



Projet de loi du Conseil d'Etat

Date de dépôt : 17 juin 2026

Projet de loi

ouvrant un crédit au titre de subvention cantonale d'investissement de 3 010 000 francs destiné à la création d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) au sein des Etablissements publics pour l'intégration (EPI)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 Crédit d'investissement

Un crédit global fixe de 3 010 000 francs (y compris TVA et renchérissement) est ouvert au Conseil d'Etat au titre de subvention cantonale d'investissement pour la création d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) au sein des Etablissements publics pour l'intégration (EPI).

Art. 2 Planification financière

¹ Ce crédit d'investissement est inscrit sous la politique publique C – Cohésion sociale.

² L'exécution de ce crédit est suivie au travers d'un numéro de projet correspondant au numéro de la présente loi.

Art. 3 Subventions d'investissement accordées

Les subventions d'investissement accordées dans le cadre de ce crédit d'investissement s'élèvent à 3 010 000 francs.

Art. 4 Amortissement

L'amortissement de l'investissement est calculé chaque année sur la valeur d'acquisition (ou initiale) selon la méthode linéaire et est porté au compte de fonctionnement.

Art. 5 But

Ce crédit d'investissement doit permettre de subventionner le financement d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) pour les Etablissements publics pour l'intégration (EPI).

Art. 6 Durée

La disponibilité du crédit d'investissement s'éteint au plus tard 2 ans après la mise en service de l'actif.

Art. 7 Aliénation du bien

En cas d'aliénation du bien avant l'amortissement complet de celui-ci, le montant correspondant à la valeur résiduelle non encore amortie est à rétrocéder à l'Etat.

Art. 8 Loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat

La présente loi est soumise aux dispositions de la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat, du 4 octobre 2013.

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. Objectif général du présent projet de loi

Le présent projet de loi vise à accorder une subvention d'investissement de 3 010 000 francs aux Etablissements publics pour l'intégration (EPI) pour la création de leur système d'information des ressources humaines (SIRH). Ce projet répond aux défis organisationnels et stratégiques auxquels les EPI font face et constitue un levier essentiel pour l'optimisation de leur fonctionnement interne, au service de leur mission, et s'inscrit pleinement dans la stratégie institutionnelle des EPI pour la période 2025-2029.

Pour rappel, les EPI ont pour mission de favoriser l'intégration et la réinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap, d'accroître leur autonomie et d'améliorer leurs conditions de vie en tenant compte de leurs besoins particuliers. Cette mission leur est conférée par l'Etat dans le cadre de la loi sur l'intégration des personnes handicapées, du 16 mai 2003 (LIPH; rs/GE K 1 36).

Implantés sur une quarantaine de sites à Genève, Les EPI proposent une offre de services diversifiée, comprenant notamment :

- ateliers de production;
- homes et homes avec occupation;
- centres de jour;
- accompagnement à domicile;
- évaluations et réadaptations professionnelles;
- mesures de réinsertion.

En tant qu'établissement public autonome, les EPI assurent leurs prestations grâce à une part d'autofinancement et à des subventions d'exploitation. Depuis 2019, ils font partie du périmètre de consolidation de l'Etat.

1.1. Les EPI en quelques chiffres

Les EPI accueillent chaque année plus de 2 300 bénéficiaires, proposent des emplois rémunérés, avec contrat de travail dans plus de 40 métiers de types industriel, administratif ou artisanal, et hébergent des personnes en situation de handicap dans des centres de jour et des résidences, avec un accompagnement professionnel qualifié.

En 2024, les prestations socio-éducatives sont les suivantes :

- 408 places d'hébergement;
- 125 places en centres de jour;
- 100 personnes suivies en accompagnement à domicile;
- 25 places en accueil hôtelier avec encadrement;
- 56 nouvelles admissions réalisées.

En 2024, les prestations socio-professionnelles incluent :

- 468 collaboratrices et collaborateurs en emploi adapté, dont 9 en emploi intégré dans le marché ordinaire;
- 1 276 personnes accueillies en mesure de réadaptation et de réinsertion;
- 89 jeunes accompagnés;
- 26 ateliers de production et 3 ateliers intégrés dans le marché ordinaire;
- 40 métiers;
- 610 clients des ateliers;
- 7 restaurants et 363 902 repas produits;
- 2 boutiques de vente d'artisanat.

1.2. La stratégie des EPI pour 2025-2029

Face aux évolutions sociétales et économiques, les EPI ont mené, durant l'année 2024, des réflexions en profondeur afin d'adapter leur organisation et leur fonctionnement aux défis actuels et futurs. De ces travaux sont nés une vision et des objectifs stratégiques pour les années 2025 à 2029, ainsi que des projets et des actions visant à concrétiser la mise en œuvre de ces objectifs.

Les EPI ambitionnent d'être un modèle de réponse aux besoins des bénéficiaires. Cet objectif signifie, pour les EPI, l'engagement à offrir une prise en charge sur mesure, une gamme variée de services et une collaboration étroite avec l'ensemble des acteurs concernés.

Cet objectif nécessite de mettre en place une organisation et des pratiques qui tiennent compte de la diversité des situations rencontrées pour offrir des réponses précises et modulables, fondées sur une analyse approfondie des besoins individuels.

Un autre volet de cet objectif réside dans la volonté de renforcer la coopération avec l'ensemble du réseau social et institutionnel. Les EPI collaborent déjà étroitement avec des partenaires institutionnels et ambitionnent de le faire aussi avec des partenaires de la société civile. Cette coordination permettra non seulement de garantir la cohérence des

interventions, mais aussi d'apporter des réponses aux évolutions des besoins identifiés sur le terrain.

Ces ambitions nécessitent d'avoir un fonctionnement interne fluide et un environnement de travail stimulant. A ce titre, dans le cadre de leur stratégie institutionnelle 2025-2029, les EPI se sont fixés notamment les objectifs suivants :

- moderniser et fluidifier leurs processus, en optimisant la circulation de l'information et en automatisant les tâches répétitives grâce aux nouvelles technologies;
- créer un environnement de travail stimulant, en misant sur la formation continue, la mobilité interne et la qualité de vie au travail.

Le système d'information des ressources humaines (SIRH) joue un rôle central dans cette amélioration du fonctionnement interne. Il doit permettre aux EPI de moderniser et de fluidifier les processus RH en digitalisant la gestion administrative, en automatisant les processus liés au temps et aux présences, et en centralisant les données de santé dans un environnement sécurisé. Par ailleurs, il contribuera à créer un environnement de travail stimulant en facilitant l'accès à la formation continue, en structurant les parcours professionnels grâce à une meilleure gestion des plans de carrière, et en soutenant la mobilité interne par une meilleure visibilité des opportunités.

