



**eipi**

Etablissements publics  
pour l'intégration

Rapport d'activité **2017**

Après l'autodétermination en 2016, la valeur respect est le fil rouge de ce rapport d'activité 2017.

« Tout groupe humain prend sa richesse  
dans la communication, l'entraide et la solidarité visant à un but commun : l'épanouissement  
de chacun dans le respect des différences. »

Françoise Dolto

RESPECT

## Sommaire

Avant-propos du Conseiller d'Etat	5
Le Conseil d'Administration	6
Message du Président	7
Editorial du Directeur général	10

## Le respect

Pour moi le respect c'est...	11
Temps de parole	15
Les herbiers primés	17
L'art de bien vivre tous ensemble	19
Du partenariat à la co-construction	22
Wi-Fi pour tous!	24
Coups de pinceaux	27
La valeur de l'argent	29
Favoriser les échanges	30
La gestion de l'absence	33
Respecter l'intégrité de chacun	34

## Ressources humaines

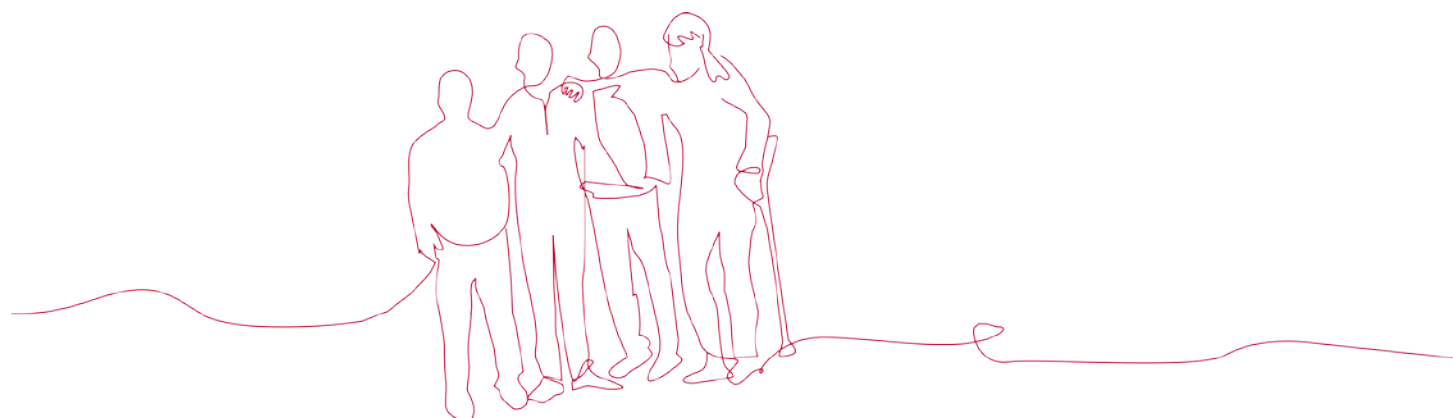
Bilan social	38
--------------	----

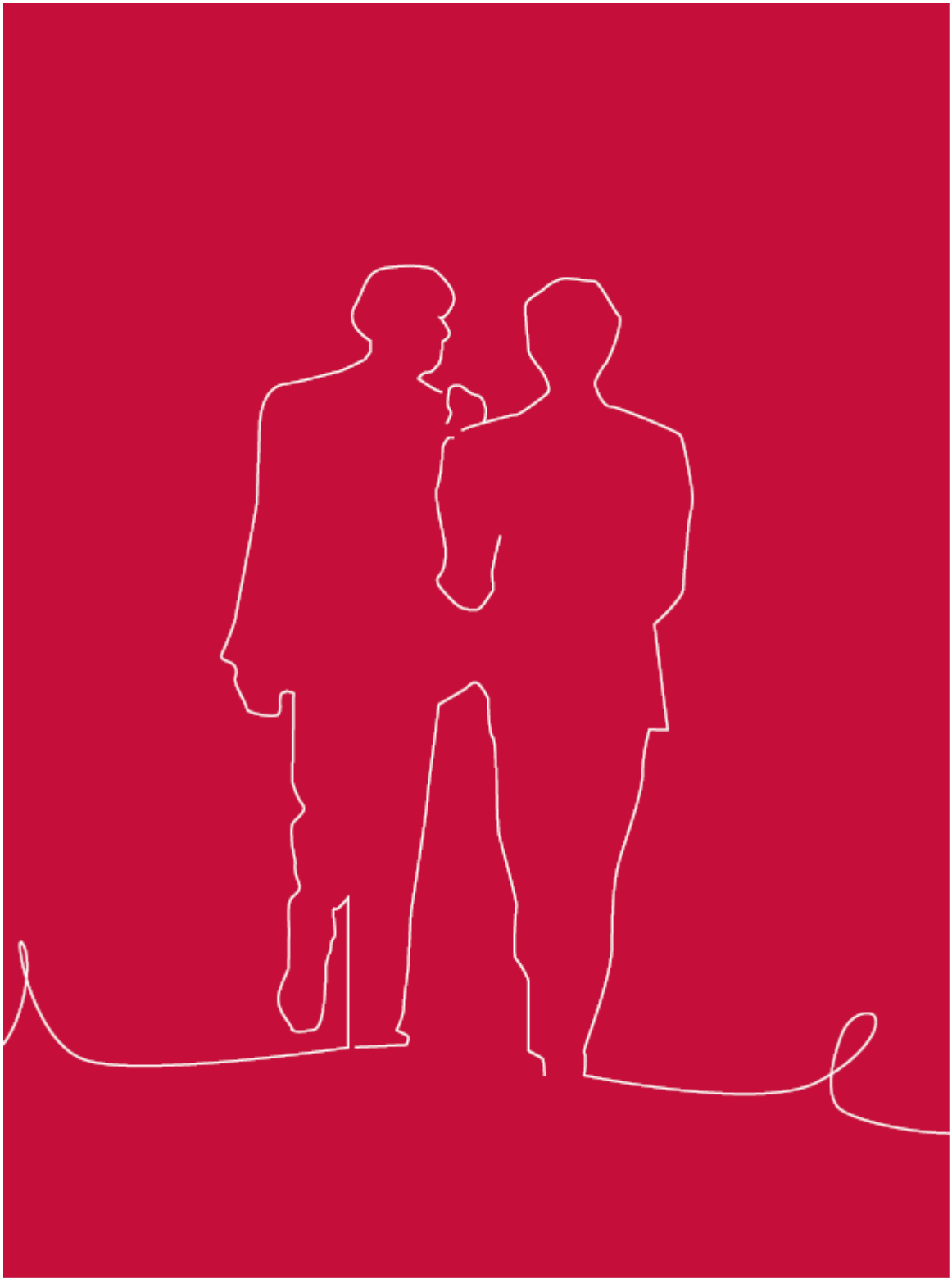
## Finances

Etats financiers	43
------------------	----

## Direction et contacts

59





# Avant-propos

## Un caractère irremplaçable

« Le respect de la personne humaine se fonde sur son caractère irremplaçable », écrivait Pascal, il y a plus de 300 ans, dans ses Pensées.

Cette qualité d'être irremplaçable fait assurément notre richesse. Chacune et chacun d'entre nous possède des talents qui lui sont propres, des qualités et des richesses, mais aussi des failles et des faiblesses. Nous sommes tous à la fois différents et uniques.

C'est sur ces notions de différence et d'unicité que se fonde le travail des Etablissements publics pour l'intégration (EPI). Avec patience et bienveillance, avec finesse et intelligence, les EPI s'efforcent de construire pour leurs usagers un mode d'existence qui convienne à chacune et chacun, et de ciseler avec minutie une réalité qui réponde au mieux à leurs besoins.

La vie est un apprentissage de soi et des autres : apprendre à se connaître et à s'accepter ; apprendre à connaître et accepter les autres. Mais accepter ce n'est pas simplement tolérer, c'est accueillir l'autre avec tout son potentiel, ses limites, ses différences.

Cela demande de l'ouverture mais aussi de l'humilité et une capacité à ne pas céder au jugement. Toutes ces valeurs qui gravitent autour de celle du respect sont cultivées au quotidien au sein des EPI. Elles touchent l'ensemble des personnes qui participent à leur action, qu'il s'agisse des usagers et de leurs proches, des employés, des partenaires ...

Tous si différents et tous uniques. Mais là où nous nous ressemblons, c'est dans notre besoin de nous apprivoiser les uns les autres et de vivre ensemble. Cet avant-propos commençait avec Pascal. Il se terminera avec Saint-Exupéry : « Bien sûr, dit le renard. Tu n'es encore pour moi qu'un petit garçon tout semblable à cent mille petits garçons. [...] Je ne suis pour toi qu'un renard semblable à cent mille renards. Mais, si tu m'apprivoises, nous aurons besoin l'un de l'autre. Tu seras pour moi unique au monde. Je serai pour toi unique au monde ... »

Les relations à autrui que nous construisons sont autant de motifs qui se croisent et s'entrelacent sur le canevas de notre existence. Pour être solide et durable, la toile de ce canevas se doit elle-même d'être tissée autour de valeurs telles que le respect et l'ouverture, et l'ouvrage des EPI reste à ce titre exemplaire.

Au nom du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé (DEAS), je remercie chaleureusement tous les membres des EPI de leur magnifique engagement tout au long de l'année 2017, un engagement propre à favoriser l'émergence sur leur métier à tisser d'histoires de vie toutes riches et colorées.



