

Après les valeurs des EPI qui ont servi de fil rouge aux rapports d'activité précédents, la posture de l'agilité est à l'honneur en 2020.

« Développer l'agilité est un besoin de toute institution qui veut s'adapter aux changements de l'environnement. »

Extrait de la Vision 2025



Sommaire

Avant-propos du conseiller d'Etat.....	06
Message du président.....	08
Editorial de la directrice générale.....	10
Gouvernance.....	12
Identité.....	15
Lieux.....	16

Revue de l'année

2020 en bref.....	18
2020 en chiffres.....	20

Agilité

Quand ai-je dû faire preuve d'agilité en 2020?.....	24
Vers un fonctionnement plus transversal du dispositif d'admission.....	30
La cellule Coronavirus: faire face ensemble!.....	34
À la découverte des nouveaux Services partagés.....	38
Quels enjeux de l'accompagnement socio-éducatif durant le confinement?.....	40
Une production inédite de masques en tissu.....	44
La mise en œuvre soudaine du télétravail.....	48
Les Services socioprofessionnels en renfort dans les résidences.....	50
Un groupe de travail se consacre à la question du développement durable.....	52
Soutien aux usagers-ères pendant la pandémie de COVID-19.....	54
3 anniversaires aux Services socioprofessionnels en 2020.....	58
Mise en place d'un dispositif de soutien psychosocial d'urgence aux EPI.....	64
Des vacances suisses pour les résident-e-s des EPI.....	66
Un nouveau centre de jour pour l'accueil de jeunes adultes.....	68
«Mon projet»: une révision du suivi des projets personnels des usagers-ères.....	70

Ressources humaines et finances

Bilan social.....	72
Etats financiers.....	78
Rapport de l'organe de révision.....	82

Contacts.....	84
---------------	----

L'agilité est notre capacité à donner du sens



L'Histoire est faite de grandes dates qui apparaissent comme des marqueurs d'une époque à une autre. En un mot, des tournants. L'année 2020 serait-elle l'une d'elles ? A considérer les effets de la pandémie de COVID-19 sur le fonctionnement de nos sociétés, ou encore les conséquences – d'une ampleur jamais vue depuis des décennies – de l'apparition du virus sur notre rapport aux autres, les arguments sont nombreux pour faire de l'année écoulée un tournant.

Face aux remous, les Etablissements publics pour l'intégration ont eu l'approche la plus cohérente, celle de faire des contraintes une opportunité, et de faire des risques un défi à surmonter. Une approche en parfaite adéquation avec la posture de la Vision 2025 à l'honneur en 2020, l'agilité. Chacune et chacun, nous n'avons que peu de prise, individuellement, sur l'émergence d'une telle pandémie, ni, admettons-le, sur son éradication. Ensemble néanmoins, nos décisions et nos actions prennent déjà une portée plus conséquente. Comme j'aime à le dire, une collectivité, c'est une somme d'individualités et non une addition d'individualismes.

Un tournant dans l'Histoire nous oblige à revoir nos pratiques, à remettre en cause ce que nous prenions pour acquis. L'agilité, c'est notre capacité à donner du sens à ce qui nous est imposé. Sous l'impulsion de la direction générale, que je tiens à saluer, et avec le professionnalisme et l'énergie de ses collaborateurs et collaboratrices, que je remercie, les EPI ont su faire preuve de cette agilité l'an passé. Les craintes et les questionnements, des usagers-ères comme du personnel, étaient fondés et même sains. Malgré cela, les prestations de base que sont l'hébergement, les soins à la personne et l'accompagnement ont été assurées, avec comme souci premier la santé et la sécurité de chaque acteur et actrice de l'institution. L'effort, rappelons-le, n'allait pas de soi, tant les inconnues succédaient aux doutes.

Pour continuer d'accompagner et d'intégrer les usagers-ères, les EPI ont mis en place de nombreuses activités de soutien pour le bien-être de ces derniers-ères. Parce que la quiétude psychique passe par une sérénité physique, des leçons de yoga et de gym douce ont été proposées. Parce que la distanciation sociale était tout bonnement impossible dans une institution qui accueille des personnes en situation de handicap, le lancement à la mi-mars d'une production de masques à l'interne a permis aux personnes même vulnérables de participer à l'effort collectif. Parce que les moments de respiration et d'épanouissement prenaient encore plus de sens qu'en temps normal, les camps et les séjours organisés habituellement à l'étranger ont été remplacés par des séjours en Suisse. Ces actions remarquables sont autant d'exemples d'agilité.

Impossible d'omettre que l'exercice écoulé a été difficile pour passablement d'usagers-ères et leur famille. Je pense bien sûr au coup d'arrêt dans les contacts présentiels des personnes en situation de handicap avec leurs proches ou encore la suspension des retours à domicile. Cette mesure, imposée pour la sécurité des personnes et dont la nécessité ne faisait alors aucun doute, était bel et bien un crève-cœur. La création d'une cellule Coronavirus, la réinvention de nouveaux repères pour les personnes hébergées ou encore l'utilisation de tablettes pour leur permettre d'échanger avec leurs proches, ont su pallier bon nombre de souffrances et montrent encore l'agilité de l'institution.

Une nouvelle fois, je veux remercier chaleureusement toutes celles et tous ceux qui font des EPI un lieu d'opportunités et de défis relevés. A un tournant comme celui que nous connaissons encore, cette agilité démontrée en 2020 mérite toute notre admiration.

Thierry APOTHÉLOZ
Conseiller d'Etat

Faisons le bon choix !



Difficile de parler d'agilité – le thème de ce rapport annuel – sans parler de mobilité, d'adaptabilité, de liberté, mais aussi, ou surtout, de volonté. Volonté de celui ou celle qui a besoin d'aide; volonté de celui ou celle qui a la possibilité d'aider. Autant de postures qui en présupposent une autre incontournable: la solidarité conjuguée à une certaine ouverture d'esprit. Car le monde de l'action sociale, qu'il concerne des personnes en situation de handicap, quelle qu'en soit la nature, ou en difficulté d'insertion professionnelle et/ou sociale, ne saurait fonctionner sans cette dynamique humaine dont le maître-mot s'incarne dans le sens des responsabilités de tout un chacun.

Ce schéma n'est pas l'apanage de la seule relation d'aide, il est vrai, particulièrement évidente dans le monde de l'action sociale. Il devrait présider au destin de l'ensemble de notre société par simple réflexe humaniste propre à chacun-e d'entre nous. Mais nos priorités comme nos contraintes personnelles ou collectives peuvent nous incliner à faire d'autres choix, plus par manque de conscience des enjeux que par réelle indifférence, provoquant ainsi différents types de dysfonctionnements individuels ou collectifs.

N'oublions pas que le sens profond de notre société réside probablement en grande partie dans son épanouissement sincère et la joie fondée que nous sommes toutes et tous en droit d'espérer. C'est en tout cas, me semble-t-il, ce que nous devrions rechercher. En ce sens, ne pas prêter suffisamment attention à celles et ceux qui en ont besoin est une grave erreur qui menace cette cohésion sociale sans laquelle nul ne saurait parler d'avenir prospère et généreux. L'urgence sociale ne saurait toutefois être le seul critère de notre réussite car économie et sens de notre existence sont inconditionnellement liés. C'est donc dans le dialogue et la complémentarité que nous devons rechercher le fragile équilibre sans cesse renégocié, mais ô combien nécessaire, qui fait la force d'une société.

L'année 2020 a été particulièrement mouvementée. Elle a mis à rude épreuve les arcanes de notre société, et la COVID-19 est sans doute loin d'avoir livré ses dernières batailles. Si nous avons pu faire face à ses premières salves, c'est précisément parce que nous avons su faire preuve de ce bon sens qui fait la force de la Suisse. Gageons qu'ébranlé-e-s dans notre quotidien, nous saurons nous approcher toujours plus des fondamentaux de notre existence, en particulier veiller au bien-être des plus faibles d'entre nous. En ce sens, je remercie toutes celles et tous ceux qui y ont œuvré avec acharnement. S'agissant des Etablissements publics pour l'intégration en particulier, je pense à leur merveilleux personnel qui n'a pas ménagé sa peine, parfois au risque de menacer sa propre santé. Mes remerciements s'adressent bien évidemment également aux membres du Conseil d'administration comme de la direction générale dirigée de main de maître par Magali Ginet Babel. Enfin, je pense à nos autorités de tutelle, dont le conseiller d'Etat Thierry Apothéloz et son équipe en charge de l'action sociale. Je terminerai en réitérant notre compassion aux familles concernées par les EPI et notre reconnaissance aux généreux-euses donateurs-trices qui nous ont gratifiés de leur générosité.

Serge BEDNARCZYK

Président du Conseil d'administration

Notre agilité renforcée durant la crise



Lorsque nous avons établi notre Vision 2025, nous y avons fait figurer l'agilité en la définissant comme «la capacité à s'adapter avec souplesse pour offrir un modèle de réponses modulées selon le contexte légal, les besoins des usagers-ères, les requêtes de l'Etat de Genève, les exigences des mandant-e-s et les demandes des client-e-s.»

Comment savoir alors, nous étions en 2017, que nous aurions dû y mentionner aussi les transformations de notre environnement? Comment aurions-nous pu prévoir l'étendue de la crise sanitaire qui allait apparaître quelques années plus tard, son impact extraordinaire sur notre vie, notre organisation et nos projets en cours ou à venir? Comment aurions-nous pu imaginer de tels bouleversements, dont la brutalité et la violence se répètent depuis des mois dans le monde entier?

Faisant soudainement face à l'inconcevable, obligée à une remise en question complète de son organisation et de ses repères, notre institution a, dans des conditions inédites et en un temps record, dû se réinventer et adapter l'ensemble de ses dispositifs. Grâce à la mise en commun des compétences de chacune et chacun d'entre nous, les EPI ont su répondre présents malgré la tourmente.

Assurer la continuité de nos prestations d'accompagnement et d'hébergement en tenant compte des nouvelles contraintes sanitaires dans un environnement changeant et incertain a nécessité de toutes et tous créativité, solidarité, flexibilité et engagement. Durant cette pénible année 2020, nous avons vu naître un élan dynamique collectif formidable.

Il a fallu expliquer à nos usagères et usagers, de manière accessible, la situation et les mesures de protection, gérer les inévitables climats d'angoisse, sans cesse imaginer de nouvelles approches pour permettre l'application des règles sanitaires, tout en veillant au bien-être de chacune et de chacun.

Durant la 1^{re} vague de COVID-19, nos résidentes et résidents ont vécu essentiellement dans leur lieu d'hébergement. Leurs activités ritualisées et leurs points de repère dans l'organisation de leurs journées ont dû être réinventés par le personnel socio-éducatif.

Les équipes socioprofessionnelles se sont mobilisées pour venir en soutien de leurs collègues des Services socio-éducatifs, notamment par des animations d'activités sur site ou la confection de masques en tissu pour répondre aux besoins de matériel de protection. La production des repas a été entièrement repensée par le Service de restauration et des livraisons sur les lieux d'hébergement ont été mises sur pied.

Le Secteur centrale d'achat et le Centre de support se sont focalisés, sans interrompre le reste de leurs activités, sur l'acquisition et la distribution de matériel sanitaire. Le Service systèmes d'information a adapté les réponses numériques, permettant la mise en place immédiate du télétravail.

Les décisions successives annoncées par les autorités ont réclamé aux Services des ressources humaines une adaptation régulière de toute une série de procédures quand, dans le même temps, la Communication s'est mobilisée autour du développement de nouveaux canaux d'informations.

Les réceptions et back-office, le Secteur maintenance et technique, le Secteur des transports, les Services des finances, tous ont repensé leurs prestations pour en assurer la continuité durant toute la crise. Et bien sûr, le formidable engagement de la cellule Coronavirus, constituée spécifiquement pour accompagner la gestion de la situation sanitaire avec des collaborateurs-trices qui ont dû réorienter une partie de leurs activités au profit de cette nouvelle mission.

Face à la crise, nous avons toutes et tous été contraint-e-s, chacun-e à notre niveau, de nous interroger sur notre capacité d'adaptation. J'en suis convaincue: l'année 2020 a été, plus que jamais, celle où nous avons su démontrer une agilité remarquable. Je tiens à saluer l'implication de l'ensemble des collaborateurs-trices et les remercier chaleureusement, notamment pour leur endurance et leur professionnalisme. Je tiens aussi à dire un grand merci à nos usagers-ères, qui ont dû s'adapter et modifier leurs habitudes, parfois dans la souffrance.

Mes remerciements vont aussi aux familles et aux représentant-e-s légaux-ales, avec qui nous avons échangé par courrier tout au long de l'année, pour leur compréhension et leur confiance dans les moments les plus difficiles.

Enfin, j'adresse également mes profonds remerciements au Président et au Conseil d'administration, ainsi qu'à notre conseiller d'Etat Thierry Apothéloz, et à son équipe, pour tout leur soutien.

Devant les nombreux défis auxquels les EPI ont été (et continuent d'être!) confrontés, nous devons poursuivre ce travail de recherche et de développement de processus souples et adaptables. En ce sens, l'expérience que nous avons faite cette année ne peut que nous être profitable et l'agilité dont nous avons fait preuve nous en montre le chemin.

Gardons le cap!

Magali GINET BABEL
Directrice générale

Direction générale

L'équipe de direction générale est constituée en 2020 des membres suivants :



Mission

Les EPI contribuent au bien-être et à l'intégration sociale et/ou professionnelle de personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion professionnelle et/ou sociale.

Valeurs

Quatre valeurs constituent le socle de l'institution : l'intégration, l'autodétermination, le respect, la responsabilité.

Elles sont appliquées dans toutes les pratiques quotidiennes, les décisions et les comportements des collaborateurs-trices et des usagers-ères.

Vision

« Être une force de proposition et un modèle de réponses aux besoins des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion. »

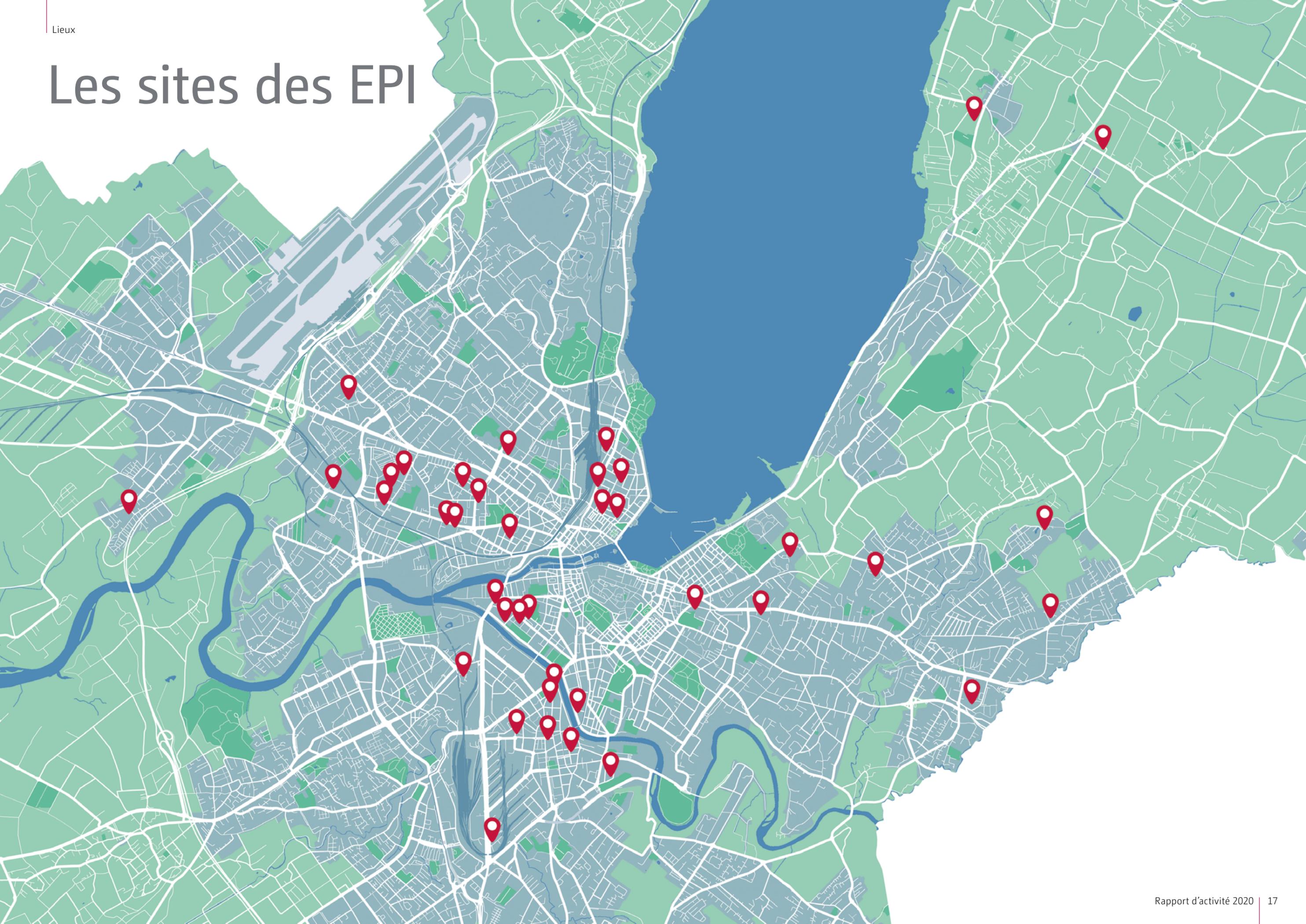
La vision 2025 donne une direction sur un horizon fixé à 2025. Evolutive, elle s'articule autour de quatre postures à promouvoir au sein de l'institution :

- L'agilité
- L'expertise
- La complémentarité
- La compétitivité

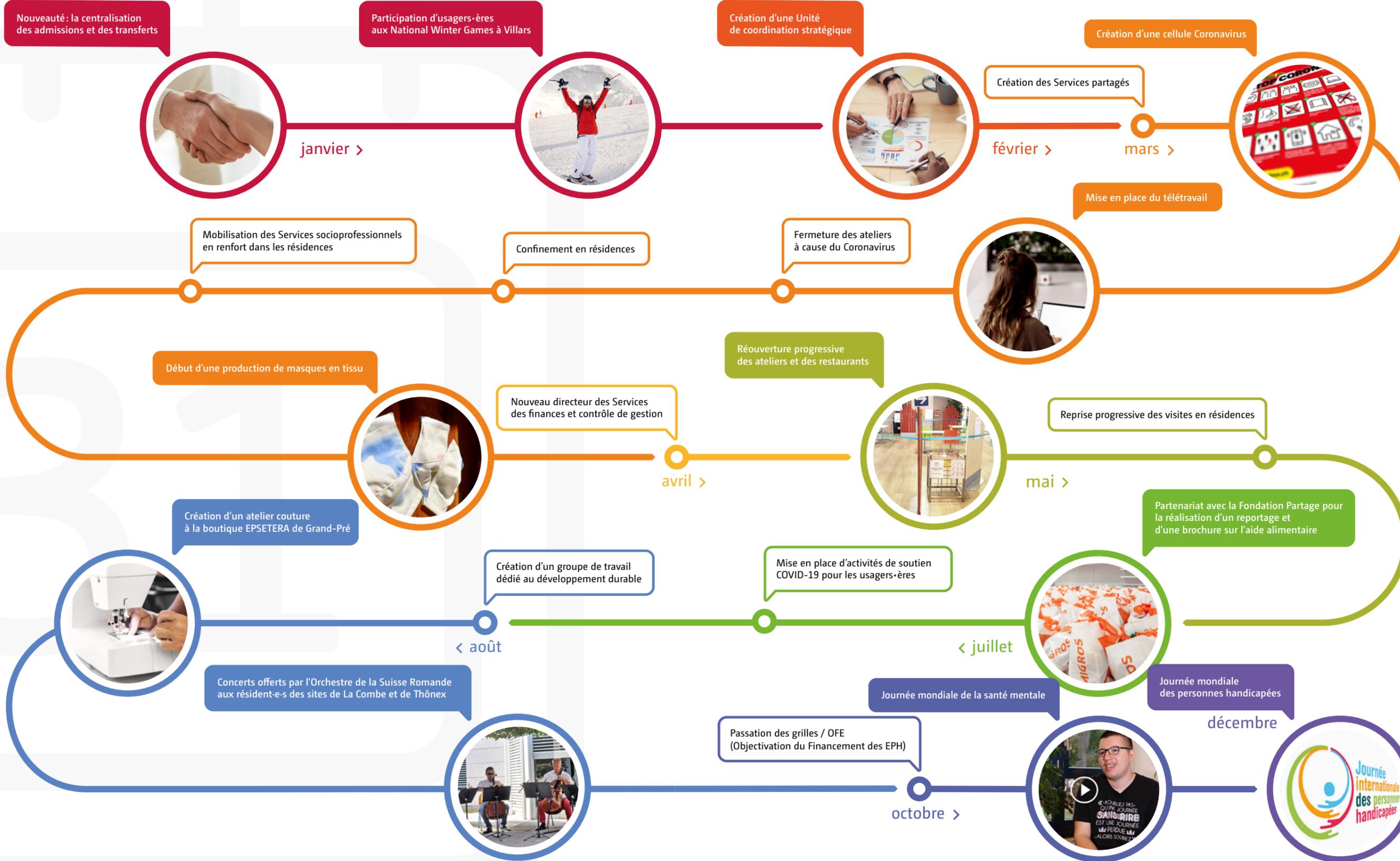
Le fil rouge du rapport d'activité 2020 est la posture d'agilité.

