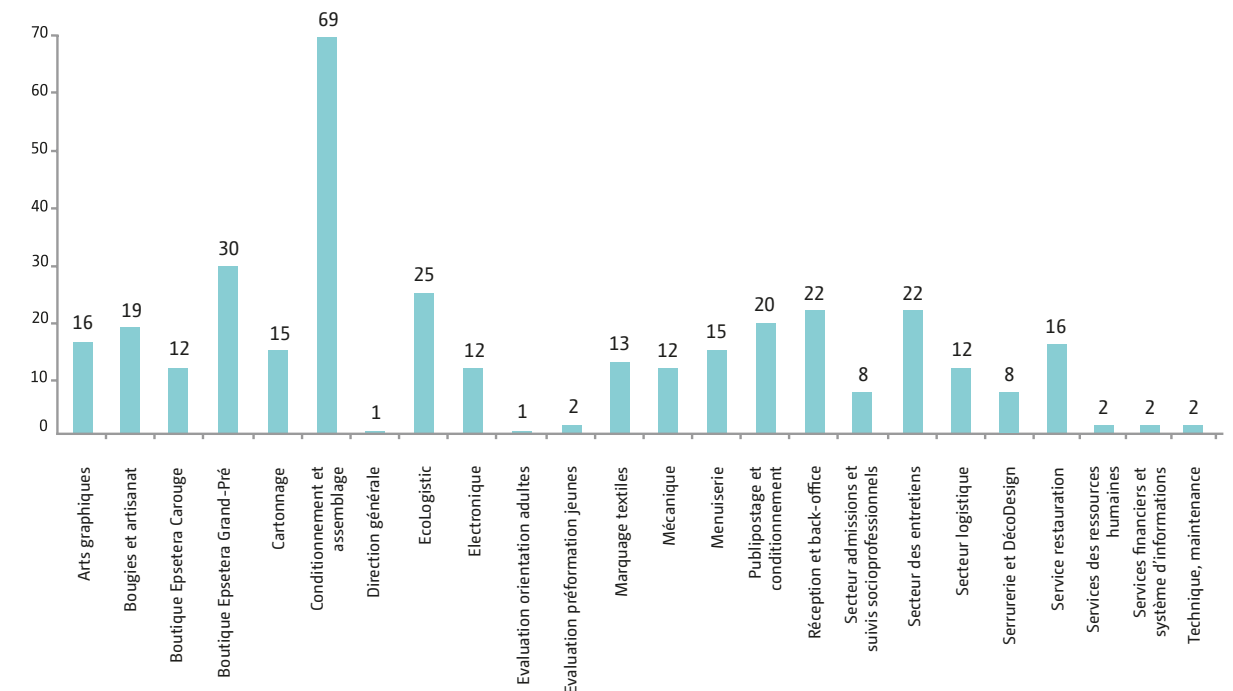
Nombre de collaborateurs et pourcentages par services (fixes et auxiliaires)



* Collaborateurs fixes ou auxiliaires, hors job d'été et hors changements de statut