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

# Message du président

## Un langage de vérité

Le respect, voilà un bien grand mot qui, loin d'avoir perdu son sens, même s'il s'est remodelé au gré de l'évolution de notre société, reste le maître de nos relations, la condition première de la compréhension et par-là même de l'épanouissement de tout un chacun, à commencer par nous-mêmes. Respecter son prochain présuppose en effet que nous nous respectons nous-mêmes. Et pour cela, il faut commencer par reconnaître nos qualités comme ce que nous aimons le moins en nous. En quelque sorte, savoir qui nous sommes. C'est à ce prix que nous pourrions nous respecter et finalement respecter l'autre.

Certes, le respect n'est pas un long fleuve tranquille car il nous interpelle, il nous remet en question, voire nous contraint à l'effort au nom de la responsabilité que nous assumons à l'égard d'autrui, qu'il s'agisse de nos enfants, de nos amis ou de nos collègues de travail, a fortiori s'il s'agit de subordonnés.

Le respect, c'est un langage de vérité et croire que l'on peut y échapper relève d'une utopie qui nous éloigne de notre destin et témoigne de notre égarement moral. Le respect, c'est un passage obligé qui nourrit notre intérieur en même temps qu'il conforte l'autre dans la certitude de son identité.

Nous avons tous droit au respect, quel que soit notre statut social et nos aptitudes intellectuelles ou physiques. Respecter son prochain est donc particulièrement important aux EPI où la différence pourrait faire croire que nous n'avons pas tous les mêmes besoins ni les mêmes attentes en termes de respect. Il importe donc que nous restions particulièrement vigilants, à commencer par les membres du Conseil d'administration, afin que chacun y trouve son compte. Car n'oublions pas que la dynamique du respect est synonyme d'amour de soi et de l'autre, et que l'amour reste le principal moteur de l'homme.

C'est probablement en cela que réside le secret du bien-être et du succès. C'est le défi de chacun, individuellement et collectivement. C'est le défi de chacun et de chaque instant quelles que soient les vicissitudes de la vie. Nous n'avons pas le choix si nous voulons que la magie opère.

2017 fut une année enrichissante à maints points de vue. C'est forts de l'expérience acquise que nous ferons en sorte que 2018 nous réunisse dans le succès que notre mission implique sans complaisance. Merci à chacune et à chacun de sa collaboration afin que nous fassions honneur à la confiance que le Conseil d'Etat a placée en nous, Monsieur le conseiller d'Etat Mauro Poggia en premier lieu.



Serge Bednarczyk  
Président du Conseil d'administration







# Editorial du Directeur général

## Un contrat moral

Il est une phrase, en préambule de la Constitution Suisse, qui m'a toujours servi de guide : « La force de la communauté se mesure au bien-être du plus faible de ses membres ».

Derrière ces quelques mots, il y a un vrai projet de société qui vise à trouver un moyen pour permettre « aux plus faibles » d'augmenter leur bien-être. Ce n'est ainsi certainement pas par hasard que les Etablissements publics pour l'intégration (EPI) ont pour mission de contribuer au bien-être et à l'intégration sociale et/ou professionnelle des personnes que nous accompagnons.

Les EPI vont d'ailleurs au-delà de cette mission en formulant une vision ambitieuse, qui résonne comme un défi, celle d'être une force de propositions et un modèle de réponse aux besoins des personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.

Pour mettre en œuvre cette vision, les EPI s'appuient sur des valeurs qui ont été minutieusement choisies à la suite de nombreuses heures de discussion avec des collaboratrices et collaborateurs.

Intégration, Autodétermination, Responsabilité et Respect sont les valeurs cardinales qui ont été sélectionnées.

Si notre rapport annuel 2016 a été centré autour de la valeur d'Autodétermination, en 2017, nous avons décidé de faire la part belle au Respect. Ce choix n'est pas conjoncturel, il ne vise pas à « coller » à l'actualité. J'ai presque envie d'écrire, bien au contraire. Ce choix est naturel. Car la notion de Respect est intrinsèque à notre mission, elle en est en quelque sorte le ciment.

Un peu comme dans la philosophie de Rousseau et de son contrat social dont les valeurs fondamentales d'autonomie, de liberté et d'égalité ne peuvent s'exercer si l'on ne respecte pas l'autre, ses choix, ses aspirations, son altérité.

Aux EPI, le respect comme fondement d'un mieux vivre ensemble, le respect comme miroir de notre engagement à considérer l'autre comme s'il était nous-mêmes, le respect comme un exemple à donner dans toutes nos paroles et actions, sont autant de déclinaisons à mettre en mouvement pour pouvoir continuer à construire une société qui accompagne ceux qui en ont besoin, pour les rendre plus forts, pour les rendre plus autonomes, pour augmenter leur bien-être.



Alain Kolly

Directeur général

# Le respect

## Pour moi, le respect c'est...

**Jean Pesson, résident à Prés-Courbes ;** « Une chose morale que l'on doit aux autres et qui se manifeste au travers de plusieurs aspects : la religion, la couleur de peau, la parole ou l'attitude.

Dans nos résidences, il est quelque fois difficile de concilier tous ces aspects, car il y a des circonstances du moment qui jouent. Le respect est aussi celui du travail d'autrui ; c'est avant tout une attitude face à quelqu'un de plus âgé et qui a donc forcément plus d'expérience dans la vie et qui veut partager avec des jeunes. Je sais que nous, à Prés- Courbes, nous faisons attention à tout cela. »

**Annette Bellabouvier, collaboratrice en emploi adapté, atelier Publipostage et conditionnement ;** « S'aider mutuellement pour trouver une solution ensemble. Respecter l'organisation de chaque personne, ce qui compte c'est d'arriver à l'objectif final. En atelier, il faut bien écouter les encadrants et respecter le matériel. Il est important de respecter la vie de chacun, laisser la personne juger d'elle-même de ce qu'elle veut partager avec nous. Quand il y a une dispute, il faut régler le problème au plus vite, pour pouvoir se concentrer à nouveau sur son travail. »

**Laurence, collaboratrice en emploi adapté au Service des finances ;** « Offrir à chaque citoyen une place de travail dans la société, c'est traiter toutes les personnes avec les mêmes égards, qu'elles soient directrices, employées ou sans emploi. La reconnaissance des capacités et aptitudes de tout un chacun est une forme de respect. De plus le respect valorise les échanges et les communications : l'écoute, l'attention et la courtoisie sont indispensables pour des relations humaines cordiales. »

**Un résident anonyme ;** « Si on veut être respecté, il faut déjà commencer par respecter les autres. Le respect, ce n'est pas seulement pour la famille, les amis... C'est aussi pour les gens que tu ne connais même pas. Quand même, j'ai plus de respect pour celui qui pense comme moi. »

**Un usager à la cafétéria ;** « C'est très important le respect ! On doit se respecter même quand on n'est pas d'accord. C'est difficile, mais on doit. »

**Henri Marletaz, secteur Jeunes, en mesure d'orientation ;** « Quelque chose dont les jeunes entre 15 et 20 ans sont dénués. Le 75% des jeunes de nos jours parle mal et ne respecte ni le travail des autres ni de leur enseignant. Ils parlent mal, réagissent bêtement et prennent tout à la légère. Une insouciance qui va leur coûter cher pour leur avenir.

Pour moi le respect est quelque chose qui permet à deux personnes de se comprendre et de s'entendre, le respect est obligatoire pour l'évolution et l'apprentissage d'un adolescent.»

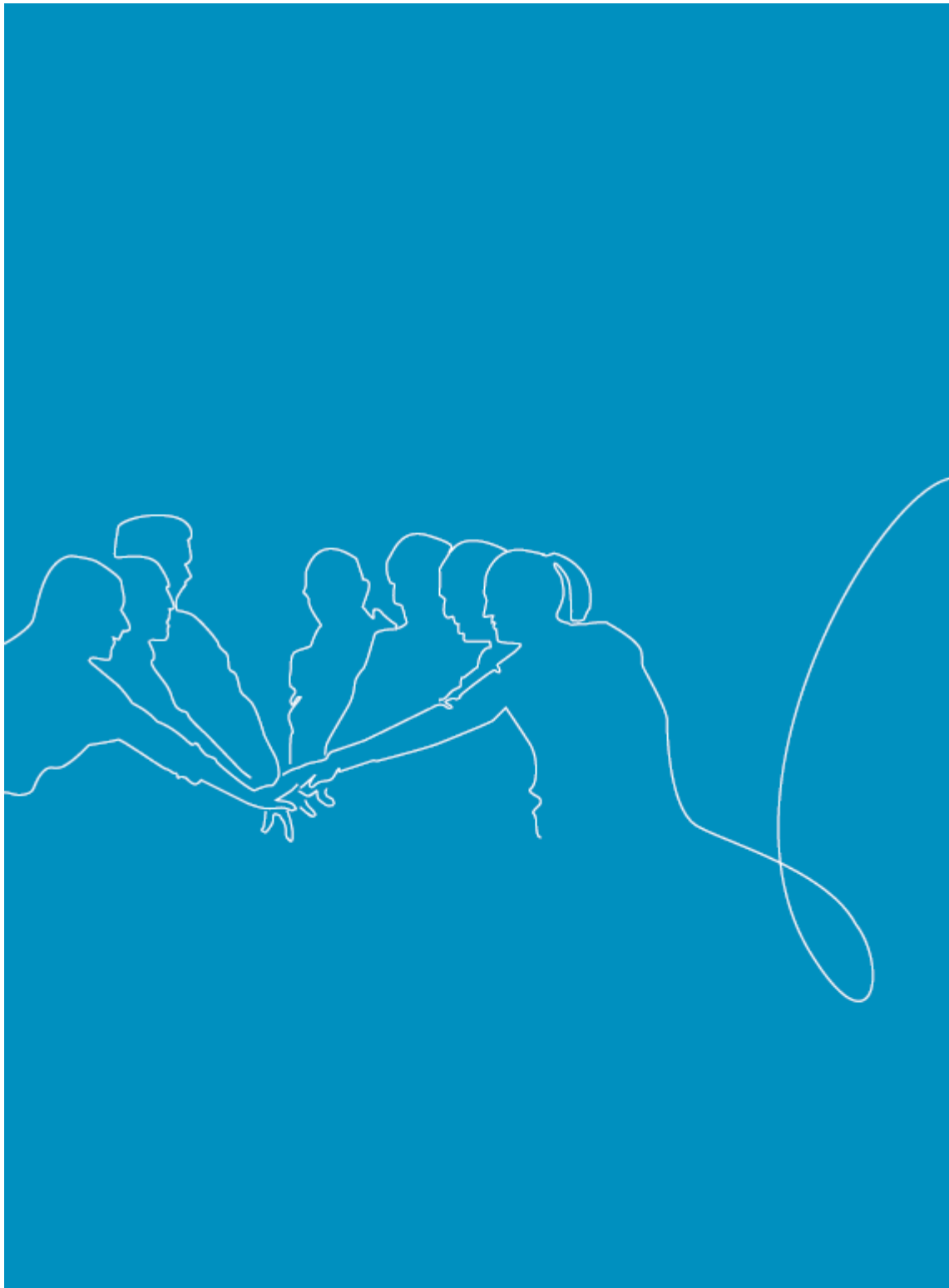
**Marc-Aurèle Gennari, résident à l'appartement Campanule et collaborateur en emploi adapté à l'atelier Bougies ;** « Pour moi c'est d'abord d'être gentil avec les autres et ne pas rapporter. C'est aussi ne pas entrer dans la chambre des autres sans leur demander. C'est aussi surtout de parler aux gens que l'on aime. Le respect c'est par exemple dire bonjour aux personnes que l'on croise tous les jours et remercier ceux qui nous rendent service. »



