



Date de dépôt : 2 janvier 2026

Rapport

**de la commission des affaires sociales chargée d'étudier le projet
de loi du Conseil d'Etat approuvant le rapport d'activité des
Etablissements publics pour l'intégration (EPI) pour l'année 2024**

Rapport de Patricia Bidaux (page 3)

Projet de loi (13636-A)

approuvant le rapport d'activité des Etablissements publics pour l'intégration (EPI) pour l'année 2024

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève,
vu les articles 58, lettre i, et 60, lettre e, de la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat, du 4 octobre 2013 ;
vu l'article 34 de la loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017 ;
vu le rapport d'activité des Etablissements publics pour l'intégration pour l'année 2024,
décrète ce qui suit :

Article unique Rapport d'activité

Le rapport d'activité des Etablissements publics pour l'intégration (EPI) pour l'année 2024 est approuvé.

Rapport de Patricia Bidaux

La commission des affaires sociales s'est réunie à quatre reprises (d'août 2025 à novembre 2025) pour traiter ce projet de loi, sous la présidence de M^{mes} Natacha Buffet-Desfayes et Virna Conti, soutenues avec compétence par M^{me} Nadia Salama, secrétaire scientifique. Les procès-verbaux ont été tenus par M. Anthony Chenevard. La commission des affaires sociales les remercie vivement pour leur travail.

Remerciements et résumé

La commission tient à remercier les Etablissements publics pour l'intégration (EPI) ainsi que leurs équipes pour leur engagement et l'organisation des visites de terrain, qui ont démontré le travail exigeant qu'ils accomplissent, tant physique que dans l'accompagnement spécialisé et relationnel. Elle rend également hommage aux parents, dont les témoignages exprimés avec pudeur rappellent avec force le parcours complexe et souvent difficile que leurs enfants traversent tout au long de leur vie.

Elle a examiné le rapport d'activité 2024 des EPI. L'année sous revue s'inscrit dans une phase de transition, marquée par le renouvellement de la gouvernance, l'élaboration de la Vision 2035 et du plan stratégique 2025-2029, la modernisation des outils de suivi et le lancement du projet de rénovation du site de La Combe.

Les auditions et les visites de terrain ont permis à la commission de prendre connaissance des activités déployées par les EPI dans les domaines socio-éducatif et socioprofessionnel ainsi que des défis rencontrés, notamment en lien avec la complexification des situations, les enjeux en matière de ressources humaines et les contraintes financières.

La commission relève que, malgré ces contraintes, les EPI ont rempli la mission qui leur est confiée et assuré la continuité et la qualité des prestations. Sur cette base, elle accepte le projet de loi approuvant le rapport d'activité 2024 des EPI.

Mardi 19 août 2025 : Audition de M^{me} Ginete Babel, directrice générale, et de M. Abbé-Decarroux, président du conseil d'administration des EPI

Contexte : M^{me} Ginete Babel rappelle en préambule que les EPI accueillent un tiers du handicap adulte à Genève, dans une quarantaine de lieux proposant des hébergements avec des situations de différents degrés d'intensité et de complexité. Une quarantaine de métiers y sont représentés au sein d'ateliers

situés dans les locaux des EPI ou intégrés en entreprise. Les EPI reçoivent environ 1200 personnes par année en parcours d'insertion professionnelle (AI, OCE, Hospice général, etc.) pour un accompagnement ou un retour à l'emploi.¹

2024 : année de transition stratégique et ouverture sur le plan stratégique 2025-2029

- Renouvellement de la gouvernance : nouvelle composition du conseil d'administration et de la présidence, et engagement d'un directeur administration & finances ;
- Vision 2035 et stratégie 2025-2029 : définies en concertation avec le CA, la direction et les collaborateurs ;
- Suivi et accompagnement modernisés grâce au déploiement du Dossier unique informatisé (DUI) ;
- Lancement d'une rénovation conséquente du site de La Combe impliquant la relocalisation des personnes hébergées, des activités de jour et des fonctions administratives.

Actions 2024 au service de l'inclusion

La mission essentielle des EPI demeure l'inclusion des personnes en situation de handicap. A ce titre, plusieurs projets majeurs ont marqué l'année 2024 :

- Projet ADN (Au-delà de la norme) : partenariat avec la HETS pour renforcer la participation des bénéficiaires aux décisions de l'institution et à la vie citoyenne, avec une méthodologie participative adaptée aux personnes rencontrant des difficultés de communication ;
- Création d'un comité de loisirs et d'événements, essentiel pour renforcer l'inclusion ;
- Construction d'un référentiel de bonnes pratiques en collaboration avec associations, proches, bénéficiaires et membres du personnel afin de clarifier les rôles, les attentes, les outils et les indicateurs de qualité ;
- Organisation de journées portes ouvertes dans les ateliers, incluant un concert aux bains des Pâquis ;
- Développement d'un projet d'accès au numérique, indispensable pour garantir l'égalité des chances et soutenir l'autonomie.

¹ Voir annexe

Services socioprofessionnels

Les services dédiés à l'emploi des EPI offrent **393 places de travail**, ce qui correspond à **460 ETP**, car une même place peut être occupée par plusieurs personnes. Ainsi, en 2024 :

- Déménagement des ateliers vers SPARK et fermeture du site de la route des Jeunes, avec un accompagnement spécifique pour toutes les personnes concernées ;
- Réorganisation du service d'insertion professionnelle, désormais appelé THELIA, pour améliorer l'efficacité, mutualiser les programmes et offrir des parcours plus individualisés ;
- Ouverture d'un nouvel atelier intégré, situé dans un office et fonctionnant de manière autonome tout en bénéficiant de l'appui des équipes.

Services socio-éducatifs

Nombre de places :

- 125 places dans les centres de jour pour des activités de maintien et de développement des personnes ;
- 408 places d'hébergement ;
- 25 places d'accueil hôtelier (appartements loués par les EPI avec soutien éducatif journalier) ;
- 100 places d'aide à domicile.