Elle réfère à l'adaptation de nos pratiques, nos moyens, nos réflexions pour rester en phase avec l'environnement et les évolutions de la société.

Les sites des EPI



2020 en bref



2020 en chiffres

SERVICES SOCIO-ÉDUCATIFS

61 87
résident·e·s travaillent en ateliers
personnes sont suivies en accompagnement à domicile

359
places en résidences

93% **35**
d'occupation des résidences
lieux d'hébergement (résidences et appartements)

106
places en centres de jour

43
admissions réalisées cette année

100%
d'occupation des centres de jour

9
centres de jour

SERVICES SOCIOPROFESSIONNELS

28
ateliers

2
boutiques de vente d'artisanat

5
restaurants

1'337
personnes accueillies en mesure au Service réadaptation et réinsertion

100%
de réussite des formations en horlogerie (CFC et AFP)* et des formations de cuisine AFP

315'000
repas produits annuellement par le Service restauration (73.10% destinés à l'interne)

40
métiers dans différents domaines professionnels

140
placements en stage en entreprises externes

129
jeunes accueilli·e·s au secteur Jeunes

452
collaborateurs·trices en emploi adapté

53
nouveaux engagements de collaborateurs·trices en emploi adapté

89%
d'occupation des ateliers

31%
de retour à l'emploi de la mesure EPIFAIRE

* CFC: Certificat fédéral de capacité
 AFP: Attestation fédérale de formation professionnelle

Quand ai-je dû faire preuve d'agilité en 2020?

« Pendant l'année 2020, j'ai dû faire preuve d'agilité. En effet, lors de cette pandémie, j'ai pris plus ma place au sein de l'équipe afin de soutenir mes collègues, en adaptant mes horaires. Cette flexibilité et cette souplesse ont également été bénéfiques pour les résident·e·s, j'ai pu les accompagner dans leurs besoins qui étaient encore plus nombreux durant cette période difficile. »

Laurie BERTHOUD

Apprentie assistante socio-éducative, Appartement Epicéa, Services socio-éducatifs

« L'agilité ! Nous ne pourrions pas trouver meilleur terme pour illustrer l'année 2020. Nous avons toutes et tous dû nous adapter à de nouvelles exigences, en réorganisant nos vies personnelles, professionnelles, nos loisirs, nos relations, etc.

C'est aussi pour moi l'année d'un nouveau challenge professionnel. En effet, pour ma part, l'agilité s'est traduite par un changement important en intégrant un service social d'une grande institution publique. Ce grand bateau que sont les EPI diffère de la taille de la structure où j'exerçais ma précédente activité.

Dans ce contexte particulier, j'ai pu observer une forte solidarité entre les différents corps de métier. Cette solidarité a permis de mener à bien le mandat des EPI en répondant au mieux aux besoins des usagères et des usagers.

Je tiens surtout à souligner l'agilité de tous·tes les résident·e·s et collaborateurs·trices en emploi adapté qui se sont adapté·e·s à tous les changements qui ont été nécessaires dus à la crise sanitaire. »

Suzana ALMEIDA

Assistante sociale, Secteur social, Services socio-éducatifs

« Pour moi, l'agilité rime avec qualité...

C'est savoir faire preuve de souplesse, de polyvalence et de réactivité en toutes circonstances, face à des situations inhabituelles et subites pour toujours maintenir une qualité constante et atteindre l'objectif principal : la satisfaction du client.

Depuis le début de la crise COVID-19, la notion d'agilité a pris tout son sens dans mon service. Avec les différentes fermetures/réouvertures, nous avons dû modifier notre organisation au sein de nos restaurants, continuer la production et le service pour nos usagers·ères, mettre en place les protocoles sanitaires afin d'assurer la sécurité, faire appliquer et respecter les différentes mesures, etc.

Toutes ces mesures imposées, mises en place dans des délais courts, ont nécessité de ce fait, une certaine agilité. Si nous avons pu et su réagir de la sorte, c'est que cette valeur fait partie des nombreuses qualités nécessaires à exercer le métier de la restauration. »

Stéphane LOUIS

Chef de secteur, Secteur restauration,
Services socioprofessionnels

« L'agilité prend son sens au quotidien dans notre travail, mais la situation actuelle met en perspective cette posture, aujourd'hui plus que jamais. Engagée au centre de jour Intégré-travail de la Pallanterie, je suis intervenue à la résidence Canada en novembre, pour répondre à des besoins d'effectifs, afin d'assurer la continuité des activités et la qualité de l'apport éducatif. L'agilité, c'est la patience et la souplesse d'esprit qui permettent de faire face à des situations nouvelles et changeantes, pour garantir équilibre et cohésion dans le suivi des usagers·ères. »

Kaouther CHÉRIF

Maîtresse d'atelier, Centre de jour Intégré-travail,
Services socioprofessionnels

« Pendant mes nombreux passages dans les ateliers, j'ai dû être flexible suite aux nombreux travaux, horaires, peurs parfois.

Nous devons être flexibles et agiles en ce moment au niveau du travail, des décisions prises et des capacités à réagir de suite ou non. Avec la pandémie que nous vivons, je me suis adapté aux horaires, changement de lieu 93 et 109. J'ai été agile sur ceci.

Le confinement que nous avons eu en mars 2020 fut très difficile tout seul chez moi. De ne pas pouvoir travailler et voir mes collègues fut un crève-cœur. Quand la reprise du travail fut prononcée, je sautais de joie. »

Aurélien CHAPPUIS

Collaborateur en emploi adapté, Réception et back-office Rue de Lyon 109-111,
Services socioprofessionnels

«A vrai dire, j'ai toujours dû faire preuve d'agilité pour accomplir des tâches nouvelles et/ou complexes dans le cadre de toutes mes activités professionnelles.

Pour moi, elle s'appuie sur 4 valeurs: l'équipe, l'application, la collaboration et l'acceptation du changement. La priorité est donnée à la satisfaction des usagers·ères, qui ne peut être atteinte qu'à travers une implication totale de l'équipe. Cette dernière doit réagir très vite face aux éventuelles demandes ou en cas d'imprévus. Elle doit aussi être capable de se remettre en question et rechercher constamment des moyens d'évoluer.

Personnellement, quand j'entreprends une activité, je pense à la satisfaction des personnes en face de moi et je suis toujours prêt à modifier mon action ou à proposer une autre version si la situation l'exige et le permet. En conclusion: *L'adaptabilité est un principe que l'on doit garder en tête quand on travaille en méthode agile dans ce monde en constante évolution.* »

Thierry FREY

Chargé de sécurité spécialiste MSST, Unité prévention, santé et sécurité,
Services des ressources humaines

« De retour au travail en juin après 6 mois d'absence, je pensais retrouver mon poste tel que laissé à mon départ, mais mon environnement professionnel avait beaucoup évolué en mon absence. J'ai fait preuve d'agilité en 2020 lors de ma reprise de fonction, en m'adaptant à une nouvelle hiérarchie, à un nouveau bureau et à une nouvelle collègue directe, sans parler de la pandémie que nous avons toutes et tous vécue. »

Yolanda CASAGRANDE

Assistante de direction, Direction générale

Vers un fonctionnement plus transversal du dispositif d'admission

Devenu opérationnel en janvier 2020, le projet d'un « Pool admissions et transferts » commun pour les prestations socio-éducatives et les activités socioprofessionnelles proposées aux personnes en situation de handicap connaît une première année positive.

La raison d'être du projet

Le processus d'admission, 1^{er} contact entre la personne concernée, ses proches, son-sa répondant-e légal-e et l'institution, est une étape essentielle dans l'instauration d'un climat de confiance, nécessaire au partenariat.

Beaucoup de personnes sollicitent, lors de leur admission, à la fois des prestations proposées par les Services socio-éducatifs (résidences, AHE*, suivis à domicile, centres de jour) et des prestations d'accompagnement socioprofessionnel (activités socioprofessionnelles pour collaborateurs-trices en emploi adapté).

« Avant, le système était basé sur un processus d'admission par prestation et par service. Les personnes se retrouvaient ainsi à parler, dans leur processus d'admission, à plusieurs interlocuteurs-trices, ce qui généraient pour elles et leurs proches certaines confusions. Partant de ce constat a été créé un « Pool admissions et transferts » commun pour toutes les prestations » informe Stéphane Delgrande, directeur des Services socio-éducatifs.

* AHE: Accueil Hôtelier avec Encadrement

Le rôle de l'équipe

Une équipe de cinq collaborateurs-trices des Services socio-éducatifs et des Services socioprofessionnels a été constituée, sous la coresponsabilité de Laurence Vaucher, cheffe de service aux Services socioprofessionnels et d'Yves Ménès, chef de service aux Services socio-éducatifs, tous deux en charge du projet. Chaque collaborateur-trice garde sa fonction de base, en assumant des tâches déléguées* :

- Mener les entretiens d'admission et présenter l'offre de prestations des Services socio-éducatifs et des Services socioprofessionnels aux personnes concernées et à leurs représentant-e-s légal-e-s.
- Orienter la personne concernée vers les structures adaptées sur la base des demandes et aspirations exprimées.
- Faire le suivi des demandes et des listes d'attentes.
- Assurer le maintien de contacts réguliers avec la personne concernée et son-sa répondant-e légal-e jusqu'à l'entrée dans une structure socio-éducative et/ou socioprofessionnelle.



Toute demande d'admission ou de transfert concernant un accueil en résidence, centre de jour et/ou emploi adapté reçue dès le mois de janvier 2020 est traitée par le Pool admissions et transferts.

53
personnes
engagées dans les
ateliers des Services
socioprofessionnels

29
personnes
admises en
résidences

14
personnes
admises en
centres de jour

* Les tâches s'effectuent sur approximativement 15% de leur temps d'activité.

Bilan constructif après une année

Pour l'institution, ce dispositif permet un fonctionnement transversal du traitement des admissions au sein des EPI. Une étape concrète allant dans le sens d'un décloisonnement des Services socio-éducatifs et des Services socioprofessionnels au profit de l'utilisateur.

L'année 2020 a été marquée par plusieurs arrêts et reprises des admissions, liés à la crise sanitaire, ce qui n'a pas facilité la tâche pour la mise en place de nouveaux fonctionnements d'admission.

Laurence Vaucher, cheffe de service aux Services socioprofessionnels et coresponsable du projet, en souligne les grands avantages: *«L'interlocuteur-trice unique pour la personne concernée et son répondant-e légal-e, quelle que soit la demande, est une amélioration de clarté du processus. Le délai de réponse lors de la prise en compte des demandes d'admission est considérablement raccourci. Aujourd'hui, on essaie de stabiliser ce nouveau processus.»*

«L'objectif est de promouvoir l'autodétermination en présentant les prestations générales offertes par les EPI et en accompagnant le ou la candidat-e et son réseau dans son orientation au sein de l'institution, selon son projet, ses choix et ses priorités, ainsi que ses besoins spécifiques. Face à une institution de la taille des EPI et à ses fréquents mouvements au sein des services et secteurs, il est nettement plus simple pour les candidat-e-s et leur réseau d'avoir une seule personne de contact qui les oriente.»

Orienter le-la candidat-e au sein de nos structures est un moment important qui contribue à faciliter son intégration en lui offrant des informations générales sur nos prestations. Ce processus nécessite encore des adaptations afin de répondre à ce besoin d'un *guichet unique* aux EPI facilitant l'admission, et qu'il permette aux professionnels-elles acteurs-trices dans le traitement des admissions, dans cette vision transversale, une pratique optimisée et cohérente avec les objectifs.»

Caroline ANTONUTTI FRIEDLI

Maîtresse de réadaptation au Service orientation et pratiques socioprofessionnelles aux Services socioprofessionnels et membre de l'équipe Pool admissions et transferts

182
personnes
ont été reçues en
entretien durant l'année.

«Mener des entretiens dans les Services socio-éducatifs faisait partie de mon quotidien avant ce projet. J'ai du plaisir à pouvoir découvrir et mener des entretiens liés aux Services socioprofessionnels. C'est avec un grand enthousiasme que je mets mon énergie pour que ce projet se construise dans les meilleures conditions. Continuons d'avancer ensemble!»

Mireille PAULME

Cheffe de secteur aux Services socio-éducatifs et membre de l'équipe Pool admissions et transferts



Contact
Pool admissions
et transferts:

admissions@epi.ge.ch
022 949 08 85

«Menant des entretiens de candidature pour les Services socioprofessionnels depuis plusieurs années, ma posture a toujours été plutôt liée à celle d'un employeur. Des termes tels que contrat, permis de travail, salaire ou taux d'activité font partie de mon quotidien. Avec la création de ce projet, j'ai dû élargir mes connaissances à tout ce que pouvait offrir le milieu résidentiel et à ce qui touche aux aspects plus privés de la vie de la personne. Il a fallu adapter mon discours et la manière de mener les entretiens.»

Le projet des admissions centralisées et la volonté de créer un fonctionnement d'admission qui soit commun à ces deux services est, par son ampleur, ambitieux mais motivant. Il faut reconnaître que la situation sanitaire n'a pas favorisé le processus et que des adaptations sont encore nécessaires, mais je reste convaincue qu'un langage commun va pouvoir voir le jour.»

Christine EMERY

Maîtresse de réadaptation au Service orientation et pratiques socioprofessionnelles aux Services socioprofessionnels et membre de l'équipe Pool admissions et transferts

La cellule Coronavirus: faire face ensemble!

Fin février, une cellule interne a été créée pour accompagner les EPI dans la gestion de la crise sanitaire. Chargée d'assurer une cohérence dans les mesures sanitaires mises en place au niveau de l'institution, elle coordonne les actions sanitaires et suit de près l'évolution de la pandémie au sein des EPI.

Missions et activités de la cellule

En coordination étroite avec le service du médecin cantonal, la cellule Coronavirus:

- se charge d'émettre les recommandations sur les procédures et les mesures à proposer au sein des EPI;
- donne les directives à mettre en place;
- suit au quotidien les situations COVID-19 au sein de l'institution (cas avérés, cas contacts, cas avec symptômes en attente du résultat d'un test) et émet un point de situation hebdomadaire;
- élabore des documents de références.

Interlocutrice directe des collaboratrices et collaborateurs, via une ligne téléphonique et une boîte e-mail dédiées, la cellule répond à toute question du personnel en lien avec la COVID-19.

Elle est par ailleurs un soutien pour les encadrant-e-s dans leur travail éducatif sur les consignes sanitaires dans les lieux de vie et les ateliers.



Les membres de la cellule en visio-conférence (de haut en bas):

Stéphanie
DRAPEL-CHARBONNET

Véronique
PILET

Laurence
VAUCHER

Susanne
ROUX-STUBER

La cellule Coronavirus a produit des supports innovants, en collaboration avec la Communication et l'Atelier arts graphiques, destinés à faciliter la compréhension de l'information aussi bien pour les collaboratrices et collaborateurs que pour les usagères et usagers.

Quelques exemples :

- Une vidéo explicative des gestes de protection, avec la complicité d'une assistante socio-éducative et d'une résidente des EPI.
- Un support de formation E-learning sur l'hygiène des mains, en collaboration avec la Haute école de santé de Genève (HES).S).
- Des règles et procédures à suivre durant la pandémie.
- Des supports faciles à comprendre sur le virus et les gestes barrières pour les usagères-ères.

Tous ces documents, quel que soit leur format, ont été largement diffusés au sein de l'institution et sont accessibles en tout temps.



Fonctionnement de la cellule

Tout au long de l'année, les membres de la cellule, qui ont chacun-e apporté leur expertise et leur connaissance du terrain, ont travaillé en toute collégialité, soutenues par l'équipe de la direction générale.

«Les rencontres très régulières avec la directrice générale ont permis d'effectuer en direct les ajustements nécessaires pour suivre au jour le jour l'évolution de la pandémie et les impacts sur l'organisation du travail aux EPI» explique Laurence Gueydan, cheffe du Service analyses et développement aux Services des ressources humaines.

A l'automne, lors de la 2^e vague, l'accroissement des cas a considérablement augmenté la charge de travail de la cellule, tant au niveau du suivi de personnes atteintes que pour les adaptations des procédures, mesures de protection et directives générées par l'évolution de la pandémie. Des forces de travail supplémentaires lui ont été allouées.

Une charge de travail qui a suivi le rythme des vagues, comme l'observe Laurence Gueydan : «Dès février 2020, lors de la 1^{re} vague, il a fallu mettre en place une organisation très rapidement, puis, lors de la 2^e vague, un renforcement de la cellule à l'automne a été nécessaire.»