1.3. Ambitions des ressources humaines des EPI

Dans le cadre de la stratégie institutionnelle 2025-2029, la direction des ressources humaines des EPI a pour ambition d'apporter une plus grande fluidité et une plus grande rigueur dans la gestion des ressources humaines. Son but est d'offrir un environnement de travail favorisant l'équilibre entre la qualité de vie du personnel et les objectifs de l'institution permettant à chacune et chacun de donner le meilleur d'elle-même ou de lui-même, afin d'assurer sa mission d'accompagnement auprès des bénéficiaires de manière bienveillante et efficace.

Dans cette perspective, les ressources humaines visent à :

- s'assurer de la qualité de vie au travail du personnel par la prévention des risques physiques et psychiques liés au travail, et ce tout au long du parcours professionnel, en favorisant un environnement de travail sain, inclusif et motivant;
- développer les compétences des membres du personnel en adéquation aux enjeux des EPI;

- accompagner l'évolution des métiers, des méthodes et de l'organisation du travail afin de répondre aux missions d'accompagnement des EPI tout en respectant la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, du 13 mars 1964 (LTr; RS 822.11), et d'autres exigences;
- être partenaire des métiers pour favoriser la performance, la qualité et l'innovation et être garant de l'harmonisation de pratiques équitables;
- attirer, recruter et fidéliser les talents nécessaires, pour assurer la meilleure adéquation possible entre compétences et fonction occupée, tout en développant la relève de demain;
- garantir un traitement efficient et équitable des politiques, des processus, des procédures et des modes opératoires RH.

1.4. Accompagner la croissance et structurer l'avenir

La croissance des EPI, tant en nombre de bénéficiaires qu'en nombre de collaboratrices et collaborateurs, nécessite une adaptation des pratiques de gestion des ressources humaines. Depuis 2008, les EPI ont connu une croissance constante, accueillant aujourd'hui 1 510 collaboratrices et collaborateurs, sans disposer d'un véritable SIRH.

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution du nombre de places exploitées, avec une croissance globale de 62% depuis 2008 :

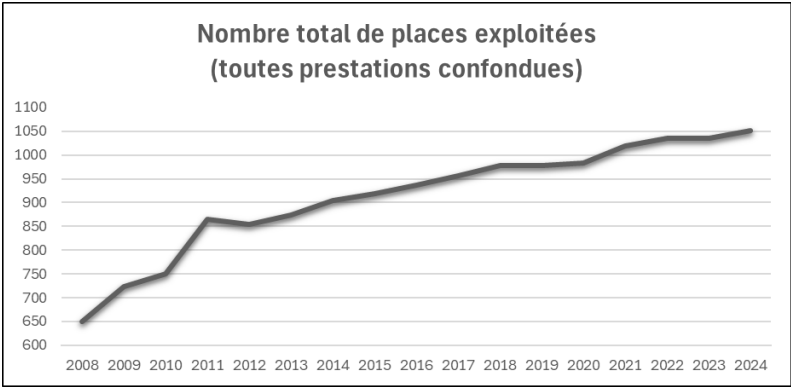


Figure 1 : Evolution du nombre de places exploitées aux EPI entre 2008 et 2024

A ce titre, la mise en place d'un nouveau SIRH, conforme aux normes actuelles et aux exigences du domaine, permettant d'alléger les charges administratives, constitue un levier essentiel pour assurer une gestion fluide des effectifs, accompagner le développement des compétences et renforcer

l'attractivité des EPI. Son déploiement permettra de répondre aux défis organisationnels liés à l'expansion des activités tout en améliorant l'expérience des collaboratrices et collaborateurs et en renforçant la performance globale des EPI.

Cette transformation devient par conséquent un enjeu stratégique central, permettant aux EPI d'atteindre les exigences d'efficacité, de flexibilité et de modernité nécessaires à la réalisation de leur stratégie institutionnelle 2025-2029.

2. Contexte et situation RH aux EPI

Les EPI comptent actuellement 1 510 collaboratrices et collaborateurs répartis en différentes catégories, chacune ayant des statuts et des cadres légaux distincts applicables.

Sous le régime du droit public :

- 920 collaboratrices et collaborateurs fixes;
- 54 auxiliaires;

Sous le régime du droit privé :

- 468 collaboratrices et collaborateurs en emploi adapté;
- 25 personnes en emploi de solidarité;
- 41 apprenties et apprentis et 2 stagiaires.

Cette diversité de statuts complexifie notablement la gestion administrative et requiert une organisation rigoureuse et adaptée.

2.1. Organisation des services des ressources humaines (RH)

Les services RH comptent 27 personnes, correspondant à 21,65 équivalents temps plein (ETP), réparties en 3 pôles structurants :

- un secteur formation, chargé de mettre en œuvre une politique innovante de développement des compétences, en alliant cursus internes et externes, et de développer des dispositifs de formation continue de qualité, pertinents et efficaces en valorisant les parcours;
- un service de conseil et de soutien RH, dédié à accompagner les cadres dans leur rôle d'encadrement, ainsi que les membres du personnel, tout au long de leur parcours au sein des EPI. Ce service coordonne également le processus de recrutement et est chargé de la mobilité du personnel;

- un service administration RH et santé, composé de 4 secteurs :
 - un secteur chargé de garantir le traitement de l'ensemble des actes administratifs relevant des processus RH;
 - un secteur responsable du versement des salaires et du paiement des charges sociales;
 - un secteur apportant expertise et conseil à l'ensemble des membres du personnel sur la santé au travail ainsi que sur le suivi des absences;
 - un secteur analyse, chargé de produire diverses statistiques et de réaliser des analyses quantitatives et qualitatives.

2.2. Situation actuelle

La gestion actuelle des RH rencontre de nombreuses difficultés liées à l'inadéquation et au manque d'intégration des outils informatiques existants, qui ne répondent plus aux besoins, ainsi qu'à la gestion encore manuelle de plusieurs processus administratifs.

