

Rapport d'activité 2016

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

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

Avant propos

Qu'est-ce que l'autodétermination?

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

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

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

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

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

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

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

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

Le conseil d'administration

- **Président :**
 - M. Serge BEDNARCZYK*
- **Membres désignés par le Conseil d'Etat :**
 - Mme Monique BAUD, retraitée, Vice-présidente du Comité genevois du Secours Suisse d'Hiver (SSH)
 - M. Laurent BERTRAND (représentant INSOS), Directeur général de la Fondation Aigues-Vertes
 - Mme Anne-Marie OBERSON, représentante d'insieme Genève
 - M. René KAMERZIN*, Directeur de Pro Infirmis Genève
 - M. Michel PLUSS, Directeur général de la Fondation Trajets
 - Mme Christine SERDALY MORGAN*, consultante et entrepreneure sociale chez serdaly&ankers
- **Membres désignés par le Grand Conseil :**
 - Mme Ayari FELIX BELTRAMETTI, Conseillère en action communautaire, Service social (SOC)
 - Département de la cohésion sociale et de la solidarité
 - Mme Bérengère GAUTIER*, Associée fondatrice de l'entreprise Encore+
- **Représentant du département (DEAS) :**
 - M. Jean-Christophe BRETTON
- **Membre élu par le personnel :**
 - M. Guy VALANCE, socio-éducateur et représentant du personnel des EPI

* Membres du bureau du Conseil d'administration

Un concept fondamental

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

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

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

L'autodétermination des personnes accueillies au sein des Etablissements publics pour l'intégration n'est rendue possible que grâce à la clairvoyance et au remarquable dévouement du personnel qui les accompagne, au soutien des autorités politiques comme à celui des généreux donateurs qui nous

font confiance, et enfin, grâce au fidèle engagement des membres du Conseil d'administration. Que chacun soit remercié chaleureusement pour sa contribution essentielle.

Serge Bednarczyk

Président du Conseil d'administration

Le grand défi

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

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

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

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

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

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

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

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

Alain Kolly

Directeur général

Bibliographie :

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

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

La parole aux concernés

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

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

Ces rencontres ont plusieurs buts :

offrir aux collaborateurs en emploi adapté l'opportunité de transmettre leurs demandes collectives concernant des points organisationnels et structurels qui n'ont pu être traités dans les ateliers;

permettre à la direction -représentée par le directeur des Services socioprofessionnels - et aux services participant de connaître, mesurer et comprendre les préoccupations de chacun;

transmettre des informations générales et transversales permettant aux collaborateurs en emploi adapté de disposer des éléments nécessaires à l'appréciation de leurs activités;

proposer et suivre des actions d'amélioration concernant l'organisation, le fonctionnement opérationnel des lieux de travail et le bien-être des collaborateurs en emploi adapté.

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

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

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

Soutien nécessaire

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

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

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

Droit à la parole

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

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

Au service de la qualité de vie

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

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

Nouvelles dimensions

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

Pour chacun de ces domaines, douze indicateurs sont proposés.

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

Il s'agit d'un outil qui a pour objectif d'appréhender la qualité de vie des personnes présentant une déficience intellectuelle (avec d'éventuelles conditions associées, comme par exemple les Troubles du spectre de l'autisme (TSA), les comportements-défis, les troubles psychiques) et nécessitant un soutien important et généralisé dans leur vie quotidienne.

Représentation graphique

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

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

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

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

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

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

Accueil très favorable

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

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

Pour en savoir plus

Références bibliographiques

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

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

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

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

«J'ai l'impression d'être libre!»

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

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

Comment êtes-vous arrivé aux SSI des EPI ?

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

Comment s'est passée votre arrivée dans ce service ?

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

Au quotidien quel est votre travail ?