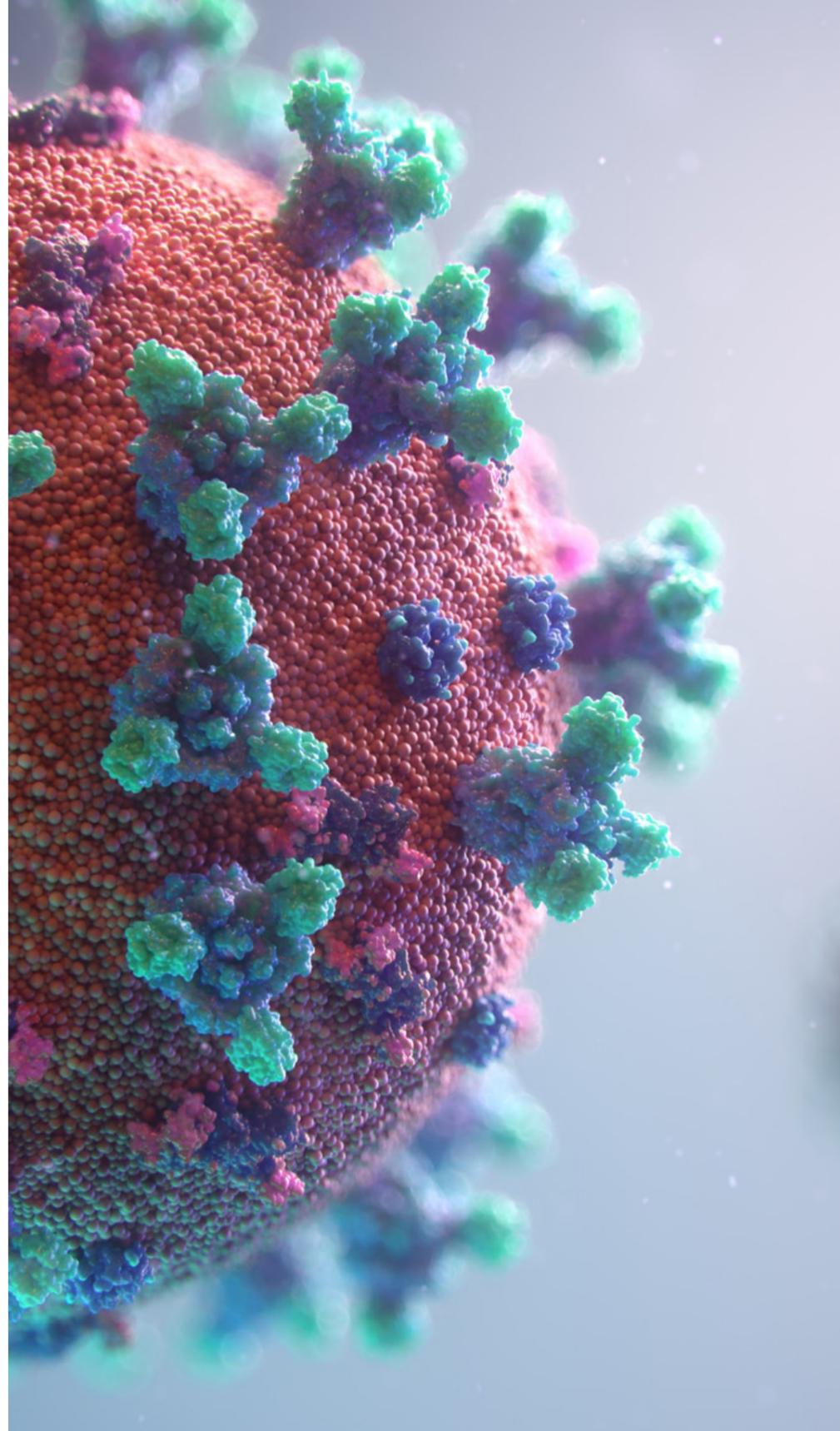
«Nous avons dû gérer les besoins de la cellule, tout en assurant nos autres tâches habituelles» précise Laurence Vaucher, cheffe du Service orientation et pratiques socioprofessionnelles.

Les enjeux rencontrés

Prendre soin de soi et des autres, rappeler sans cesse les gestes barrières, inviter à ne pas relâcher les efforts et à être solidaires, tels sont les défis quotidiens de la cellule.

«Nous avons dû rassurer, écouter et répondre aux demandes qui affluaient par mail et téléphone le plus vite possible et de la manière la plus adéquate en étant à jour avec les nombreuses directives évoluant en fonction de la situation au sein du canton et de la Confédération» confie Susanne Roux-Stuber, socio-éducatrice et personne ressource pour les questions de santé.

En dehors de la gestion du stress, l'adaptation dans cette situation toute nouvelle, sans aucun repère, a été le plus grand défi rencontré. «Il nous a fallu trouver les meilleures orientations dans une situation inédite, sans que personne n'ait ni le recul, ni l'expérience, ni le savoir. Durant cette période traumatique, nous avons soutenu et informé tout en gérant notre propre stress» raconte Véronique Pilet, infirmière en santé au travail.



Les membres de la cellule

Composée au départ de quatre collaboratrices, elle a été renforcée dès le mois d'octobre avec l'arrivée de la 2^e vague.

Véronique Pilet, infirmière en santé au travail, est chargée plus particulièrement du suivi des collaborateurs-trices (quarantaines, prise de contact avec collaborateurs-trices, partenariat avec les hiérarchies). Véronique Pilet a été rejointe par Stéphanie Limat, infirmière de santé au travail, dès son arrivée aux EPI en décembre 2020.

Susanne Roux-Stuber, socio-éducatrice et personne ressource pour les questions de santé. Infirmière de formation, Susanne Roux-Stuber est plus particulièrement chargée du suivi des résident-e-s (partenariat avec les équipes, les hiérarchies, mise en place de supports de communication).

Laurence Gueydan, cheffe du Service analyses et développement, est chargée de transmettre les décisions de la direction générale à la cellule et de faire évoluer les directives RH selon les informations reçues de l'Office du personnel de l'Etat. Avec l'arrivée de la 2^e vague, David Pedre, gestionnaire base de données RH et Nathalie Zbinden, responsable RH ont été sollicités pour coordonner avec la cheffe de service, les impacts des nouvelles directives RH, notamment ceux sur la gestion du temps et des absences.

Au printemps, **Stéphanie Drapel-Charbonnet**, analyste RH a permis de construire des tableaux de suivis des situations permettant de fournir des statistiques hebdomadaires à la direction générale. Lors de la 2^e vague, elle est soutenue par Jean-Marc Bénichou, informaticien de développement, pour la mise en place d'un nouvel outil de suivi, modifiable par plusieurs personnes en même temps, permettant d'extraire rapidement des statistiques.

Laurence Vaucher, cheffe du Service orientation et pratiques socioprofessionnelles, en renfort de la cellule depuis le mois d'avril, a pu être le trait d'union avec les ateliers et les collaborateurs-trices en emploi adapté. Durant la 2^e vague, elle est rejointe par Caroline Antonutti Friedli, maîtresse de réadaptation au Service orientation et pratiques socioprofessionnelles, titulaire d'une formation d'infirmière.

En novembre, pour faire face aux nombreux appels, deux collaboratrices du Secteur commercial et placement des Services socioprofessionnels, Cléo Bise, conseillère à la clientèle et Samira Ellassouli, conseillère en entreprise ont été appelées en renfort pour la gestion de la ligne téléphonique.

A la découverte des nouveaux Services partagés

Suite à un travail d'analyse pour améliorer les prestations de maintenance au sein de l'institution, la direction générale a lancé un projet de Facility Management, dit EPI FM. Ce projet a conduit à la création des Services partagés en mars 2020, pour permettre une simplification et une optimisation du suivi des demandes, une clarification des rôles et une meilleure coordination entre les services prestataires.

Comment se structurent les Services partagés?

Secteur centrale d'achat et immobilier: ce secteur a pour objectif de développer les bonnes pratiques en matière d'achats dans le respect des règles des marchés publics, ainsi que d'assurer la gestion et le développement du parc immobilier.

Service systèmes d'information: ce service a pour objectif de garantir en permanence la continuité, l'intégrité et la disponibilité des systèmes d'information ainsi que de s'assurer de la performance et l'optimisation de ceux-ci. Il met en œuvre un niveau de sécurité efficace des systèmes d'information et met à disposition les moyens informatiques répondants aux besoins des métiers.

Service infrastructures et transport: ce service a pour objectif de développer une meilleure synergie dans le flux logistique et dans la coordination inter secteurs de support, depuis la demande jusqu'à la réalisation de la prestation.

Le Centre de support, un guichet unique

En plus du Secteur des transports et du Secteur maintenance et technique, un nouveau secteur a été créé sous l'appellation «Centre de support» en juin 2020.

Le Centre de support est la porte d'entrée centralisée pour toutes les demandes d'équipement, d'approvisionnement et d'intervention technique !

Ses responsabilités:

- Traitement des demandes et répartition de la réalisation des prestations entre les secteurs des Services partagés et les entreprises externes.
- Coordination des flux d'approvisionnement interne et externe en collaboration avec le Secteur des transports et le Secteur centrale d'achat et immobilier.
- Traitement des demandes d'intervention technique et gestion des sinistres en coordination avec le Secteur maintenance et technique et/ou des entreprises externes.
- Suivi du patrimoine (mobilier, équipement et machines).

Durant toute la durée du traitement du besoin, le Centre de support est l'interlocuteur entre le-la demandeur-euse et le-la prestataire, afin d'assurer la qualité du service rendu ainsi que la satisfaction du-de la «client-e».



Le regard de Gilles Stähli, directeur des Services partagés et responsable du projet EPI FM depuis mars 2020

Quels ont été les défis rencontrés dans l'organisation de ces nouveaux services?

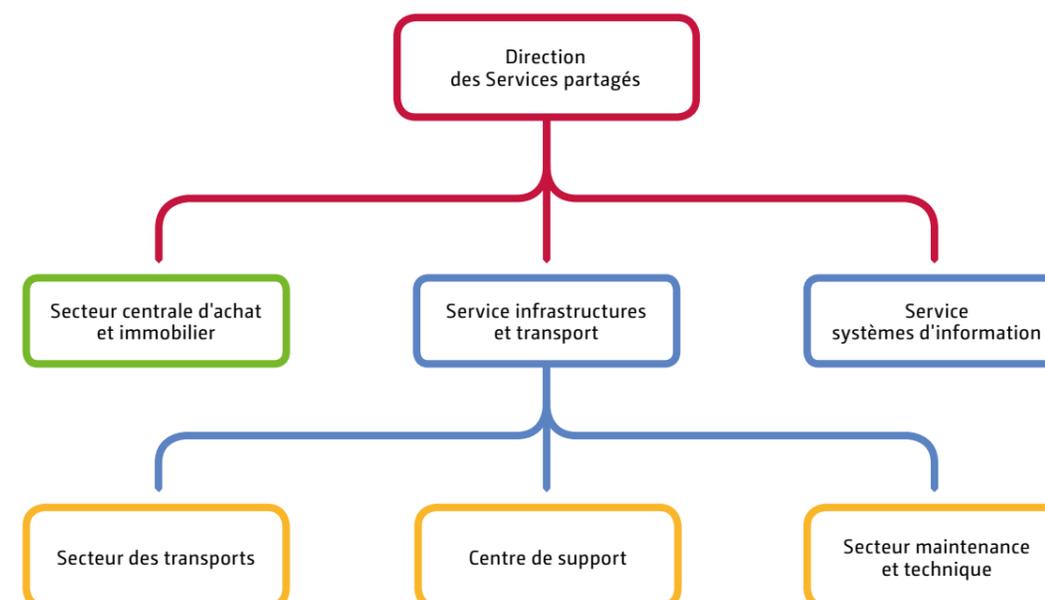
« La création des Services partagés en mars a coïncidé avec l'arrivée du Coronavirus. La crise sanitaire a rendu difficile le bon développement des services et le respect des délais que nous nous étions fixés. La grande diversité des métiers de support dans ces services a nécessité de comprendre chacune de réalités professionnelles, afin d'envisager une façon différente de collaborer ensemble pour délivrer les prestations attendues. Le nouveau regroupement de certaines activités, comme par exemple l'approvisionnement et la gestion des demandes ou les achats et l'immobilier, a créé une nouvelle dynamique de travail, encore en cours de stabilisation.

Enfin, au niveau organisationnel, il a fallu procéder au recrutement des cadres, tout en s'assurant que les équipes sur le terrain puissent continuer et adapter la réalisation des prestations. Sans oublier la gestion de l'approvisionnement des produits sanitaires sur les différents sites des EPI dans le contexte sanitaire difficile. »

Quel est le grand avantage des Services partagés?

« Les Services partagés permettent d'améliorer la coordination des activités de support pour une plus grande efficacité et pour répondre avec satisfaction aux besoins exprimés par les métiers.

La coordination des activités de support doit permettre d'apporter une plus-value efficace en associant la valorisation de l'expertise à l'interne et l'optimisation de la collaboration avec des entreprises externes. Ralentis dans notre développement par la crise sanitaire, on s'attend à montrer la réelle plus-value en 2021. Les Services partagés contribueront à faire évoluer les infrastructures et les équipements nécessaires à la réalisation des prestations d'accompagnement dans une approche anticipatrice et orientée client. »



Quels enjeux de l'accompagnement socio-éducatif durant le confinement ?

Dès le 16 mars 2020, dans le cadre des mesures prises par les autorités fédérales, les EPI ont centralisé toutes leurs activités sur la prestation prioritaire d'hébergement, soit l'accompagnement et les soins à la personne hébergée dans les différents lieux de vie ou à domicile. Les équipes socio-éducatives ont dû réinventer le quotidien des usagers-ères pour s'adapter à une situation inédite. Quels ont été les défis rencontrés par les usagers-ères et les équipes au pic de la crise du Coronavirus ?

Les EPI en mode gestion de crise

Au 16 mars 2020, les activités des EPI se sont centrées sur la prestation prioritaire d'hébergement. Les centres de jour et les ateliers ont fermé. Seules les activités indispensables ont été maintenues, comme par exemple la restauration pour la confection des repas ou l'économat pour la gestion du matériel nécessaire à la vie des résidences.

Sur les 330 personnes en situation de handicap hébergées, 150 sont identifiées comme vulnérables sur la base des critères définis par l'Office fédéral de la santé publique (OFSP).

Une perte des repères pour les usagers-ères

Plus d'activités, plus de travail en ateliers, plus de rendez-vous de médecin, plus de rencontres avec leurs proches: du jour au lendemain, tous les codes sociaux ont été chamboulés, entraînant une désorientation majeure.

« Depuis le début de la crise, nous avons toutes et tous perdu nos repères, mais pour la majorité de nos usagers-ères, perdre ses repères est bien plus déstabilisant que pour la plupart d'entre nous » relève Stéphane Delgrande, directeur des Services socio-éducatifs. « Les points de repères dans l'organisation de leurs journées sont fondamentaux pour maintenir un certain équilibre. Cette structuration, que

nous avons souvent mis de longs mois, voire des années à trouver ensemble, a disparu en un jour! »

De la créativité pour réinventer le quotidien !

Les occupations externes à la vie des résidences ayant été suspendues, les résident-e-s se sont retrouvé-e-s à devoir vivre leur quotidien dans leur seul lieu d'hébergement. Pour prendre soin d'eux-elles, les occuper et recréer une structuration de leur journée, les équipes socio-éducatives ont dû réinventer rapidement la vie en résidences, proposer de nouveaux repères et de nouveaux rituels. Des activités (cuisine, relaxation, créativité, jeux de société, tâches de conditionnement...) pouvant être réalisées en groupes de moins de 5 personnes ont été mises en place dans toutes les résidences.

Les équipes socio-éducatives ont ainsi dû gérer les changements de rythme liés au semi-confinement et trouver de nouvelles occupations, tout particulièrement pour les résident-e-s qui avaient des activités extérieures.

Le maintien du contact malgré l'interdiction des visites

Dès le 18 mars, les visites dans les lieux de vie ont été interdites par mesure de précaution sanitaire et sur décision des autorités cantonales. Les personnes hébergées n'ont ainsi plus pu voir leurs proches, ni rentrer dans leur famille les week-ends.

Fabriqué avec des matériaux de récupération, un arc-en-ciel, symbole international d'espoir et de solidarité, a été réalisé pour servir de décor à la production d'une vidéo proclamant l'espoir de pouvoir enfin sortir du confinement. Cette construction a suscité de la joie et des sourires pour les résident-e-s de l'appartement Delphinium. Ils-elles ont suivi avec enthousiasme et satisfaction son avancée. Aujourd'hui, l'arc-en-ciel trône fièrement à l'entrée de l'appartement, situé à la Combe.

L'exemple d'une activité de confection d'un arc-en-ciel à l'appartement Delphinium pendant le confinement

« Ces mesures ont un grand impact sur leur qualité de vie et causent beaucoup de souffrance, pour elles comme pour leurs proches. Nous ne pouvons que les comprendre et essayer de faire de notre mieux pour leur permettre de maintenir les liens et informer régulièrement les familles de la vie en résidence » compatit Stéphane Delgrande.

Pour permettre un contact visuel, une distribution de tablettes numériques a été assurée au sein des résidences principales. Les équipes ont alors dû aider les résident-e-s à maintenir le contact avec les proches par des moyens de communication dont ils-elles n'avaient pas forcément l'habitude.

Gérer les peurs

Le climat d'angoisse face à ce nouveau virus a provoqué des peurs et des questionnements de la part des usagers-ères. Pour eux-elles, il est souvent difficile de comprendre les consignes de sécurité. « Rester isolé-e-s dans leur chambre en cas de symptômes est bien souvent une consigne difficile à faire comprendre et respecter à certain-e-s » illustre Stéphane Delgrande.

Un des grands enjeux de la démarche éducative a été d'expliquer et de faire comprendre la situation et les me-

asures de prévention de manière accessible, sachant que certain-e-s usagers-ères ne communiquent pas forcément verbalement. Ils-elles ont par exemple regardé les nouvelles à la TV ensemble ou appris les gestes d'hygiène des mains.

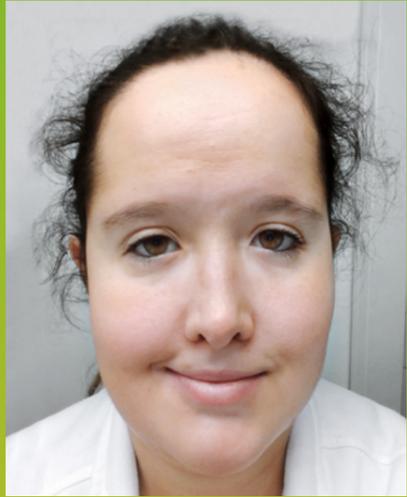
La difficulté d'appliquer les mesures de protection

La distanciation sociale n'est pas toujours possible dans l'accompagnement socio-éducatif de personnes en situation de handicap. Selon les ressources des personnes, certaines ont besoin d'un accompagnement soutenu dans tous les actes du quotidien. Ces gestes quotidiens, comme les soins à la personne (douche, soins d'hygiène) imposent une proximité.

Les règles d'hygiène et de prévention sont parfois difficiles à appliquer, comme l'explique Stéphane Delgrande: « Pour certaines personnes, le rapport à l'hygiène est déjà vécu comme stressant en temps normal. Le fait de devoir se laver les mains de manière beaucoup plus régulière constitue donc un facteur de tension important. Pour d'autres, entrer en contact passe systématiquement par le toucher. Ne plus pouvoir toucher son interlocuteur-trice constitue un obstacle social très difficile à surmonter. »

L'équipe éducative a dû sans cesse imaginer de nouvelles approches pour permettre l'application des règles malgré tout et veiller au bien-être de toutes et tous. Après les premières semaines très intenses, une appropriation de la situation s'est faite aussi bien par les personnes hébergées, qui ont montré des potentialités inattendues, parfois de belles surprises sur leur capacité d'adaptation, que par les équipes socio-éducatives.





Le témoignage de Lisa Castioni, usagère des prestations de suivi à domicile de Cavour et aussi collaboratrice en emploi adapté à l'Atelier Blanchisserie et l'Atelier Intendance depuis 2015.

«Les ateliers fermés, je n'ai pas pu continuer à travailler et j'ai été en confinement jusqu'à la fin du mois d'avril.

J'ai fait mieux connaissance avec mon chat, qui n'avait pas l'habitude de me voir toute la journée. J'ai aussi fait les consultations avec mon psy par téléphone. J'ai continué d'avoir des contacts avec les éducateurs des EPI par téléphone, alors qu'avant, on se voyait soit à la maison, soit dans un café.

Au début, j'ai été très stressée, je me posais pleins de questions, comme par exemple: *quand est-ce qu'on va reprendre le travail?* Je me couchais le matin. Après j'étais plus calme. C'était un peu comme les vacances.»

Le récit de l'équipe éducative des prestations à domicile de Cavour, qui suit et accompagne à domicile 35 personnes présentant une déficience intellectuelle ou des troubles psychiques, ou parfois les deux.

«Rassurer et répéter les consignes encore et encore...»

Au pic de la crise, la difficulté principale pour nous était de ne pas avoir de contact direct, craignant de les contaminer, ce qui est toujours d'actualité. Nous avons mis en place les contacts par téléphone et visio-conférence, et pour certain-e-s, une visite à quinzaine a été maintenue.

Notre travail a passablement changé pendant la crise: organiser les repas et l'approvisionnement quotidien, rassurer et informer sur les mesures de protection, répondre rapidement à des besoins concrets suite aux fermetures (par exemple la livraison des repas, trouver des solutions pour la lessive, les retraits d'argent à la banque, etc.). Il a fallu trouver le plus rapidement possible des alternatives pratiques aux diverses fermetures pour que les personnes gardent leurs repères et se sentent en sécurité.

Pour les usagers-ères, tous les loisirs et activités extérieures étaient annulées. Nous avons remarqué une augmentation de l'expression de la solitude chez certaines personnes.

Les usagers-ères qu'on suit à domicile ont plutôt bien réagi, malgré quelques inquiétudes.

La distanciation sociale est frustrante dans la qualité de la relation instaurée depuis des années avec eux-elles. Mais une alternance de suivis en direct et par visio-conférence ou par téléphone semble leur convenir. Nous avons observé une belle capacité d'adaptation face à ces longues périodes d'incertitude.»

**Annette REINHARD, Nicole GROSSENBACHER
Marianne GROMMET BANGWA**

Socio-éducatrices au sein de l'équipe des Prestations à domicile de Cavour, Services socio-éducatifs

Le témoignage de la mère d'une personne hébergée.

«Lorsque nous avons dû interrompre nos visites avec nos enfants, j'ai été très inquiète!»

Je me suis demandée comment mon fils Anthony allait réagir s'il ne me voyait plus, lui qui est si habitué à un rythme de visites régulières. En fait, j'ai été plutôt étonnée de voir que cela se passait relativement bien pour lui au début. J'étais inquiète à cause du va-et-vient du personnel, qui pouvait mettre nos enfants en danger de contamination.

L'équipe a été formidable et a bien respecté les directives de protection. J'ai eu de temps en temps un appel Face Time avec mon fils pour entretenir la liaison entre nous. L'éducatrice responsable m'a téléphoné chaque semaine pour me donner des nouvelles et me rassurer. L'équipe a vraiment fait de son mieux pour gérer la situation très compliquée et je les remercie vivement pour leur engagement, professionnalisme et leur empathie.

À la 2^e vague en novembre, quand j'ai appris qu'il y avait des contaminations aux EPI, j'ai été prise de panique et très triste pour les familles, en apprenant le décès de 3 résidents. Ensuite, quand j'ai pu reprendre mon fils à la maison, c'était un soulagement et un bonheur de le revoir mais une frustration de ne pas pouvoir le serrer dans mes bras, ni l'embrasser tendrement comme autrefois.

A l'heure actuelle, Anthony ne va pas bien. La situation qui s'éternise ne lui convient plus depuis quelques mois, il crie aussi très fort pour dire son désespoir et ne doit pas trop comprendre ce qui se passe dans notre société chamboulée. Je crains pour son état psychique et physique si la situation perdure. Il est triste et s'est beaucoup replié sur lui-même, il n'a pas assez de distractions et de sorties extérieures et surtout, j'espère tant que la piscine pourra être vite accessible.»

Claudine

Maman d'Anthony, résident sur le site de La Combe

Le confinement

Les rues se vident. Les pots d'échappement crachent leurs poumons. Ils se fatiguent, se font plus rares. Les oiseaux chantent, on les entend ! J'ai aperçu un papillon blanc avant-hier. J'ai cru halluciner. Cette lumière blanche m'a transporté un bref instant loin de mes cauchemars. Le COVID-19 me fait rire. Le confinement aussi. Cela fait longtemps que mes pensées sont confinées dans ma cervelle. Elles vont s'écraser contre les os de mon crâne, elles bondissent, m'assaillent. Mon visage se met à chauffer. Alors je marche, je cours pour fuir je ne sais quoi. Pour arracher un je ne sais quoi. Saisir un répit illusoire face à l'acharnement de la méchanceté. À la fin je m'éroule. Je me réveille un mois plus tard. Les voitures foncent, la fumée se répand. Les gens courent après les vitrines, les dealers grouillent comme des cafards. Des hommes se font la guerre, s'entre-tuent. Voilà le confinement est terminé. Mais je suis encore le même homme assailli par mes cauchemars.

**Poème d'un résident des EPI,
qui a souhaité garder l'anonymat**



L'exemple d'une activité de conditionnement de stylos, d'habitude effectuée en atelier, proposée en résidences durant le confinement.

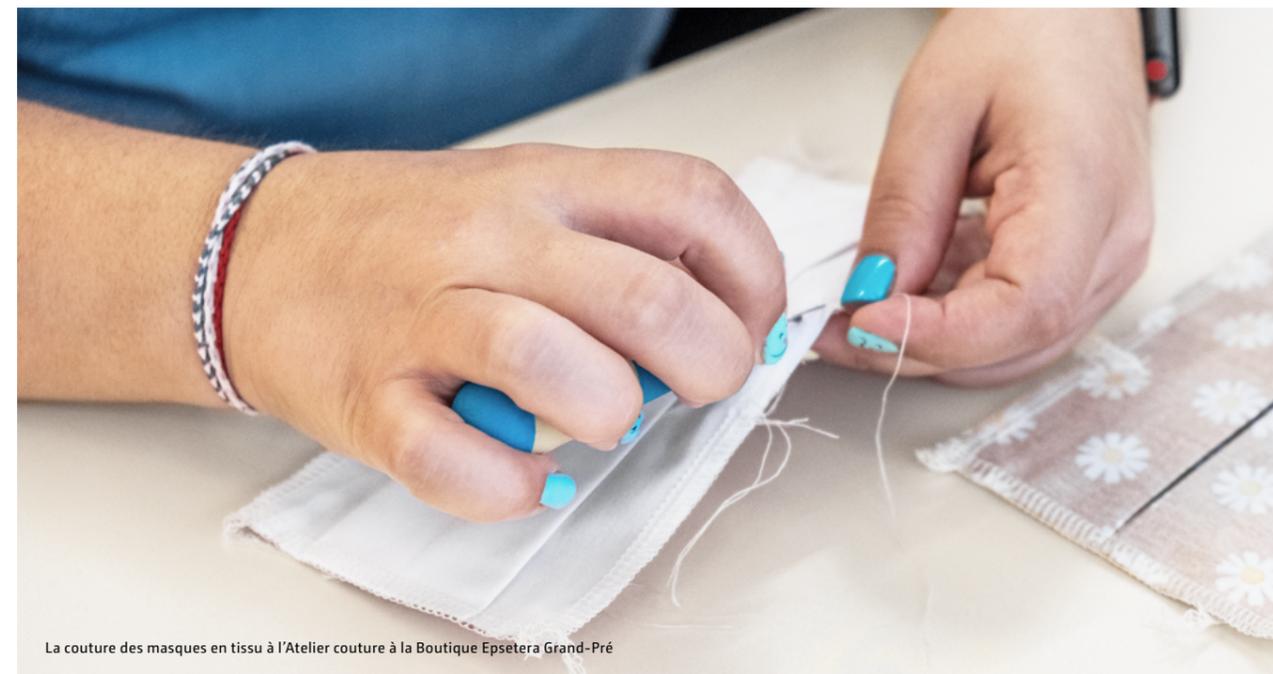
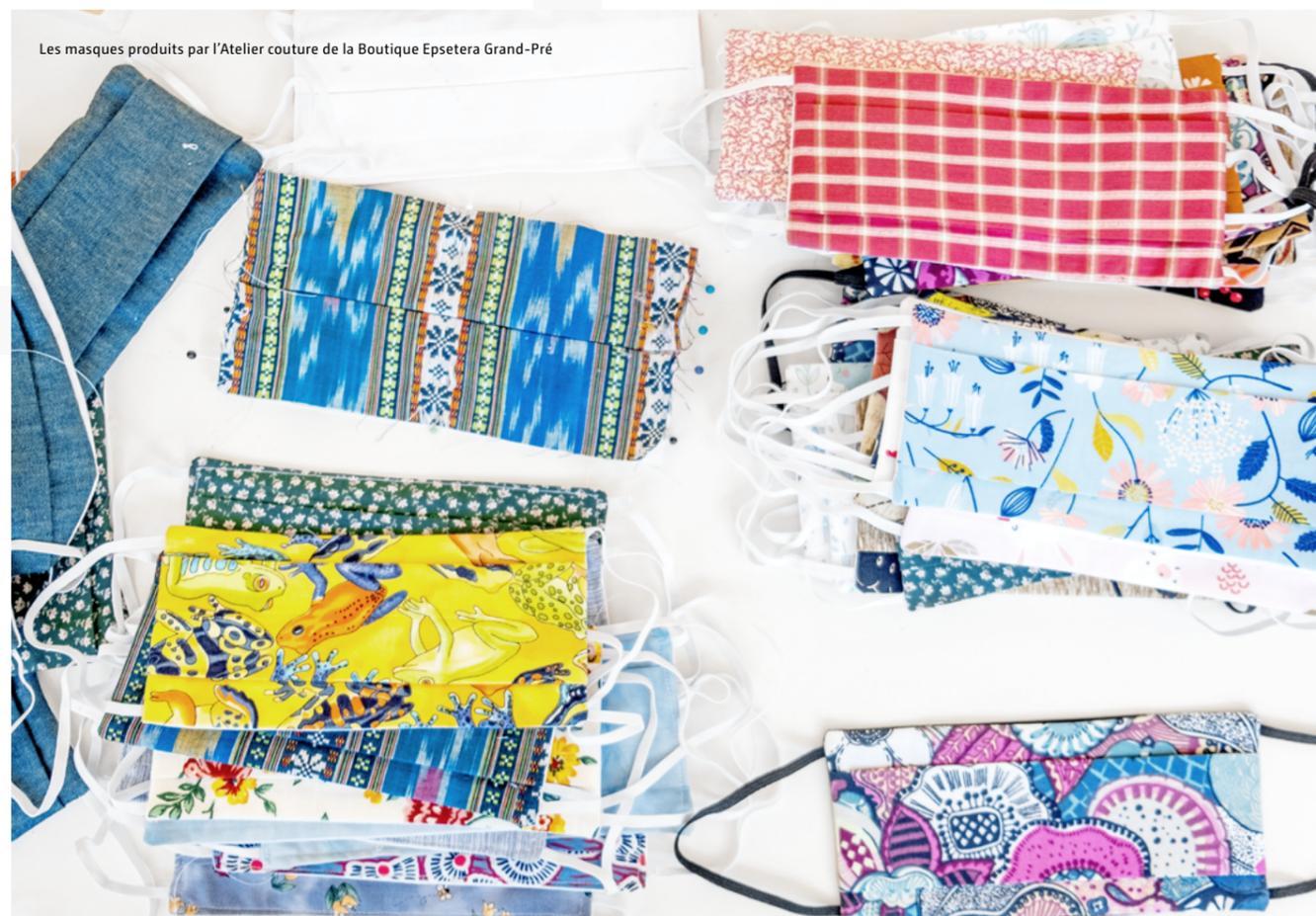
Une production inédite de masques en tissu

Pour répondre aux besoins en masques de protection au printemps dernier, les EPI ont lancé une production de masques en tissu à l'interne. Une production décentralisée qui a nécessité la mobilisation et l'engagement de plusieurs secteurs des EPI. Elle a notamment pu bénéficier du soutien de l'Atelier couture de la Boutique Epsetera Grand-Pré, un atelier en devenir au début de l'année 2020, qui a finalement ouvert en été.

Avant de commencer la production, tous les éléments nécessaires à la fabrication de masques ont dû être réunis : compétences, outils, matériaux, forces de travail et mise en place d'une logistique, en pleine pandémie.

Une chaîne de production décentralisée a été mise sur pied en quelques jours au mois de mars. Elle a permis à celles et ceux qui ne pouvaient pas se rendre sur le terrain de participer à distance. Toutes et tous se sont attelés à la tâche afin qu'un maximum de masques, 100 par semaine, puissent être livrés rapidement dans les lieux d'hébergement. Outre les ressources internes, les EPI ont aussi bénéficié du soutien de la Fondation PRO et de Clair-Bois.

«La transversalité de la démarche et la réactivité des collaborateurs-trices ont été les éléments marquants de cette aventure» admire Frédéric Métral, chef de secteur Multi-services et EcoLogistic en charge de la mise en place de la production de masques.



La couture des masques en tissu à l'Atelier couture à la Boutique Epsetera Grand-Pré

« Mon référent aux EPI, Denis Romagnoli, m'a téléphoné pour me demander si j'étais d'accord de coudre des masques pour les résidences des EPI depuis la maison. J'aime la couture et j'ai une formation élémentaire dans la couture. Je possède aussi une machine à coudre. J'ai réfléchi et j'ai dit oui.

Les transports des EPI venaient une fois par semaine pour me livrer le matériel et reprendre les masques cousus. Après la promenade avec maman et selon l'humeur du jour, je cousais les masques. Au début, ce n'était pas facile. J'ai cousu environ 30 masques par semaine pendant le confinement.

C'était bien d'avoir une occupation, sinon je dormais et mangeais beaucoup. C'était sympa comme boulot. Ça m'a fait du bien. »

Vera Catia CARDOSO

Collaboratrice en emploi adapté à l'Atelier publipostage et conditionnement, Services socioprofessionnels

«Après la fermeture des ateliers, Frédéric Métral m'a contacté pour me demander de m'impliquer dans une activité de production de masques. Nous n'étions pas équipés... On se demandait comment s'y prendre et il y avait urgence !

Je suis allé chercher deux machines à coudre à la Boutique Epsetera Grand-Pré. On a commencé à organiser le processus de fabrication. Il fallait trouver des solutions pour débiter et découper les tissus et la microfibre*. On a utilisé des machines de l'Atelier cartonnage et de l'Atelier menuiserie pour faire ce travail. Avec deux autres collègues, nous avons préparé le matériel pour que celui-ci soit livré aux 15 personnes, qui cousaient en atelier ou à la maison. Le but était d'avoir un minimum de personnes sur place pour respecter les distances.

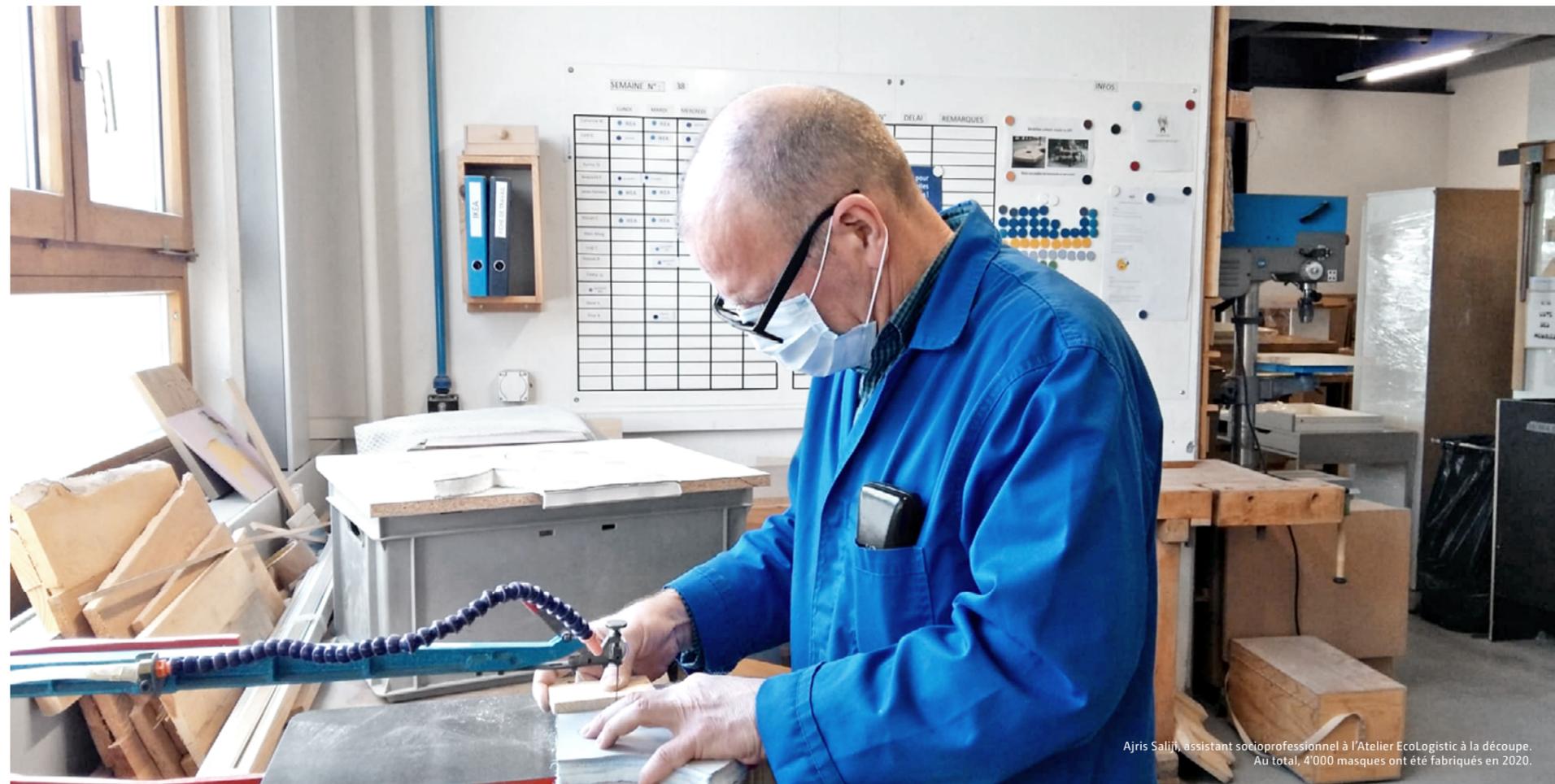
C'était très stressant. Quand on est sorti de l'urgence, on a pu améliorer le système pour répondre aux besoins, avec un processus de fabrication mieux organisé. J'ai participé à l'amélioration des produits, surtout le confort et la lutte contre les déchets.

Une fois les masques cousus, nous posons les élastiques et préparons des lots de masques pour l'Atelier blanchisserie, qui les lavait avant leur livraison dans les résidences.

Je ne pensais pas qu'on était capable de monter cela en aussi peu de temps. Je suis fier et heureux d'avoir participé et d'avoir vécu cette expérience.»

Ajris SALJI

Assistant socioprofessionnel à l'Atelier EcoLogistic, Services socioprofessionnels



Ajris Salji, assistant socioprofessionnel à l'Atelier EcoLogistic à la découpe. Au total, 4'000 masques ont été fabriqués en 2020.



Véronica Gomez, collaboratrice en emploi adapté à l'Atelier couture, cousant un masque.

Deux facteurs décisifs à la création de l'Atelier couture

L'Atelier couture à la Boutique Epsetera Grand-Pré est né de la conjonction de deux facteurs: le besoin de masques pour les équipes socio-éducatives et le déménagement du Copy-Shop de la boutique à la Pallanterie. L'espace ainsi libéré a pu être investi pour l'installation des postes de travail et du matériel nécessaire au fonctionnement de ce nouvel atelier.

«Des premières productions, comme des sachets senteur, avaient démontré qu'une activité de couture était porteuse d'un potentiel de croissance, tant en termes de créations artisanales à vendre en boutique, qu'en termes d'apprentissage et de développement des compétences des collaboratrices et collaborateurs en emploi adapté de la boutique» rapporte Sylvie Vautravers, collaboratrice à la Boutique Epsetera Grand-Pré. La création d'un Atelier couture avait été envisagée depuis quelque temps déjà. Son déploiement a été suspendu avec l'arrivée de la pandémie.

À son ouverture en été, ce nouvel atelier se voit confier la conception d'un nouveau modèle de masque en tissu. Son succès ne s'est pas fait attendre non seulement pour la vente directe en boutique, mais aussi pour les commandes d'entreprises ou d'associations avec des masques personnalisés. Plus de 2'300 pièces ont été produites. L'atelier réalise aussi des pochettes pour masques en tissu, des petites trousse, des lingettes démaquillantes réutilisables, des pochettes porte-savon, des pochettes pour téléphone portable, etc. Près de 18 collaborateurs-trices en emploi adapté participent à l'activité de couture.

« Nous souhaitons diversifier l'offre proposée en boutique et développer de nouvelles compétences et potentiels. L'objectif à moyen et long termes est de déployer une gamme axée sur le développement durable et le zéro déchet: tote bags, sacs à cendre, sacs à vrac, trousse à crayons, etc.» conclut Sylvie Vautravers.

* Les masques ont été fabriqués selon un protocole développé au CHU de Grenoble. Ils sont composés de deux parties en tissus qui enserrant une partie en microfibre servant de filtre.

La mise en œuvre soudaine du télétravail

Le 16 mars 2020, alors que la Suisse entrait dans un semi-confinement, un dispositif de télétravail s'est mis en place précipitamment pour les fonctions qui le permettaient. David Pedre, gestionnaire base de données aux Services des ressources humaines et Hassane Abhar, chef du Service systèmes d'information racontent la manière dont ils ont vécu cette expérience.

3 questions à David Pedre, gestionnaire base de données aux Services des ressources humaines

1. Comment votre organisation a-t-elle dû être repensée?

«Comme je suis père de deux enfants en bas âge, il a fallu jongler entre l'école à domicile et le travail. Heureusement, ma femme s'est aussi retrouvée en télétravail à 100%, ce qui nous a permis de nous organiser plus facilement.»

2. Comment avez-vous vécu le travail à distance avec vos collègues?

«Les réunions ont été planifiées avec plus de rigueur afin de trouver l'équilibre nécessaire entre ma gestion familiale et mon travail. La partie la plus délicate a été la transition vers mon nouveau poste de gestionnaire base de données que j'ai dû effectuer à distance, et pour garantir le transfert de connaissance avec la précédente gestionnaire, nous avons mis en place des points de situation quotidiens. D'un point de vue professionnel, cela a permis d'élargir les perspectives sur nos façons de travailler et de communiquer entre collègues. J'ai trouvé la communication au sein de l'équipe efficace.»

3. Quel est votre avis sur cette expérience?

«L'expérience est satisfaisante. J'ai trouvé le Service systèmes d'information très réactif en termes d'accès: un laptop m'a été fourni rapidement et j'ai reçu le nécessaire pour me connecter à distance.»

Au bureau, j'avais parfois l'impression d'avoir beaucoup de réunions sans respect des heures planifiées, c'est beaucoup moins le cas lorsque l'on travaille depuis son domicile.

Je pense que cette expérience nous a appris d'aller à l'essentiel de manière plus efficace.

Dans mes précédents emplois, j'avais déjà eu l'opportunité de pratiquer le télétravail. C'est une chance d'avoir cette possibilité de mode de travail, qui amène à plus de flexibilité et d'efficacité dans notre quotidien.»



3 questions à Hassane Abhar, chef du Service systèmes d'information

1. Comment le Service systèmes d'information s'est-il organisé pour répondre à la demande de mise en place du télétravail?

«Bien que la pandémie ne soit pas le risque auquel nous avions le plus songé, nous avons envisagé des scénarios d'organisation en cas de sinistre majeur (incendie, catastrophe naturelle, cyberattaque) affectant les systèmes d'information.»

Nous étions prêts du point de vue technologique, ce qui a permis d'être opérationnel et de répondre à l'urgence. Il a fallu aller vite pour mettre en œuvre les moyens informatiques nécessaires aux collaborateurs-trices qui devaient poursuivre leur activité à distance. Nous avons pu acquérir des licences logicielles supplémentaires pour couvrir les besoins de connexions à distance. Un logiciel a été mis à disposition pour les visioconférences et les appels téléphoniques.

Toutes les équipes se sont mobilisées pour accompagner l'utilisation de ces nouvelles technologies et s'assurer que les collaborateurs-trices puissent poursuivre leur activité à domicile.»

2. De quelle manière a fonctionné le support aux collaborateurs-trices?

«Les accès aux collaborateurs-trices ont pu être fournis le jour même où a commencé le télétravail. Les documentations et tutoriels nécessaires à l'appréhension des nouveaux logiciels ont suivi durant les jours suivants.»

Le support aux collaborateurs-trices a toujours été accessible par ligne téléphonique directe, par le biais de la plateforme de ticketing interne ou encore par le nouveau logiciel de visio-conférence.»

3. Quel bénéfice tirez-vous de cette expérience?

«La mise en place du télétravail a permis d'évaluer les performances et les capacités de notre infrastructure matérielle et logicielle. Dans l'ensemble, nous en sommes satisfaits. Cela aura également permis de démarrer un projet pilote sur du long terme afin de considérer le travail à distance comme une solution pérenne pour l'institution.»

Les Services socioprofessionnels en renfort dans les résidences

Au printemps 2020, au début de la pandémie, les Services socioprofessionnels alors fermés, ont mobilisé des collaborateurs-trices, travaillant habituellement en atelier ou dans les activités de réadaptation et réinsertion, pour renforcer les équipes socio-éducatives dans les lieux d'hébergement.

Un regard croisé sur cette expérience par Denis Gudet, maître de réadaptation au secteur Jeunes, qui a été mobilisé à l'appartement Corail, et par Laura Montarsolo, socio-éducatrice dans cet appartement.



Denis Gudet, maître de réadaptation au secteur Jeunes

Comment s'est déroulée la transition pour venir appuyer une équipe des Services socio-éducatifs ?

Denis Gudet : « Nous avons été avertis par notre hiérarchie que certains secteurs des EPI pourraient avoir besoin d'aide pendant la période de confinement. Etant ouvert à toutes les propositions, j'ai finalement été placé à l'appartement Corail à la Combe du 25 mars au 6 mai 2020 avec une présence de 3 jours par semaine. »

Laura Montarsolo : « Cette période a été très difficile à vivre pour chacun-e d'entre nous car tout le monde avait peur. L'annonce de renfort d'autres collègues a été perçue positivement. L'intervention de Denis à l'appartement Corail a permis de soulager considérablement notre équipe qui comptait plusieurs collaborateurs-trices absent-e-s pendant toute la crise sanitaire de ce printemps. La

venue de Denis nous a bien aidé-e-s, en occupant l'horaire de jour que nous ne pouvions assurer. »

Quel a été votre rôle ?

Denis Gudet : « Je me suis occupé des résident-e-s qui ne pouvaient pas aller en ateliers durant la journée, nous organisons des activités au sein de la résidence. J'accompagnais les résident-e-s dans leur quotidien, en faisant par exemple pour la première fois des soins à la personne. J'ai découvert le métier effectué en résidences. Cette expérience m'a donné une vision beaucoup plus concrète de ce qui s'y passe. »

Laura Montarsolo : « Le rôle de Denis était de proposer aux résident-e-s des activités et de les *distraindre de la situation* pendant que l'équipe gérait à la fois le quotidien habituel et surtout les situations extraordinaires que la pandémie a amenées, telles que l'organisation des rendez-vous médicaux en visio-conférence, le contact avec les familles, le stress des résident-e-s et des éducateurs-trices. »

Comment s'est passée la rencontre avec les nouveaux-elles collègues ?

Et avec les résident-e-s ?

Denis Gudet : « Mes collègues socio-éducatifs, que je ne connaissais pas auparavant, ont été géniaux-iales. Les résident-e-s ont dû s'habituer à ma présence. Ils n'aiment pas forcément le changement et dans un premier temps, je ne savais pas comment répondre à leurs sollicitations. Avec le temps et l'habitude, les résident-e-s m'attendaient et certain-e-s désiraient que ce soit moi qui m'occupe d'eux-elles aussi bien pour les préparer, les aider à s'habiller ou encore pour les accompagner tout au long de la journée. Le contact avec les résident-e-s a été très riche. »

Un matin, vers la fin du confinement, j'arrive à la résidence et j'entends crier « Denis, faut que tu viennes m'aider pour ma toilette ! » À ce moment-là, j'ai senti que j'avais la confiance des résident-e-s. »

Laura Montarsolo : « Denis s'est tout de suite bien intégré au sein de l'équipe et avec les résident-e-s, qui l'ont apprécié-e-s tout au long de la période. Malgré les circonstances compliquées, les résident-e-s ont su s'adapter, bien que parfois déstabilisé-e-s avec le tournus des nouveaux-elles collaborateurs-trices en support. »

Comment qualifieriez-vous cette expérience ?

Denis Gudet : « Je résume cette expérience en quatre mots : richesse – humanité – dépassement – don de soi. Une entraide entre services ! »

Laura Montarsolo : « Les rencontres avec Denis et les autres maître-esse-s socioprofessionnel-elle-s ont été très enrichissantes d'un point de vue relationnel et humain. Elles nous ont fait réaliser à quel point nos fonctions et nos accompagnements sur le terrain sont différents. C'était un plaisir de travailler ensemble durant plusieurs semaines ! »

« Denis est très brave, il allait chercher le repas et m'a aidait à sortir de ma chambre, car le contexte me bloquait. »

Nous allions nous promener, on parlait et ça me faisait du bien. C'est dommage qu'il ne soit plus là. »

Catia ADAMI
Résidente à l'appartement Corail

INDÉPENDANCE A-B

BASALTE
BOUVREUIL
BRUYERE

CAMPANULE
CHARDONNERET
CORAIL

DELPHINIUM

ALOUETTE
AMANDIER
AMETHYSTE

Un groupe de travail se consacre à la question du développement durable

Pour ancrer des démarches de développement durable de façon pérenne et transversale au sein de l'institution, les EPI ont souhaité pouvoir s'appuyer sur une vision, une stratégie et un plan d'actions en la matière. C'est la raison pour laquelle un groupe de travail a été constitué dans le courant de l'été 2020, suite à un appel à candidatures.

«Convaincus qu'une institution comme la nôtre se doit d'être exemplaire en matière de développement durable, nous avons fixé dans nos objectifs stratégiques la volonté de mettre en œuvre des mesures environnementales concrètes et volontaristes» évoque Rolf Gobet, directeur des Services socioprofessionnels et responsable du pilotage de ce nouveau groupe de travail.

Cette ambition fait écho à des actions déjà entreprises et reconnues auparavant: les EPI se sont vus décerner la distinction cantonale du développement durable en 2012 pour les activités de déconstruction et de recyclage de matériel électronique et en 2017 pour des travaux de montage d'herbiers favorisant l'insertion professionnelle.



Un groupe transversal

Ce nouveau groupe est composé de 13 collaborateurs-trices issu-e-s de tous les services. Afin de pouvoir s'appuyer sur un ensemble de fondamentaux communs, le groupe a pu bénéficier d'une formation dispensée par une société qui aide les organisations dans l'amélioration de leurs impacts sociaux et environnementaux.

Une mission triple

1. Elaborer une cartographie des réalisations et projets en matière environnementale au sein de l'institution.
2. Proposer la vision, la stratégie et un plan d'actions qui feront office de fil conducteur aux pratiques institutionnelles en matière de développement durable.
3. Piloter, mettre en œuvre ou participer aux projets en lien avec le développement durable.

La première tâche de ce groupe de travail, débutée à l'automne 2020, consiste à établir une cartographie de toutes les pratiques et réalisations existantes au sein des EPI sur les trois dimensions du développement durable à savoir social, économique et environnemental.

Des objectifs définis en concertation avec le département de la cohésion sociale (DCS) et le service cantonal du développement durable vont être intégrés dans le futur contrat de prestations entre l'Etat de Genève et les EPI.

Soutien aux usagers·ères pendant la pandémie de COVID-19

Pour accompagner les usagères et les usagers en cette période bouleversante de pandémie qui a généré beaucoup de tensions et de stress, un programme d'activités de soutien a été élaboré. Ces activités leur ont été proposées pendant l'été et ont offert un souffle d'air, notamment pour celles et ceux qui n'ont pas pu partir en vacances.

La mise en place d'activités...

L'organisation d'activités de soutien pour les usagères et les usagers a débuté en avril. Deux collaboratrices des Services socio-éducatifs, Anne-Claude Luisier, cheffe de projet intégration et accompagnement et Susanne Roux-Stuber, socio-éducatrice et personne ressource pour les questions de santé, ont été chargées d'élaborer un programme d'activités.

Afin d'ajuster l'offre aux besoins du terrain, un questionnaire a été diffusé auprès de toutes les équipes encadrantes au sein des EPI, tous services confondus. Le questionnaire faisait aussi appel aux idées des équipes pour soutenir et accompagner les usagers·ères dans cette période anxiogène. «*Nous nous sommes appuyées sur nos connaissances du terrain et nos réseaux pour contacter des intervenant·e-s externes comme des intervenant·e-s internes, les EPI disposant de pépites d'or de savoir-faire!*» souligne Susanne Roux-Stuber. Le programme d'activités construit se voulait propice à la détente, au bien-être, à la reprise de confiance en soi et à la créativité...

En un temps record!

Il a fallu moins de deux mois pour mettre en place les activités (agenda, engagements des intervenant·e-s, préparation du matériel, réservation des salles, création de vidéos, etc.). «*Un exemple de solidarité, de créativité, de réactivité et de transversalité de la part de tous·tes les acteurs·trices impliqué·e-s*» s'émerveille Susanne Roux-Stuber.



Activité de réflexologie - En massant les zones des pieds, l'ensemble du corps est stimulé.

Les activités proposées ont pu se faire soit en petit groupe – en respectant toutes les consignes sanitaires – soit au moyen de ressources numériques, soit encore de façon individuelle. L'enjeu? Apaiser le stress et gérer les émotions générées par la pandémie en passant par le corps (yoga, gym douce ou réflexologie), le partage de la parole (atelier gestion des émotions, atelier gestion du stress) ou la créativité (création d'une œuvre commune).

La création d'une œuvre commune et la réflexologie ont été les deux activités qui ont connu le plus de succès auprès des usagers et des usagères.

Les participant·e-s ont reçu un cadre blanc de 30x30cm sur lequel ils ont pu s'exprimer, soit en peinture, soit au crayon, etc. Le résultat de cette activité sera exposé au Café Basane dans le courant de l'année 2021.



Les activités proposées

- Atelier de gestion des émotions
- Atelier de gestion des émotions pour personnes avec Troubles du spectre autistique (TSA)
- Atelier de gestion du stress
- Gym douce par vidéo
- Réflexologie
- Participation individuelle à la création d'une œuvre commune
- Yoga
- Carnet de relaxation



De nombreux exercices sont proposés dans le carnet, comme par exemple des exercices de respiration.

Le récit de vie, une activité à part



Des usagers-ères ont pu bénéficier d'un autre outil: le récit de vie. Cette activité, toujours en cours, a été développée dans le cadre d'un projet institutionnel intitulé « Mon projet ».

Le récit de vie est l'un des outils favorisant la résilience, qui permet de passer au-delà de l'évènement en mettant notamment en avant les ressources personnelles, grâce au dialogue entre la personne qui raconte et celle qui l'écoute.

« Concrètement, la personne qui souhaite faire le récit d'une partie de sa vie rencontre une personne ressource formée au « recueil de récit de vie ». C'est dans la relation qui se tisse entre la personne qui raconte son histoire et la personne ressource qui recueille le récit qu'une histoire s'écrit. Cette mise en histoire du vécu dans la relation avec un autre différent de soi permet de porter un regard neuf sur son expérience de vie et d'en (re)devenir le sujet en lui donnant du sens » développe Anne-Claude Luisier, cheffe de projet intégration et accompagnement.



« Pendant le confinement »

Extrait du récit de vie de Benoît Wyssa, collaborateur en emploi adapté dans les cuisines du restaurant de la Combe, recueilli par Anne-Claude Luisier.

« Pour beaucoup de personnes de l'entourage de Benoît, le confinement était très difficile. Pour lui, comme ancien moine, c'était plus facile. Il le vivait comme une sorte de retraite, comme s'il vivait dans un monastère.

Toutefois, dans son entourage, les personnes tombaient malades de la COVID-19. Des amis ont perdu des proches, lui-même a perdu des proches. Au moins une vingtaine de personnes dans son entourage sont mortes de la COVID-19. D'autres ont fait des tentatives de suicide. Benoît a alors voulu faire quelque chose pour les autres.

Il a eu l'idée de s'inspirer de la vie monastique, car les moines sont habitués au confinement. Il avait toujours eu envie de devenir « camaldule », c'est une branche de l'ordre bénédictin qui associe la vie d'ermitte et la vie communautaire (cénobitique). Il voulait expliquer aux gens comment vivre « au jour le jour », un jour après l'autre, transmettre l'expérience monastique des champions du confinement pour aider les débutants du confinement.

Il a donc lancé l'opération « Salus infirmorum » avec des amis de Genève et du Valais. Le nom veut dire « salut des infirmes » en référence à Notre-Dame de Lourdes. Cette opération s'adresse aux enfants. Il s'est mis à proposer des activités sur WhatsApp. Des prières, un programme d'études, du partage de vécu, du soutien – une vie communautaire tout simplement comme un petit monastère virtuel où chacun vivait chez soi, mais en lien.

Les participant-e-s savaient qu'ils-elles avaient chaque jour une lecture, un enseignement et le chant « Stella caeli extirpavit », un chant (diffusé par les dominicains de Fribourg – prière universelle en temps d'épidémie) qui était chanté durant les épidémies de peste et que Benoît chantait tous les jours. « On a redonné de l'espoir, une raison de vivre. On a sauvé des vies (...). »

3 anniversaires aux Services socioprofessionnels

La marque EPSETERA et le secteur Jeunes ont passé le cap de 30 ans d'existence. Créé plus dernièrement, l'atelier intégré de Caran d'Ache, qui accueille des collaborateurs-trices en emploi adapté dans l'entreprise, célèbre ses 10 ans. Retour sur 3 anniversaires et le chemin parcouru dont les acteurs-trices peuvent être fiers-ères !

L'atelier intégré chez Caran d'Ache fête ses 10 ans

Depuis de nombreuses années, l'entreprise Caran d'Ache confie à l'Atelier conditionnement des EPI une partie du conditionnement de leurs produits. En 2010, cette collaboration s'est agrandie avec l'ouverture d'un atelier intégré sur le site de Caran d'Ache à Thônex.

Le début de l'aventure

C'est en 2010 que l'aventure commence avec l'arrivée de trois collaborateurs-trices en emploi adapté et un encadrant des EPI dans les locaux de Caran d'Ache. Dix ans plus tard, c'est une équipe de 11 collaborateurs-trices en emploi adapté qui conditionne les commandes en petites et moyennes séries, encadrée par deux collaborateurs-trices des EPI.

« L'atelier intégré de Caran d'Ache permet aux collaborateurs-trices en emploi adapté de travailler dans une société du premier marché du travail et leur sentiment d'appartenance à cette entreprise est une valorisation importante, où des contacts sont également créés avec les ouvriers-ères de Caran d'Ache » souligne Virginie Lovato, maîtresse d'atelier à l'Atelier conditionnement et assemblage.



Quelle évolution en 10 ans ?

Christophe Sigwalt, assistant socioprofessionnel à l'atelier raconte : « en 10 ans, les activités sont restées de manière générale les mêmes. Les commandes spéciales ont fait leur apparition depuis quelques années avec des délais courts. Le fait d'être sur place permet une réactivité appréciée par le client. »

L'atelier trouve aujourd'hui une stabilité grâce à une équipe et un encadrement fixe. Une organisation claire, précise et adaptée à chacun-e permet une autonomie presque totale des collaborateurs-trices en emploi adapté. Ils-elles connaissent parfaitement le travail et ont à cœur de le faire de A à Z, en répondant aux exigences qualité et en se souciant des délais. Ils-elles s'investissent toujours plus avec les années, en prenant davantage leurs responsabilités.

« Cela nous plaît, car l'équipe est cool et nous pouvons travailler de manière indépendante et autonome. Ce travail nous permet d'avoir des responsabilités. »

L'équipe des collaborateurs-trices en emploi adapté de l'Atelier intégré chez Caran d'Ache

« Nous avons une excellente collaboration avec Caran d'Ache. J'espère que l'atelier pourra se développer en accueillant plus de personnes, car c'est un modèle d'intégration très valorisant. Ce genre d'atelier peut être un tremplin pour des postes intégrés dans des entreprises sans encadrement particulier. Certains de ces postes existent déjà. Espérons qu'ils se développeront encore plus ces prochaines années ! »

Virginie LOVATO

Maîtresse d'atelier à l'Atelier conditionnement et assemblage, Services socioprofessionnels



EPSETERA franchit un cap: 30 ans de création artisanale

Les boutiques EPSETERA rencontrent un beau succès depuis maintenant 30 ans, en proposant un artisanat local de qualité grâce à la passion des collaborateurs-trices en emploi adapté qui confectionnent ces produits jour après jour. Un bel avenir s'annonce pour la marque !

L'histoire

En 1989, s'ouvrait une boutique-atelier à Carouge, structure qui accueillait principalement des personnes présentant une déficience intellectuelle. Des usagers-ères présentant des troubles psychiques et physiques ont été intégré-e-s par la suite. C'est en 2008 lors de la création des EPI que la marque devient EPSETERA. L'artisanat créatif se poursuit alors et diversifie son offre.

Une créativité au cœur des ateliers

La marque EPSETERA a su au fil des années, s'adapter face à l'évolution du marché pour imaginer de nouveaux articles. «La majorité des articles vendus en boutiques proviennent des différents ateliers des EPI, tels que l'Atelier bougies, l'Atelier menuiserie, l'Atelier savons, l'Atelier couture ou encore l'Atelier scrapbooking» énumère Jacques Etique, chef de secteur des boutiques EPSETERA. «En 30 ans, plusieurs centaines de créations ont pu naître!»

Privilégiant l'artisanat local, les boutiques EPSETERA proposent aussi de l'artisanat provenant d'autres institutions.



Daniel Perroud, collaborateur en emploi adapté à la Boutique EPSETERA de Carouge

«Je suis très heureux de travailler à la Boutique EPSETERA de Carouge. Cela m'a redonné confiance en moi. Il y a une très bonne ambiance de travail. J'ai énormément de plaisir, car on me confie des responsabilités dans le domaine qui était le mien par le passé. Cela m'a aidé à me retrouver.»

Daniel PERROUD

Collaborateur en emploi adapté à la Boutique EPSETERA de Carouge

Deux boutiques à Genève

Il existe à ce jour deux boutiques, l'une est située à la rue Saint-Joseph à Carouge et l'autre à la rue du Grand-Pré à Genève. Cette première accueille 15 collaborateurs-trices en emploi adapté et 3 encadrants-es et la seconde 29 collaborateurs-trices en emploi adapté et 6 encadrants-es. D'autre part, tout au long de l'année, des stagiaires issu-e-s

de différentes mesures de l'Assurance Invalidité (AI) ou de l'Office cantonale de l'emploi (OCE) sont accueilli-e-s dans les boutiques. Ils-elles participent à diverses activités, telles que l'accueil des clients-es, la vente, la fabrication de savons traditionnels, la fabrication de papier artisanal et tant d'autres !



Fabrication de savons traditionnels, de papier artisanal, de cartes de vœux, de bougies, couture et travail de la céramique sont des activités réalisées par les collaborateurs-trices en emploi adapté.

30 années consacrées à l'insertion de jeunes à Genève

En 30 ans, 1'300 adolescent-e-s et jeunes adultes ont été accueilli-e-s par le secteur Jeunes. L'évaluation, l'accompagnement scolaire et le suivi en formation font de ce secteur une étape-clé dans le parcours de jeunes en difficulté.

La naissance du secteur

Créé en 1990 par le Centre d'Intégration Professionnelle (CIP) sous le nom 18/28, en référence aux jeunes de 18 à 28 ans accueilli-e-s, la mission était d'évaluer les aptitudes à entrer en formation d'adolescent-e-s et de jeunes adultes présentant une atteinte à la santé.

À ce jour, la mission, étendue aux mineur-e-s, consiste à les orienter et à les accompagner durant leur formation. Cette dernière peut se dérouler soit dans une entreprise genevoise, vaudoise ou fribourgeoise, soit au sein des nombreux ateliers de production des EPI. Le secteur Jeunes assure le soutien pour le parcours scolaire et le suivi durant la formation.

Le profil des jeunes accueilli-e-s

Tous-tes les jeunes accueilli-e-s* n'ont pas terminé de formation certifiée et ont peu voire jamais travaillé, en général pour des raisons de santé ou des problèmes de comportement.

«Depuis une dizaine d'années, nous constatons un changement significatif: celui de devoir évaluer et orienter une jeune génération souffrant de troubles de la concentration et d'hyperactivité, alors que nettement moins de jeunes avec des difficultés physiques sont reçu-e-s» remarque Véronique Thiaudière, cheffe du secteur Jeunes depuis 8 ans.



Les ateliers au secteur Jeunes à la Rue de Lyon 109-111

Les activités au secteur Jeunes

Différentes mesures sont proposées et déterminent le programme d'activités exigées pour y répondre. «Pour une mesure d'orientation professionnelle par exemple» indique Véronique Thiaudière «des exercices en atelier pour évaluer les aptitudes manuelles des jeunes. En parallèle, des exercices scolaires pour déterminer leur niveau de connaissances et donc la formation envisageable.»

Le secteur Jeunes place également des jeunes en stage dans des entreprises extérieures. Ce partenariat avec les milieux économiques romands s'appuie sur une collaboration avec le Secteur Espace entreprises des EPI, chargé de trouver des places de stages.

Quelle évolution en 30 ans?

«Les exigences professionnelles et les métiers à haute technicité sont en augmentation, ce qui fragilise les jeunes les plus en difficulté» constate Véronique Thiaudière.

Cela étant, le secteur Jeunes fait preuve d'une adaptation constante de ses prestations en fonction des attentes de l'AI et de l'évolution des jeunes qui lui sont adressé-e-s. On peut citer le développement des formations pratiques au sein des ateliers de production des Services socioprofessionnels ou encore certaines activités réalisées avec les jeunes faisant preuve de créativité, comme par exemple la rénovation collective d'un bus WWF.



Environ 1'300 jeunes ont été accueilli-e-s en 30 ans

Le secteur Jeunes, c'est:

Orientation et suivi de

120
jeunes
en moyenne
par année

36%
de jeunes
entrent en formation pratique
en vue de travailler
en atelier adapté aux EPI

16%
de jeunes
débutent une AFP*
à la fin du stage

14%
de jeunes
débutent un CFC**
à la fin du stage

* La majorité des stagiaires proviennent de l'Office de l'Assurance Invalidité (OAI) de Genève et d'autres offices AI romands.

* AFP: Attestation fédérale de formation professionnelle
** CFC: Certificat fédéral de capacité

Mise en place d'un dispositif de soutien psychosocial d'urgence aux EPI

Au constat que les collaborateurs-trices peuvent être confronté-e-s à des situations particulières nécessitant un soutien immédiat, les EPI ont souhaité développer un dispositif de soutien psychosocial d'urgence, assuré par des pair-e-s, pour offrir un premier secours émotionnel aux personnes impliquées dans un événement potentiellement traumatisant.

L'importance d'un soutien d'urgence

Dans le cadre de leurs fonctions, les collaborateurs-trices des EPI peuvent être exposé-e-s à des situations stressantes et choquantes. Depuis plusieurs années déjà, un soutien est assuré par les cadres, des intervenant-e-s externes et par l'infirmière de santé au travail dans des situations critiques.

Diverses études du domaine de la psychologie tendent à démontrer qu'un soutien dans les 48h réduit les risques psychosociaux. Ainsi, afin de diminuer au maximum les délais de prise en charge dans de telles situations, les EPI ont mis en place un dispositif de soutien immédiat, reposant sur un réseau d'assistance composé de pair-e-s et offrant un premier secours émotionnel pour les personnes impliquées lors d'un événement potentiellement traumatisant.

Si les collaborateurs-trices travaillant dans l'accompagnement direct des usagers-ères sont les plus exposé-e-s, des personnes travaillant dans les services de support ont également vécu, ou sont susceptibles de vivre et d'assister à de telles situations.

Ce projet s'inscrit dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux et répond à une priorité exprimée dans l'enquête de satisfaction du personnel de 2018.

Le premier secours émotionnel se caractérise par l'immédiateté de l'intervention. Il n'est pas voué à un accompagnement sur le long terme. C'est un premier geste de secours, qui offre une écoute, ainsi qu'une orientation vers des actions de soutien professionnalisées. Il permet de verbaliser un choc et d'extérioriser ses émotions.

Un réseau d'assistance composé de collaborateurs-trices volontaires

Pour créer le réseau d'assistance, un appel à candidature a été lancé auprès de l'ensemble du personnel. Les participant-e-s ont été sélectionné-e-s pour constituer l'équipe de soutien à l'interne.

En novembre 2020, après des retards liés à la crise sanitaire, ils-elles ont débuté une formation d'intervention de « premier secours émotionnel », afin de réagir adéquatement lorsqu'ils-elles seront sollicité-e-s. « Cette formation a le grand avantage d'être bâtie sur un principe de co-construction, s'appuyant à la fois sur l'expertise des intervenant-e-s et sur la connaissance profonde de l'institution des participant-e-s » soutient André Wicki, responsable recrutement et mobilité interne et en charge de l'organisation de cette formation pour les participant-e-s.

Une fois la formation terminée, les participant-e-s seront en mesure d'offrir un soutien émotionnel de 1^{er} niveau, soit immédiatement après un événement critique, et d'orienter les collaborateurs-trices vers une aide professionnelle complémentaire.



Des vacances suisses pour les résident·e·s des EPI

Les équipes socio-éducatives préparent, chaque année, des vacances pour les résident·e·s qu'elles accompagnent. Les séjours balnéaires ou la découverte d'une ville européenne sont ordinairement les vacances les plus plébiscitées. Dans le contexte de la pandémie, ces projets de vacances ont été totalement remaniés afin de pouvoir proposer des alternatives attractives dans notre pays aux résident·e·s.

Séjours adaptés pour les résident·e·s

Chaque année, après avoir pris connaissance des envies des résident·e·s, les équipes socio-éducatives sont chargées de prospecter afin de trouver les lieux de séjour et les activités les plus adaptés, non seulement aux souhaits des résident·e·s, mais aussi à la dynamique du groupe, au type d'accompagnement et au budget. Elles collaborent également avec les curateurs·trices, les médecins et les familles afin de préparer les propositions de séjours de vacances.

Après le semi-confinement du printemps 2020, le besoin de changer de cadre et de prendre du bon temps en dehors des lieux de vie était essentiel. Mais avec la pandémie, de nombreux projets de séjours ont dû être repensés et d'autres abandonnés.

Destination la Suisse !

Les équipes ont dû composer entre les désirs des résident·e·s et toutes les contraintes dues à la crise sanitaire: rester au sein des frontières suisses, privilégier les lieux à l'écart de la foule, réduire le nombre de participant·e·s et la durée des séjours, afin de proposer des alternatives plaisantes, de qualité et sur mesure, en respectant les consignes sanitaires.

Un séjour balnéaire ... à Lugano !

« A la Résidence Prés-Courbes, nous avons différé le séjour en septembre, initialement prévu en juin, et nous sommes restés sur le même concept de séjour émanant des résident·e·s, en l'occurrence un séjour balnéaire.

Après les avoir rassuré·e·s sur le contexte de l'organisation d'un nouveau séjour en Suisse, la plupart d'entre eux·elles ont verbalisé l'envie de partir dans le Tessin. La présentation du séjour a été adaptée avec plus de photos et de descriptions afin de permettre aux résident·e·s de se projeter plus facilement et avec moins d'angoisse dans ce changement de dernière minute.

Nous sommes parti·e·s à Lugano avec un climat proche du séjour initialement prévu et avec les mêmes prestations. Pour la majorité d'entre eux·elles, le séjour a été très positif. Un résident n'a pas réussi à profiter pleinement du séjour, ses angoisses ont été trop fortes. »

Nicolas BOUYER et Mohamed LAHTANI

Assistant socio-éducatif et socio-éducateur à la Résidence Prés-Courbes

Le bord du lac à Lugano



Repos bien mérité pour les résident·e·s



Une jolie table vue sur le lac prête à accueillir les résident·e·s lorsque les restaurants étaient encore ouverts.

Direction le lac de Neuchâtel !

« Pour les résident·e·s de l'appartement Bouvreuil, plusieurs options ont été proposées, dont un séjour au bord du lac de Neuchâtel, avec vue sur le lac à défaut de la mer. Un séjour gruyérien à la découverte des spécialités culinaires de la région a remplacé un séjour gastronomique en Italie.

Le point positif, c'est que les résident·e·s ont pu réaliser un séjour et leur retour fut très satisfaisant dans l'ensemble. Les résident·e·s ont profité pleinement de leur séjour malgré le contexte sanitaire. Tous·tes ont été ravi·e·s et sont revenu·e·s avec de beaux souvenirs et de riches nouvelles interactions. Cela leur a permis de bénéficier d'une grande césure avec leur quotidien.

Les séjours en Suisse ont été un souffle d'air durant cette période d'incertitude et de contraintes. Ils ont aussi été l'occasion pour l'équipe éducative d'accompagner les résident·e·s dans un autre contexte et de tisser de nouveaux liens qui sont exploités depuis le retour de ces séjours. »

Kerima SEDIRI

Socio-éducatrice à l'Appartement Bouvreuil

Un nouveau centre de jour pour l'accueil de jeunes adultes

Extension du centre de jour « Rez-crétif Montfalcon », le centre de jour « Rez-crétif Caroubiers » est un nouvel espace situé à la rue des Caroubiers à Carouge, ouvert en novembre 2020.

Une réponse au besoin urgent d'accueil pour des jeunes majeurs

L'ouverture de ce nouveau centre permet de répondre aux besoins d'accueil de jour pour des jeunes adultes issu-e-s de la filière de suivi et d'accueil de l'Office médico-pédagogique (OMP).

Face à un besoin d'accueil pour des jeunes adultes et face au manque de places disponibles par rapport à l'importante demande, les EPI ont dû ouvrir un centre de jour en urgence. C'est dans ce contexte que le nouveau lieu a été ouvert, permettant d'accueillir six usagers-ères.

L'emplacement en milieu urbain

Le centre de jour « Rez-crétif Caroubiers » est situé à grande proximité du centre de jour « Rez-crétif Montfalcon » et est encadré par la même équipe socio-éducative.

Son emplacement en ville offre un accès facilité à des lieux d'activités culturelles, de loisirs, des restaurants et des commerces, ainsi qu'un accès rapide aux transports publics. « Les jeunes adultes accueilli-e-s bénéficient de cet environnement dynamique et intégratif pour continuer à développer leurs acquis en terme d'apprentissages de la vie quotidienne et d'autonomie » affirme Yves Ménès, chef de service aux Services socio-éducatifs. Des activités sont cibées sur ces objectifs.

L'accompagnement proposé

Un programme hebdomadaire est proposé aux usagers-ères en fonction de leurs intérêts et de leurs objectifs individuels. Ce programme comprend :

- des activités pédagogiques (lecture, calcul, histoire, géographie sous forme de jeu);
- des activités de jardinage ou de cuisine;
- des sorties culturelles ou sportives;
- des activités bien-être et image de soi;
- des activités créatives;
- des activités de théâtre (jeux de rôles et mises en situation).

Selon les activités, les usagers-ères peuvent se rendre soit aux Caroubiers, soit à Montfalcon.

Pour certains d'entre eux-elles, le passage en centre de jour est un tremplin entre le monde scolaire et le monde professionnel. Passer directement en atelier adapté peut être source d'angoisse et de stress.

« Au centre de jour, nous favorisons les situations où la personne se retrouve confrontée à des choix et à des responsabilités » souligne Nicole Illi, cheffe de secteur en charge. « Ainsi, la personne prend ou reprend confiance en elle et peut plus facilement intégrer le monde plus exigeant du travail. »

La création du centre, une course contre la montre !

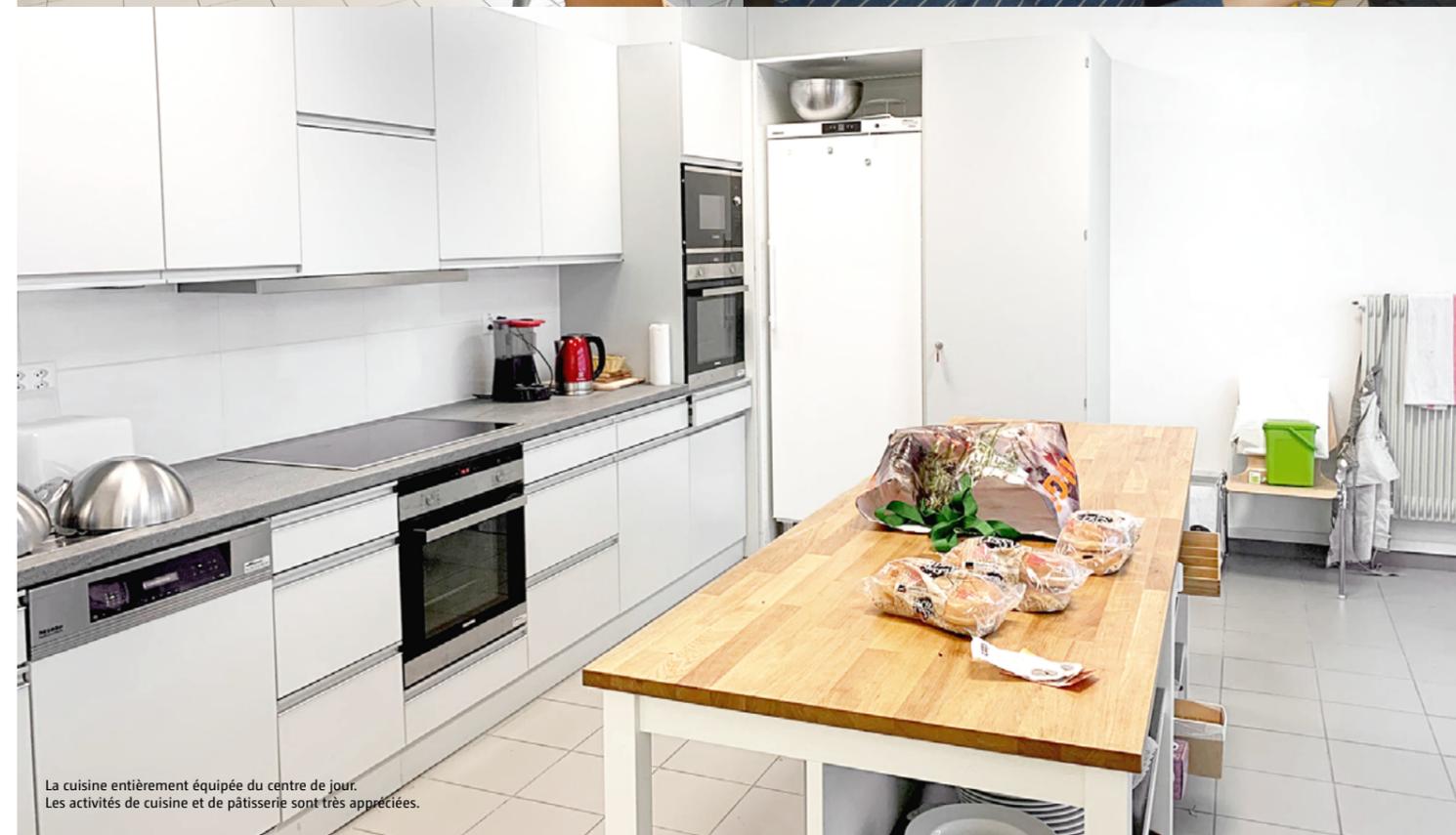
Dès la confirmation du département de tutelle pour l'ouverture de nouvelles places d'accueil en été, les EPI n'ont eu que quelques mois pour créer ce nouvel espace et pouvoir accueillir les usagers-ères dès le 1^{er} novembre 2020.

Les Services partagés ont eu la responsabilité de trouver un local qui corresponde aux exigences formulées pour un accueil de qualité, ainsi qu'à des critères économiques. « L'enjeu principal a été la bonne compréhension des besoins d'accueil déterminés par les Services socio-éducatifs, en termes d'infrastructures, d'équipements et de mobilier » évoque Gilles Stähli, directeur des Services partagés.

Les travaux d'aménagement et l'installation du mobilier ont été effectués dans les temps, malgré le délai de réalisation très court.



Espace d'activités

Victoria Lord, usagère qui fréquente le centre de jour depuis le 1^{er} décembre.

La cuisine entièrement équipée du centre de jour. Les activités de cuisine et de pâtisserie sont très appréciées.

«Mon projet»: une révision du suivi des projets personnels des usagères et usagers

Un programme, appelé «Mon projet», vise à promouvoir la notion d'usager-ère acteur-trice, telle qu'elle est définie dans la Vision 2025, dans les axes prioritaires des EPI.

A l'origine du projet

Une enquête de satisfaction menée auprès des usagères et leurs répondant-e-s légaux-ales en 2016 avait mis en évidence un certain nombre de besoins et d'attentes, nécessitant une évolution de la posture d'accompagnement.

Les principaux éléments peuvent être résumés ainsi :

1. être plus consulté-e sur les décisions qui concernent la personne elle-même ;
2. avoir la possibilité de participer à l'élaboration de son projet personnel ;
3. que l'institution fasse preuve de plus d'adaptabilité aux demandes et aux aspirations de chacun-e.

Ces éléments sont en cohérence avec les principes-clés de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes en situation de handicap (CDPH), comme avec le modèle du Processus de Production du Handicap (PPH).

Une réflexion concertée, impliquant tous les secteurs des EPI, a dès lors été lancée, avec différents groupes de travail, pour contribuer à l'évolution des postures d'accompagnement, tout particulièrement sur la question des bonnes pratiques à adopter dans le soutien à l'élaboration du projet personnel des usagères et des usagers.

Dans ce contexte, et dans le but de traduire de manière concrète la Vision 2025 et de favoriser l'application de la convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), les EPI ont initié un programme nommé «Mon Projet».

Un nouveau support de documentation dédiée

Les groupes de travail ont relevé que sans un support de documentation du projet, accessible aux personnes concernées et adapté aux postures professionnelles attendues, il serait difficile d'impliquer toutes les parties dans cette démarche.

Une nouvelle plateforme, appelée Dossier Usager Informatisé (DUI), a donc été élaborée en 2020. Elle fera office de support à la documentation nécessaire à la réalisation des projets individuels des usagères-ères.

Une 1^{re} version de cette plateforme sera disponible dans le courant 2021. Si 2019 et 2020 ont été consacrées à l'élaboration de «Mon Projet», 2021 sera l'année de son implémentation dans le travail des équipes d'accompagnement aux EPI.

Quels bénéfices sont attendus de «Mon projet» ?

- L'émergence de projets individualisés, de vrais projets de vie pour les usager-ère-s, basés sur leurs aspirations et leurs valeurs singulières ;
- Une valorisation plus forte des ressources et des compétences des usager-ère-s au sein des EPI ;
- Une amélioration de la qualité de l'accompagnement ;
- La mise en œuvre d'un dossier usager-ère informatisé (DUI).

Ensemble des collaborateurs·trices

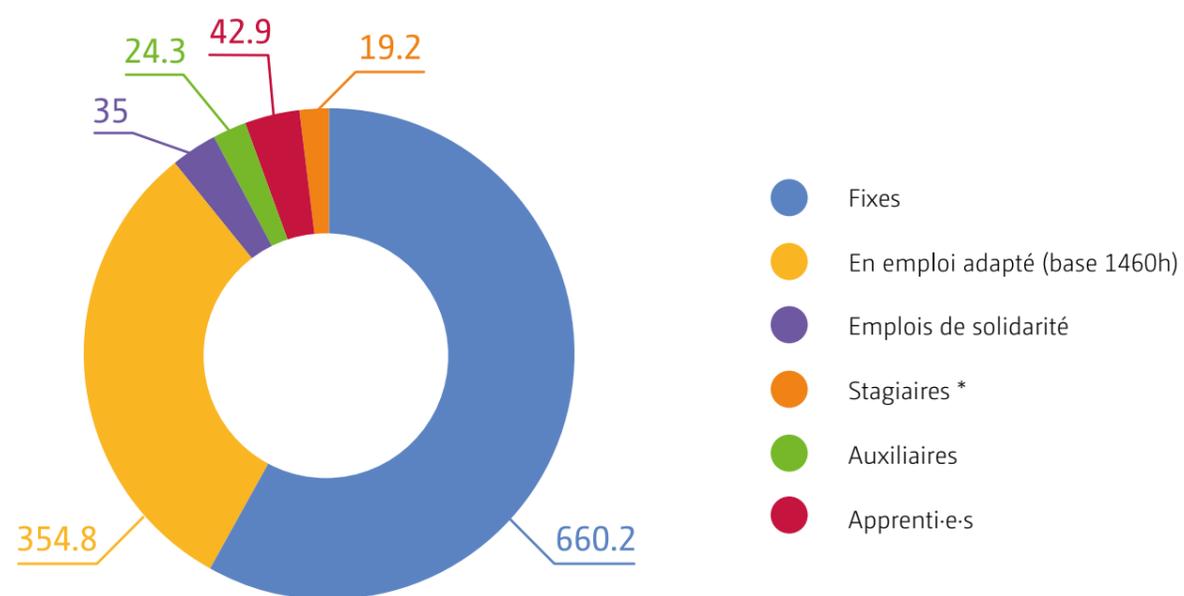
Répartition par statuts

	Femmes		Hommes		Total		%	
	ETP	PERSONNES	ETP	PERSONNES	ETP	PERSONNES	ETP	PERSONNES
Fixes	353.5	446	306.7	342	660.2	788	58%	57%
Auxiliaires	14.5	26	9.8	21	24.3	47	2%	3%
SOUS-TOTAL	368.0	472	316.5	363	684.5	835	60%	60%
Emplois de solidarité	8.0	8	27	27	35.0	35	3%	3%
Apprenti·e·s	17.9	18	25	25	42.9	43	4%	3%
Stagiaires*	6,7	7	12,5	13	19,2	20	2%	1%
En emploi adapté (base 1460h)	126.2	161	228.7	291	354.8	452	31%	33%
TOTAL	526.8	666	609.7	719	1136.4	1385	100%	100%

* Cumul stagiaires géré·e·s en 2020 par les Services des ressources humaines (stagiaires écoles et indépendant·e·s).

Collaborateurs·trices fixes et auxiliaires

Répartition des ETP selon le statut



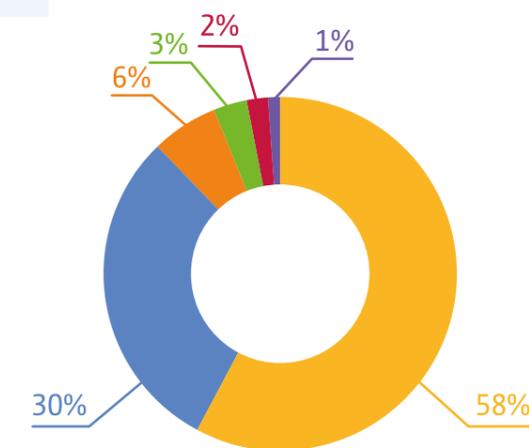
Effectifs 2020

Répartition des collaborateurs·trices fixes et auxiliaires par direction de service

	ETP
Direction générale	9.3
Services des ressources humaines	21.2
Services des finances et contrôle de gestion	8.7
Services socio-éducatifs	398.3
Services socioprofessionnels	205.2
Services partagés	41.8

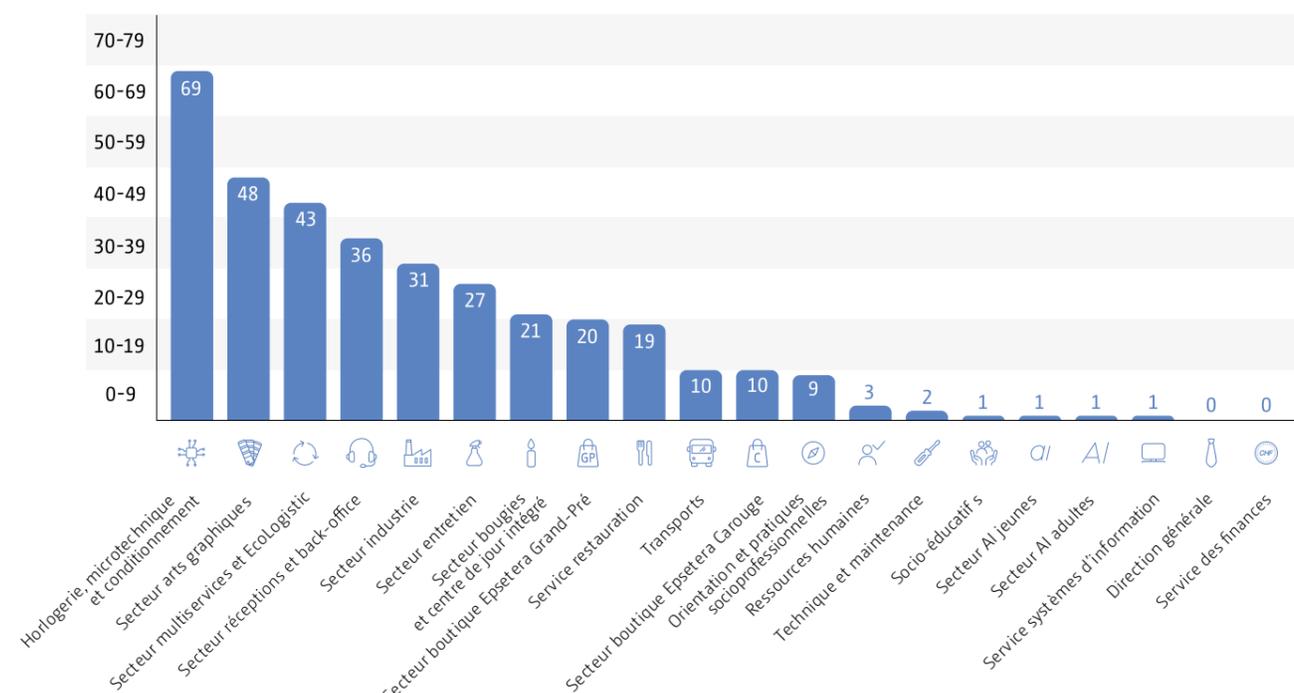
Rappel: Les collaborateurs·trices auxiliaires sont engagé·e·s pour remplacer les absent·e·s, le cumul mentionné ici ne représente pas les effectifs présents sur le terrain au quotidien.

- Services socio-éducatifs
- Services socioprofessionnels
- Services partagés
- Services des finances et contrôle de gestion
- Services des ressources humaines
- Direction générale



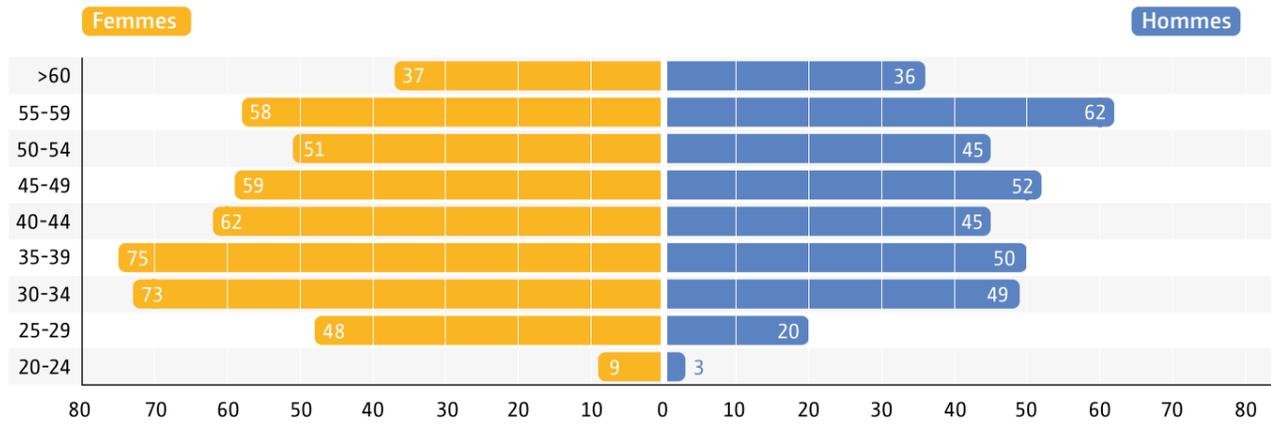
Collaborateurs·trices en emploi adapté

Par secteur (en ETP, base 1'460 heures annuelles)



Pyramide des âges

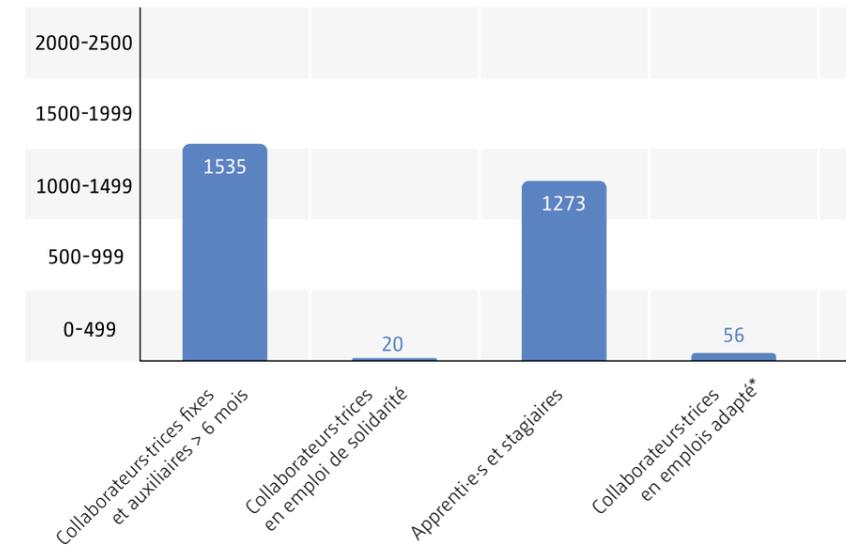
Répartition des collaborateurs·trices fixes et auxiliaires



La forme de la pyramide est similaire à celle de l'année dernière, à l'exception des personnes qui ont plus de 50 ans qui ont augmenté de 5% sur l'année 2020. Les départs en retraite ou rente-pont AVS seront nombreux ces prochaines années, d'où la nécessité d'assurer la relève afin de préserver les compétences.

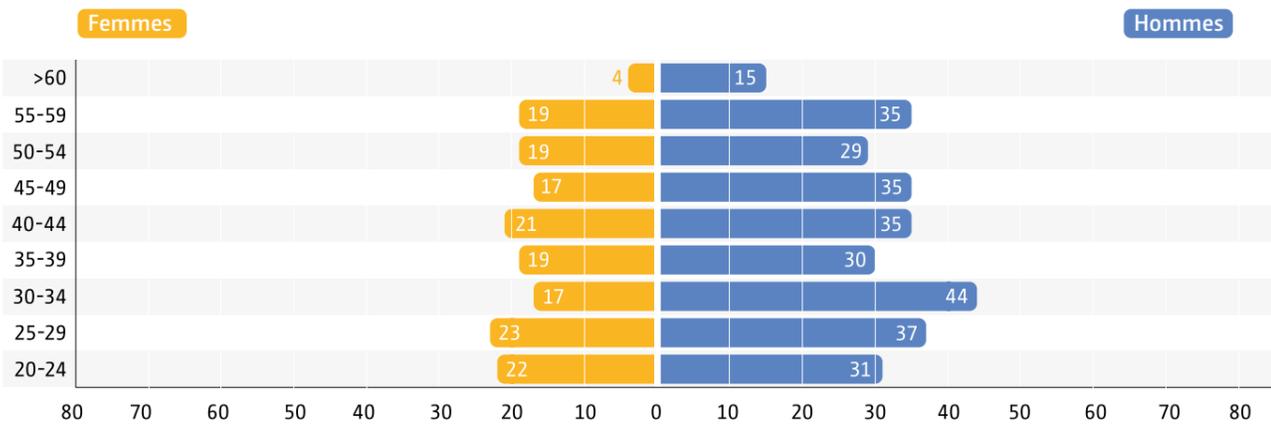
Formation

Formations des collaborateurs·trices en 2020 (en nombre de jours)



* La crise sanitaire a fortement impacté les formations sur l'année 2020 s'agissant des collaborateurs·trices fixes et auxiliaires. Plusieurs sessions ont pu être déléguées en distanciel. S'agissant des collaborateurs·trices en emploi adapté, il y a eu de nombreuses annulations.

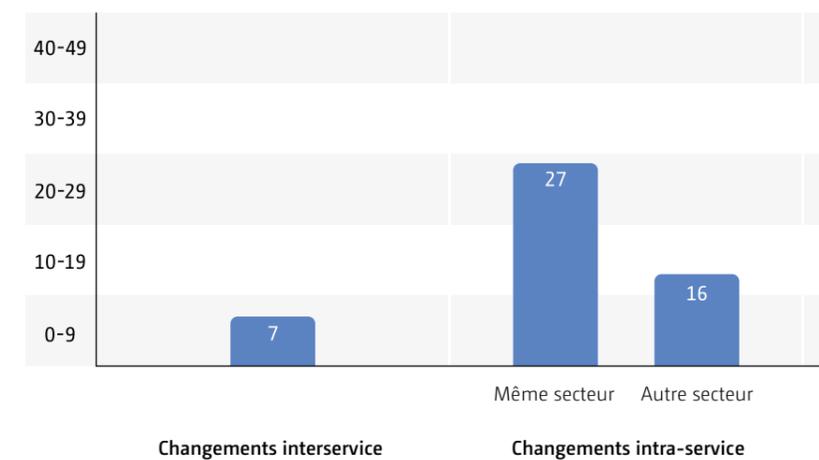
Répartition des collaborateurs·trices en emploi adapté



La pyramide des âges des collaborateurs·trices en emploi adapté est relativement similaire à celle de l'année passée, si ce n'est la part des moins de 35 ans qui est en hausse. Les hommes restent plus nombreux que les femmes dans toutes les classes d'âge.

Mobilité interne

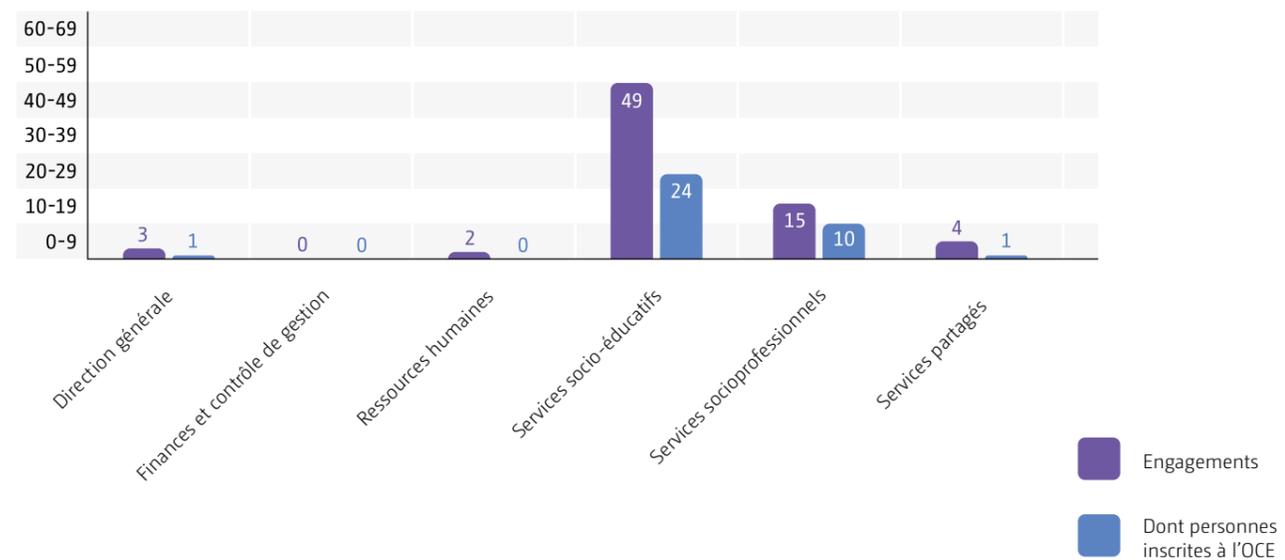
Collaborateurs·trices concerné·e·s : fixes et auxiliaires



Cette année, 50 personnes ont changé d'affectation, soit 5% des collaborateurs·trices. En parallèle, 20 personnes ont pu évoluer vers un poste différent (autre fonction).

Engagement

Nombre de collaborateurs·trices fixes et auxiliaires engagé·e·s, par direction, en 2020



Remarques:

- * Pas de jobs d'été en 2020
- * Seuls les nouveaux engagements sont comptabilisés. Un·e auxiliaire qui passe en contrat fixe n'est pas pris en compte.

73 engagements en 2020, dont 36 candidat·e·s inscrit·e·s à l'OCE, soit 49%

En plus des 73 engagements de nouveaux·elles collaborateurs·trices en 2020, 17 personnes au bénéfice d'un contrat auxiliaire ou en emploi de solidarité sont passées sous contrat fixe.



Bilan au 31 décembre 2020

Actif

ACTIF CIRCULANT	NOTES*	31.12.2020		31.12.2019	
		CHF	CHF	CHF	CHF
Liquidités	4.1		623'638		494'261
Clients	4.2	4'108'579		3'792'570	
Provision pour débiteurs douteux	4.2	(651'717)		(494'640)	
			3'456'862		3'297'930
Débiteurs divers	4.3	3'310'515		1'930'010	
Provision pour débiteurs douteux	4.3	(256'164)		(227'617)	
			3'054'350		1'702'394
Stocks de matières et produits finis	4.4	529'974		553'362	
Travaux en cours	4.5	72'394		50'204	
			602'368		603'566
Comptes de régularisation actif	4.6		2'462'525		7'575'263
TOTAL DE L'ACTIF CIRCULANT			10'199'744		13'673'415
ACTIF IMMOBILISÉ					
Immobilisations					
Terrains	5.1	4'567'300		4'567'300	
Immeubles et installations fixes	5.1	62'305'428		65'918'628	
Immeubles et installations fixes avec affectation limitée	5.1	8'784'970		9'247'118	
Autres immobilisations	5.2	3'930'355		3'858'644	
Autres immobilisations avec affectation limitée	5.2	738'211		819'124	
Total des immobilisations			80'326'264		84'410'814
Immobilisations financières	5.3		577'817		555'987
TOTAL DE L'ACTIF IMMOBILISÉ			80'904'081		84'966'802
TOTAL DE L'ACTIF			91'103'826		98'640'216

Passif

CAPITAUX ÉTRANGERS À COURT TERME	NOTES*	31.12.2020		31.12.2019	
		CHF	CHF	RETRAITÉ	CHF
Dettes bancaires Etat de Genève (cash pooling)	6.1	1'066'400		1'856'738	
Fournisseurs		893'477		5'349'486	
Créancier Etat de Genève (CIIS)	6.2	479'450		496'034	
Créanciers divers	6.3	83'463		134'544	
Créanciers résidants	6.4	609'315		506'195	
Comptes de régularisation passif	6.5	1'464'319		1'841'668	
Dettes envers Etat de Genève	6.6	769'842		0	
Provisions à court terme	7.3	1'987'448		1'895'198	
Engagements de leasing - part à court terme	7.1	175'631		143'564	
Dettes hypothécaires - part à court terme	7.2	336'522		336'522	
Emprunts	7.5	1'031'000		0	
Subventions d'investissement reçues - produits différés - part à court terme	7.4	4'545'968		4'660'669*	
Capitaux étrangers avec affectation limitée - part à court terme	8.1	543'062		510'743	
TOTAL DES CAPITAUX ÉTRANGERS À COURT TERME		13'985'898		17'731'359	
CAPITAUX ÉTRANGERS À LONG TERME					
Engagements de leasing - part à long terme	7.1	359'600		315'812	
Dettes hypothécaires - part à long terme	7.2	12'354'846		12'691'368	
Provisions à long terme	7.3	772'978		634'717	
Subventions d'investissement reçues - produits différés - part à long terme	7.4	51'464'786		54'094'244*	
Capitaux étrangers avec affectation limitée - part à long terme	8.1	8'980'118		9'555'500	
TOTAL DES CAPITAUX ÉTRANGERS À LONG TERME		73'932'328		77'291'641	
CAPITAL DE L'ORGANISATION					
Capital de dotation	9.1	14'623'489		14'623'489	
Capital de dotation avec affectation	9.1	-		-	
Capital lié généré	9.2	(5'258'159)		(5'258'159)	
CONTRAT DE PRESTATIONS 2018-2021					
Résultats reportés	9.2	(5'748'113)		(3'463'577)	
Résultat de l'exercice	9.3	(431'617)		(2'284'536)	
TOTAL DU CAPITAL DE L'ORGANISATION		3'185'600		3'617'217	
TOTAL DU PASSIF		91'103'826		98'640'216	

* Le bilan 2019 a été retraité suite au reclassement des bâtiments du site La Combe dans nos capitaux étrangers avec affectation limitée dès le 1^{er} janvier 2020.

Compte d'exploitation de l'exercice 2020

PRODUITS D'EXPLOITATION	NOTES*	2020 BUDGET CHF	2020 EFFECTIF CHF	2020 ECART CHF	2019 EFFECTIF CHF
Revenus de la formation professionnelle		8'758'000	7'232'034	(1'525'966)	8'610'370
Revenus des pensions		20'390'000	19'450'828	(939'172)	19'023'302
Revenus des résidents extra-cantonaux		710'000	703'086	(6'914)	704'129
Revenus de la fabrication		4'364'000	3'667'714	(696'286)	4'327'342
TVA sur revenus de la fabrication		(165'000)	(134'505)	30'495	(160'804)
Autres revenus des prestations		105'000	71'293	(33'708)	107'217
Revenus des locations et autres		627'000	590'784	(36'216)	634'783
TVA revenus des locations et autres		(4'000)	(2'729)	1'271	(3'949)
Revenus de la cafétéria et du restaurant		1'625'000	1'105'973	(519'027)	2'001'528
TVA sur revenus de la cafétéria et du restaurant		(100'000)	(59'241)	40'759	(101'600)
Revenus du secteur technique et infrastructure		66'000	64'808	(1'192)	72'636
TVA sur revenus du secteur technique et infrastructure		(1'000)	(1'012)	(12)	(287)
Participation cantonale aux emplois de solidarité et autres mesures de l'Office cantonal de l'emploi	17	5'406'000	5'389'138	(16'862)	5'345'408
Revenus des prestations au personnel et à des tiers		385'999	561'133	175'135	559'341
TVA sur revenus des prestations au personnel et à des tiers		(5'000)	(5'796)	(796)	(5'597)
Don - Autres donateurs		0	900	900	16'100
SUBVENTIONS:					
- de fonctionnement - monétaires	10.1	66'286'001	71'241'038	4'955'037	71'630'574
- d'investissement reçues - produits différés	10.1	5'144'407	4'545'969	(598'438)	7'587'783
TOTAL DES PRODUITS D'EXPLOITATION		113'592'407	114'421'416	829'009	120'348'276
CHARGES D'EXPLOITATION					
Salaires et charges sociales		(91'766'886)	(91'361'849)	405'036	(92'316'052)
Frais médicaux		(109'000)	(293'736)	(184'736)	(131'457)
Alimentation		(3'521'000)	(3'201'043)	319'957	(3'814'799)
Entretien		(2'321'001)	(2'469'224)	(148'224)	(2'228'718)
Entretien et réparation des immeubles, du mobilier et des véhicules		(2'548'000)	(2'356'414)	191'586	(2'502'726)
Locations		(4'575'999)	(4'404'860)	171'139	(4'051'937)
Amortissements		(6'577'222)	(6'145'517)	431'705	(12'090'636)
Eau et énergie		(1'350'000)	(1'215'826)	134'174	(1'319'295)
Ecole et formation		(494'001)	(292'132)	201'868	(423'849)
Frais de bureau et d'administration		(1'575'000)	(1'407'867)	167'133	(1'685'557)
Outillage et matériel de production		(1'372'999)	(1'113'161)	259'839	(1'330'012)
Primes d'assurances et autres charges d'exploitation		(1'072'000)	(962'131)	109'868	(1'023'624)
TOTAL DES CHARGES D'EXPLOITATION		(117'283'107)	(115'223'761)	2'059'347	(122'918'661)
RÉSULTAT D'EXPLOITATION		(3'690'700)	(802'344)	2'888'355	(2'570'385)

Compte d'exploitation de l'exercice 2020

	NOTES*	2020 BUDGET CHF	2020 EFFECTIF CHF	2020 ECART CHF	2019 EFFECTIF CHF
RÉSULTAT D'EXPLOITATION (reporté de la page précédente)		(3'690'700)	(802'344)	(2'888'355)	(2'570'385)
Produits financiers	10.3	0	41	41	43
Charges financières	10.3	(220'000)	(208'365)	11'636	(220'736)
RÉSULTAT FINANCIER		(220'000)	(208'324)	11'676	(220'693)
RÉSULTAT ORDINAIRE		(3'910'700)	(1'010'669)	2'900'032	(2'791'078)
RÉSULTAT HORS EXPLOITATION		0	0	0	0
Produits exceptionnels et d'exercices antérieurs	10.4	0	35'989	35'989	58'388
Charges exceptionnelles et d'exercices antérieurs	10.4	0	0	0	(62'589)
RÉSULTAT EXCEPTIONNEL (ou relevant d'un exercice antérieur)		0	35'989	35'989	(4'201)
Utilisation des fonds avec affectation limitée	8.1	0	374'136	374'136	341'817
Utilisation des fonds avec affectation limitée - Dons de la Loterie Romande	8.1	0	168'926	168'926	168'926
Variation du capital des fonds		0	543'062	543'062	510'743
RÉSULTAT DE L'EXERCICE avant répartition		(3'910'700)	(431'617)	3'479'083	(2'284'536)
./. Part revenant à l'Etat	9.3	0	0	0	0
RÉSULTAT DE L'EXERCICE après répartition		(3'910'700)	(431'617)	3'479'084	(2'284'536)

* 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

Genève, le 25 février 2021
52/ema/21

Messieurs,

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 compte de résultat, le bilan, le tableau de variation des fonds propres, le tableau des flux de trésorerie et les notes aux états financiers pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2020.

Le rapport de performance constitue un élément des comptes annuels. Toutefois, les indications de ce rapport de performance ne sont pas soumises à l'obligation de contrôle ordinaire de l'organe de révision.

Responsabilité du Conseil d'administration

La responsabilité de l'établissement des comptes annuels, conformément aux normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) avec les dérogations prévues dans le règlement sur l'établissement des états financiers (REEF) et aux dispositions légales et statuts, 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 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 directive transversale de l'Etat de Genève sur la présentation et la révision des états financiers des entités subventionnées et des autres entités paraétatiques, 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 fonder notre opinion d'audit.

BfB Société Fiduciaire
Bourquin frères et Béran SA
Rue de la Corrairie 26
Case postale 5024
1211 Genève 11
Suisse

Tel +41 (0)22 311 36 44
Fax +41 (0)22 311 45 88
E-mail contact@bfbe.ch
Web www.bfb.ch

Fondée en 1892

BfB

Opinion d'audit

Selon notre appréciation, les comptes annuels donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats pour l'exercice 2020 arrêté au 31 décembre 2020, ainsi que de sa performance financière et de ses flux de trésorerie, conformément aux normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) avec les dérogations prévues dans le règlement sur l'établissement des états financiers (REEF), aux directives transversales sur la présentation et la révision des états financiers des entités subventionnées et en matière de subvention non monétaire du Conseil d'Etat de Genève, et sont conformes à la loi suisse et aux statuts.

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 art. 11 LSR) et qu'il n'existe aucun fait incompatible avec notre indépendance.

Conformément à l'art. 728a al. 1 chiff. 3 CO et à la norme d'audit suisse 890 auxquels renvoie la directive transversale du Conseil d'Etat de Genève « Présentation et révision des états financiers des entités subventionnées et autres entités paraétatiques », nous attestons qu'il existe un système de contrôle interne relatif à l'établissement des comptes annuels, défini selon les prescriptions du Conseil d'administration.

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

BfB Société Fiduciaire
Bourquin frères et Béran SA


André TINGJELY
Expert-réviseur agréé
Réviseur responsable


Jessica SAUTIER
Experte-réviseur agréée

Annexes :

Comptes annuels comprenant :

- Bilan
- Compte de résultat
- Tableau de variation du capital
- Annexes aux comptes annuels

Rapport de performance (non audité)

Direction générale

Directrice générale:

Magali GINET BABEL

Directeur des Services socio-éducatifs:

Stéphane DELGRANDE

Directeur des Services socioprofessionnels:

Rolf GOBET

Directrice des Services des ressources humaines:

Magali GINET BABEL (ad interim)

Directeur des Services des finances et contrôle de gestion, responsable SMQ:

Louis-Marie LE BOT (depuis avril 2020)

Directeur des Services partagés:

Gilles STÄHLI (depuis mars 2020)

Communication

communication@epi.ge.ch

Tél. +41 22 949 08 06

Contact

contact@epi.ge.ch

Tél. +41 22 949 07 00

www.epi.ge.ch



Les EPI sont membres d'INSOS



Impressum

Concept graphique et impression: EPI – Atelier arts graphiques

Textes: EPI

Photos © EPI

- ©EPI Ryen KAMKOUM: pp.43-46, 51, 58-62
- ©EPI Appartement Delphinium: p.41
- ©EPI Lisa CASTIONI: p.42
- ©EPI Frédéric MÉTRAL: p.47
- ©EPI Laura MONTARSOLO: p.52
- ©EPI Denis GUDET: p.52
- ©EPI Susanne ROUX-STUBER: p.55
- ©EPI Daniel PERROUD: p.60
- ©EPI Appartement Bouvreuil: p.67
- ©EPI Centre de jour Rez-Créatif: p.69
- ©Magali GIRARDIN: pp.8, 10, 12, 39
- ©Pexels: pp.31, 33, 49, 63
- ©Pixabay: pp.52, 54, 66, 67
- ©Fusion Animation: p.36

Papier Lessebo Smooth White



Avec le soutien de



POST TENEBRAS LUX



Etablissements publics
pour l'intégration

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

Rejoignez-nous :    