**« Pour nous, le respect c'est être à l'écoute de l'autre. »**

Nadine et Bertrand Ainoux, parents de Simon, résident de l'appartement Lazulite à Thônex.





# Temps de paroles

## **A la résidence Prés-Courbes, le colloque des résident-e-s est un espace d'écoute et d'explications pour bien vivre ensemble au quotidien.**

La résidence Prés-Courbes a été ouverte en 2002. Elle accueille 15 personnes présentant un handicap psychique. Le colloque des résident-e-s fait partie des prestations d'accompagnement depuis l'ouverture de cette résidence.

Si sa forme a évolué au fil du temps (fréquence, déroulement), ce colloque existe toujours et sa pratique n'a jamais été interrompue durant plus de 15 ans. Offrant un espace de parole et d'écoute, il permet de réguler des tensions et d'échanger sur des améliorations favorisant le « mieux vivre ensemble ».

Réunissant tous les résident-e-s, les membres de l'équipe socio-éducative présents et le responsable de secteur, le colloque a toujours débuté par un tour de table permettant à chacun d'exprimer son ressenti sur la vie communautaire dans la résidence, ses remarques, ses requêtes et ses propositions d'amélioration. Des aspects d'organisation et de répartitions de tâches communautaires peuvent également y être abordés.

### **Intervenant-e-s externes**

Le colloque des résident-e-s a également permis d'accueillir des intervenant-e-s externes, comme une diététicienne, des organismes de prévention et de promotion de la santé et des acteurs du réseau médical. Il a été utilisé par exemple par une médecin du CAPPI qui suivait tous les résidents de la résidence Prés-Courbes afin de conclure le suivi, car elle ouvrait son propre cabinet. Les résident-e-s ont énormément apprécié que leur psychiatre vienne à domicile leur dire au revoir.

### **Représentant des résident-e-s**

La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées est entrée en vigueur en Suisse le 15 mai 2014. Chaque structure s'est questionnée sur l'évolution de ses pratiques d'accompagnement, dans le but de favoriser l'exercice par chaque personne concernée de son droit à être consultée et à exprimer son avis sur tous les aspects de son quotidien.

Si le colloque des résident-e-s constitue déjà un espace important de l'exercice du droit de chaque personne accueillie, la résidence Prés-Courbes s'est interrogée sur « comment en faire plus » pour favoriser l'expression des personnes concernées, tout en maintenant la pratique du colloque des résident-e-s.

En 2016 le premier représentant des résident-e-s a été élu, pour un mandat d'une année. Il a pour fonction de faire remonter les demandes, remarques et suggestions des autres résident-e-s. Il est présent au début de chaque colloque de l'équipe socio-éducative, pour faire part de l'ensemble des questionnements et des remarques qui lui ont été transmises.

En 2017, un représentant des résidents ainsi que son suppléant ont été à nouveau élus. Son mandat a légèrement été modifié. Le représentant a pu se rendre en juin 2017 à une séance d'échange avec le service restauration. Il a pu faire remonter les demandes et remarques de la résidence afin d'avoir un échange constructif.

Ce rôle de personne représentant des résident-e-s élu-e-s par ses pairs est développé depuis deux ans maintenant. Comme le colloque des résident-e-s, le développement du rôle de représentant-e des résident-e-s s'inscrit comme une déclinaison pratique des principes de la Convention de l'ONU relative au droit des personnes handicapées et de ceux de la Vision 2025 des EPI.





# Les herbiers primés

**En collaboration avec les Conservatoire et jardin botaniques de la Ville de Genève, l'atelier Publipostage et conditionnement a reçu la distinction cantonale du développement durable 2017 pour ses montages d'herbiers.**

L'atelier Publipostage et conditionnement s'est vu hautement récompensé en 2017 pour le partenariat créé avec les Conservatoire et jardin botaniques de la Ville de Genève (CJB) et le travail minutieux effectué dans ce cadre. En effet, depuis 2011, l'atelier effectue le montage d'herbiers pour les CJB, afin d'enrichir leur collection de plantes qui est l'une des plus réputée au monde (6 millions d'exemplaires).

## **Exigences strictes**

L'équipe de l'atelier effectue chaque année le montage de 10'000 pièces, qui sont ensuite mises à disposition des scientifiques. Ce travail minutieux répond à des exigences strictes et offre aux collaboratrices et collaborateurs de l'atelier l'opportunité de développer des compétences spécifiques. Le prix a été remis le 9 juin 2017 par le conseiller d'Etat François Longchamp, en présence des autorités communales, du président du Conseil d'administration des EPI et des collaboratrices et collaborateurs en emploi adapté. Il a été décerné conjointement aux EPI et aux CJB pour leur projet qui associe une dimension environnementale - en contribuant au respect et à la protection de la biodiversité - à une dimension sociale en confiant cette tâche à un atelier des EPI, où travaillent une trentaine de personnes en situation de handicap.



# L'art de bien vivre... tous ensemble

**Les EPI encouragent l'intégration des personnes en situation de handicap en favorisant les contacts informels entre les populations très diversifiées accueillies au sein de l'institution et les habitant-e-s du canton de Genève.**

En avril 2017, un grand goûter gratuit a été organisé pour les familles du canton de Genève, autour du merveilleux Carrousel des fables, dans le Conservatoire et jardin botaniques de la Ville de Genève (CJB).

Plus de 5000 personnes, en majorité des familles avec enfants, se sont ainsi retrouvées avec les usagers(résident-e-s, collaboratrices et collaborateurs en emploi adapté) et leurs proches, pour partager un rayon de soleil printanier et un goûter préparé par le service de la restauration des EPI.

Au total 1000 tours de Carrousel, 450 ballons, 500 barbes à papa, 350 masques à colorier, 51 kg de cakes, 46 litres de jus de pomme et sirops ont été offerts aux visiteurs du CJB !

## **Succès commun**

Les équipes du carrousel, de la technique, des transports, de la restauration, des résidences et de la communication ont œuvré à ce succès avec l'aide précieuse de collaboratrices et collaborateurs bénévoles de l'institution, notamment pour gonfler des milliers de ballons ! Grâce à l'importante participation des usagères et usagers de tous les sites des EPI, cet après-midi a été un mémorable exemple d'intégration.

Les familles accompagnées de nombreux petits enfants se sont mêlées aux personnes en situation de handicap dans un esprit bienveillant et dans le respect de la liberté de chacun.

Durant cette journée, notre slogan « Une place pour chacun » a pris tout son sens.





# Du partenariat à la co-construction

**Le partenariat entre les familles, les répondants légaux et l'institution implique de considérer chaque interlocuteur comme une ressource proposant son regard sur la situation. La recherche permanente de compromis acceptable pour toutes les parties impliquées est le moteur de ce processus.**

La valeur forte du partenariat réside dans la reconnaissance de l'expertise différente, mais complémentaire, de chaque partie impliquée : la personne en situation de handicap, les membres de sa famille et le personnel d'accompagnement.

Les notions clés telles que la communication, l'écoute, l'attention au point de vue de l'autre et la transmission efficace de l'information permettront au partenariat d'être investi positivement et efficacement. Si toutes les parties impliquées aspirent sincèrement à contribuer à un partenariat de qualité, de nombreux écueils peuvent néanmoins exister.

## Expression des besoins

Lorsque la personne concernée peine à exprimer ses attentes, ses souhaits et son ressenti, des divergences de perception et de compréhension de la situation peuvent facilement exister entre l'équipe d'accompagnement et les membres de la famille de la personne en situation de handicap.

La recherche d'un projet consensuel, intégrant les différentes perceptions d'une même situation, devient alors primordiale.

En 2017, des démarches ont été menées sur plusieurs lieux d'hébergement accueillant des personnes qui peinent à s'exprimer verbalement ou ne le peuvent simplement pas. Ces démarches avaient notamment pour objectifs de définir, de manière concertée, des leviers d'amélioration du travail en partenariat. Elles ont permis d'identifier les pistes d'actions qui impliquent les collaboratrices, les collaborateurs et les membres des familles des personnes concernées :

- Priorisation d'une communication personnalisée avec chaque famille, basée sur les informations perçues comme significatives dans la situation de leur proche.
- Utilisation de supports de communication partagés entre l'équipe socio-éducative et les membres de la famille permettant un échange fluide et réactif d'informations.
- Réunion régulière entre groupes de parents et de professionnels permettant de faire le point sur la dynamique de partenariat et de proposer des pistes d'amélioration et de développement.
- Développement des outils permettant une perception partagée de la situation de la personne accompagnée, y compris lorsqu'elle peine à exprimer ses souhaits et ses ressentis (grilles d'évaluation de la qualité de vie des personnes en situation de handicap).
- Etablissement d'une charte (engagement réciproque) sur le thème du partenariat.

Ces pistes d'actions sont en cours de réalisation. Parties de constats partagés entre familles, collaboratrices et collaborateurs, elles ont pour vocation d'être transposées en bonnes pratiques applicables dans d'autres résidences.

A chaque fois qu'il le sera possible, la personne en situation de handicap pourra donner son avis et son accord sur les informations qui seront échangées entre les collaboratrices, les collaborateurs et sa famille.

Nous remercions toutes les familles d'usager-e-s et tous les collaboratrices et collaborateurs qui se sont impliqué-e-s dans ces réflexions et qui ont ainsi contribué à une démarche d'amélioration permanente des pratiques concernant le partenariat.



# Wi-Fi pour tous !

**Le Wi-Fi est désormais déployé dans le respect d'un engagement pris auprès des usagères et des usagers, à la suite de l'enquête de satisfaction de 2016. Un accompagnement aux risques d'internet leur est proposé.**

A plusieurs reprises durant les dernières années, des personnes accueillies dans les résidences ont évoqué le manque d'accès internet, limitant leur moyen de communication et d'information. Lors de l'enquête de satisfaction menée en 2016 auprès des usager-e-s des Services socio-éducatifs, le développement de l'accessibilité internet dans les lieux de vie a, à nouveau, été mentionné comme un point d'amélioration perçu comme important par une grande partie des personnes qui se sont exprimées.

## **Un accès public et gratuit**

Sur la base de ces constats, les EPI ont lancé un projet d'envergure visant à fournir un accès gratuit et public à Internet sur l'ensemble de leurs sites. Ce réseau Wi-Fi public a commencé à être déployé en 2017 sur les lieux de vie des usagers. Le projet de déploiement sur les différents sites est prévu jusqu'en 2018.

Notre objectif est de proposer aux usagères et usagers des EPI, ainsi qu'à leur entourage, des moyens de se connecter à Internet à l'aide de connexions Wi-Fi accessibles publiquement.

Si ce projet répond à une demande exprimée, il s'inscrit également dans les objectifs de la Vision 2025, qui promeut une meilleure accessibilité à l'information et à la communication pour les personnes accueillies.

## **Supports d'apprentissage**

Rappelons que, en plus d'être un moyen de communication utilisé par une part importante des personnes accompagnées par l'institution, Internet offre également un accès à de nombreux supports d'apprentissage ou de communication pensés pour des personnes malentendantes ou pour des personnes ne s'exprimant pas verbalement.

Parallèlement à ce projet, des démarches de prévention et de sensibilisation sur les risques et les dangers liés à l'usage d'internet et des réseaux sociaux seront proposées en 2018, d'une part aux collaborateurs-trices impliqué-e-s dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap et d'autre part aux usagères et usagers eux-mêmes, par le biais d'une sensibilisation adaptée par l'association Action innocence.

## **Quels sont les avantages d'avoir le Wi-Fi dans votre résidence ?**

« Avoir le Wi-Fi me permet de garder le contact avec ma famille et de pouvoir communiquer gratuitement avec WhatsApp ou Viber ce qui me permet d'avoir des relations sociales plus facilement et de parler avec mes amis.

Le Wi-Fi me permet de m'impliquer dans la société et de me sentir comme tout le monde ce qui me valorise beaucoup.

Je peux faire des recherches et m'intéresser à l'actualité mais aussi écouter gratuitement de la musique ce qui est important pour moi.

Grâce au Wi-Fi je me sens moins à l'écart de la société car sans cette technologie je n'aurais pas la possibilité d'utiliser un smartphone avec les applications qui doivent se connecter à internet. »

*Valentin, résident de l'appartement  
Campanule.*



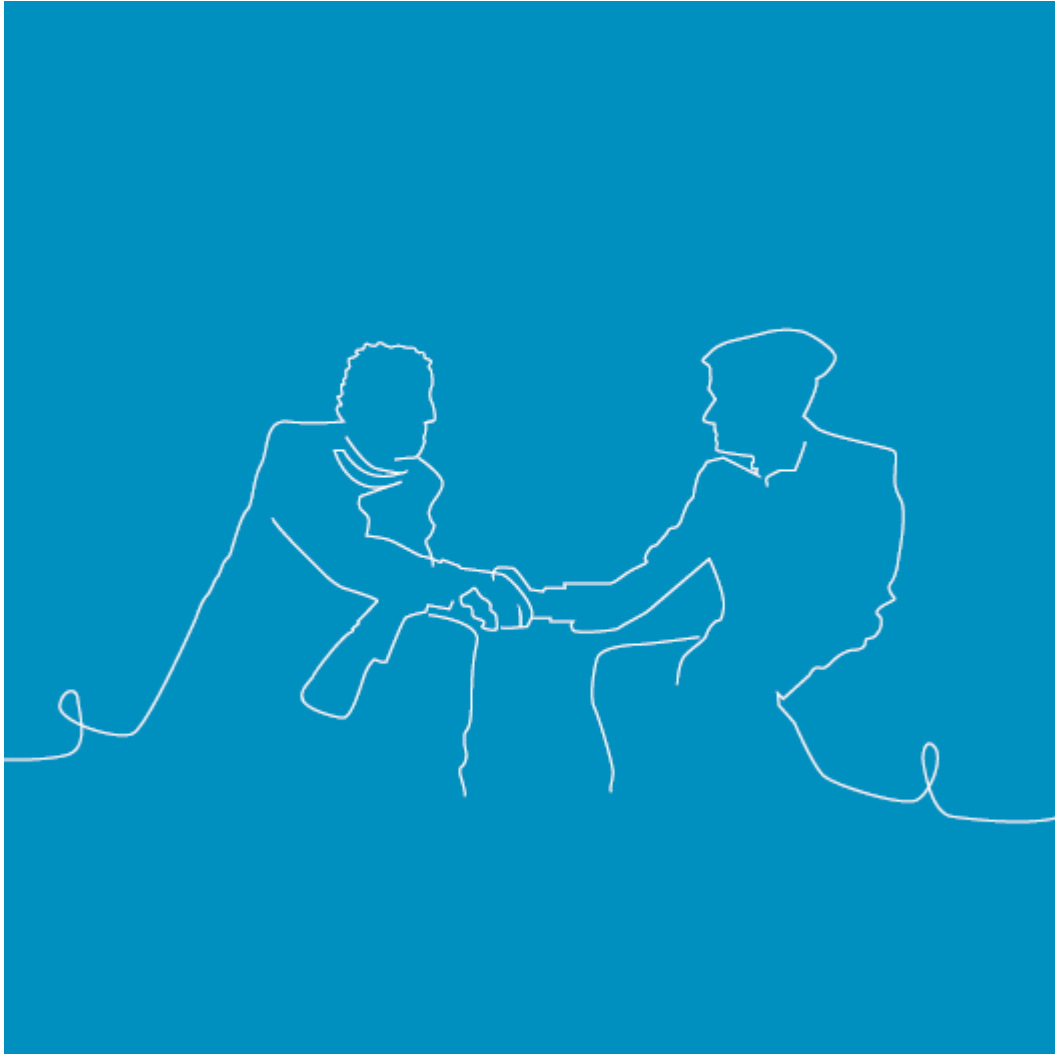




## Coups de pinceaux

Grâce à la talentueuse et chaleureuse équipe de la fondation Paint a Smile, nous avons pu redonner un nouveau souffle en 2017 aux murs du bâtiment principal des Résidences de La Combe, à Collonge-Bellerive.

Les équipes éducatives ont pu apprécier le soin, l'écoute et le respect portés à cette population par sa directrice, Claire Bulliard (au centre de la photo) et les artistes peintres. Toute notre reconnaissance est également adressée aux généreux donateurs mobilisés par la fondation Paint a Smile pour financer ces fresques.



# La valeur de l'argent

**Lorsqu'une personne est accueillie dans une résidence, les équipes d'accompagnement veillent non seulement à son bien-être et à sa qualité de vie, mais aussi au respect de ses affaires personnelles et de l'argent qui lui appartient.**

Chaque résident-e aux EPI dispose d'un montant mensuel de dépenses personnelles, notamment pour les vêtements, l'hygiène corporelle, le téléphone, les transports, les activités culturelles et les frais de vacances. Ce montant forfaitaire est octroyé aux bénéficiaires du Service des prestations complémentaires ou est déterminé directement avec le curateur et la personne pour les non bénéficiaires de ce Service. Dans tous les cas, chaque résident-e doit pouvoir disposer au minimum de 200 francs mensuellement.

Bien que le budget de chacune et chacun soit formellement géré par le répondant légal, dans les faits, une part importante des dépenses personnelles est effectuée dans le contexte du lieu de vie. Pour cela, chaque équipe éducative détermine, d'un commun accord avec le curateur et la personne concernée, comment l'argent est géré et peut être dépensé par la résidente ou le résident. C'est un rôle important, à la fois socio-éducatif et de gestion financière, pour assurer la traçabilité de ces dépenses individuelles.

Dans ce but, la socio-éducatrice ou le socio-éducateur référent-e est chargé-e de budgéter annuellement les dépenses personnelles des usagers. Ils peuvent être aidés, si nécessaire, par l'assistante sociale de l'institution. Le budget annuel des dépenses personnelles est ensuite présenté au représentant légal pour validation.

## **Les choix de la personne**

Selon les capacités de la résidente ou du résident, ce budget lui est également présenté pour être discuté. Un échange a lieu, afin que la personne comprenne et/ ou participe aux choix de l'utilisation prévue de son argent.

Au quotidien, le suivi des dépenses personnelles est effectué par la référente ou le référent de l'équipe éducative. Les justificatifs des dépenses sont transmises au Service des finances, afin d'avoir un état de situation individuelle à jour et à disposition de la personne concernée, de l'équipe et du représentant légal. Cette gestion personnalisée permet de garantir une traçabilité et une transparence sur les dépenses personnelles des résident-e-s. Elle représente un travail important, d'abord pour les équipes éducatives, mais également pour les équipes du Service des finances. Elle nécessite une connaissance et une compréhension réciproque entre les services impliqués. Des séances de concertation entre ces services sont organisées pour améliorer cette coordination. Des pistes de simplification du processus sont actuellement explorées.

## Favoriser les échanges

**Depuis 2017, deux séances d'information sont proposées chaque année aux résident-e-s et aux usager-e-s des centres de jour. Ces séances visent à leur donner des informations sur le fonctionnement de l'institution et à entendre leurs différents questionnements.**

Lors des séances d'information du second semestre 2017, nous avons souhaité mettre le focus sur l'alimentation. Des questions en lien avec les repas et la nourriture avaient en effet été exprimées par les usager-e-s, à plusieurs reprises et sous différentes formes, notamment au travers des enquêtes de satisfaction. On sait que l'alimentation est une composante significative du quotidien et du bien-être des personnes en situation de handicap vivant dans une résidence et il nous a semblé pertinent de consacrer une séance entière à ce thème avec les responsables des cuisines, tant au niveau des achats que des préparations.

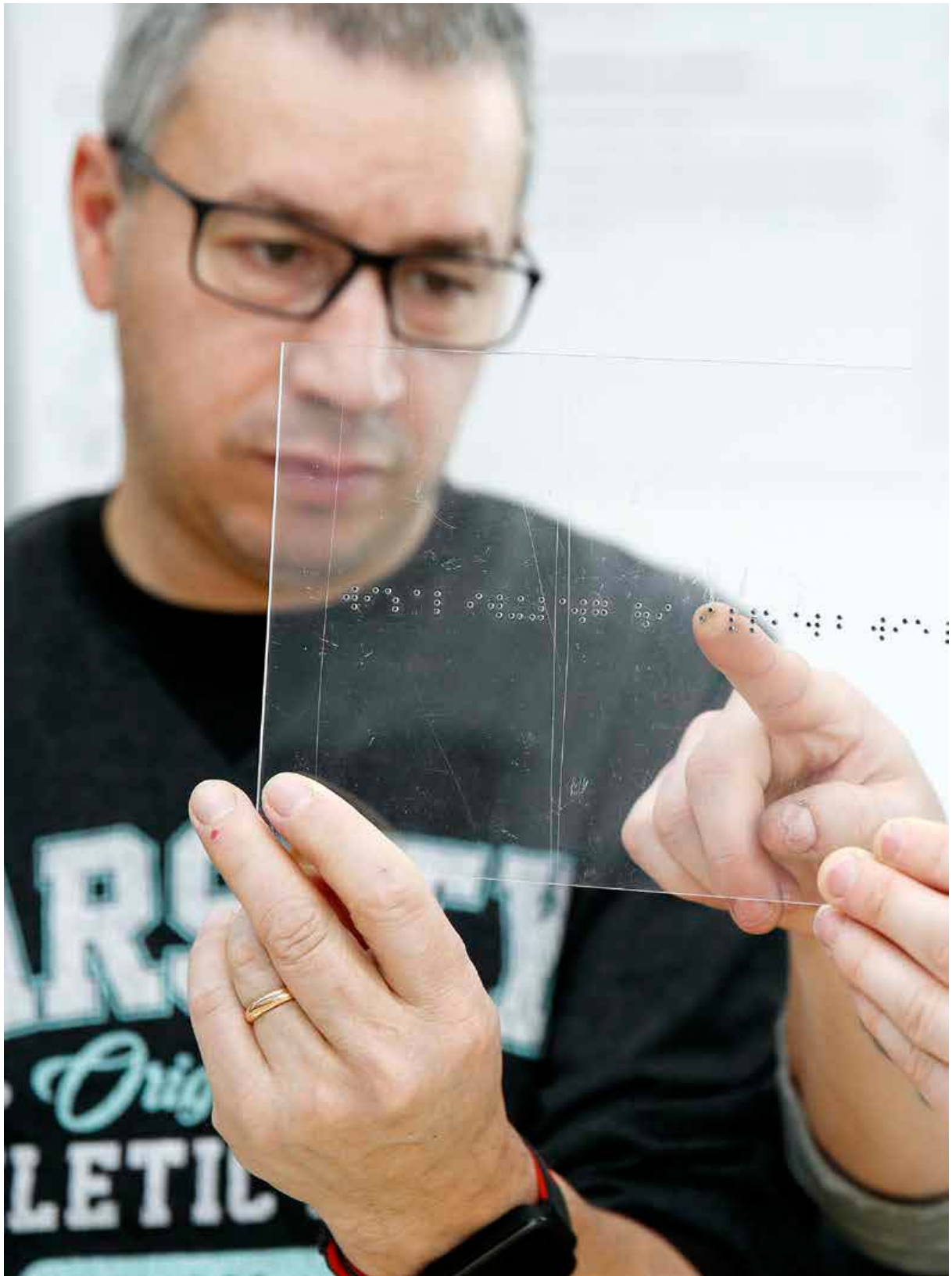
Sur la base d'une brève présentation proposée par Dominique Charbonnet, chef de service de la restauration, la discussion s'est engagée entre les collaboratrices et les collaborateurs du service de restauration présents et les usager-e-s. Plusieurs clarifications et explications sur le fonctionnement et les prestations ont pu leur être données. Certaines remarques sur la composition des menus et des pistes d'amélioration ont également pu être exprimées. L'une des pistes d'amélioration, évoquée durant ces rencontres, touche à la coordination et la continuité des actions entre une équipe restauration qui prépare les repas et l'équipe socio-éducative qui s'occupe de servir le repas dans la résidence.

### **Coordination des équipes**

Ainsi, si cette rencontre a permis une meilleure connaissance réciproque entre le service de la restauration et les usager-e-s présent-e-s, elle a également stimulé la complémentarité entre les services des EPI.

Sur la base de cette expérience, nous souhaitons continuer, dans les prochaines années, à favoriser des échanges entre les services de supports et les usager-e-s lors des séances d'information.







# La gestion de l'absence

**Un dialogue constructif et le support du réseau santé mis à disposition par l'institution permettent à la personne absente d'être partie prenante dans son retour au travail.**

Dans une logique purement bureaucratique, la gestion d'une absence peut se résumer à l'engagement d'une ressource auxiliaire. Dans une telle approche, le collaborateur, la collaboratrice atteint-e dans sa santé disparaît alors – plus ou moins longtemps – des écrans radars.

La politique de gestion « Prévention, santé et sécurité », validée par le Conseil de direction le 17 octobre 2017, met au contraire l'accent sur la relation, qui doit être maintenue et rester forte, entre l'institution et la personne absente. En amont, elle mise sur la prévention, en sensibilisant l'encadrement au maintien d'un environnement et d'un climat de travail sains. Lors d'un arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, le maintien du contact direct exprime un respect réciproque ; la collaboratrice et le collaborateur facilitent la prise de relai par leurs collègues en leur donnant les indications nécessaires et le-la chef-fe montre de la considération et de l'intérêt envers la personne absente en l'impliquant dans la continuité de ses tâches. Pour veiller à ce que ces échanges se fassent dans le respect de la vie privée de la personne atteinte dans sa santé, c'est cette dernière qui prend le premier contact pour déterminer en concertation avec sa hiérarchie les modalités des futurs appels.

## **Retour au travail**

Enfin, un dialogue constructif et le support du réseau santé mis à disposition dans ce processus doivent permettre à la personne absente d'être partie prenante dans son retour au travail. Ce dernier peut ainsi être résolument facilité, notamment par des aménagements de son poste qui sont respectueux de son état de santé actuel.

## **L'Entretien d'évaluation et de développement personnel (EEDP)**

Tous les deux ans, chaque collaboratrice et collaborateur est convié par sa hiérarchie à un entretien d'évaluation et de développement. Cet entretien repose sur une préparation attentive, sur le respect et la confiance de l'un et de l'autre. C'est un moment de communication privilégié, tout en étant un acte primordial tant de management, pour le-la responsable hiérarchique, que de positionnement professionnel pour la personne évaluée.

L'EEDP a deux buts : témoigner la reconnaissance et la considération, par la valorisation de la contribution de la personne évaluée, ainsi que par le développement de ses compétences. Et renforcer la motivation et la responsabilisation en fixant des objectifs convenus d'un commun accord. Ainsi, cet entretien peut concilier le projet professionnel de la personne et les besoins de l'institution.

# Respecter l'intégrité de chacun

**Un dispositif formalisé vise à prévenir et agir lors des cas de suspicion d'abus sexuels, de maltraitance ou d'autres formes de violation de l'intégrité contre les collaboratrices et collaborateurs en emploi adapté et les autres usager-e-s avec un handicap.**

Afin d'assurer une approche cohérente et uniforme des principes fondamentaux concernant la prévention des abus sexuels, de la maltraitance et d'autres formes de violation de l'intégrité contre des collaboratrices et collaborateurs en emploi adapté et autres usager-e-s, les EPI ont mis en place un dispositif formalisé, décrivant les actions et comportements à adopter lorsqu'une telle situation se présente, qu'elle soit avérée ou présumée.

## **Culture de vigilance**

Cette approche est publiée dans une directive qui a été validée par le Conseil d'administration lors de sa séance du 19 octobre 2017. La directive pose un principe fondamental : les EPI ne tolèrent aucun abus sexuel, aucune maltraitance, aucun harcèlement et aucune autre forme de violation de l'intégrité des usagères, usagers, collaboratrices, collaborateurs. Cette tolérance zéro se traduit dans un dispositif qui décrit les actions et comportements à adopter lorsqu'une situation d'abus se présente. Il repose sur 4 axes :

- a) La prévention.
- b) La sensibilisation pour rendre plus fortes les personnes avec des besoins de soutiens particuliers (promotion de compétence et développement de la capacité pour des personnes fortement dépendantes d'exprimer un refus et de signaler des abus).
- c) Le recrutement et la sélection du personnel et le développement d'une culture de vigilance et de formation continue sur ces thèmes.
- d) L'examen et le suivi des plaintes.

## **Formations pour toutes et tous**

Des formations et sensibilisations sur cette thématique ont été mises en place, aussi bien pour les usagères et usagers, les collaboratrices et collaborateurs en emploi adapté que pour le personnel accompagnant. A l'issue de la formation, chaque participant-e est appelé-e à signer la procédure décrivant les responsabilités de chacun face aux situations suspectées ou avérées.





<b>Ressources humaines</b>	
Bilan social 2017	<b>38</b>
<b>Finances</b>	
Etats financiers	<b>43</b>
<b>Direction et contacts</b>	<b>59</b>

# Bilan social

## Ensemble des collaborateurs

### Répartition par statuts

#### Les emplois chez les femmes

- 426 fixes, soit 340.8 ETP
- 25 Auxiliaires, soit 16.5 ETP
- 10 Emplois de solidarité, soit 9.8 ETP
- 17 Apprentis, soit 17.0 ETP
- 40 Stagiaires, soit 36.4 ETP (\* Cumul des stagiaires gérés en 2017 par le Service gestion des compétences (stagiaires écoles et indépendants).)
- 162 Collaborateurs en emploi adapté (base 1460h), soit 130.2 ETP

#### Les emplois chez les hommes

- 321 fixes, soit 288.5 ETP
- 29 Auxiliaires, soit 19.2 ETP
- 30 Emplois de solidarité, soit 30.0 ETP
- 6 Apprentis, soit 6.0 ETP
- 17 Stagiaires, soit 16.6 ETP (\* Cumul des stagiaires gérés en 2017 par le Service gestion des compétences (stagiaires écoles et indépendants).)
- 273 Collaborateurs en emploi adapté (base 1460h) soit 224.6 ETP

#### Les emplois au total

- 747 fixes, soit 629.3 ETP
- 54 Auxiliaires, soit 35.7 ETP
- 40 Emplois de solidarité, soit 39.8 ETP
- 23 Apprentis, soit 23.0 ETP
- 57 Stagiaires, soit 53.0 ETP (\* Cumul des stagiaires gérés en 2017 par le Service gestion des compétences (stagiaires écoles et indépendants).)
- 435 Collaborateurs en emploi adapté (base 1460h), soit 354.8 ETP

#### Ce qui représente en pourcentage

- 55.09% de fixes, soit 55% d'ETP
- 3.98% d'auxiliaires, soit 3% d'ETP
- 2.95% d'Emplois de solidarité, soit 4% d'ETP
- 1.7% d'apprentis, soit 2% d'ETP
- 4.2% de stagiaires, soit 5% d'ETP (\* Cumul des stagiaires gérés en 2017 par le Service gestion des compétences (stagiaires écoles et indépendants).)
- 32.08% de Collaborateurs en emploi adapté, soit 31% d'ETP

## Collaborateurs fixes et auxiliaires

### Nombres et pourcentages par services

- Direction générale : 12 collaborateurs, soit 1%
- Services des ressources humaines : 26 collaborateurs, soit 3%
- Services finances et systèmes d'information : 26 collaborateurs, soit 3%
- Services socio-éducatifs : 485 collaborateurs, soit 61%
- Services socioprofessionnels : 223 collaborateurs, soit 28%
- Services immobilier et exploitation : 29 collaborateurs, soit 4%

## Engagements 2017

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

- Direction générale : 2 engagements, dont 2 personnes inscrites à l'OCE
- Services des ressources humaines : 3 engagements, dont 3 personnes inscrites à l'OCE
- Services finances et systèmes d'information : 1 engagement, dont 1 personne inscrite à l'OCE
- Services socio-éducatifs : 76 engagements, dont 18 personnes inscrites à l'OCE
- Services socioprofessionnels : 20 engagements, dont 10 personnes inscrites à l'OCE
- Services immobilier et exploitation : 2 engagements, dont 0 personne inscrite à l'OCE

Jobs d'été non-inclus

Seuls les nouveaux engagements sont comptabilisés. Un auxiliaire qui passe en contrat fixe n'est pas pris en compte une deuxième fois.

## Collaborateurs en emploi adapté

### Par atelier (en ETP, base 1460h)

- Admission et pratiques socioprofessionnelles : 8 collaborateurs
- Boutique le Cinoche : 2 collaborateurs
- Gestion des compétences : 2 collaborateurs
- Secrétariat direction générale : 1 collaborateur
- Conditionnement et assemblage : 64 collaborateurs
- Microtechnique : 10 collaborateurs
- Atelier arts graphiques : 16 collaborateurs
- Cartonnage : 18 collaborateurs
- Secteur entretiens : 21 collaborateurs
- Mécanique : 12 collaborateurs
- Menuiserie : 15 collaborateurs
- Serrurerie et déco-design : 7 collaborateurs
- Ecologistique et recyclage : 26 collaborateurs
- Publipostage et conditionnement : 21 collaborateurs
- Bougies et artisanat : 18 collaborateurs
- Boutique Epsetera Carouge : 11 collaborateurs
- Marquage textile : 13 collaborateurs
- Boutique Epsetera Grand-Pré : 24 collaborateurs
- Secteur réception et back-office : 30 collaborateurs
- Service des finances : 0.5 collaborateurs
- Peinture : 2 collaborateurs
- Service logistique : 13 collaborateurs
- Secteur AI adultes : 1 collaborateurs
- Secteur AI jeunes : 2 collaborateurs
- Service restauration : 18 collaborateurs
- Service systèmes information : 1 collaborateur

Jobs d'été non-inclus

Seuls les nouveaux engagements sont comptabilisés. Un auxiliaire qui passe en contrat fixe n'est pas pris en compte une deuxième fois.

## 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, 6.6% en 2017
- Maladie : pré-maternité 0.5% en 2013, 1.0% en 2014, 1.0% en 2015, 0.8% en 2016, 0.9% en 2017
- Accident non-professionnel : 0.7% en 2013, 0.9% 2014, 0.9% en 2015, 0.8% en 2016, 0.9% en 2017
- Accident professionnel : 0.2% en 2013, 0.2% en 2014, 0.3% en 2015, 0.3% en 2016, 0.2% en 2017
- Maternité : 1.2% en 2013, 1.4% en 2014, 1.3% en 2015, 1.2% en 2016, 1.3% en 2017
- Art. 33 (maladie proche) : 0.2% en 2013, 0.2% en 2014, 0.2% en 2015, 0.2% en 2016, 0.2% en 2017
- Total absences global (sans maternité) : 6.9% en 2013, 7.5% en 2014, 7.6% en 2015, 7.6% en 2016, 8.8% en 2017 :

Ce sont les absences maladie qui expliquent l'augmentation des absences, les autres motifs d'absence sont restés stables en 2017.

Nous observons en particulier que ce sont les absences maladie de longue durée (+ de 3 mois) qui ont augmenté.

## Pyramide des âges

### Répartition hommes - femmes (fixes et auxiliaires)

- ≥ 60 : 11 femmes et 2 hommes
- 55-59 : 62 femmes et 27 hommes
- 50-54 : 80 femmes et 44 hommes
- 45-49 : 64 femmes et 45 hommes
- 40-44 : 54 femmes et 52 hommes
- 35-39 : 52 femmes et 44 hommes
- 30-40 : 53 femmes et 57 hommes
- 25-29 : 56 femmes et 51 hommes
- 20-24 : 19 femmes et 28 hommes

La répartition homogène des groupes d'âge permet une bonne gestion prévisionnelle. Cet équilibre est maintenu en veillant à une bonne répartition de l'âge des personnes recrutées.

## Formation des collaborateurs

### En nombre de jours

- Collaborateurs fixes et auxiliaires < 6 mois : 2736 jours
- Collaborateurs en emploi de solidarité : 136 jours
- Apprentis et stagiaires rémunérés : 904 jours
- Collaborateurs en emploi adapté : 245 jours

47 formations diplômantes ont été entreprises aux EPI en 2017. Cette année, l'accent a été mis sur les Services socioprofessionnels, qui totalisent 28 formations diplômantes (principalement pour des maîtres d'atelier et maîtres de réadaptation).



## Mobilité interne

### Fixes, auxiliaires

- 33 Changements de fonction
- 73 Changements d'affectation

Cette année, les changements interservices ont doublé (de 3 en 2016 à 6 en 2017). Il y a par ailleurs eu de nombreux changements de fonction, la plupart entraînant une promotion. Cette mobilité interne est essentielle et bénéfique pour les EPI et pour les collaborateurs. Elle permet de renouveler la motivation, de développer les synergies entre les services et d'accroître la polyvalence.



# Bilan au 31 décembre 2017

## Selon les normes « SWISS GAAP RPC »

### Actif

#### Actif circulant

##### Liquidités

- Notes : 4.1
- 1'496'797 au 31.12.2017
- 4'816'822 au 31.12.2016

##### Clients

- Notes : 4.2
- 3'334'486 au 31.12.2017
- 4'567'200 au 31.12.2016

##### Provision pour débiteurs douteux

- Notes : 4.2
- -391'092 au 31.12.2017
- -439'346 au 31.12.2016

##### Débiteurs divers

- Notes : 4.3
- 2'621'289 au 31.12.2017
- 1'464'142 au 31.12.2016

##### Provision pour débiteurs douteux

- Notes : 4.3
- (91'073) au 31.12.2017
- (70'170) au 31.12.2016

##### Stocks de matières et produits finis

- Notes : 4.4
- 653'742 au 31.12.2017
- 727'387 au 31.12.2016

##### Travaux en cours

- Notes : 4.5
- 93'090 au 31.12.2017
- 78'661 au 31.12.2016

##### Comptes de régularisation actif

- Notes : 4.6
- 4'275'077 au 31.12.2017
- 2'398'907 au 31.12.2016

### **Total de l'actif circulant**

- 11'992'317 au 31.12.2017
- 13'543'603 au 31.12.2016

### **Actif immobilisé**

#### **Immobilisations corporelles**

- Aucune

#### **Immeubles**

- Notes : 5.1
- 40'140'963 au 31.12.2017
- 41'335'332 au 31.12.2016

#### **Immeubles avec affectation limitée**

- Notes : 8.1
- 36'844'939 au 31.12.2017
- 2'298'033 au 31.12.2016

#### **Autres immobilisations corporelles**

- Notes : 5.2
- 11'023'191 au 31.12.2017
- 9'967'001 au 31.12.2016

#### **Autres immobilisations corporelles avec affectation limités**

- Notes : 8.1
- 4'801'562 au 31.12.2017
- 2'550'065 au 31.12.2016

#### **Total des immobilisations corporelles**

- 92'810'654 au 31.12.2017
- 56'150'431 au 31.12.2016

#### **Immobilisations financières**

- Notes : 5.3
- 511'596 au 31.12.2017
- 519'058 au 31.12.2016

#### **Total de l'actif immobilisé**

- 93'222'250 au 31.12.2017
- 56'669'489 au 31.12.2016

### **TOTAL DE L'ACTIF**

- 105'314'567 au 31.12.2017
- 70'213'092 au 31.12.2016

## **Passif**

### **Capitaux étrangers à court terme**

#### **Fournisseurs**

- 2'389'170 au 31.12.2017
- 2'578'708 au 31.12.2016

#### **Créancier Etat de Genève (CIIS)**

- Notes : 6.1
- 359'413 au 31.12.2017
- 426'832 au 31.12.2016

#### **Créancier divers**

- Notes : 6.2
- 109'011 au 31.12.2017
- 159'733 au 31.12.2016

#### **Créanciers résidents**

- Notes : 6.3
- 432'357 au 31.12.2017
- 421'084 au 31.12.2016

#### **Comptes de régularisation passif**

- Notes : 6.4
- 1'765'620 au 31.12.2017
- 1'379'639 au 31.12.2016

#### **Provisions à court terme**

- Notes : 7.3
- 1'495'556 au 31.12.2017
- 1'261'067 au 31.12.2016

#### **Engagements de leasing - part à court terme**

- Notes : 7.1
- 190'773 au 31.12.2017
- 181'947 au 31.12.2016

#### **Dettes hypothécaires - part à court terme**

- Notes : 7.2
- 336'522 au 31.12.2017
- 336'522 au 31.12.2016

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

- Notes : 7.4
- 4'395'662 au 31.12.2017
- 2'424'084 au 31.12.2016

#### **Total des capitaux étrangers à court terme**

- 11'474'085 au 31.12.2017
- 9'172'615 au 31.12.2016

#### **Capitaux étrangers à court terme**

#### **Engagements de leasing - part à long terme**

- Notes : 7.2
- 336'522 au 31.12.2017
- 336'522 au 31.12.2016

#### **Dettes hypothécaires - part à long terme**

- Notes : 7.2
- 13'364'412 au 31.12.2017
- 13'700'934 au 31.12.2016

#### **Provisions à long terme 7.3**

- Notes : 7.3
- 1'306'698 au 31.12.2017
- 1'681'840 au 31.12.2016

#### **Subventions non dépensées à restituer à l'État**

- Notes : 9.3
- 728'272 au 31.12.2017
- 1'581'739 au 31.12.2016

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

- Notes : 7.4
- 31'725'956 au 31.12.2017
- 33'712'363 au 31.12.2016

#### **Total des capitaux étrangers à long terme**

- 47'469'509 au 31.12.2017
- 50'927'655 au 31.12.2016

#### **Capital des fonds**

#### **Fonds avec affectation limitée**

- Notes : 8.1
- 31'725'956 au 31.12.2017
- 33'712'363 au 31.12.2016

#### **Fonds avec affectation limitée - Don de la Loterie Romande**

- Notes : 8.1
- 2'718'589 au 31.12.2017
- 2'869'751 au 31.12.2016

#### **Fonds avec affectation limitée non utilisés**

- Notes : 8.1
- 435'000 au 31.12.2017
- 178'000 au 31.12.2016

#### **Fonds avec affectation limitée - Fondation Fondepî**

- Notes : 8.1
- 3'678'554 au 31.12.2017
- 1'745'452 au 31.12.2016

#### **Total du capital des fonds**

- 41'646'501 au 31.12.2017
- 4'848'103 au 31.12.2016

#### **Capital de l'organisation**

##### **Capital de dotation**

- Notes : 9.1
- 10'923'489 au 31.12.2017
- 10'923'489 au 31.12.2016

##### **Capital libre**

- Notes : 9.1
- 0 au 31.12.2017
- 0 au 31.12.2016

##### **Capital lié généré**

- Notes : 9.2
- (6'671'275) au 31.12.2017
- (6'671'275) au 31.12.2016

#### **Contrat de prestations 2014-2017**

##### **Résultats reportés**

- Notes : 9.3
- 1'012'505 au 31.12.2017
- 640'750 au 31.12.2016

##### **Résultats de l'exercice**

- Notes : 9.3
- (540'246) au 31.12.2017
- 371'755 au 31.12.2016

#### **Total du capital de l'organisation**

- 4'724'473 au 31.12.2017
- 5'264'709 au 31.12.2016

#### **TOTAL DU PASSIF**

- 105'314'567 au 31.12.2017
- 70'213'092 au 31.12.2016

## Comptes d'exploitation de l'exercice 2017

### Selon les normes "SWISS GAAP RPC"

#### Produits d'exploitation

##### Revenus de la formation professionnelle

- Budget 2017 : 9'330'982
- Effectif 2017 : 9'056'993
- Ecart 2017 : (273'989)
- Effectif 2016 : 9'261'924

##### Revenus des pensions

- Budget 2017 : 18'312'638
- Effectif 2017 : 17'739'281
- Ecart 2017 : (573'356)
- Effectif 2016 : 16'801'253

##### Revenus des résidents extra-cantonaux

- Budget 2017 : 630'000
- Effectif 2017 : 516'224
- Ecart 2017 : (113'776)
- Effectif 2016 : 623'213

##### Revenus de la fabrication

- Budget 2017 : 4'725'641
- Effectif 2017 : 4'202'536
- Ecart 2017 : (523'106)
- Effectif 2016 : 4'360'291

##### TVA sur revenus de la fabrication

- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : (140'679)
- Ecart 2017 : (140'679)
- Effectif 2016 : (163'105)

##### Autres revenus des prestations

- Budget 2017 : 151'927
- Effectif 2017 : 131'368
- Ecart 2017 : (20'560)
- Effectif 2016 : 147'359



#### **Revenus des locations et autres**

- Budget 2017 : 702'868
- Effectif 2017 : 661'776
- Ecart 2017: (41'092)
- Effectif 2016 : 749'537

#### **TVA revenus des locations et autres**

- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : (4'663)
- Ecart 2017 : (4'663)
- Effectif 2016 : (3'665)

#### **Revenus de la cafétéria et du restaurant**

- Budget 2017 : 2'069'000
- Effectif 2017 : 1'929'098
- Ecart 2017 : (139'902)
- Effectif 2016 : 1'821'127

#### **TVA sur revenus de la cafétéria et du restaurant**

- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : (107'144)
- Ecart 2017 : (107'144)
- Effectif 2016 : (104'356)

#### **Revenus du secteur technique et infrastructure**

- Budget 2017 : 70'299
- Effectif 2017 : 251'970
- Ecart 2017 : 181'671
- Effectif 2016 : 110'713

#### **TVA sur revenus du secteur technique et infrastructure**

- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : (20'911)
- Ecart 2017 : (20'911)
- Effectif 2016 : (6'788)

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

- Notes : 17
- Budget 2017 : 6'417'500
- Effectif 2017 : 5'651'689
- Ecart 2017 : (765'811)
- Effectif 2016 : 5'803'631

## **Revenus des prestations au personnel et à des tiers**

- Budget 2017 : 271'670
- Effectif 2017 : 312'793
- Ecart 2017 : 41'123
- Effectif 2016 : 289'074

## **Don de la Loterie Romande**

- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : 0
- Ecart 2017 : 0
- Effectif 2016 : 0

## **Don de la Loterie Romande – Restitution du don**

- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : 0
- Ecart 2017 : 0
- Effectif 2016 : 0

## **Don – Autres donateurs**

- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : 489
- Ecart 2017 : 489
- Effectif 2016 : 5'457

## **Subventions de fonctionnement monétaire**

- Notes : 10.1
- Budget 2017 : 62'904'384
- Effectif 2017 : 61'939'104
- Ecart 2017 : (965'280)
- Effectif 2016 : 60'390'738

## **Subventions reçues – produits différés**

- Notes : 10.1
- Budget 2017 : 2'800'000
- Effectif 2017 : 2'099'484

- Ecart 2017 : (700'516)
- Effectif 2016 : 2'258'172

#### **Total des produits d'exploitation**

- Budget 2017 : 108'386'909
- Effectif 2017 : 104'219'407
- Ecart 2017 : (4'167'502)
- Effectif 2016 : 102'344'574

#### **Charges d'exploitation**

##### **Salaires et charges sociales**

- Budget 2017 : (85'545'080)
- Effectif 2017 : (85'105'554)
- Ecart 2017 : 439'526
- Effectif 2016 : (80'632'178)

##### **Frais médicaux**

- Budget 2017 : (109'200)
- Effectif 2017 : (104'714)
- Ecart 2017 : 4'486
- Effectif 2016 : (82'197)

##### **Alimentations**

- Budget 2017 : 70'299
- Effectif 2017 : 251'970
- Ecart 2017 : 181'671
- Effectif 2016 : 110'713

##### **Entretien**

- Budget 2017 : (2'264'000)
- Effectif 2017 : (2'196'223)
- Ecart 2017 : 67'776
- Effectif 2016 : (2'209'951)

##### **Entretien et réparation des immeubles, du mobilier et des véhicules**

- Budget 2017 : (2'217'000)
- Effectif 2017 : (1'997'087)
- Ecart 2017 : 219'913
- Effectif 2016 : (2'202'191)

##### **Locations**

- Budget 2017 : (4'264'300)
- Effectif 2017 : (4'037'764)
- Ecart 2017 : 226'536

- Effectif 2016 : (3'466'707)

#### **Amortissements**

- Budget 2017 : (3'713'000)
- Effectif 2017 : (5'484'221)
- Ecart 2017 : (1'771'221)
- Effectif 2016 : (3'413'679)

#### **Eau et énergie**

- Budget 2017 : (1'358'000)
- Effectif 2017 : (1'397'746)
- Ecart 2017 : (39'746)
- Effectif 2016 : (1'393'469)

#### **Ecole et formation**

- Budget 2017 : (430'000)
- Effectif 2017 : (400'036)
- Ecart 2017 : 29'964
- Effectif 2016 : (370'866)

#### **Frais de bureau et d'administration**

- Budget 2017 : (430'000)
- Effectif 2017 : (400'036)
- Ecart 2017 : 29'964
- Effectif 2016 : (370'866)

#### **Outillage et matériel de production**

- Budget 2017 : (430'000)
- Effectif 2017 : (400'036)
- Ecart 2017 : 29'964
- Effectif 2016 : (370'866)

#### **Primes d'assurances et autres charges d'exploitation**

- Budget 2017 : (1'262'988)
- Effectif 2017 : (814'051)
- Ecart 2017 : 448'937
- Effectif 2016 : (924'986)

#### **Total des charges d'exploitation**

- Budget 2017 : (107'938'668)
- Effectif 2017 : (108'308'251)
- Ecart 2017 : (369'583)
- Effectif 2016 : (101'474'719)

#### **Résultat d'exploitation**

- Budget 2017 : 448'241
- Effectif 2017 : (4'088'844)
- Ecart 2017 : (4'537'085)
- Effectif 2016 : 869'855

#### **Produits financiers**

- Notes : 10.3
- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : 34
- Ecart 2017 : 34
- Effectif 2016 : 43

#### **Charges financières**

- Notes : 10.3
- Budget 2017 : (424'500)
- Effectif 2017 : (412'356)
- Ecart 2017 : 12'144
- Effectif 2016 : (419'963)

#### **Résultat financier**

- Budget 2017 : (424'500)
- Effectif 2017 : (412'322)
- Ecart 2017 : 12'178
- Effectif 2016 : (419'920)

#### **Résultat ordinaire**

- Budget 2017 : 23'741
- Effectif 2017 : (4'501'166)
- Ecart 2017 : (4'524'907)
- Effectif 2016 : 449'934

#### **Résultat hors exploitation**

- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : 0
- Ecart 2017 : **0**
- Effectif 2016 : 0

#### **Produits exceptionnels et d'exercices antérieurs**

- Notes : 10.4
- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : 778'244
- Ecart 2017 : 778'244
- Effectif 2016 : 328'328

### **Charges exceptionnelles et d'exercices antérieurs**

- Notes : 10.4
- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : (6'022)
- Ecart 2017 : (6'022)
- Effectif 2016 : 0

### **Utilisation des fonds avec affectation limitée**

- Notes : 8.1
- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : 2'184'082
- Ecart 2017 : 2'184'082
- Effectif 2016 : 45'147

### **Utilisation des fonds avec affectation limitée – Dons de la Loterie Romande**

- Notes : 8.1
- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : 151'148
- Ecart 2017 : 151'148
- Effectif 2016 : 120'765

### **Variation du capital des fonds**

- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : 2'335'230
- Ecart 2017 : 2'335'230
- Effectif 2016 : 165'912

### **Résultat de l'exercice avant répartition**

- Budget 2017 : 23'741
- Effectif 2017 : (1'393'714)
- Ecart 2017 : (1'417'455)
- Effectif 2016 : 944'174

### **Part revenant à l'Etat**

- Notes : 9.3
- Budget 2017 : 0
- Effectif 2017 : 853'467
- Ecart 2017 : 853'467
- Effectif 2016 : (572'419)

### **Résultat de l'exercice après répartition**

- Budget 2017 : 23'741
- Effectif 2017 : (540'246)

- Ecart 2017 : (563'986)
- Effectif 2016 : 371'755

\* Les notes peuvent être consultées auprès du Service des finances.



## Rapport de l'organe de révision

### au Conseil d'Etat et au Conseil d'administration des Etablissements publics pour l'intégration

#### Collonge-Bellerive

#### Rapport de l'organe de révision sur les comptes annuels.

En notre qualité d'organe de révision, nous avons effectué l'audit des comptes annuels ci-joints des Etablissements publics pour l'intégration, comprenant le bilan, le compte d'exploitation, le tableau de flux de financement, le tableau de variation du capital et l'annexe pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2017. Conformément aux dispositions de Swiss GAAP RPC 21, le rapport de performance ci-joint n'est pas soumis au contrôle de l'organe de révision.

#### Responsabilité du Conseil d'administration

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

#### Responsabilité de l'organe de révision

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

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

Nous estimons que les éléments probants recueillis constituent une base suffisante et adéquate pour former notre opinion d'audit.

*PricewaterhouseCoopers SA, avenue Giuseppe-Motta 50, case postale, 1211 Genève 2*  
Téléphone : +41 58 792 91 00, Téléfax : +41 58 792 91 10, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

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





### **Opinion d'audit**

Selon notre appréciation, les comptes annuels pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2017 donnent une image fidèle du patrimoine, de la situation financière et des résultats en conformité avec les Swiss GAAP RPC et son conformes aux dispositions légales de la République et Canton de Genève.

### **Rapport sur d'autres dispositions légales**

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

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

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

PricewaterhouseCoopers SA

Nicolas Biderbost  
Expert-réviseur  
Réviseur responsable

Jonathan Dadoun  
Expert-réviseur

Genève, le 24 avril 2018

Annexe :

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



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

### Président

- M. Serge Bednarczyk\*

### Membres

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

\*Membres du bureau

## Conseil de direction

### Directeur général :

M. Alain Kolly

### Directeur des Services socio-éducatifs :

M. Stéphane Delgrande

### Directeur des Services socioprofessionnels :

M. Serge Lançon (jusqu'au 31 décembre 2017)

M. Rolf Gobet (depuis le 1er janvier 2018)

### Directeur des Services des ressources humaines :

M. André Wicki

### Directeur des Services finances et systèmes d'information :

M. Gilles Stähli

### Directeur des Services Immobilier et équipements :

M. Paolo Giocondo

### Contact

contact@epi.ge.ch

Tél. +41 22 949 07 00

Route de Chêne 48 | 1208 Genève

www.epi.ge.ch

### Communication

communication@epi.ge.ch

Tél. + 41 022 949 08 06

## Impressum


Conception et réalisation : EPI - Atelier Arts graphiques

Textes : EPI

Photos : Magali Girardin ©EPI

Photo p.26 : Paolo Giocondo ©EPI

Impression : EPI - Atelier Arts graphiques

Papier : Image Impact FSC superblanc 



Les EPI sont membres d'INSOS

Avec le soutien de:



REPUBLIQUE ET  
CANTON DE GENEVE

POST TELEGRAPH LUX