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

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

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

Ambassadeurs des EPI

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

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

Plusieurs buts

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

Ce programme a plusieurs buts :

former les personnes avec handicap ainsi que les professionnels à la CDPH

soutenir les personnes dans leur prise de parole, la transmission de leurs expériences et souhaits

émettre des recommandations et des propositions favorisant l'application de la Convention

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

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

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

Des souhaits concrets

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

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

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

Ce qu'ils en disent

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

DOMINIQUE

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

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

MARC

« Dans ce groupe, j'ai appris plein de choses : surtout que je suis une personne comme les autres. J'ai les mêmes droits que tout le monde. En tant que personne avec un handicap, on essaie de

progresser aussi, même si on fonctionne différemment, on arrive à travailler et à faire comme tout le monde.

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

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

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

BENJAMIN

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

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

YANN

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

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

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

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

MARC, YANN, BENJAMIN

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

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

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

Exprimer ses attentes

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

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

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

Impartialité garantie

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

Pour les usagers, le questionnaire a été administré sous la forme d'un entretien. Une personne externe

à l'institution (lire son témoignage plus bas) a été engagée pour mener ces entretiens, garantissant ainsi une impartialité optimale. Pour les proches et répondants légaux, le questionnaire a été transmis par courrier.

Intérêt des usagers

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

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

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

Plusieurs points sont également perçus comme devant être améliorés. Les principaux sont l'accès à internet; les informations échangées concernant les usagers avec les proches ; la qualité et la diversité des repas; la fréquence et la diversité des activités proposées en interne et en externe; ainsi que la possibilité de choisir son lieu et son cadre de vie.

Sur la base de ces constats, un plan d'action a été élaboré. Partant des points mentionnés comme étant à améliorer par les usagers, les proches et les répondants légaux, ce plan permettra de mener des actions concrètes sur trois axes que sont le cadre de vie proposé aux personnes accompagnées, la communication institutionnelle et le partenariat.

Pistes d'amélioration

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

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

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

Témoignage d'Alexia Gallemand, étudiante engagée pour la passation des questionnaires

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

Evolution de carrières

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

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

Responsabilité de chacun

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

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

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

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

Vers une vie plus autonome

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

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

accompagne chaque résident dans son projet personnel lors d'un entretien hebdomadaire et d'un bilan annuel avec son réseau.

Présence éducative

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

Témoignage de Caroline Felix, socio-éducatrice

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

Les premiers pas du Basane Café

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

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

Produits du terroir

Le concept proposé par le service restauration des EPI a d'entrée convaincu, grâce à une mise en avant originale des produits du terroir genevois, à des mets qui évoluent au gré des saisons, à une confection exclusive de pains farcis appelés PANIEPI et à un service à la clientèle effectué par des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.

Gain d'autonomie

Côté salle et cuisine, le projet « Basane Café » a rapidement été présenté à l'ensemble des collaborateurs du Service restauration. Il était important que chaque candidat potentiel puisse mesurer les contraintes et les opportunités de ces postes de travail, en salle ou en cuisine : chacun bénéficierait par exemple d'un gain d'autonomie, mais devrait également faire face un stress méconnu, du fait des horaires irréguliers et d'une clientèle exigeante.

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

Plaisir des clients

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

Fondation de l'institut Jaques-Dalcroze

Ouvert du lundi au vendredi de 8h à 19h

44, rue de la Terrassière - 1207 Genève

Ensemble des collaborateurs

Répartition par statuts

Les emplois chez les femmes :

- 406 fixes, soit 325.50 ETP
- 38 Auxiliaires, soit 23.05 ETP (* Cumul stagiaires gérés en 2016 par le Service gestion des compétences (stagiaires écoles et indépendants)
- 11 Emplois de solidarité, soit 10.75 ETP
- 13 Apprentis, soit 10.75 ETP
- 24 Stagiaires, soit 24 ETP
- 158 Collaborateurs en emploi adapté, soit 127.95 ETP

Les emplois chez les hommes :

- 312 fixes, soit 282.10 ETP
- 29 Auxiliaires, soit 18.15 ETP
- 26 Emplois de solidarité, soit 25.80 ETP
- 5 Apprentis, soit 5 ETP
- 14 Stagiaires, soit 13.60 ETP (* Cumul stagiaires gérés en 2016 par le Service gestion des compétences (stagiaires écoles et indépendants)
- 279 Collaborateurs en emploi adapté, soit 226.25 ETP