Points forts de l'année 2024 :

- Situations très complexes : ouverture d'un nouveau centre de jour proposant des activités structurantes en journée pour 12 jeunes ;
- Développement de l'offre d'accompagnement pour des situations complexes avec les HUG (équipe mobile renforcée, préparation de l'ouverture d'une résidence thérapeutique) ;
- Mise en conformité « santé » pour répondre aux exigences en lien avec la modification de la loi sur la santé (aménagement des lieux, gestion du matériel et des médicaments, directives de fonctionnement, redéfinition des rôles, mise en place de formations).

Focus sur les enjeux des situations très complexes

La complexité d'une situation est évaluée selon les comportements à risque pour la personne ou son entourage, ainsi que selon leur fréquence et leur durée.

Ces situations exigent un accompagnement « un pour un ». Cependant, les places manquent, notamment pour les jeunes devenus majeurs dont le nombre devrait augmenter avec le vieillissement de la population. A Genève, hors EPI, les solutions sont rares, ce qui met l'institution sous forte pression en tant que dernier recours et impose une réorganisation profonde en raison des risques psychosociaux pour le personnel.

Le financement actuel ne couvre pas les besoins d'accompagnement individuel, indispensable pour 27 situations réparties sur 13 résidences. Cette mobilisation de ressources affecte les autres bénéficiaires et met l'institution sous pression, d'autant que les EPI manquent de personnel qualifié et de temps pour assurer correctement leur mission de formation.

Impact financier

Une situation « un pour un » nécessite 4,9 ETP pour un accompagnement continu. Malgré une subvention cantonale portée à 138 000 francs par an, celle-ci reste très insuffisante face au coût réel estimé à 590 000 francs par situation.

Résultats financiers

Les EPI prévoient un budget équilibré pour 2024, mais ont finalement enregistré un déficit de 700 000 francs, principalement en raison d'imprévus comme l'allocation pour la vie chère et les rentes-pont, qui ont nécessité 590 000 francs de provisions non budgétées. La baisse de 4 millions des revenus du secteur socioprofessionnel a été compensée par des économies, notamment sur l'énergie, les matières premières, la location et la formation, certaines formations ayant dû être annulées pour équilibrer les charges. La situation financière des EPI alerte le CA, car les fonds propres sont très faibles et représentent moins de 1% du capital de l'institution. En 2025 ou en 2026, dans le contexte des annonces de réduction des dépenses de l'Etat de Genève, les perspectives ne s'annoncent pas très positives pour les EPI dans les années à venir, compte tenu du fait que l'institution a atteint une limite en termes de capacité à réaliser des économies. La problématique des cas très complexes entraîne des conséquences nombreuses et notamment financières.

M. Abbé-Decarroux conclut la présentation en faisant remarquer que le message ne se veut pas alarmiste, mais témoigne d'une situation tout de même préoccupante.

Bal des questions

Socialistes :

1. ***Quels publics sont accueillis par les EPI, en particulier concernant l'accompagnement des jeunes lors du passage de la minorité à la majorité ?*** Le handicap couvert par les EPI est large et peu strictement défini : il concerne surtout des personnes avec déficience intellectuelle, autisme, troubles psychiques ou liés à l'alcool, et rarement un handicap physique. Les EPI n'accueillent que des adultes, mais la transition des mineurs vers la majorité constitue un enjeu majeur, car plusieurs jeunes présentent déjà des situations très complexes.
2. ***Avec la difficulté à recruter, quel est le taux d'absence ? Les mesures prises à ce sujet ont-elles porté leurs fruits ?*** Le taux d'absence reste élevé, autour de 10% en 2024 comme en 2023, sans amélioration malgré les mesures prises. Cette situation est liée aux cas très complexes qui sollicitent fortement le personnel et exigent des compétences élevées. Une baisse de 1% suffirait pourtant à alléger certains enjeux financiers. Le recrutement est également difficile : seuls 47% des postes qualifiés sont pourvus dans les délais à Genève, contre 66% en Suisse, ce qui accroît la pression sur les équipes et conduit à engager des auxiliaires, alimentant un cercle vicieux. Sortir de cette dynamique nécessiterait une véritable politique de relève et des moyens financiers pour former le personnel, ce que le budget actuel ne permet pas.
3. ***308 des 408 places sont réparties sur 13 sites, une organisation qui paraît très dispersée. Ce choix est-il volontaire ? Serait-il possible de regrouper certaines petites structures ?*** La dispersion des places s'explique par la diversité des publics et par le droit des résidents de choisir le type d'habitation. Les structures vont d'appartements intégrés à des lotissements ou encore à des résidences plus grandes. Cette organisation découle surtout de contraintes immobilières qui rendent la recherche de lieux difficile. La fermeture du site de La Combe pour rénovation illustre ce défi, les EPI devant reloger durablement les personnes dans les conditions les plus sereines possibles.
4. ***Les EPI représentant souvent le « dernier recours », quelles sont les perspectives pour les personnes qui en sortent et comment se déroulent les arrivées en provenance de Curabilis, qui semblent poser des difficultés ?*** La plupart des bénéficiaires ne quittent pas les EPI en raison de la complexité de leur situation. Les bénéficiaires ne quittant que rarement les EPI, les prestations ont donc été adaptées pour les personnes d'âge avancé. Ainsi, du personnel de soin a été intégré et une résidence est

consacrée aux personnes plus âgées. Il ne s'agit pour l'instant que de 38 personnes, mais le dispositif s'étend. Les personnes venant de Curabilis ne peuvent pas être accueillies, faute de dispositifs de sécurité, mais des pistes sont étudiées avec les HUG pour certains cas spécifiques.

5. ***Ne conviendrait-il pas de créer de nouvelles places pour les situations moins lourdes afin de libérer des places pour les situations complexes ?***

La concentration de situations complexes met fortement sous pression les équipes des EPI. Une meilleure répartition est nécessaire, mais elle exige des moyens, car l'accueil de cas lourds n'est possible qu'avec des équipes et des aménagements adaptés. Des discussions sont en cours avec les HUG pour créer une équipe mobile (médecin, infirmier, éducateur) afin de soutenir les professionnels, d'autant que 70% des troubles graves du comportement ont une origine somatique. En parallèle, le développement de l'aide à domicile permettrait aussi à certaines personnes de vivre à domicile, avec des coûts moindres et des conditions plus proches de leurs souhaits.