A titre d'exemples :

- les dossiers des collaboratrices et collaborateurs sont actuellement conservés au format papier et numérique, avec des archives souvent incomplètes qui entraînent des difficultés à respecter les normes de conservation ainsi que les standards de sécurité et d'accès aux données personnelles;
- les processus RH actuels sont majoritairement manuels. L'absence d'automatisation, combinée au recours aux échanges par messagerie électronique et à l'utilisation de fichiers bureautiques, engendre des erreurs, des retards et des incohérences. Cela concerne notamment la gestion des arrivées de collaboratrices et collaborateurs, l'évaluation de la performance ou encore toute demande de modification, comme un changement de taux d'activité ou de service;
- la faible interconnexion entre les systèmes RH existants nuit fortement à l'efficacité opérationnelle. Elle entraîne une multiplication des saisies manuelles, un recours excessif à des fichiers bureautiques isolés, et des difficultés de synchronisation des données. Cette situation augmente le risque d'erreurs et de pertes de données, freine la fluidité des processus, compromet la fiabilité des informations et empêche d'avoir une vision globale et transparente des activités RH;
- la gestion des absences longues et des formations se fait aujourd'hui via une utilisation excessive de tableaux Excel, augmentant le risque d'erreurs et compliquant la synchronisation des données;

- le suivi santé des collaboratrices et collaborateurs se fait actuellement par le stockage de données sensibles dans des fichiers bureautiques protégés par mot de passe, une solution peu adaptée aux exigences de sécurité des données;
- la solution actuellement en place pour la planification horaire ne répond plus aux exigences opérationnelles des équipes socio-éducatives, engagées dans un accompagnement complexe et ininterrompu (24h/24, 7j/7) auprès de personnes en situation de handicap. Face à cette réalité, il est nécessaire de mettre en œuvre un outil de planification nouvelle génération, à la fois performant, adaptable et administrable directement par les équipes de terrain, afin d'assurer une gestion efficace des plannings en constante évolution.

La situation actuelle compromet la fiabilité et l'efficacité opérationnelles, tout en générant des risques importants en matière de conformité réglementaire et de sécurité des données personnelles. Elle rend indispensable la création d'un SIRH complet, intégré et adapté aux enjeux des EPI.

3. Objectifs de la création du SIRH

La prise en compte des besoins des collaboratrices et collaborateurs constitue un fil conducteur transversal, structurant l'ensemble des axes du projet de création du SIRH. Elle s'inscrit en réponse aux limites identifiées dans la section précédente, notamment en matière de digitalisation, d'intégration et de sécurisation des données. Aussi, parmi les besoins prioritaires identifiés figurent l'accessibilité renforcée aux services RH, une gestion structurée de toutes les formations, une planification des équipes plus efficace, une meilleure visibilité sur les parcours professionnels, ainsi qu'une politique de mobilité interne plus lisible. Le SIRH vise ainsi à améliorer l'expérience utilisatrice et utilisateur et, plus largement, à enrichir concrètement l'expérience collaboratrice et collaborateur au sein des EPI.

Dès lors, la création du SIRH des EPI s'articule autour de 3 axes majeurs :

- digitalisation et automatisation des processus RH;
- intégration des systèmes et capacité d'évolution du SIRH;
- mise en conformité réglementaire et sécurisation des données.

3.1. Digitalisation et automatisation des processus RH

Cet axe vise à répondre aux besoins identifiés, en particulier ceux liés aux inefficiences des processus manuels, à l'absence de digitalisation et aux risques accrus d'erreurs. La transformation digitale permettra de réduire drastiquement ces inefficiences en instaurant un environnement entièrement numérique, favorisant ainsi un travail collaboratif fluide et sans papier, tout en renforçant la sécurité, la confidentialité et la traçabilité des données.

L'automatisation des processus constitue un autre levier majeur de la transformation digitale des processus RH. En intégrant des notifications automatiques, des validations structurées et un suivi précis à chaque étape clé, elle apportera davantage d'efficacité opérationnelle tout en renforçant le pilotage et la transparence. Les équipes gagneront ainsi en autonomie et en réactivité, et les responsables disposeront en temps réel d'une visibilité complète sur l'état d'avancement des tâches et des processus.

3.2. Intégration des systèmes et capacité d'évolution du SIRH

L'absence d'interfaces techniques entre les différents systèmes RH limite fortement l'efficacité opérationnelle et la fiabilité des données. L'intégration des systèmes permettra de centraliser les données de référence dans une base unique, garantissant une mise à jour cohérente et immédiate en cas de modification des dossiers des collaboratrices et collaborateurs ou d'évolution organisationnelle. En structurant les informations de manière fiable, l'intégration optimisera les analyses RH et renforcera leur pertinence pour les différentes utilisatrices et les différents utilisateurs.

Afin de s'adapter efficacement aux évolutions du contexte organisationnel, technologique et réglementaire, le nouveau SIRH devra être suffisamment souple et évolutif. Il sera conçu de manière à pouvoir s'adapter facilement aux besoins futurs, en permettant l'ajout de nouvelles fonctionnalités ou la connexion avec d'autres systèmes, sans devoir tout repenser à chaque changement. Cette flexibilité garantira sa durabilité et son adéquation continue avec les besoins métiers.

3.3. Mise en conformité réglementaire et sécurisation des données

L'implémentation d'un SIRH conforme aux réglementations en vigueur assurera une gestion sécurisée des données personnelles et professionnelles. La mise en place de protocoles stricts en matière de protection des données permettra de respecter pleinement la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001 (LIPAD; rs/GE A 2 08).

Grâce à une GED (gestion électronique des documents) centralisée et sécurisée, chaque collaboratrice et chaque collaborateur disposera d'un dossier numérique unique, véritable point d'accès unifié et fiable à l'ensemble des informations RH la ou le concernant. L'archivage automatisé des documents contribuera au respect des normes en vigueur, tout en garantissant un accès rapide, structuré et sécurisé aux données essentielles.

Parallèlement, assurer la protection des données sensibles, particulièrement des données de santé, constitue un enjeu majeur. L'objectif est d'assurer une traçabilité rigoureuse des accès, incluant notamment l'enregistrement précis des consultations et des modifications effectuées sur ces données. Un dispositif sécurisé permettra d'assurer la confidentialité et l'intégrité des informations, facilitant ainsi un suivi efficace des données de santé sensibles, des absences prolongées et des vaccinations, tout en respectant pleinement les obligations réglementaires liées à la protection des données personnelles.

En conclusion, le SIRH permettra d'améliorer la gestion de l'ensemble des activités liées aux ressources humaines, d'élever la qualité du service offert aux collaboratrices et collaborateurs et de renforcer l'efficacité globale des EPI, dans un environnement intégré et sécurisé. Il contribuera également à la création d'un cadre de travail plus cohérent, transparent et accessible pour l'ensemble des équipes. A ce titre, il constitue un levier clé pour la concrétisation des objectifs stratégiques des EPI sur la période 2025-2029.

4. Les opportunités métiers

Le nouveau SIRH ouvre de nouvelles opportunités métiers. Au-delà des objectifs déjà évoqués, il s'agit ici de mettre en lumière les évolutions concrètes qu'il induira pour les services RH, et plus largement pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs des EPI.

4.1. Opportunités pour les services RH

La mise en œuvre du SIRH constituera une occasion pour la direction RH de repenser les pratiques, de simplifier les processus et de renforcer la posture d'acteur du changement. En étant pleinement impliquées dans la définition et l'appropriation des nouveaux outils et processus, les équipes RH consolideront leur rôle stratégique au sein de l'organisation.

Dès lors, et grâce à la réduction des tâches répétitives permise par l'automatisation et la centralisation des informations, le nouveau système offrira aux équipes RH l'opportunité de se recentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée, en phase avec leurs ambitions, telles que le conseil et l'accompagnement des collaboratrices et collaborateurs et des managers.