Les emplois au total :

- 718 fixes, soit 607.60 ETP
- 67 Auxiliaires, soit 41.20 ETP
- 37 Emplois de solidarité, soit 36.55 ETP
- 18 Apprentis, soit 18 ETP
- 38 Stagiaires, soit 37.6 ETP (* Cumul stagiaires gérés en 2016 par le Service gestion des compétences (stagiaires écoles et indépendants)
- 437 Collaborateurs en emploi adapté, soit 354.20 ETP

Ce qui représente en pourcentage :

- 54.60% de fixes, soit 55.48% d'ETP
- 5.10% d'auxiliaires, soit 3.76% d'ETP
- 2.81% d'Emplois de solidarité, soit 3.34% d'ETP
- 1.37% d'apprentis, soit 1.64% d'ETP
- 2.89% de stagiaires, soit 3.43% d'ETP (* Cumul stagiaires gérés en 2016 par le Service gestion des compétences (stagiaires écoles et indépendants)
- 33.23% de Collaborateurs en emploi adapté, soit 32.34% d'ETP

Les EPI emploient 1315 personnes à fin 2016, dont :

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

Répartition de l'ensemble des collaborateurs

Nombres et pourcentages par services

- Direction générale : 8 collaborateurs, soit 1%
- Services des ressources humaines : 27 collaborateurs, soit 4 %
- Services finances et systèmes d'information : 25 collaborateurs, soit 3 %
- Services socio-éducatifs : 473 collaborateurs, soit 60 %
- Services socioprofessionnels : 174 collaborateurs, soit 22 %
- Services techniques et infrastructures : 78 collaborateurs, soit 10 %

Engagements 2016

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

- Direction générale : 2 collaborateurs, soit 3%
- Services des ressources humaines : 1 collaborateur, soit 2 %
- Services finances et systèmes d'information : 0 collaborateur
- Services socio-éducatifs : 34 collaborateurs, soit 56 %
- Services socioprofessionnels : 18 collaborateurs, soit 29 %
- Services techniques et infrastructures : 6 collaborateurs, soit 10 %

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

Collaborateurs en emploi adapté

Par atelier (en ETP, base 1460h)

- Arts graphiques : 16 collaborateurs
- Bougies et artisanat : 19 collaborateurs
- Boutique Epsetera Carouge : 12 collaborateurs
- Boutique Epsetera Grand-Pré : 30 collaborateurs
- Cartonnage : 15 collaborateurs
- Conditionnement et assemblage : 69 collaborateurs
- Direction générale : 1 collaborateurs
- EcoLogistic : 25 collaborateurs
- Electronique : 12 collaborateurs
- Evaluation orientation adultes : 1 collaborateurs
- Evaluation préformation jeunes : 2 collaborateurs
- Marquage textiles : 13 collaborateurs
- Mécanique : 12 collaborateurs
- Menuiserie : 15 collaborateurs
- Publipostage et conditionnement : 20 collaborateurs
- Réception et back-office : 22 collaborateurs
- Secteur admissions et suivis socioprofessionnels : 8 collaborateurs
- Secteur des entretiens : 22 collaborateurs

- Secteur logistique : 12 collaborateurs
- Serrurerie et DécoDesign : 8 collaborateurs
- Service restauration : 16 collaborateurs
- Services des ressources humaines : 2 collaborateurs
- Services financiers et système d'informations : 2 collaborateurs
- Technique, maintenance : 2 collaborateurs

Taux d'absences

En pourcentages par motifs (fixes, auxiliaires, apprentis)

- Maladie : 5.3% en 2013, 5.2% en 2014, 5.2% en 2015, 5.5% en 2016.
- Maladie pré-maternité : 0.5% en 2013, 1.0% en 2014, 1.0% en 2015, 0.8% en 2016.
- Accident non-professionnel : 0.7% en 2013, 0.9% en 2014, 0.9% en 2015, 0.8% en 2016.
- Accident professionnel : 0.2% en 2013, 0.2% en 2014, 0.3% en 2015, 0.3% en 2016.
- Maternité : 1.2% en 2013, 1.4% en 2014, 1.3% en 2015, 1.2% en 2016.
- Art. 33 (maladie proche) : 0.2% en 2013, 0.2% en 2014, 0.2% en 2015, 0.2% en 2016.
- Total absences global (sans maternité) : 6.9% en 2013, 7.5% en 2014, 7.6% en 2015, 7.6% en 2016.