Un financement mieux adapté pourrait encourager les institutions privées à accueillir davantage de situations complexes. La planification est également cruciale, notamment pour les transitions mineur-majeur, encore trop souvent gérées dans l'urgence. Le projet de La Combe offrira des places supplémentaires et devrait aider les EPI à absorber plus sereinement les besoins futurs.

6. ***Etant donné la fatigue physique du personnel et le risque d'augmentation des rentes-pont, notamment parce qu'il devient plus difficile avec l'âge de porter des personnes en situation de handicap, les EPI proposent-ils des places de réinsertion pour leur propre personnel ?*** S'il existe des possibilités de mobilité interne et des procédures de reclassement, celles-ci ne permettent pas toujours de trouver une solution pour chacun.

7. ***On peut comprendre qu'un grand écart existe entre le public en situation de handicap et les personnes en réinsertion professionnelle. Dans un contexte où il est déjà difficile de former la relève tout en assurant des missions de formation et de réinsertion, comment les EPI parviennent-ils à concilier deux activités aussi éloignées ?*** Ces activités ne sont pas si éloignées : le personnel qui accompagne les personnes en situation de handicap est hautement qualifié pour assurer aussi la formation. Les résultats le montrent : le taux de réussite aux examens est de 100%. Très diversifiés, les ateliers forment à 40 métiers, ce qui crée naturellement un lien avec la réinsertion. Par ailleurs, les participants sont majoritairement des personnes en situation de handicap, tandis que les personnes en réinsertion restent minoritaires.

8. ***Comment s'explique la croissance des situations très complexes ? Un financement différencié est-il envisagé pour ces cas ?*** Il n'y a pas d'explication précise à cette augmentation, mais le constat est lié notamment aux signalements AI chez les mineurs. Le financement est pour l'instant légèrement différencié, avec quelques ajustements ; le futur contrat de prestations en négociation prévoit une différenciation plus marquée pour les situations complexes.

PLR :

1. ***Au sujet de la situation dans les cantons voisins, les financements sont-ils exclusivement étatiques ou d'autres sources interviennent-elles ?*** Le canton de Vaud a mis en place des modalités spécifiques pour les cas complexes, financées par une enveloppe cantonale dédiée. A Genève, ces situations sont moins nombreuses – de l'ordre de cinquante –, mais doivent néanmoins être prises en charge. Une pension parentale constitue parfois un apport privé. Pour les investissements, la Fondation Wilsdorf a longtemps soutenu les EPI en raison du désengagement de l'Etat ; la situation ayant évolué, elle ne finance désormais plus qu'un tiers du total.
2. ***L'intervention de civilistes pourrait-elle être envisagée pour les cas les plus légers ?*** Les civilistes font du soutien de type logistique dans les ateliers et la production, mais n'interviennent pas auprès des bénéficiaires.
3. ***Les situations complexes sont envoyées aux EPI par la commission cantonale d'indication (CCI). Quelle est la marge de manœuvre des EPI avec la CCI ?*** La CCI propose plusieurs institutions, mais en raison de leur statut étatique, les EPI n'ont pas vraiment de marge de manœuvre et restent souvent le seul interlocuteur encore disposé à discuter de l'accueil des situations complexes.
4. ***Quelle est la différence entre les EPI et d'autres institutions comme Foyer-Handicap ou Clair Bois ?*** La différence se situe au niveau de la complexité des situations : avec déficience intellectuelle, avec ou sans autisme, avec des comportements défis importants.

Verts :

1. ***Des démarches actives de recherche de fonds sont-elles entreprises ?*** La recherche de financements se fait par projets, car il est difficile, voire impossible, d'obtenir des fonds pour la prise en charge de personnes ou le financement de postes.

2. ***Le résultat financier montre un important différentiel lié aux intérimaires, ce qui interroge : pourquoi cette situation n'a-t-elle pas été anticipée ?*** Les EPI ont pris des mesures, mais face à des situations incompressibles, ils se retrouvent contraints de recruter des intérimaires.
3. ***Sur le modèle des HUG, qui ont mis en place un programme de transition pour les jeunes souffrant de maladies chroniques, une équipe est-elle dédiée à l'anticipation du passage de la minorité à l'âge adulte afin de proposer des solutions ?*** La transition des jeunes se fait en collaboration avec l'OMP, des modalités sont déjà établies pour passer de structures spécialisées à une institution. La difficulté principale relève de la planification de ces transitions.

Le Centre :

1. ***Si la mise en valeur de l'aide à domicile a été envisagée, quelle serait la possibilité d'un accompagnement par des éducateurs directement en milieu familial ?*** L'aide à domicile concerne aujourd'hui près de 100 personnes. Il s'agit donc d'augmenter les financements pour répondre aux besoins, d'autant que d'autres institutions sont prêtes à assurer cette prestation et à renforcer l'offre socio-éducative.
2. ***En 2022, la commission de contrôle de gestion a remis un rapport sur la gestion des absences à l'Etat, proposant notamment de reconnaître la notion de pénibilité de certains postes et de l'élargir aux fonctions en lien avec la prise en charge de personnes en situation de handicap lourd. Les EPI ont-ils été approchés par le Conseil d'Etat pour envisager une telle mesure ?*** Les EPI n'ont pas été approchés par l'Etat à ce sujet. Cela avait été mentionné en 2024 et des discussions avaient été tenues avec les syndicats. Les EPI sont convaincus que le principe de pénibilité constituerait une reconnaissance de l'engagement des collaborateurs. Certaines mesures ont été mises en place par les EPI pour soulager le personnel, mais pour pouvoir aller plus loin, un financement doit suivre.

Discussion interne

L'audition des représentants du personnel est adoptée.

Mardi 9 septembre 2025 : audition de représentants de la commission du personnel des EPI

M^{me} Jade Pelletier, socio-éducatrice, M. Daniel Schweizer, socio-éducateur et membre de la délégation syndicale du personnel, M. Roland Barbalaga, maître de réadaptation aux EPI

Les auditionnés relèvent que le rapport d'activité décrit clairement les réalisations de 2024, notamment le projet de déménagement sur plusieurs sites et la gestion courante des ateliers. Ils soulignent également l'évolution du nombre de collaborateurs en emploi adapté qui exige une certaine flexibilité et estiment que les chiffres et explications fournis sont clairs. Ils notent par ailleurs que le rapport d'activité présente un volume d'activités plus important que l'année précédente, ce dont ils se disent satisfaits.