Un SIRH performant facilitera la gestion des carrières et le développement des compétences en offrant une vision globale et centralisée des parcours professionnels. Il permettra une analyse détaillée des besoins en formation et des performances individuelles, favorisant ainsi une gestion proactive et personnalisée des collaboratrices et collaborateurs.

Le SIRH intégrera également un module dédié à la gestion de la santé des collaboratrices et collaborateurs. Ce module permettra un suivi structuré et sécurisé des dossiers contenant des données de santé des collaboratrices et collaborateurs, facilitant ainsi le travail des infirmières et infirmiers des EPI tout en permettant un accompagnement adéquat des collaboratrices et collaborateurs.

L'amélioration de la qualité et de la fiabilité des données facilitera le travail quotidien des équipes RH, en leur offrant des analyses pertinentes et un pilotage proactif. Un accès simplifié à des indicateurs RH consolidés permettra une prise de décision plus rapide, mieux informée et fondée sur les données. Cela facilitera l'anticipation des besoins organisationnels, l'adaptation des stratégies de recrutement et de formation, ainsi que l'ajustement des processus face aux évolutions internes et externes.

Enfin, grâce à une ergonomie améliorée et une prise en main simplifiée, les équipes RH bénéficieront d'un environnement de travail fluide, contribuant directement à leur engagement et à leur satisfaction au quotidien.

4.2. Opportunités pour les collaboratrices et collaborateurs et les managers

Un SIRH adapté aux besoins des EPI ouvrira de nouvelles opportunités pour les collaboratrices et collaborateurs et les managers, en leur offrant un environnement numérique en phase avec les exigences de leurs missions quotidiennes. Les collaboratrices et collaborateurs bénéficieront d'un accès centralisé aux services RH, à des démarches administratives simplifiées, ainsi qu'à une meilleure visibilité sur leur parcours professionnel. Pour les managers, le SIRH représentera un levier de pilotage renforcé des équipes et des compétences.

La mise en place d'outils interactifs, tels que les portails collaboratrices et collaborateurs, les systèmes de *feedback* et de rappels, ainsi que les outils de mesure de la satisfaction, permettra à chacune et chacun de rester connecté aux informations clés, d'interagir facilement avec les services RH et de suivre l'évolution de son parcours professionnel. Une application mobile, accessible à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, bénéficiera tout particulièrement aux équipes de terrain, souvent en déplacement, en leur offrant une meilleure réactivité et autonomie.

Grâce aux outils de planification intégrés, les managers pourront anticiper les besoins de leurs équipes, bénéficier d'une vue d'ensemble sur les processus d'intégration des nouvelles collaboratrices et des nouveaux collaborateurs, et structurer des plans de développement adaptés. Ils seront ainsi en mesure de réagir avec agilité face aux évolutions organisationnelles. L'intégration d'indicateurs de performance et de dispositifs d'évaluation continue permettra un suivi individualisé cohérent, aligné sur les objectifs stratégiques des EPI. Cette capacité à relier données RH, performance et besoins métiers constituera une avancée significative dans la professionnalisation de la fonction managériale.

Enfin, les EPI mettent un accent particulier sur l'accessibilité du système, notamment pour les collaboratrices et collaborateurs en emploi adapté (CEA), en garantissant des interfaces simples, intuitives et réellement inclusives, permettant à chacune et chacun de contribuer pleinement à la mission collective.

En résumé, le nouveau SIRH constituera un levier de transformation majeur des pratiques RH. En facilitant l'accès aux services, il contribuera à instaurer une culture organisationnelle plus inclusive, transparente et engageante, propice à la motivation et à l'implication de chacune et chacun. Il portera une gestion des ressources humaines plus agile, plus humaine et résolument tournée vers l'anticipation, au service d'une institution en constante évolution.

5. Solutions choisies

Les EPI ont mené une analyse des besoins requis pour un Système d'Informations des Ressources Humaines (SIRH), ainsi qu'un état des lieux des systèmes existants afin d'identifier les écarts fonctionnels et techniques à combler. Cette étude a mis en évidence des axes d'amélioration nécessitant le remplacement ou l'ajout de composants pour atteindre les niveaux de dématérialisation, d'intégration, et d'automatisation souhaités. Afin de répondre efficacement à ces enjeux, les EPI ont lancé en 2024 un appel

d'offres visant à sélectionner une solution informatique adaptée à ses besoins et objectifs stratégiques

5.1. Solution choisie et caractéristiques clés

La solution retenue à l'issue de cet appel d'offres se distingue par une couverture fonctionnelle très complète, répondant intégralement aux besoins prioritaires identifiés, en intégrant notamment la gestion administrative digitalisée des dossiers des collaboratrices et collaborateurs, la gestion du temps et des présences, ainsi que le suivi complet de la formation continue et des données de santé du personnel.

Il s'agit d'une solution entièrement intégrée « tout-en-un », permettant de centraliser efficacement les données RH au sein d'un environnement homogène, garantissant ainsi la cohérence permanente des informations et limitant les risques d'erreurs. Grâce à son hébergement sur un *cloud* privé, elle offre une qualité technique supérieure, assurant un niveau élevé de sécurité, de confidentialité et de disponibilité des données, éléments essentiels aux besoins des EPI.

Cette solution dispose également d'une ergonomie et d'une interface utilisateur optimisées, facilitant ainsi son adoption rapide et intuitive par les équipes RH et les collaboratrices et collaborateurs.

Son moteur de processus très flexible permet des ajustements rapides et personnalisés en fonction des évolutions organisationnelles ou réglementaires, offrant ainsi une réponse efficace à l'exigence d'agilité et d'évolutivité. Enfin, grâce à son architecture modulaire ouverte, elle permet une intégration aisée de nouvelles fonctionnalités, garantissant ainsi une pérennité et une adaptabilité à long terme.

5.2. Découpage des volets fonctionnels du SIRH cible

Les EPI ont défini un périmètre fonctionnel clair du programme de transformation du SIRH. Le découpage retenu répond à une logique de structuration progressive du système : il prévoit, en première étape, la mise en place d'un socle RH solide et centralisé, préalable indispensable à l'intégration cohérente des autres fonctionnalités, qui seront ensuite déployées selon leur niveau de priorité. Cette approche par phases permet une appropriation maîtrisée du nouveau système par les équipes, tout en garantissant une mise en œuvre progressive avec des premiers résultats concrets dès le lancement du projet.