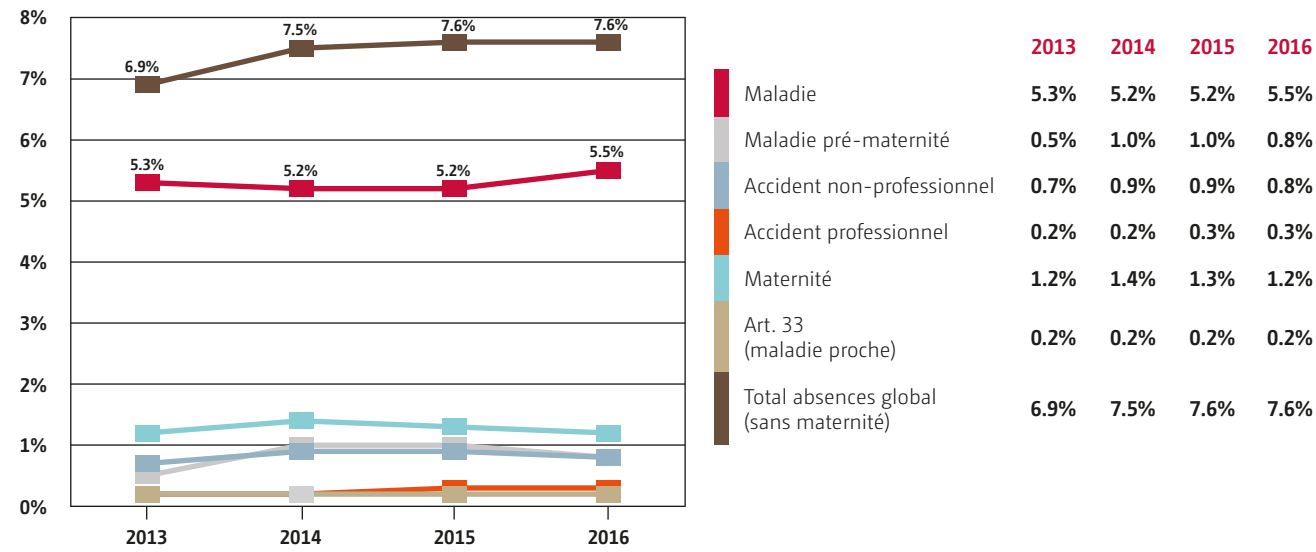
Collaborateurs en emploi adapté

Par atelier (en ETP, base 1460h)



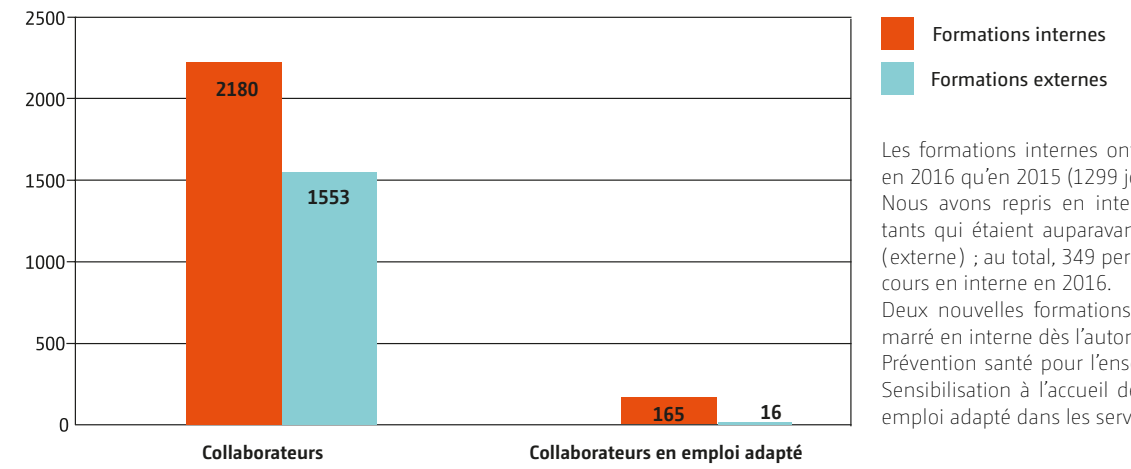
Taux d'absences

En pourcentages par motifs (fixes, auxiliaires, apprentis)