Pyramide des âges

Répartition hommes - femmes (fixes et auxiliaires)

- 60-66 : 22 femmes et 27 hommes
- 55-59 : 55 femmes et 52 hommes
- 50-54 : 57 femmes et 56 hommes
- 45-49 : 51 femmes et 41 hommes
- 40-44 : 51 femmes et 60 hommes
- 35-39 : 63 femmes et 36 hommes
- 30-34 : 74 femmes et 38 hommes
- 25-29 : 59 femmes et 23 hommes
- 20-24 : 12 femmes et 8 hommes

Formations des collaborateurs

En nombre de jours

- Collaborateurs : 2180 formations internes
- Collaborateurs : 1553 formations externes
- Collaborateurs Collaborateurs en emploi adapté 165 formations internes
- Collaborateurs Collaborateurs en emploi adapté 16 formations externes

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

Mobilité interne

Fixes, auxiliaires

- 23 Changement de fonction
- 85 Changement d'affectation

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

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

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

Bilans au 31 décembre 2016

Actif

Actif circulant

Liquidités

- Notes : 4.1
- 4'816'822 CHF au 31.12.2016
- 4'695'914 au 31.12.2015

Clients

- Notes : 4.2
- 4'567'200 au 31.12.2016
- 4'334'837 au 31.12.2015

Provision pour débiteurs douteux

- Notes : 4.2
- (439'346) au 31.12.2016
- (566'595) au 31.12.2015

Débiteurs divers

- Notes : 4.3
- 1'464'142 CHF au 31.12.2016
- 1'887'831 CHF au 31.12.2015

Provision pour débiteurs douteux

- Notes : 4.3
- (70'170 CHF) au 31.12.2016
- (109'936 CHF) au 31.12.2015

Stocks de matières et produits finis

- Notes : 4.4
- 727'387 CHF au 31.12.2016
- 529'654 CHF au 31.12.2015

Travaux en cours

- Notes : 4.5
- 78'661 CHF au 31.12.2016

- 72'315 CHF au 31.12.2015

Comptes de régularisation actif

- Notes : 4.6
- 2'398'907 CHF au 31.12.2016
- 1'793'378 CHF au 31.12.2015

Total de l'actif circulant

- 13'543'603 au 31.12.2016
- 12'637'398 au 31.12.2015

Actif immobilisé

Immobilisations corporelles :

- Aucune

Immeubles

- Notes : 5.1
- 41'335'332 CHF au 31.12.2016
- 42'529'703 CHF au 31.12.2015

Immeubles avec affectation limitée

- Notes : 8.1
- 2'298'033 CHF au 31.12.2016
- 853'836 CHF au 31.12.2015

Autres immobilisations corporelles

- Notes : 5.2
- 9'967'001 CHF au 31.12.2016
- 12'764'444 CHF au 31.12.2015

Autres immobilisations corporelles avec affectation limitée

- Notes : 8.1
- 2'550'065 CHF au 31.12.2016
- 980'695 CHF au 31.12.2015

Total des immobilisations corporelles

- 56'150'431 CHF au 31.12.2016
- 57'128'678 CHF au 31.12.2015

Immobilisations financières

- Notes : 5.3
- 519'058 CHF au 31.12.2016
- 411'866 CHF au 31.12.2015

Total de l'actif immobilisé

- 56'669'489 CHF au 31.12.2016
- 57'540'544 CHF au 31.12.2015

TOTAL DE L'ACTIF

- 70'213'092 CHF au 31.12.2016
- 70'177'942 CHF au 31.12.2015

Passif

Capitaux étrangers à court terme

Fournisseurs

- 2'578'708 CHF au 31.12.2016
- 2'192'580 CHF au 31.12.2015

Créancier Etat de Genève (CIIS)