Les auditionnés relèvent la satisfaction croissante du personnel quant au fonctionnement des EPI, tout en rappelant que certaines problématiques rencontrées avec les bénéficiaires ont un impact notable sur les collaborateurs.

Bal des questions

Socialistes :

- 1. Qu'en est-il de l'enjeu lié à la revalorisation salariale ? S'agit-il d'une revendication, la base salariale constitue-t-elle une source de découragement ou même d'abandon, et quelles discussions ont été menées avec la direction à ce sujet ?*** Les auditionnés indiquent que la demande de revalorisation salariale pour les ASE et les socio-éducateurs a été déposée en juillet et n'a pas reçu de réponse à ce jour, et qu'un soutien politique serait bienvenu. Ils rappellent qu'aucune revalorisation n'a eu lieu depuis plus de quinze ans, alors même que les conditions de terrain se sont durcies, et jugent inacceptable l'écart salarial avec les fonctions similaires exercées à l'Hospice général. Ils soulignent également que les ASE restent en classe 10 alors qu'ils accomplissent un travail très proche de celui des socio-éducateurs. Ils relèvent que les deux professions se trouvent dans une situation stagnante et que la répartition du personnel dans les ateliers – davantage d'assistants socioprofessionnels et moins d'ASE – crée un déséquilibre. Selon eux, les métiers ont évolué, tout comme le public accompagné. Enfin, le profil des bénéficiaires change et la prise en charge se complexifie, ce qui provoque un tournus important des équipes. La fatigue du personnel affecte la qualité de l'accompagnement, les changements fréquents d'équipes et la formation continue de nouveaux collaborateurs fragilisant encore davantage la prise en charge.

2. ***Les intervenants se reconnaissent-ils dans le rapport d'activité ? Celui-ci reflète-t-il fidèlement leur année 2024 ?*** Les auditionnés estiment que le rapport d'activité constitue davantage une vitrine qu'un miroir, puisqu'il ne mentionne pas les problématiques rencontrées, même s'ils se disent fiers du travail accompli en 2024.

Ils relèvent également que le rapport met en avant l'ouverture des maisons et le développement de postes en entreprise, ce qui reflète fidèlement les actions menées.

3. ***Au sujet de la masse salariale, des départs et du tournus, quelles solutions pourraient-elles pallier ces problèmes qui leur portent préjudice ?*** La revalorisation des salaires et l'augmentation du personnel vont de pair. Effectivement, une augmentation salariale seule, sans comblement du manque de personnel, ne suffira pas à retenir les employés. D'autre part, ce n'est pas la seule question qui devrait être revue.
4. ***La concentration de personnes présentant un handicap lourd et le vieillissement du public exigent de nouvelles compétences. Quelle est, dans ce contexte, la spécialisation en matière de réadaptation ? Des mesures de réadaptation ou de réaménagement sont-elles nécessaires pour le personnel ?*** Les situations complexes particulièrement lourdes arrivent aux EPI, qui comptent 13 structures, avec un vieillissement du personnel ainsi que des bénéficiaires. Les EPI n'ont pas les moyens de répondre correctement aux besoins de l'ensemble des bénéficiaires.
5. ***Il a été indiqué que, pour 27 situations lourdes, la présence constante d'une équipe représenterait l'équivalent de 4,9 postes à plein temps. Ces éléments sont-ils connus et les auditionnés peuvent-ils confirmer ces chiffres ?*** Ces chiffres ne sont ni connus ni demandés.

PLR :

1. ***Comment se déroulent les déménagements et la transition dans les nouveaux locaux ?*** Des rocares d'ateliers ont été mises en place lors de la décision de déménager. Les personnes restant dans le bâtiment 105 ont été transférées à la Pallanterie dans le cadre de cette réorganisation. Environ 450 personnes en situation de handicap y travaillent désormais. Le processus a été bien géré sur le plan logistique et la transition est en voie de finalisation. La grande majorité des personnes concernées se dit très satisfaite.
2. ***Qu'est-ce que le service A ? Les intervenants sont-ils parties prenantes avec la direction pour améliorer le taux d'absence ?*** Le service A accueille des personnes avec des handicaps lourds. Deux « poolistes » sont

attitrés à chaque appartement, mais leur rotation constante complique fortement le travail : dès qu'ils commencent à maîtriser le fonctionnement, ils changent déjà de poste. Le taux d'absence varie selon les situations, et un cas de traumatisme crânien après un coup porté par un bénéficiaire est cité. Faute de solution, ces tournus obligent le personnel à rester presque en permanence dans l'appartement, ce qui s'apparente à de la garderie et ne correspond pas à leur métier. Cette situation affecte directement les bénéficiaires adultes, dont les besoins sont importants.

UDC :

1. Qu'advient-il des personnes accueillies dans les EPI lorsqu'elles atteignent l'âge AVS ? Des centres de jour adaptés au vieillissement ont été ouverts, avec la présence de personnel soignant et éducatif, à l'instar d'un EMS.

Discussion interne

La présidente annonce qu'une visite du site des EPI de Thônex aura lieu le 23 septembre prochain. Des échanges sont prévus avec les parents et familles des bénéficiaires afin d'avoir un contact direct. Elle précise qu'il s'agira d'une séance hors murs.

Mardi 23 septembre 2025 : Visite du site des EPI de Thônex, appartements Jalouvre, Mikado et Graffiti, avec l'accompagnement de membres du personnel

Introduction

Visiter un site constitue toujours un privilège : la commission peut bénéficier des apports des professionnels, d'un bref contact avec les bénéficiaires – parfois un simple échange de regard – ainsi que d'un état des lieux direct des locaux. Toutefois, la vie institutionnelle impose des changements de programme. Ce jour-là, une hospitalisation d'urgence survenue dans l'un des appartements a profondément affecté le lieu de vie, ses résidents et l'équipe, rendant impossible la visite de ce secteur.

Les sites de Thônex 1 et 2 accueillent soixante personnes. En plus des appartements, ils disposent de lieux communs, dont une salle de sport dédiée aux activités physiques et à la danse. Un partenariat avec Handisport permet également d'organiser des séances chaque jeudi, les EPI souhaitant promouvoir le mouvement comme outil de gestion des comportements défis.