Formations des collaborateurs

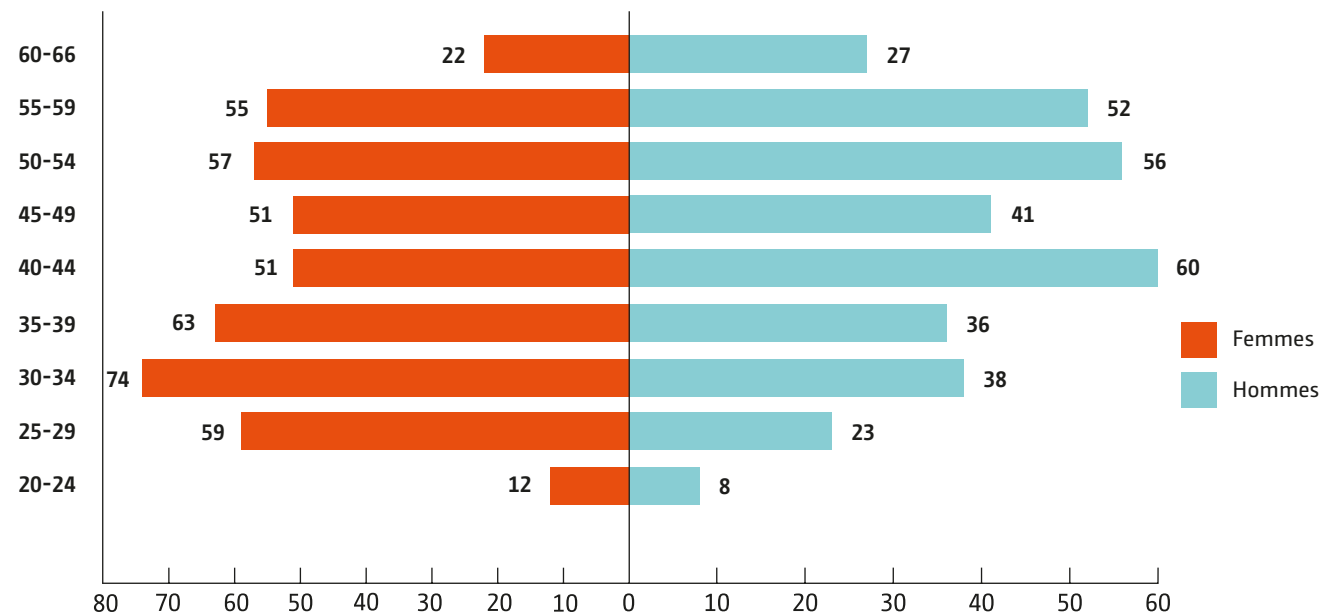
En nombre de jours



Les formations internes ont été plus sollicitées en 2016 qu'en 2015 (1299 jours en 2015). Nous avons repris en interne 4 cours importants qui étaient auparavant dans le catalogue (externe) ; au total, 349 personnes ont suivi des cours en interne en 2016. Deux nouvelles formations collectives ont démarré en interne dès l'automne 2016 : Prévention santé pour l'ensemble des cadres et Sensibilisation à l'accueil des collaborateurs en emploi adapté dans les services support.

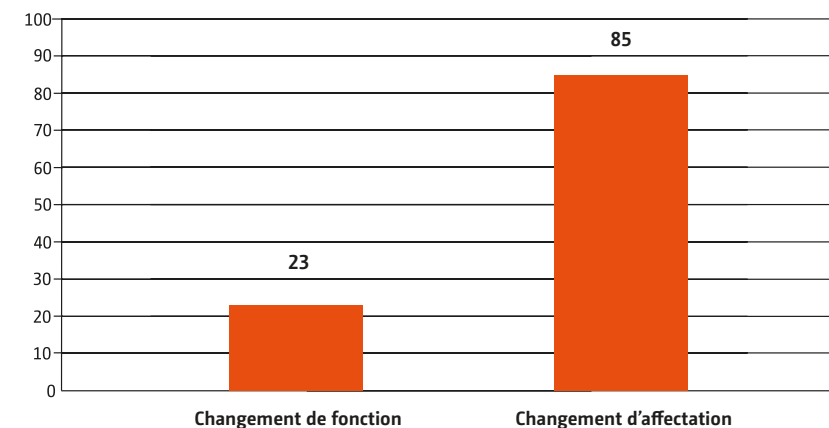
Pyramide des âges

Répartition hommes - femmes (fixes et auxiliaires)



Mobilité interne

Fixes, auxiliaires



Depuis 2014, nous enregistrons un accroissement des mouvements de personnel. La mobilité interne constitue un moyen de renouveler la motivation, de développer les compétences et la polyvalence. Les Services des ressources humaines favorisent cette pratique avec l'ensemble des services.

Changement de fonction : collaborateur ayant eu une promotion ou une rétrogradation dans le courant de l'année.

Changement d'affectation : collaborateur ayant changé de service dans le courant de l'année.

Bilans au 31 décembre 2016

Actif	Notes*	31.12.2016		31.12.2015	
		CHF	CHF	CHF	CHF
Actif circulant					
Liquidités	4.1		4'816'822		4'695'914
Clients	4.2	4'567'200		4'334'837	
Provision pour débiteurs douteux	4.2	(439'346)		(566'595)	
			4'127'854		3'768'242
Débiteurs divers	4.3	1'464'142		1'887'831	
Provision pour débiteurs douteux	4.3	(70'170)		(109'936)	
			1'393'973		1'777'895
Stocks de matières et produits finis	4.4	727'387		529'654	
Travaux en cours	4.5	78'661		72'315	
			806'048		601'969
Comptes de régularisation actif	4.6		2'398'907		1'793'378
Total de l'actif circulant			13'543'603		12'637'398
Actif immobilisé					
Immobilisations corporelles					
Immeubles	5.1	41'335'332		42'529'703	
Immeubles avec affectation limitée	8.1	2'298'033		853'836	
Autres immobilisations corporelles	5.2	9'967'001		12'764'444	
Autres immobilisations corporelles avec affectation limitée	8.1	2'550'065		980'695	
Total des immobilisations corporelles			56'150'431		57'128'678
Immobilisations financières	5.3		519'058		411'866
Total de l'actif immobilisé			56'669'489		57'540'544
TOTAL DE L'ACTIF			70'213'092		70'177'942