- Notes : 6.1
- 426'832 CHF au 31.12.2016
- 439'744 CHF au 31.12.2015

Créanciers divers

- Notes : 6.2
- 159'733 CHF au 31.12.2016
- 886'509 CHF au 31.12.2015

Créanciers résidents

- Notes : 6.3
- 421'084 CHF au 31.12.2016
- 397'132 CHF au 31.12.2015

Comptes de régularisation passif

- Notes : 6.4
- 1'379'639 CHF au 31.12.2016
- 1'287'356 CHF au 31.12.2015

Provisions à court terme

- Notes : 7.3
- 1'261'067 CHF au 31.12.2016
- 1'101'855 CHF au 31.12.2015

Engagements de leasing - part à court terme

- Notes : 7.1
- 184'947 CHF au 31.12.2016
- 190'843 CHF au 31.12.2015

Dettes hypothécaires - part à court terme

- Notes : 7.2
- 336'522 CHF au 31.12.2016
- 336'522 CHF au 31.12.2015

Subventions d'investissement reçues - produits différés - part à court terme

- Notes : 7.4
- 2'424'084 CHF au 31.12.2016
- 2'730'761 CHF au 31.12.2015

Total des capitaux étrangers à court terme

- 9'172'615 CHF au 31.12.2016
- 9'563'302 CHF au 31.12.2015

Capitaux étrangers à long terme

Engagements de leasing - part à long terme

- Notes : 7.1

- 250'779 CHF au 31.12.2016
- 266'506 CHF au 31.12.2015

Dettes hypothécaires - part à long terme

- Notes : 7.2
- 13'700'934 CHF au 31.12.2016
- 14'037'456 CHF au 31.12.2015

Provisions à long terme

- Notes : 7.3
- 1'681'840 CHF au 31.12.2016
- 1'690'002 CHF au 31.12.2015

Subventions non dépensées à restituer à l'État

- Notes : 9.3
- 1'581'739 CHF au 31.12.2016
- 1'009'320 CHF au 31.12.2015

Subventions d'investissement reçues - produits différés - part à long terme

- Notes : 7.4
- 33'712'363 CHF au 31.12.2016
- 35'363'859 CHF au 31.12.2015

Total des capitaux étrangers à long terme

- 50'927'655 CHF au 31.12.2016
- 52'367'143 CHF au 31.12.2015

Capital des fonds

Fonds avec affectation limitée

- Notes : 8.1
- 54'900 CHF au 31.12.2016
- 67'767 CHF au 31.12.2015

Fonds avec affectation limitée - Don de la Loterie Romande

- Notes : 8.1
- 2'869'751 CHF au 31.12.2016
- 1'490'516 CHF au 31.12.2015

Fonds avec affectation limitée non utilisés

- Notes : 8.1
- 178'000 CHF au 31.12.2016
- 1'500'000 CHF au 31.12.2015

Fonds avec affectation limitée - Fondation Fondepî

- Notes : 8.1
- 1'745'452 CHF au 31.12.2016
- 296'250 CHF au 31.12.2015

Total du capital des fonds

- 4'848'103 CHF au 31.12.2016
- 3'354'533 CHF au 31.12.2015

Capital de l'organisation

Capital de dotation

- Notes : 9.1
- 10'923'489 CHF au 31.12.2016
- 10'923'489 CHF au 31.12.2015

Capital libre

- Notes : 9.1
- 0 CHF au 31.12.2016
- 0 CHF au 31.12.2015

Capital lié généré

- Notes : 9.2
- (6'671'275) CHF au 31.12.2016
- (6'671'275) CHF au 31.12.2015

Résultats de l'exercice 2014-2017

- Notes : 9.3
- 640'750 CHF au 31.12.2016
- 328'331 CHF au 31.12.2015

Résultat de l'exercice 2016

- Notes : 9.3
- 371'755 CHF au 31.12.2016
- 312'419 CHF au 31.12.2015

Total du capital de l'organisation

- 5'264'719 CHF au 31.12.2016
- 4'892'964 CHF au 31.12.2015

TOTAL DU PASSIF

- 70'213'092 CHF au 31.12.2016
- 70'177'942 CHF au 31.12.2015

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

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

Produits d'exploitation

Revenus de la formation professionnelle

- Budget 2016 : 8'980'982 CHF
- Effectif 2016 : 9'261'924 CHF
- Ecart 2016 : 280'942 CHF
- Effectif 2015 : 8'652'350 CHF

Revenus des pensions

- Budget 2016 : 16'658'677 CHF
- Effectif 2016 : 16'801'253 CHF
- Ecart 2016 : 142'576 CHF
- Effectif 2015 : 16'279'170 CHF

Revenus des résidents extra-cantonaux

- Budget 2016 : 672'977 CHF
- Effectif 2016 : 623'213 CHF

- Ecart 2016 : (49'764) CHF
- Effectif 2015 : 644'937 CHF

Revenus de la fabrication

- Budget 2016 : 4'273'151 CHF
- Effectif 2016 : 4'360'291 CHF
- Ecart 2016 : 87'140 CHF
- Effectif 2015 : 4'539'016 CHF

TVA sur revenus de la fabrication

- Budget 2016 : (136'406) CHF
- Effectif 2016 : (163'105) CHF
- Ecart 2016 : (26'699) CHF
- Effectif 2015 : (168'490) CHF

Autres revenus des prestations

- Budget 2016 : 141'678 CHF
- Effectif 2016 : 147'359 CHF
- Ecart 2016 : 5'681 CHF
- Effectif 2015 : 140'466 CHF

Revenus des locations et autres

- Budget 2016 : 646'534 CHF
- Effectif 2016 : 749'537 CHF
- Ecart 2016 : 103'003 CHF
- Effectif 2015 : 676'155 CHF

TVA revenus des locations et autres

- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : (3'665) CHF
- Ecart 2016 : (3'665) CHF
- Effectif 2015 : 0 CHF

Revenus de la cafétéria et du restaurant

- Budget 2016 : 2'069'000 CHF
- Effectif 2016 : 1'821'127 CHF
- Ecart 2016 : (247'874) CHF
- Effectif 2015 : 1'568'313 CHF

TVA sur revenus de la cafétéria et du restaurant

- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : (104'356) CHF
- Ecart 2016 : (104'356) CHF
- Effectif 2015 : (88'856) CHF

Revenus du secteur technique et infrastructure

- Budget 2016 : 112'449 CHF
- Effectif 2016 : 110'713 CHF
- Ecart 2016 : (1'737) CHF
- Effectif 2015 : 196'822 CHF

TVA sur revenus du secteur technique et infrastructure

- Budget 2016 : (115'896) CHF
- Effectif 2016 : (6'788) CHF
- Ecart 2016 : 109'107 CHF

- Effectif 2015 : (12'972) CHF

Participation cantonale aux emplois de solidarité et autres mesures de l'Office cantonale de l'emploi

- Notes : 17 CHF
- Budget 2016 : 6'633'810 CHF
- Effectif 2016 : 5'803'631 CHF
- Ecart 2016 : (830'179) CHF
- Effectif 2015 : 6'574'279 CHF

Revenus des prestations au personnel et à des tiers

- Budget 2016 : 338'033 CHF
- Effectif 2016 : 289'074 CHF
- Ecart 2016 : (48'958) CHF
- Effectif 2015 : 394'601 CHF

Don de la Loterie Romande

- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : 0 CHF
- Ecart 2016 : 0 CHF
- Effectif 2015 : 746'000 CHF

Don de la Loterie Romande - Restitution du don

- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : 0 CHF
- Ecart 2016 : 0 CHF
- Effectif 2015 : (746'000) CHF

Don - Autres donateurs

- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : 5'457 CHF
- Ecart 2016 : 5'457 CHF
- Effectif 2015 : 13'375 CHF

Subventions de fonctionnement – monétaires

- Notes : 10.1 CHF
- Budget 2016 : 60'266'189 CHF
- Effectif 2016 : 60'390'738 CHF
- Ecart 2016 : 124'549 CHF
- Effectif 2015 : 59'980'210 CHF

Subventions d'investissement reçues - produits différés

- Notes : 10.1 CHF
- Budget 2016 : 2'835'709 CHF
- Effectif 2016 : 2'258'172 CHF
- Ecart 2016 : (577'537) CHF
- Effectif 2015 : 2'654'816 CHF

Total des produits d'exploitation

- Budget 2016 : 103'376'887 CHF
- Effectif 2016 : 102'344'574 CHF
- Ecart 2016 : (1'032'313) CHF
- Effectif 2015 : 102'044'192 CHF

Charges d'exploitation

Salaires et charges sociales

- Budget 2016 : (81'261'493) CHF
- Effectif 2016 : (80'632'178) CHF
- Ecart 2016 : 629'315 CHF
- Effectif 2015 : (80'361'819) CHF

Frais médicaux

- Budget 2016 : (108'000) CHF
- Effectif 2016 : (82'197) CHF
- Ecart 2016 : 25'803 CHF
- Effectif 2015 : (85'176) CHF

Alimentation

- Budget 2016 : (3'775'750) CHF
- Effectif 2016 : (3'773'688) CHF
- Ecart 2016 : 2'062 CHF
- Effectif 2015 : (3'608'960) CHF

Entretien

- Budget 2016 : (2'235'250) CHF
- Effectif 2016 : (2'209'951) CHF
- Ecart 2016 : 25'299 CHF
- Effectif 2015 : (2'156'729) CHF

Entretien et réparation des immeubles, du mobilier et des véhicules

- Budget 2016 : (2'208'400) CHF
- Effectif 2016 : (2'202'191) CHF
- Ecart 2016 : 6'209 CHF
- Effectif 2015 : (2'187'448) CHF

Locations

- Budget 2016 : (3'504'300) CHF
- Effectif 2016 : (3'466'707) CHF
- Ecart 2016 : 37'593 CHF
- Effectif 2015 : (3'443'644) CHF

Amortissements

- Budget 2016 : (3'752'297) CHF
- Effectif 2016 : (3'413'679) CHF
- Ecart 2016 : 338'618 CHF
- Effectif 2015 : (3'638'774) CHF

Eau et énergie

- Budget 2016 : (1'335'000) CHF
- Effectif 2016 : (1'393'469) CHF
- Ecart 2016 : (58'469) CHF
- Effectif 2015 : (1'310'750) CHF

Ecole et formation

- Budget 2016 : (421'000) CHF
- Effectif 2016 : (370'866) CHF
- Ecart 2016 : 50'134 CHF
- Effectif 2015 : (393'969) CHF

Frais de bureau et d'administration

- Budget 2016 : (1'544'407) CHF
- Effectif 2016 : (1'577'958) CHF
- Ecart 2016 : (33'552) CHF
- Effectif 2015 : (1'494'814) CHF

Outillage et matériel de production

- Budget 2016 : (1'603'250) CHF
- Effectif 2016 : (1'426'849) CHF
- Ecart 2016 : 176'401 CHF
- Effectif 2015 : (1'378'726) CHF

Primes d'assurances et autres charges d'exploitation

- Budget 2016 : (1'162'655) CHF
- Effectif 2016 : (924'986) CHF
- Ecart 2016 : 237'669 CHF
- Effectif 2015 : (878'148) CHF

Total des charges d'exploitation

- Budget 2016 : (102'911'801) CHF
- Effectif 2016 : (101'474'719) CHF
- Ecart 2016 : 1'437'082 CHF
- Effectif 2015 : (100'938'957) CHF

Résultat d'exploitation

- Budget 2016 : 465'086 CHF
- Effectif 2016 : 869'855 CHF
- Ecart 2016 : 404'769 CHF
- Effectif 2015 : 1'105'235 CHF

Produits financiers

- Notes : 10.3
- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : 43 CHF
- Ecart 2016 : 43 CHF
- Effectif 2015 : 112 CHF

Charges financières

- Notes : 10.3
- Budget 2016 : (431'200) CHF
- Effectif 2016 : (419'963) CHF
- Ecart 2016 : 11'237 CHF
- Effectif 2015 : (428'184) CHF

Résultat financier

- Budget 2016 : (431'200) CHF
- Effectif 2016 : (419'920) CHF
- Ecart 2016 : 11'280 CHF
- Effectif 2015 : (428'072) CHF

Résultat ordinaire

- Budget 2016 : 33'886 CHF
- Effectif 2016 : 449'934 CHF
- Ecart 2016 : 416'049 CHF

- Effectif 2015 : 677'163 CHF

Résultat hors exploitation

- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : 0 CHF
- Ecart 2016 : 0 CHF
- Effectif 2015 : 0 CHF

Produits exceptionnels et d'exercices antérieurs

- Notes : 10.4
- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : 328'328 CHF
- Ecart 2016 : 328'328 CHF
- Effectif 2015 : 49'438 CHF

Charges exceptionnelles et d'exercices antérieurs

- Notes : 10.4
- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : 0 CHF
- Ecart 2016 : 0 CHF
- Effectif 2015 : 0 CHF

Résultat exceptionnel (ou relevant d'un exercice antérieur)

- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : 328'328 CHF
- Ecart 2016 : 328'328 CHF
- Effectif 2015 : 49'438 CHF

Utilisation des fonds avec affectation limitée

- Notes : 8.1
- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : 45'147 CHF
- Ecart 2016 : 45'147 CHF
- Effectif 2015 : 15'946 CHF

Utilisation des fonds avec affectation limitée Dons de la Loterie Romande

- Notes : 8.1
- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : 120'765 CHF
- Ecart 2016 : 120'765 CHF
- Effectif 2015 : 60'000 CHF

Variation du capital des fonds

- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : 165'912 CHF
- Ecart 2016 : 165'912 CHF
- Effectif 2015 : 75'946 CHF

Résultat de l'exercice avant répartition

- Budget 2016 : 33'886 CHF
- Effectif 2016 : 944'174 CHF
- Ecart 2016 : 910'289 CHF
- Effectif 2015 : 802'547 CHF

Part revenant à l'Etat

- Notes : 9.3
- Budget 2016 : 0 CHF
- Effectif 2016 : (572'419) CHF
- Ecart 2016 : (572'419) CHF
- Effectif 2015 : (490'128) CHF

Résultat de l'exercice après répartition

- Budget 2016 : 33'886 CHF
- Effectif 2016 : 371'755 CHF
- Ecart 2016 : 337'871 CHF
- Effectif 2015 : 312'419 CHF

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

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

Président

- M. Serge Bednarczyk

Membres

- Mme Monique Baud
- M. Laurent Bertrand
- Mme Ayari Felix Beltrametti
- M. Jean-Christophe Bretton
- Mme Bérengère Gautier
- M. René Kamerzin
- Mme Anne-Marie Oberson
- M. Michel Pluss
- Mme Christine Serdaly Morgan
- M. Guy Valance

Conseil de direction

Directeur général :

- M. Alain Kolly

Directeur des Services socio-éducatifs :

- M. Stéphane Delgrande

Directeur des Services socioprofessionnels :

- M. Serge Lançon

Directeur des Services des ressources humaines :

- M. André Wicki

Directeur des Services finances et systèmes d'information :

- M. Gilles Stähli

Directeur des Services techniques et infrastructures :

- M. Paolo Giocondo

Contact

- contact@epi.ge.ch
- téléphone +41 22 949 07 00
- 48, route de Chêne, 1208 Genève
- www.epi.ge.ch

Communication

- communication@epi.ge.ch
- téléphone + 41 22 949 08 06

Impressum

- Conception et réalisation : EPI - Atelier Arts graphiques
- Textes: EPI
- Photos: Magali Girardin
- Photo p.7: ©DRK
- Impression: EPI - Atelier Arts graphiques
- Papier: Image Impact FSC superblanc
- Par souci de simplification, la forme masculine est utilisée pour le genre masculin et le genre féminin

Les EPI sont membres d'INSOS

www.epi.ge.ch

Route de Chêne 48, 1208 Genève