Les sites comprennent par ailleurs des ateliers d'apprentissage – éducatifs et créatifs – ainsi qu'un centre de jour.

M^{me} Ribeiro, cheffe de service, précise que quatre chefs de secteur ont la charge du site.

Visite de l'appartement Jalouvre

Préambule

M^{me} Fernanda Ribeiro, cheffe de service (EPI), est présente.

L'appartement Jalouvre accueille six résidents, contrairement à La Combe où ils sont généralement huit, voire dix ou douze par appartement.

Les espaces communs ne sont pas occupés durant la visite de la commission, les horaires ne correspondant pas aux activités qui y sont menées.

La visite s'étant déroulée sous la forme d'échanges libres, la rapporteure en présentera un résumé structuré par thématiques regroupées par ses soins, tous les groupes n'ayant pas bénéficié de la présence d'une personne prenant un procès-verbal. Seule la visite de l'appartement Jalouvre fait l'objet d'un compte-rendu détaillé, mais les thématiques abordées sont similaires dans l'ensemble du site.

Organisation interne

La population accueillie est mixte. Actuellement, une fille réside dans l'appartement avec cinq garçons. Les résidents actuels ont entre 21 et 51 ans, il arrive que certains restent jusqu'à la fin de leur vie.

1. Bénéficiaires

Besoins vitaux :

Tous les repas sont pris sur place, dans la cuisine de l'appartement, sur des tables individuelles. Les résidents ne mangent pas nécessairement ensemble, cela dépend de l'état de chacun.

Il arrive, par exemple, que certains se mettent à crier et à jeter ce qui se trouve sur la table. Dans ces situations, l'équipe utilise uniquement de la vaisselle en plastique et, si elle perçoit qu'il y a un risque d'accident, le résident prendra son repas seul.

Pour assurer la couverture des besoins vitaux de résidents qui n'expriment pas leurs besoins, l'équipe veille à leur donner à boire et à manger à des moments précis de la journée.

Soins de base et médication : avec le vieillissement des bénéficiaires, les soins deviennent plus lourds et plus fréquents. Lorsque c'est nécessaire, l'équipe fait appel à une organisation de soins externe. Du personnel soignant est toutefois présent dans l'un des appartements, ce qui permet d'y transférer certains résidents lorsque la prise en charge devient trop conséquente. M^{me} Ribeiro cite l'exemple de l'appartement Graffiti, visité par un autre groupe.

Des réflexions sont en cours pour développer un appartement davantage orienté vers ce type d'accompagnement. La diversité des profils – handicap, comorbidités et médication importante – souligne par ailleurs la nécessité de créer un poste infirmier couvrant plusieurs appartements.

Besoin d'appartenance (amitié, famille, relations sociales) :

Relations avec les familles : les visites sont organisées et cadrées. Elles dépendent des situations, certains voient leurs parents ou grands-parents une fois par semaine et/ou rejoignent leur famille pour le week-end.

Relations avec l'équipe : un tournus est organisé dans la prise en charge des résidents afin d'éviter les difficultés liées à la diversité des horaires. Un attachement trop fort à une seule personne peut en effet poser problème lorsque celle-ci est absente. Chaque résident dispose toutefois d'un éducateur référent, chargé des relations avec les parents, les médecins et de l'ensemble du suivi administratif.

Gestion de la violence : certains résidents entretiennent un lien affectif fort avec leur famille et ont besoin de retrouver ce type de relation auprès de l'équipe. Celle-ci reste très vigilante quant aux limites imposées entre autres par le consentement. Elle connaît bien les résidents et sait reconnaître lorsqu'ils ne souhaitent pas être approchés, voire lorsqu'une distance de sécurité est nécessaire.

Ces précautions s'expliquent notamment par le parcours de certains bénéficiaires qui ont pu subir des violences par le passé ou après avoir séjourné en prison, notamment depuis l'arrivée de personnes ayant purgé leur peine à Curabilis.

Sorties et vie de quartier : les appartements Jalouvre et Épicéa font des sorties en groupe et des camps. Les résidents sont aussi connus du café du coin, où le personnel a l'habitude de les accueillir. Certains résidents se rendent au centre commercial.

Besoin de sécurité :

Les résidents sont accompagnés de façon continue, car ils n'ont aucune notion du danger. La cuisine reste fermée en dehors des heures des repas, car l'un des résidents a tendance à aller se servir seul et à « vider le frigo ».

2. Membres de l'équipe :

Présents 7j/7 et 24h/24.

Formations :

ASE, éducateurs de la HETS dont certains ont une formation d'infirmiers, mais pas de poste pour un infirmier sur place. Le personnel éducatif est habilité à administrer des traitements médicamenteux, mais selon les soins à apporter, c'est l'IMAD qui intervient.

Taux de travail :

Un poste à 100% est lourd, seules certaines personnes sans enfants le choisissent. Le taux de 80% est privilégié par les membres du personnel. Exemple à 80% : deux jours de congé fixes dans la semaine, un jour de colloque et un week-end par mois, ainsi qu'un troisième jour par mois. Cela sans compter les remplacements.

Horaires :

Hebdomadaire : 7h15-15h45 pour deux personnes, de 9h30 à 17h30 pour une personne, et deux personnes de 13h45 à 21h45. Un veilleur par nuit.

Week-end : 7h15-17h15, 8h-20h, 11h45-21h45. La nuit, des veilleurs sont présents de 21h30 à 7h30. En cas d'absence d'un veilleur, un membre de l'équipe pallie cette absence.

Remplacements et « poolistes » :

Viennent en soutien, mais la situation reste tendue. L'absence d'un seul membre a un impact important. L'équipe tente d'abord de se remplacer en interne, puis fait appel aux « poolistes » et, en dernier recours, aux intérimaires. M^{me} Ribeiro précise que l'objectif serait que les « poolistes » couvrent environ 70% des absences.

Classe salariale :

Correspond au B 5 05, qui fait que des éducateurs se retrouvent sous le règlement de l'Etat de Genève, en tant que personnel administratif

Sécurité :

Les éducateurs sont formés à la self-défense et rédigent un avis en cas d'incident. Une cellule de soutien est disponible pour les équipes. Environ 500 incidents sont déclarés chaque année sur les sites de Thônex et de La Combe, même si certains faits mineurs ne remontent pas. M^{me} Ribeiro souligne que la violence apparaît surtout lors de changements, mais qu'elle diminue lorsque les résidents se stabilisent.

Taux d'encadrement :

Jugé insuffisant, même si l'équipe reste très engagée et peut compter sur les personnes-ressources et les chefs de secteur. M^{me} Ribeiro précise qu'un travail est en cours sur l'organisation afin de mieux évaluer la dotation des équipes. Les entrées et sorties vers ou depuis l'hôpital ont par ailleurs un impact important sur l'équipe comme sur les résidents.

Auditions dans les locaux : M^{mes} Ginét Babel, directrice générale, Silvia Colombi, éducatrice à Jalouvre (EPI), Isabelle Dagry, éducatrice à Lazulite (EPI), ainsi que des parents de résidents du site de Thônex

M^{me} Dagry relève que le travail auprès des résidents nécessite des compétences spécifiques, d'autant que le handicap s'accompagne souvent de comorbidités somatiques ou psychiatriques. Cette complexité rend parfois difficile l'identification de l'origine des comportements, un problème somatique pouvant par exemple se manifester par une agitation. Comprendre ces réactions et y répondre de manière adaptée exige une connaissance fine des résidents.

La gestion des absences constitue l'une des principales difficultés qui déstabilise les équipes et complique l'application des nombreux protocoles (rituels spécifiques, par exemple) en lien avec la complexité des prises en charge. Ces absences peuvent générer des tensions chez les résidents, qui ont besoin d'un cadre sécurisant et stable. Les procédures étant nombreuses et complexes, chaque nouvel employé passe par une phase d'apprentissage, ce qui rend la gestion des absences d'autant plus difficile. L'ambiance d'un appartement peut changer très rapidement dès que les absences se multiplient. Effectivement, le fait que le personnel de remplacement ne connaisse pas les résidents peut déstabiliser à la fois les résidents et l'équipe. Les collègues tentent de compenser en interne, mais cela entraîne une surcharge de travail, de la fatigue et crée un cercle vicieux. C'est la raison pour laquelle il est important de disposer de remplaçants (« les poolistes ») déjà familiarisés avec les résidents, car cette continuité contribue à apaiser les situations difficiles.

M^{me} Ginét Babel souligne que le pool ne peut pas couvrir toutes les absences, mais qu'il constitue déjà une amélioration notable, en particulier dans les services les plus exigeants. Ce dispositif permet de disposer de remplaçants qui connaissent les structures et les résidents, renforçant ainsi la continuité du suivi. Il est également relevé que sa mise en place a été rendue possible grâce à l'écoute des députés, qui ont apporté leur soutien.

M^{me} Colombi relève que l'arrivée du pool de renforcement a profondément amélioré la situation. Dans une résidence ouverte en continu, avec des

plannings irréguliers, la présence régulière de remplaçants connus fait une réelle différence. Les résidents finissent par les identifier comme membres de l'équipe, ce qui facilite les activités, les sorties et l'organisation du quotidien. Contrairement à l'intérim, où les intervenants ne restent qu'une journée, cette continuité permet aux remplaçants du pool de bien connaître les résidents et de s'intégrer pleinement dans l'effectif.

M^{me} Dagry complète avec les prises en charge plus complexes de certains résidents, notamment en cas de comportements violents qui exigent parfois d'être plusieurs et de bien maîtriser les protocoles. La sécurité repose sur une équipe stable et soudée. Lorsqu'un résident avec une situation complexe arrive, un important travail préparatoire est mené, nécessitant du temps de réflexion collective. Les réunions d'équipe et les temps d'analyse sont essentiels pour anticiper les situations difficiles, car les décisions ne peuvent pas s'improviser en pleine crise.

L'importance pour les collaborateurs de se sentir soutenus par leurs collègues est aussi mise en avant.

Témoignage des parents

Un parent de résident prend la parole en précisant qu'il s'exprime avec une certaine émotion. Leur enfant est né à Genève, cela fait dix ans qu'il est aux EPI. Leur premier combat a été celui de sa place à l'école. Tandis qu'un enfant ordinaire qui habite dans un village/quartier va à l'école la plus proche, un enfant en situation de handicap est envoyé dans un autre quartier ou village en raison de sa prise en charge spécifique, ce qui implique des transports et du stress. Ainsi, leur enfant a été confié dès son plus jeune âge à un chauffeur, d'abord pour aller dans un jardin d'enfants spécialisé, puis à l'école.

La famille explique avoir dû se battre chaque année pour obtenir une place dans une classe, sans aucune garantie, ce qui a parfois conduit leur enfant à fréquenter une école avec des enfants d'une grande différence d'âge, faute d'alternative. Ils espéraient que le passage à l'âge adulte apporterait enfin un peu de répit.

Après une première admission à La Combe, la situation s'est compliquée : l'appartement comptait dix places, et l'équipe a presque entièrement changé en deux ans. L'enfant a été hospitalisé en psychiatrie à trois reprises, ce qui a poussé la famille à demander un changement de structure. Une place a finalement été proposée à Thônex.

Dans le nouvel appartement, un accueil très structuré a été mis en place. Ses anciens éducateurs spécialisés de Delphinium sont intervenus pendant deux semaines pour transmettre à la nouvelle équipe les rituels indispensables

au bien-être du résident, car le moindre changement peut le déstabiliser. Ces repères, consignés dans un cahier de liaison, demandent un travail précis d'observation et d'adaptation, y compris pour les parents qui découvrent encore de nouvelles réactions.

Un exemple marquant concerne la sortie de l'appartement qui doit se dérouler dans un silence total et selon un ordre précis. Lorsque l'équipe manque de stabilité, tout cet équilibre peut s'effondrer, ce qui mène à des répercussions importantes le week-end, voire à des hospitalisations. D'où la nécessité de personnel formé et connaissant bien les résidents.

Il est également souligné que la prise en charge va bien au-delà du simple accompagnement quotidien. Les progrès du résident dépendent directement de la stabilité des équipes. Réduire les effectifs est considéré comme un mauvais calcul, car l'absence entraîne davantage d'hospitalisations, plus coûteuses et avec un retour au lieu de résidence qui prend du temps. Enfin, il est rappelé que ce travail exige une véritable vocation, et les professionnels sont remerciés pour leur engagement.

Bal des questions :

Socialistes

- 1. L'audition commune souligne la force des témoignages de l'équipe et de la famille. Selon leur perception de la qualité de l'institution, quels seraient les critères qui leur permettraient de se sentir pleinement satisfaits et rassurés ?***

Les parents d'un résident expliquent qu'ils n'avaient jamais eu de week-end pour eux pendant trente ans. Depuis la prise en charge de leur enfant à Thônex, son mieux-être se reflète aussi à la maison : il est plus serein, et les week-ends peuvent parfois être écourtés en accord avec l'équipe, ce qui leur offre enfin du répit. Cette organisation leur a permis de retrouver du temps pour leurs autres enfants.

Ils soulignent que la stabilité de l'équipe est essentielle : pouvoir confier leur proche à des professionnels impliqués, qui créent du lien et connaissent ses repères, change tout. Sans cette continuité, l'agressivité n'est pas loin, sachant qu'il s'agit désormais d'un adulte avec beaucoup de force, ce qui rend l'accompagnement d'autant plus délicat. Enfin, un épisode de violence passé, ayant conduit à une procédure judiciaire, illustre la nécessité d'un encadrement formé et stable.

M^{me} Dagry souligne que la qualité de la prise en charge repose sur une hiérarchie à l'écoute et sur l'accès à des formations spécialisées,

notamment en autisme, gestion de la violence et sécurité. M^{me} Ginét Babel précise que les EPI n'engagent que du personnel formé, disposent d'un programme de formation soutenu et offrent une supervision lorsque les équipes en font la demande.

En ce qui concerne l'idée de « vocation », il faut souligner que les conditions salariales ne l'encouragent pas : un éducateur est en classe 15, un ASE en classe 10, alors qu'un enseignant est en classe 20, ce qui illustre le manque de reconnaissance de la profession. Il est ajouté que la plupart ne peuvent pas travailler à 100%, au risque de s'épuiser.

2. ***Quelles mesures supplémentaires pourraient-elles favoriser la fidélisation du personnel ?*** L'idéal serait d'augmenter la classe salariale de l'ensemble des éducateurs, tout en ajoutant une prime spécifique pour ceux qui travaillent dans des environnements particulièrement complexes ou exposés à la violence.
3. ***Au sujet de la comorbidité, comment expliquer l'absence de personnel soignant alors que les résidents vieillissent et auront des besoins de soins croissants ?*** M^{me} Ribeiro répond que la mixité est en effet dans l'air du temps et que les équipes réfléchissent à la création d'un dispositif dans ce sens.

PLR

1. ***Comment se déroulent les interactions avec les autres résidents ? Parviennent-ils à intégrer les codes nécessaires aux relations ?*** Il est expliqué que les relations avec les autres résidents se construisent avec l'appui de l'équipe, même si chaque arrivée ou départ peut créer des difficultés. Les résidents communiquent entre eux selon leurs propres codes.

Il est également mentionné qu'un environnement calme est indispensable : un contexte trop bruyant peut entraîner une régression. Une attention particulière à la compatibilité entre résidents est nécessaire. Malgré ces défis, des liens positifs ont pu se créer entre certains résidents.

Mardi 25 novembre 2025 : Prise de position des groupes

Préambule : tous les groupes saluent le travail exigeant, tant sur le plan physique que de l'accompagnement spécialisé et relationnel, accompli par les collaborateurs des EPI. Ils rendent également hommage aux parents, dont les témoignages empreints d'émotion rappellent le parcours complexe et difficile que leurs enfants traversent tout au long de leur vie.

PLR : accueille favorablement ce rapport d'activité et a beaucoup apprécié la visite du site de Thônex, de même que l'audition des représentants du personnel.

LC : relève de son côté les apports et l'engagement des EPI et ajoute que le groupe du Centre votera en faveur de ce PL.

MCG : un membre se récusé, faisant partie du conseil d'administration des EPI, ne se positionnant pas sur le rapport d'activité 2024. Il est relevé la visite riche en enseignements effectuée à Thônex. Sachant que les EPI sont actifs dans d'autres domaines que le handicap, il est proposé de visiter l'Ancre et d'y partager un repas.

Ve : soutiendra ce projet de loi et souligne le niveau d'engagement des équipes des EPI et la qualité des prestations apportées, notamment face à la complexification des situations. Les témoignages montrent combien le manque de ressources fragilise les équipes, ce qui confirme la nécessité de financements.

S : soutiendra également le projet de loi et souligne l'importance des EPI, la qualité de la visite, la transparence du personnel, tout en rappelant les défis en matière de ressources humaines et de moyens. La poursuite de la valorisation du personnel et le renforcement des synergies entre les différents sites sont indispensables.

UDC : soutiendra le PL.

Vote du projet de loi 13636 approuvant le rapport d'activité des Etablissements publics pour l'intégration (EPI) pour l'année 2024

1^{er} débat

La présidente met aux voix l'entrée en matière du PL 13636 :

L'entrée en matière est acceptée à l'unanimité des membres votants.

2^e débat

La présidente procède au vote du 2^e débat :

Titre et préambule pas d'opposition, adopté

Article unique pas d'opposition, adopté

Le 2^e débat est accepté à l'unanimité des membres votants.

3^e débat

La présidente met aux voix l'ensemble du PL 13636 :

Le PL 13636 est accepté à l'unanimité des membres votants.

Catégorie de débat : IV



Etablissements publics
pour l'intégration

LES EPI

ETABLISSEMENTS PUBLICS POUR L'INTEGRATION

Commission des affaires sociales, 19 août 25

François Abbé-Decarroux, Président du CA
Magali Ginet Babel, directrice générale

Les EPI en bref

Les EPI accueillent un tiers du handicap adultes sur Genève avec:

- Une 40aine de lieux de résidences comprenant différentes intensités d'accompagnement et de niveaux d'inclusion
- Plus de 40 métiers et activités professionnels accueillant 460 collaborateurs-trices en situation de handicap, dans des environnements de travail protégés (ateliers dans des locaux EPI, ateliers intégrés et emplois intégrés en entreprises)
- Environ 1'200 personnes/an en parcours d'insertion professionnelle (AI, OCE, Hospice, etc.).



Chiffres au 31.12.24

2024: Année de transition stratégique

Les fondations indispensables pour la période 2025-2029 ont été posées:

- Gouvernance renouvelée :
 - Constitution d'un nouveau Conseil d'administration et nouvelle présidence (1er fév. 24)
 - Engagement d'un nouveau directeur administration & finances au 1er avril 2024
- Définition de la Vision 2035 et axes stratégiques 2025-2029 avec le nouveau CA
- Modernisation de notre outil de suivi :
 - Finalisation du Dossier Unique Informatisé (DUI), plateforme qui harmonise la construction et le suivi de l'accompagnement des bénéficiaires
- Lancement du projet de rénovation lourde du site de la Combe impliquant une relocalisation complète du site durant les travaux.



Actions 2024 au service de l'inclusion

Les EPI transforment au quotidien leur mission d'inclusion en réalisations concrètes et mesurables sur le terrain

Quelques illustrations en 2024:

- Projet ADN (au-delà de la norme), en partenariat avec la HETS
Méthodologie participative pour lever les obstacles à l'égalité et à la discrimination
- Création d'un comité des loisirs et événements
- Elaboration d'un référentiel de bonnes pratiques en matière de collaboration
Co-construction avec les associations, proches, bénéficiaires et collaborateur-trices, d'un référentiel clarifiant par étape de vie institutionnelle, les rôles et collaborations attendues
- Journées portes ouvertes ateliers & concert Bains des Pâquis & expositions au Basane
Rendre visible les talents des bénéficiaires
- Projet pour favoriser l'accessibilité au numérique des bénéficiaires
Un pas supplémentaire vers l'égalité des chances, de l'autonomie et de la pleine participation à la société en développant un meilleur accès au numérique



Les Services socio-professionnels

Les Services en charge de l'emploi aux EPI:

Places proposées:

- 393 places de travail dans des environnements adaptés (places A)
- ~1 200 places pour des personnes en insertion professionnelle (AI, OCE, HG)

Année 2024, quelques points forts:

- Déménagements des ateliers à SPARK et fermeture du site de la route des Jeunes
Regroupement d'une partie des Services en charge de l'emploi des bénéficiaires (socio-professionnels) sur le Campus SPARK + réaménagement de notre site de production de la Pallanterie
- Travail de refonte de notre service d'insertion: THELIA
Réorganisation des programmes et des secteurs d'insertion pour 1 200 personnes/an en recherche d'emploi (adressés par l'HG, l'AI et l'OCE)
- Ouverture d'un atelier intégré supplémentaire
Atelier protégé au sein d'une organisation du marché ordinaire

Les Services socio-éducatifs

Les Services en charge de l'hébergement et des activités de jour:

Places proposées:

- 125 places de centres de jour,
- 408 places d'hébergement,
- 25 places d'accueil hôtelier (appartements loués par les EPI avec soutien éducatif journalier)
- 100 places d'aide à domicile

Année 2024, quelques points forts:

- Ouverture d'un nouveau centre de jour
Centre proposant des activités structurantes en journée pour 12 jeunes personnes (situations complexes)
- **Projets de développement de l'offre d'accompagnement** pour des situations complexes avec les HUG (équipe mobile renforcée, préparation de l'ouverture d'une résidence thérapeutique)
- **Mise en conformité « santé »** pour répondre aux exigences en lien avec la modification de la loi sur la santé (aménagement des lieux, gestions du matériel et des médicaments, directives de fonctionnement, redéfinition des rôles, mise en place de formations)

Enjeux situations «très» complexes

Définition:

Une situation complexe se caractérise par des comportements défis, en lien avec les limitations de la personne et son environnement, qui entraînent sa mise en danger ou celle de son entourage, et dont l'intensité, la fréquence ou la durée — mesurables — déterminent le niveau de complexité

Au niveau cantonal:

- Offre insuffisante de places pour les situations complexes, notamment lors de la transition mineur-majeur
- Hausse prévue du nombre de situations complexes et très complexes, annoncée par l'OMP et accentuée par le vieillissement de la population
- Nombre très limité de places pour ces profils
- Rares interlocuteurs autres que les EPI, proposant des solutions d'accueil pour les personnes au profil «très» complexe (déficience intellectuelle et comportements défis, avec ou sans autisme)

Enjeux situations complexes

Impacts institutionnels:

- Forte pression sur les EPI, souvent dernier recours des proches, pour l'hébergement des situations «très» complexes
- Financement inadapté aux besoins incompressibles de ces personnes, générant une contrainte financière majeure pour l'institution
- Tension accrue pour accueillir ces profils, avec des risques psychosociaux renforcés sur le terrain
- Manque de professionnels qualifiés sur le marché pour répondre aux besoins spécifiques

Impact financier

- Une situation « très » complexe nécessite un encadrement d'un accompagnant pour un bénéficiaire, 24h/24 et 7j/7, soit 4,9 ETP/an
- Les EPI prennent actuellement en charge 27 situations de ce type
- La subvention spécifique allouée (138'000 francs/an) finance environ 1 ETP par situation, alors que 4,9 ETP seraient nécessaires

	Coût par situation en CHF	Nb de situations complexes	Coût total en CHF
Besoin d'accompagnement	590 000	27	15 930 000

	Subvention par situation en CHF	Nb de situations complexes financées	Financement total en CHF
Financement actuel	138 000	26	3 588 000

Montant du besoin non couvert par la subvention cas complexes -12 342 000

Résultat financier 2024

En kchf	Cumul à fin décembre 2024	
	Budget	Réalisé
Total des produits	140 914	138 086
dont subvention cant. d'exploitation	85 068	85 555
et chiffres d'affaires	43 790	41 611
Total des charges	-140 840	-138 825
Salaires et charges sociales	-108 549	-107 018
et autres frais de personnel	-1 454	-2 529
Dont intérimaires	-86	-1 355
Autres charges d'exploitation	-30 836	-29 277
Résultat de l'exercice	74	-739

Montant des fonds propres au 31 décembre 2024: 1'017 KCHF