Passif	Notes*	31.12.2016		31.12.2015	
		CHF	CHF	CHF	CHF
Capitaux étrangers à court terme					
Fournisseurs			2'578'708		2'192'580
Créancier Etat de Genève (CIIS)	6.1		426'832		439'744
Créanciers divers	6.2		159'733		886'509
Créanciers résidents	6.3		421'084		397'132
Comptes de régularisation passif	6.4		1'379'639		1'287'356
Provisions à court terme	7.3		1'261'067		1'101'855
Engagements de leasing - part à court terme	7.1		184'947		190'843
Dettes hypothécaires - part à court terme	7.2		336'522		336'522
Subventions d'investissement reçues - produits différés - part à court terme	7.4		2'424'084		2'730'761
Total des capitaux étrangers à court terme			9'172'615		9'563'302
Capitaux étrangers à long terme					
Engagements de leasing - part à long terme	7.1		250'779		266'506
Dettes hypothécaires - part à long terme	7.2		13'700'934		14'037'456
Provisions à long terme	7.3		1'681'840		1'690'002
Subventions non dépensées à restituer à l'État	9.3		1'581'739		1'009'320
Subventions d'investissement reçues - produits différés - part à long terme	7.4		33'712'363		35'363'859
Total des capitaux étrangers à long terme			50'927'655		52'367'143
Capital des fonds					
Fonds avec affectation limitée	8.1		54'900		67'767
Fonds avec affectation limitée - Don de la Loterie Romande	8.1		2'869'751		1'490'516
Fonds avec affectation limitée non utilisés	8.1		178'000		1'500'000
Fonds avec affectation limitée - Fondation Fondepil	8.1		1'745'452		296'250
Total du capital des fonds			4'848'103		3'354'533
Capital de l'organisation					
Capital de dotation	9.1		10'923'489		10'923'489
Capital libre	9.1		0		0
Capital lié généré	9.2		(6'671'275)		(6'671'275)
Résultats de l'exercice 2014-2017	9.3		640'750		328'331
Résultat de l'exercice 2016	9.3		371'755		312'419
Total du capital de l'organisation			5'264'719		4'892'964
TOTAL DU PASSIF			70'213'092		70'177'942

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

Compte d'exploitation de l'exercice 2016 Selon les normes « SWISS GAAP RPC »