Ce périmètre fonctionnel s'articule autour des 5 volets suivants :

- le premier volet est axé sur la digitalisation des processus RH fondamentaux. Il inclut la mise en place d'un nouveau socle RH avec des dossiers des collaboratrices et collaborateurs digitalisés, l'automatisation des processus administratifs, l'optimisation des processus d'entrée et de sortie des collaboratrices et collaborateurs, la digitalisation des dossiers contenant des données de santé, ainsi que l'exportation des données RH et des indicateurs clés;
- le deuxième volet concerne la gestion des performances, avec la digitalisation des entretiens et du suivi des objectifs via des outils permettant de structurer les attentes et de planifier le développement professionnel;
- le troisième volet concerne la formation. La centralisation de l'ensemble des formations en un seul endroit, la gestion optimisée des budgets et l'évaluation de l'efficacité des formations permettront à l'équipe en place de mieux piloter le développement des compétences, d'adapter les parcours de formation et d'assurer un suivi précis des évolutions professionnelles;
- le quatrième volet vise la modernisation de la gestion du temps grâce au remplacement du logiciel existant par des solutions plus performantes. L'automatisation du suivi des heures de travail, de la gestion des absences et des congés, ainsi que la planification des équipes de terrain permettront de simplifier les actes administratifs pour les gestionnaires RH, tout en facilitant la réalisation et le suivi des plannings par les équipes socio-éducatives, avec davantage de visibilité, de réactivité et de fiabilité;
- enfin, le cinquième volet est consacré à la qualité de vie au travail, avec l'intégration de solutions favorisant l'engagement et le bien-être des collaboratrices et collaborateurs. Des solutions dédiées seront mises en place pour mesurer la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs, recueillir leurs avis et promouvoir des initiatives améliorant leur équilibre professionnel.

La solution retenue répond directement à ces 5 volets, grâce à son socle digital intégré permettant une gestion centralisée des dossiers des collaboratrices et collaborateurs, son moteur de processus flexible pour automatiser les tâches administratives et la gestion du temps, son module dédié au pilotage structuré des entretiens et des objectifs, ses capacités avancées de suivi des formations, ainsi que ses outils ergonomiques favorisant directement l'engagement et la qualité de vie au travail.

5.3. Architecture et sécurité des données

La solution sélectionnée repose sur une architecture modulaire intégrée, basée sur des standards d'interopérabilité et d'intégration. Cette approche permet l'usage centralisé des données à travers l'ensemble des processus métiers, réduisant ainsi significativement le risque d'extraction ou de stockage de données en dehors du système principal, notamment pour les besoins de gestion et de pilotage. Elle contribue par ailleurs à renforcer la sécurité globale des informations des collaboratrices et collaborateurs.

Conformément aux exigences de la LIPAD, des mesures strictes seront mises en place pour garantir la confidentialité et la sécurisation des données, en particulier celles liées à la santé. Cela implique l'application de protocoles de chiffrement avancés, un accès restreint aux informations sensibles, ainsi qu'un contrôle rigoureux des flux de données. Une traçabilité renforcée et des audits réguliers permettront d'assurer une conformité continue avec ces réglementations.

Dans ce contexte, le choix d'une solution SaaS (*Software as a Service*), retenue par les EPI, apporte des bénéfices en matière de fiabilité, de flexibilité et d'évolutivité. Cette option simplifie les opérations de maintenance et permet une évolution continue du système, répondant aux besoins de performance et d'agilité exprimés par les EPI.

6. Organisation de la mise en place du SIRH

Le programme de mise en place du SIRH sera exécuté à travers un ensemble de projets en lien avec les volets fonctionnels ciblés et la configuration des modules de la solution choisie. Conformément aux principes de la méthode Hermès, l'organisation reposera sur une structuration rigoureuse du programme, garantissant une mise en œuvre progressive et maîtrisée.

6.1. Organisation générale

L'organisation du programme repose sur l'approche d'intégration de solutions de marché définie par la méthode Hermès, qui attribue des rôles précis au niveau du pilotage, de la conduite et de la réalisation du projet. Cette structuration permet d'assurer une gouvernance efficace et une prise de décision éclairée à chaque phase, garantissant la traçabilité et la qualité des livrables tout en limitant les risques liés à l'intégration d'un nouveau système.

Un facteur clé de succès de cette approche repose sur le fait que le prestataire sélectionné possède la certification Hermès, garantissant ainsi une compatibilité totale avec la méthodologie suivie par les EPI. Cette expertise commune facilitera l'alignement des pratiques, assurera une coordination fluide des différentes étapes du projet et renforcera l'efficacité du pilotage et du suivi.

Par ailleurs, l'intégration des principes Agiles viendra compléter cette structure en apportant plus de flexibilité et de réactivité au projet. Cette approche hybride combinera la rigueur méthodologique d'Hermès avec une gestion itérative permettant des ajustements continus et une validation progressive des fonctionnalités. Ses principaux avantages sont :

- une adaptation continue aux retours des utilisatrices et utilisateurs clés, garantissant une adéquation optimale avec les besoins opérationnels;
- un suivi rigoureux basé sur des cycles courts et contrôlés, permettant une validation progressive des modules avant leur mise en production;
- une meilleure anticipation des risques et des délais, grâce à une approche itérative qui favorise la réactivité face aux imprévus.

En complément de l'équipe projet dédiée, des représentantes et représentants métiers seront impliqués à chaque étape afin d'assurer une cohérence entre les exigences fonctionnelles et les pratiques RH opérationnelles.

6.2. Calendrier du programme

A titre indicatif, et en considérant l'hypothèse d'une adoption du présent projet de loi par le Grand Conseil au premier trimestre 2026, la mise en œuvre du programme débutera début 2026. Celui-ci sera organisé en plusieurs projets distincts et de durée limitée, afin de garantir un pilotage optimal, une gestion financière maîtrisée ainsi qu'une meilleure maîtrise des risques et du périmètre.

Chaque projet suivra les étapes définies par Hermès pour l'intégration d'une solution de marché, incluant :

- une phase d'étude et de cadrage avec le prestataire, visant à définir les spécifications fonctionnelles et techniques en alignement avec les besoins des EPI;
- un paramétrage et une intégration progressive des modules, afin d'assurer la compatibilité avec les processus RH;
- un déploiement progressif, accompagné d'un suivi et d'un contrôle qualité à chaque étape;

- un accompagnement au changement structuré, avec notamment des actions de formation et de support adaptées aux différentes utilisatrices et aux différents utilisateurs.

Voici le planning, articulé autour de 5 projets répartis sur 48 mois :

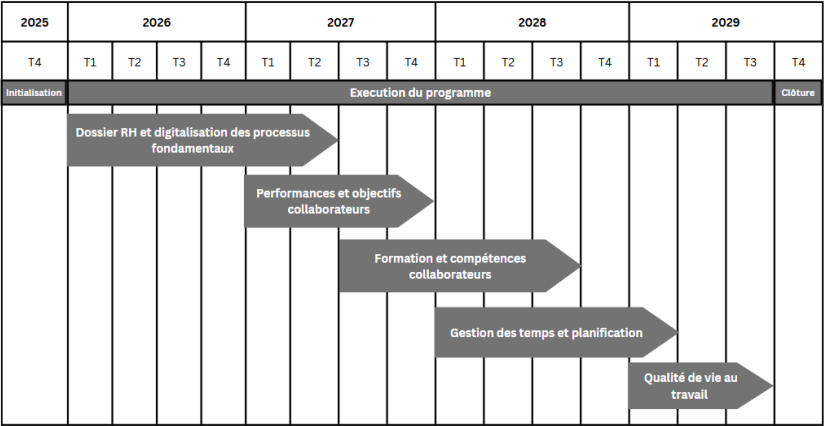


Figure 2 – Planning du programme

Ce planning intègre des points de contrôle réguliers pour permettre des ajustements en fonction des retours du terrain et des contraintes identifiées, l'objectif étant d'assurer une transition fluide tout en garantissant une adaptation optimale aux besoins des utilisatrices et utilisateurs.

Une gouvernance efficace, combinant rigueur et flexibilité, permettra d’encadrer chaque étape et d’assurer un alignement constant avec les exigences stratégiques des EPI. Une collaboration étroite entre les parties prenantes internes et externes sera essentielle pour garantir une adoption réussie du nouveau SIRH et en maximiser les bénéfices.

7. Coûts des investissements et planification financière

Les dépenses d’investissement nécessaires à la réalisation du présent projet représentent un montant de 3 010 000 francs. A ces dépenses d'investissement s'ajoutent les charges de fonctionnement liées et induites.

7.1. Dépenses d'investissement

Le montant total des coûts d'investissement s'élève à 3 010 000 francs. Ce montant vise à couvrir l'ensemble des coûts d'investissement relatifs à la mise en place du SIRH.

Le tableau ci-dessous donne la planification des dépenses d'investissement par année :

<i>(en milliers de francs)</i>	2026	2027	2028	2029	Total
Consulting & paramétrage	251	177	340	86	854
Equipements			146		146
Charges de personnel – interne EPI	348	349	349	349	1 395
Charges de personnel – externe EPI	107	65	157	13	342
Total des coûts d'investissement	706	591	992	448	2 737
Provision pour incertitudes	71	59	99	44	273
Total final	777	650	1 091	492	3 010

Les montants en « Consulting & paramétrage » et « Equipements » sont issus du chiffrage du fournisseur sélectionné lors de l'appel d'offres SIRH. En effet, ce dernier interviendra sur les études fonctionnelles, le paramétrage et l'intégration des nouveaux systèmes, tout en assurant un transfert de compétences aux équipes internes pour renforcer leur autonomie.

La mise en œuvre du projet mobilisera des ressources internes et externes pour assurer une transition efficace et adaptée aux besoins de l'organisation. En interne, les équipes du service des ressources humaines, du service des systèmes d'information et de la coordination stratégique piloteront et contribueront activement au projet. En complément des ressources internes, un accompagnement externe sera déployé afin d'assurer une transition efficace vers le nouveau SIRH. Ce mandat externe visera à faciliter le déroulement du projet et l'adoption de la solution par les collaboratrices et collaborateurs.

Ces charges correspondent à de nouvelles ressources internes et externes nécessaires au projet, elles ne sont donc pas incluses dans la dotation actuelle des postes du budget de fonctionnement.

La provision pour incertitudes représente 10% du coût d’investissement estimé.

D’un point de vue fonctionnel, ces coûts se ventilent par macro-fonctionnalité de la façon suivante :

Catégorie	Montant en francs
Investissement total	3 010 000
Dossier RH et digitalisation de processus fondamentaux	880 000
Performance et objectifs collaboratrices et collaborateurs	315 000
Formation et compétences collaboratrices et collaborateurs	373 000
Gestion des temps et planification	1 382 000
Qualité de vie au travail	60 000

7.2. Charges de fonctionnement liées

Les charges de fonctionnement liées sont celles qui par leur nature, ne peuvent pas faire l'objet d'une immobilisation. Ci-dessous les charges de fonctionnement liées allant de 2026 à 2029 :

(en francs)	2026	2027	2028	2029
Personnel SSE	32 000	23 000	43 000	11 000
Personnel SSP	32 000	23 000	43 000	11 000
Personnel support (DG, finances, logistique)	11 000	7 500	14 000	3 000
Total	75 000	54 000	100 000	25 000

Les charges de fonctionnement liées prévues durant la période de réalisation du projet concernent les coûts associés aux membres des équipes terrain et support, dont les activités ne répondent pas aux critères d’activation des charges. En effet, les équipes de terrain des services socio-éducatifs (SSE) et du service socio-professionnel (SSP), ainsi que les équipes de support logistique, seront mobilisées pour participer à diverses activités (ateliers métiers, formations, retours d’expérience, etc.), afin de garantir que

les nouvelles fonctionnalités répondent pleinement aux exigences opérationnelles. Ces coûts liés seront financés par le budget courant des EPI.

Ces ressources existantes, partiellement affectées au projet, sont déjà financées par la subvention de fonctionnement des EPI.

7.3. Charges de fonctionnement induites par le projet pour les EPI

La mise en service des nouvelles solutions induira pour les EPI des nouvelles charges de fonctionnement récurrentes, en sus des budgets de fonctionnement ordinaire. Le total pour les années 2026 à 2028 est estimé à 713 000 francs, ce qui représente environ 24% de l'investissement de la refonte applicative. Pour les années suivantes, ces coûts seront de 509 000 francs par année.

Ces charges correspondent :

- aux frais de souscription pour l'utilisation des licences pour les modules SIRH;
- à la maintenance et au support applicatif.

Ci-dessous, les charges de fonctionnement induites supplémentaires pour les EPI :

<i>(en francs)</i>	2026	2027	2028	2029	2030	Années suivantes
Licences modules	43 000	139 000	197 000	214 000	214 000	214 000
Maintenance & support	16 000	97 000	221 000	295 000	295 000	295 000
Total	59 000	236 000	418 000	509 000	509 000	509 000

A l'issue du projet, les nouvelles tâches liées à l'utilisation du SIRH (support aux utilisatrices et utilisateurs, formation continue, participation aux mises à jour) seront intégrées aux activités courantes. Elles seront compensées par les effets positifs du projet, notamment les gains en efficacité.

7.4. Charges de fonctionnement induites pour l'Etat

Ces charges supplémentaires seront couvertes par une subvention cantonale par le biais de l'enveloppe destinée au domaine du handicap.

Ci-dessous, les charges de fonctionnement induites supplémentaires pour l’Etat :

<i>(en francs)</i>	2026	2027	2028	2029	2030	Années suivantes
Subventions	59 000	236 000	418 000	509 000	509 000	509 000
Charges financières	5 340	15 150	27 120	38 000	41 390	41 390
Amortissements	77 700	285 400	503 600	602 000	602 000	524 300
Total	142 040	536 550	948 720	1 149 000	1 152 390	1 074 690

8. Bénéfices attendus et risques

Face aux enjeux identifiés dans les chapitres précédents, le programme de création du SIRH vise à moderniser en profondeur la gestion des ressources humaines au sein des EPI. Il générera des bénéfices globaux, en renforçant l’efficacité organisationnelle, en soutenant les dynamiques de transformation interne et en améliorant la qualité du service rendu. En parallèle, une gestion rigoureuse des risques permettra d’assurer la réussite de cette transformation dans le respect des exigences stratégiques, humaines et réglementaires.

8.1. Bénéfices attendus

La mise en place du SIRH représente un investissement stratégique dont les bénéfices se mesureront à plusieurs niveaux.

Les équipes RH verront leurs conditions de travail améliorées grâce à une organisation plus fluide et des outils plus performants, améliorant leur efficacité au quotidien. Le nouveau système favorisera une meilleure coordination interne et une utilisation plus stratégique des ressources humaines. Cette évolution permettra également aux équipes RH de mieux accompagner les autres services dans leurs besoins quotidiens, en adoptant une posture plus réactive, collaborative et tournée vers l’anticipation des enjeux.

Les cadres disposeront d’une meilleure visibilité sur les ressources humaines, leur permettant d’exercer leur rôle managérial avec davantage de réactivité et de clarté. Le nouveau SIRH facilitera les interactions avec les équipes RH et contribuera à une gestion plus structurée des équipes. Cette amélioration soutiendra leur capacité à piloter les équipes au quotidien et à anticiper les besoins organisationnels.

L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs bénéficieront d'un accès direct à leur dossier RH et d'une expérience simplifiée dans leurs interactions avec les services RH, avec davantage de transparence et d'efficacité dans le traitement des demandes et le suivi de leur parcours professionnel. Le SIRH soutiendra ainsi un environnement de travail plus lisible, inclusif et engageant pour l'ensemble du personnel.

Le programme de transformation du SIRH des EPI constitue ainsi une avancée stratégique pour l'institution, générant des bénéfices durables pour l'ensemble des parties prenantes. Il renforcera également la protection des données personnelles, en garantissant un haut niveau de sécurité, de traçabilité et de conformité aux exigences légales en vigueur, ce qui contribuera à préserver la confiance des collaboratrices et collaborateurs.

Enfin, l'impact indirect sur les bénéficiaires des EPI se traduit par une meilleure qualité des services grâce à une organisation plus fluide. Le SIRH se positionne ainsi comme un levier essentiel pour moderniser la gestion des ressources humaines et garantir une efficacité opérationnelle durable.

8.2. Gestion des risques

La transformation du SIRH comporte plusieurs défis. Dans le cadre de l'analyse des risques, nous avons identifié et clarifié les risques spécifiques aux EPI et au domaine SIRH. Ces risques sont regroupés en 4 catégories majeures :

- les projets du programme SIRH peuvent dépasser leurs budgets initiaux et les échéances prévues. Une gestion rigoureuse du planning et du budget est essentielle pour éviter ces dérives;
- la mise en place d'un nouvel outil impacte l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, y compris les cadres et les équipes RH. Une adoption insuffisante ou une formation inadaptée pourrait ralentir l'intégration du système et nuire à l'efficacité opérationnelle à court terme. La gestion du changement constitue un élément critique du programme et nécessite une approche structurée incluant notamment des actions de communication, de formation et un accompagnement adapté pour favoriser l'adhésion des différentes utilisatrices et des différents utilisateurs;
- la migration vers un nouveau système nécessite une attention particulière aux risques liés à la protection des données, à la gestion des accès et à l'interopérabilité avec les autres outils institutionnels;
- la mise en œuvre du projet mobilisera les équipes RH et les cadres, ce qui peut générer une surcharge de travail temporaire et affecter la continuité des activités RH.

Pour atténuer ces risques, plusieurs mesures ont été prises ou seront mises en œuvre :

- une équipe pluridisciplinaire, intégrant des collaboratrices et collaborateurs des différents services concernés, a été constituée afin d'assurer une gestion transversale du projet. Le cadre méthodologique de la méthode Hermès, largement utilisée par la Confédération et les cantons, assure une répartition claire des rôles et des responsabilités des parties prenantes;
- afin de limiter tout dépassement budgétaire et de respecter les échéances, les coûts ont été estimés sur la base de l'offre retenue et le planning a été élaboré conjointement dans le cadre de l'appel d'offres. Un suivi rigoureux sera assuré tout au long du projet, avec des points de contrôle réguliers permettant d'identifier et de corriger rapidement tout écart, garantissant ainsi le respect des objectifs fixés et la maîtrise des coûts;
- un programme de formation et de communication spécifique est prévu pour garantir une adoption réussie du nouvel outil, en impliquant activement les managers et les équipes de terrain. Pour réduire les risques liés à la résistance au changement, une approche agile est adoptée. Elle favorise une collaboration étroite avec les utilisatrices et utilisateurs finaux et permet d'ajuster les paramètres en fonction de leurs retours;
- la sécurité et la protection des données ont été rigoureusement étudiées dès la phase de sélection du prestataire dans le cadre de l'appel d'offres. Ces aspects seront renforcés tout au long du projet afin de garantir la mise en place des standards en matière de conformité réglementaire et de sécurité des données;
- afin de limiter les impacts sur les équipes, une approche progressive du déploiement a été adoptée, avec un accompagnement ciblé, pour assurer une continuité des activités des EPI.

8.3. Risques en cas de non-réalisation du projet

La non-réalisation du projet en raison d'un manque de financement représenterait des risques significatifs pour l'organisation :

- les processus actuels, manuels et dispersés, ne permettent plus d'absorber efficacement la croissance des effectifs des EPI;
- le manque d'intégration entre les outils actuels expose les EPI à des risques accrus en matière de conformité et de sécurité des données RH. Cette fragmentation, combinée à la gestion manuelle de nombreuses tâches administratives, entraîne des inefficiences, des doublons et des coûts cachés élevés, tout en affaiblissant la cohérence des processus RH;

- l'absence de modernisation des processus RH pourrait affecter l'engagement et la satisfaction des employées et employés, en augmentant les délais de traitement et en limitant l'accès aux services RH.

9. Conclusion

Le programme de transformation du SIRH constitue un investissement stratégique majeur pour répondre efficacement aux défis actuels et futurs des EPI, en cohérence avec la politique ambitieuse de transition numérique portée par l'Etat de Genève. En favorisant l'automatisation des processus RH, en renforçant la conformité réglementaire et en offrant une expérience collaboratrice et collaborateur optimisée, ce projet contribuera à améliorer significativement l'efficacité administrative et opérationnelle des EPI. Par conséquent, il permettra non seulement de réaliser des gains d'efficacité substantiels, mais également de renforcer durablement l'attractivité, la compétitivité et la performance globale des EPI.

Au bénéfice de ces explications, nous vous remercions de réserver un bon accueil au présent projet de loi.

Annexes :

- 1) *Préavis financier*
- 2) *Planification des dépenses et recettes d'investissement du projet*
- 3) *Planification des charges et revenus de fonctionnement du projet*



REPUBLIQUE ET
CANTON DE GENEVE

PREAVIS FINANCIER

Ce préavis financier ne préjuge en rien des décisions qui seront prises en matière de politique budgétaire.

1. Attestation de contrôle par le département présentant le projet de loi

- ♦ Projet de loi présenté par le département de la cohésion sociale.

- ♦ Objet :

Projet de loi ouvrant un crédit au titre de subvention d'investissement de 3 010 000 francs destiné à la création d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) au sein des Etablissements Publics pour l'Intégration (EPI).

- ♦ Rubrique budgétaire concernée :

CR 0802 – NAT 5640 Subvention d'invest. aux entreprises publiques

- ♦ Politique publique concernée : C – Cohésion sociale

- ♦ Coût total du projet d'investissement :

.Dépenses d'investissement	3'010'000 francs
- Recettes d'investissement	0 francs
Investissements nets	3'010'000 francs

- ♦ Planification pluriannuelle de l'investissement :

(en millions de francs)	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	TOTAL
Dépenses brutes	0.8	0.7	1.1	0.5	-	-	-	3.0
Recettes brutes	-	-	-	-	-	-	-	-
Investissements nets	0.8	0.7	1.1	0.5	-	-	-	3.0

♦ Planification des charges et revenus de fonctionnement liés et induits :

Les tableaux financiers annexés au projet de loi intègrent ☒ oui ☐ non la totalité des impacts financiers découlant du projet.

(en millions de francs)	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Dès 2033
Coûts liés nets	-	-	-	-	-	-	-	-
Coûts induits nets	-0.14	-0.54	-0.95	-1.15	-1.15	-1.07	-0.87	-0.65
Coûts nets de fonctionnement	-0.14	-0.54	-0.95	-1.15	-1.15	-1.07	-0.87	-0.65

♦ Planification financière :

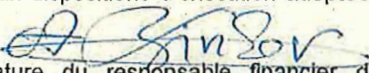
Ce projet nécessite des charges de fonctionnement liées nécessaires à sa réalisation (ces charges n'étant pas comprises dans la demande de crédit du présent projet de loi, elles doivent faire l'objet d'une inscription annuelle au budget de fonctionnement) ☒ oui ☐ non

Les charges et revenus de fonctionnement liés et induits de ce projet seront inscrits au projet de budget de fonctionnement dès 2026. ☒ oui ☐ non

Le crédit d'investissement et les charges et revenus de fonctionnement liés et induits de ce projet sont inscrits au plan financier quadriennal 2025-2028. ☒ oui ☐ non

Le département atteste que le présent projet de loi est conforme à la loi sur la gestion administrative et financière de l'Etat (LGAF), à la loi sur les indemnités et les aides financières (LIAF), au modèle comptable harmonisé pour les cantons et les communes (MCH2) et aux dispositions d'exécution adoptées par le Conseil d'Etat.

Genève, le : 04.08.2025


Signature du responsable financier du département investisseur :

2. Avis du département des finances

Remarque complémentaire du département des finances :

Les charges de fonctionnement liées, relatives aux membres des équipes terrain et support, sont estimées à 254 milliers de francs. Ces ressources existantes, partiellement affectées au projet, sont déjà financées par la subvention de fonctionnement actuelle aux EPI.

Dès 2026, le projet génère des charges de fonctionnement induit qui évoluent progressivement pour atteindre 1.15 million en 2029. Ces charges supplémentaires sont constituées :

- de subvention de fonctionnement aux EPI d'un montant de qui augmente progressivement pour atteindre 0.51 millions dès 2029. Cette subvention doit couvrir les frais de licences, de maintenance et de support.
- de charges financières (intérêts) et des charges d'amortissements qui évoluent progressivement pour atteindre 0.64 million en 2029.

Genève, le : 7 août 2025

Visa du département des finances :



N.B. : Le présent préavis financier est basé sur le PL, son exposé des motifs, les tableaux financiers et ses annexes transmis le 24 juillet 2025.

1. PLANIFICATION DES DEPENSES ET RECETTES D'INVESTISSEMENT DU PROJET

Projet de loi ouvrant un crédit au titre de subvention d'investissement de 3 010 000 francs destiné à la création d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) au sein des Etablissements Publics pour l'Intégration (EPI)

Projet présenté par le département de la cohésion sociale

(montants annuels, en mios de fr.)	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	TOTAL
Dépenses d'investissement	0.8	0.7	1.1	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
Recettes d'investissement	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Investissement net	0.8	0.7	1.1	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
Informatique - Subv. Invest.	0.8	0.7	1.1	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
Recettes	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Aucun	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Recettes	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Aucun	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Recettes	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Aucun	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Recettes	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

Remarques :

Date et signature direction financière (investisseur) :

Date et signature direction financière (utilisateur) :

12.08.25 

12.08.2025 

2. PLANIFICATION DES CHARGES ET REVENUS DE FONCTIONNEMENT DU PROJET

Projet de loi ouvrant un crédit au titre de subvention d'investissement de 3 010 000 francs destiné à la création d'un système d'information des ressources humaines (SIRH) au sein des Etablissements Publics pour l'Intégration (EPI)

Projet présenté par le département de la cohésion sociale									
(montants annuels, en mios de fr.)									
	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	Dès 2033	
TOTAL charges liées et induites	0.14	0.54	0.95	1.15	1.15	1.07	0.87	0.65	
Charges en personnel [30]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
30 Salaires	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
ETP Nombre Equivalent Temps Plein	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
Biens et services et autres charges [31]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Charges financières [34]	0.01	0.02	0.03	0.04	0.04	0.04	0.04	0.04	
Amortissements [33 + 366 - 466]	0.08	0.29	0.50	0.60	0.60	0.52	0.32	0.10	
Subventions [363 + 369]	0.06	0.24	0.42	0.51	0.51	0.51	0.51	0.51	
Autres charges [30 à 36]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
TOTAL revenus liés et induits	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Prestations propres sur immobilisations (activation charges de personnel) [43]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Autres Revenus [40 à 46]	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
RESULTAT NET LIE ET INDUIT	-0.14	-0.54	-0.95	-1.15	-1.15	-1.07	-0.87	-0.65	

Remarques :

Date et signature direction financière (investisseur) :

Date et signature direction financière (utilisateur) :

12.08.2025



12.08.2025