Notes* 2016 Budget 2016 Effectif 2016 Ecart 2015 Effectif

		CHF	CHF	CHF	CHF
Produits d'exploitation					
Revenus de la formation professionnelle		8'980'982	9'261'924	280'942	8'652'350
Revenus des pensions		16'658'677	16'801'253	142'576	16'279'170
Revenus des résidents extra-cantonaux		672'977	623'213	(49'764)	644'937
Revenus de la fabrication		4'273'151	4'360'291	87'140	4'539'016
TVA sur revenus de la fabrication		(136'406)	(163'105)	(26'699)	(168'490)
Autres revenus des prestations		141'678	147'359	5'681	140'466
Revenus des locations et autres		646'534	749'537	103'003	676'155
TVA revenus des locations et autres		0	(3'665)	(3'665)	0
Revenus de la cafétéria et du restaurant		2'069'000	1'821'127	(247'874)	1'568'313
TVA sur revenus de la cafétéria et du restaurant		0	(104'356)	(104'356)	(88'856)
Revenus du secteur technique et infrastructure		112'449	110'713	(1'737)	196'822
TVA sur revenus du secteur technique et infrastructure		(115'896)	(6'788)	109'107	(12'972)
Participation cantonale aux emplois de solidarité et autres mesures de l'Office cantonale de l'emploi	17	6'633'810	5'803'631	(830'179)	6'574'279
Revenus des prestations au personnel et à des tiers		338'033	289'074	(48'958)	394'601
Don de la Loterie Romande		0	0	0	746'000
Don de la Loterie Romande - Restitution du don		0	0	0	(746'000)
Don - Autres donateurs		0	5'457	5'457	13'375
Subventions :					
- de fonctionnement - monétaires	10.1	60'266'189	60'390'738	124'549	59'980'210
- d'investissement reçues - produits différés	10.1	2'835'709	2'258'172	(577'537)	2'654'816
Total des produits d'exploitation		103'376'887	102'344'574	(1'032'313)	102'044'192
Charges d'exploitation					
Salaires et charges sociales		(81'261'493)	(80'632'178)	629'315	(80'361'819)
Frais médicaux		(108'000)	(82'197)	25'803	(85'176)
Alimentation		(3'775'750)	(3'773'688)	2'062	(3'608'960)
Entretien		(2'235'250)	(2'209'951)	25'299	(2'156'729)
Entretien et réparation des immeubles, du mobilier et des véhicules		(2'208'400)	(2'202'191)	6'209	(2'187'448)
Locations		(3'504'300)	(3'466'707)	37'593	(3'443'644)
Amortissements		(3'752'297)	(3'413'679)	338'618	(3'638'774)
Eau et énergie		(1'335'000)	(1'393'469)	(58'469)	(1'310'750)
Ecole et formation		(421'000)	(370'866)	50'134	(393'969)
Frais de bureau et d'administration		(1'544'407)	(1'577'958)	(33'552)	(1'494'814)
Outillage et matériel de production		(1'603'250)	(1'426'849)	176'401	(1'378'726)
Primes d'assurances et autres charges d'exploitation		(1'162'655)	(924'986)	237'669	(878'148)
Total des charges d'exploitation		(102'911'801)	(101'474'719)	1'437'082	(100'938'957)
Résultat d'exploitation		465'086	869'855	404'769	1'105'235

Compte d'exploitation de l'exercice 2016 Selon les normes « SWISS GAAP RPC »

Notes* 2016 Budget 2016 Effectif 2016 Ecart 2015 Effectif

Résultat d'exploitation (reporté de la page précédente)		465'086	869'855	404'769	1'105'235
Produits financiers	10.3	0	43	43	112
Charges financières	10.3	(431'200)	(419'963)	11'237	(428'184)
Résultat financier		(431'200)	(419'920)	11'280	(428'072)
Résultat ordinaire		33'886	449'934	416'049	677'163
Résultat hors exploitation		0	0	0	0
Produits exceptionnels et d'exercices antérieurs	10.4	0	328'328	328'328	49'438
Charges exceptionnelles et d'exercices antérieurs	10.4	0	0	0	0
Résultat exceptionnel (ou relevant d'un exercice antérieur)		0	328'328	328'328	49'438
Utilisation des fonds avec affectation limitée	8.1	0	45'147	45'147	15'946
Utilisation des fonds avec affectation limitée Dons de la Loterie Romande	8.1	0	120'765	120'765	60'000
Variation du capital des fonds		0	165'912	165'912	75'946
Résultat de l'exercice avant répartition		33'886	944'174	910'289	802'547
Part revenant à l'Etat	9.3	0	(572'419)	(572'419)	(490'128)
Résultat de l'exercice après répartition		33'886	371'755	337'871	312'419

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



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 pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2016. 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.

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.

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.



Opinion d'audit

Selon notre appréciation, les comptes annuels pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2016 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.

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

Jonathan Dadoun
Expert-réviseur

Genève, le 25 avril 2017

Annexe:

- Comptes annuels (bilan, compte de résultat, tableau de flux de trésorerie et annexe)
- Rapport de performance (non audité)

Conseil d'Administration

(Depuis le 1er mai 2014)

Président

M. Serge Bednarczyk

Membres

Mme Monique Baud

M. Laurent Bertrand

Mme Ayari Felix Beltrametti

M. Jean-Christophe Bretton

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

Directeur des Services socio-éducatifs :

M. Stéphane Delgrande

Directeur des Services socioprofessionnels :

M. Serge Lançon

Directeur des Services des ressources humaines :

M. André Wicki

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

Photo p.7: ©DRK

Impression: EPI - Atelier Arts graphiques

Papier: Image Impact FSC superblanc 

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:

