

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021



Un acteur majeur de l'inclusion sociale dans le Var

SOMMAIRE



Le rapport moral du Président	4
Le mot du Directeur Général	5
Organigrammes associatifs.....	6
Le bilan 2021 en quelques chiffres	8
1. Phar83, un an après la fusion	11
2. Le projet associatif.....	17

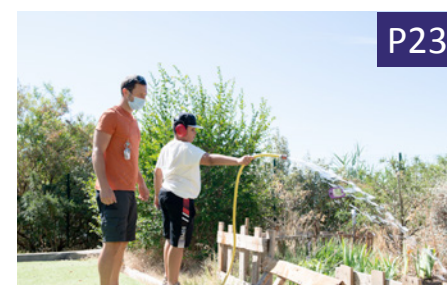
3. Les pôles d'activités	19
4. Orientations du CPOM et projets à venir	33
5. Témoignages.....	39
6. Partenariats associatifs et maillages.....	43
7. Phar83 et les évolutions du secteur	47
8. Rapport de gestion synthétique	53



P11



P15



P23



P33



P35



Le rapport moral du Président

Le bilan de cette première année d'existence

Plus d'un an s'est écoulé depuis la fusion des associations Présence et Arteai dans Phar83.
Le moment est venu de faire le bilan de cette première année d'existence et d'activité communes.

L'Assemblée Générale Extraordinaire de septembre 2021 avait fixé les responsabilités suivantes :

- Être le garant des orientations et des choix en matière de politique générale
- Mettre en place des groupes de réflexion et de travail
- Approuver les projets d'établissements
- Gérer les fonds associatifs

Je crois pouvoir dire que nos engagements ont été tenus.

EN MATIÈRE D'ORIENTATION ET DE POLITIQUE GÉNÉRALE :

- Malgré le contexte sanitaire et salarial, les salariés et administrateurs se sont mobilisés pour maintenir la continuité du lien et des accompagnements
- Nous avons poursuivi la réalisation des projets en cours (Léo Lagrange, Mauvéou, et le SAMSAH de Brignoles entre autres) et répondu aux appels à projets
- Notre CPOM a été finalisé

POUR CE QUI EST DES PROJETS D'ÉTABLISSEMENTS :

- Une nouvelle organisation en pôles a été mise en place
- Une restructuration de certains établissements a été engagée
- Au service de ces établissements, un siège réunissant les services administratifs a été constitué et devrait emménager sur un même plateau en 2023

QUANT AUX GROUPES DE TRAVAIL DE RÉFLEXION :

- Trois commissions – Finances, Ressources Humaines et Transition – ont été mises en place
- Les représentants du Conseil d'Administration aux Conseils de la Vie Sociale ont été désignés
- Le Président et le Directeur Général se sont rendus dans les établissements pour échanger avec les salariés
- Une responsable Communication a été engagée, avec pour premiers résultats un site internet et bientôt une plateforme intranet ainsi que l'organisation d'un séminaire des cadres avec la participation de l'ARS et du Conseil Départemental. Enfin, concernant les fonds associatifs, les cotisations des adhérents et les dons et subventions reçus ont permis de financer de nombreux projets destinés au bien-être des personnes accueillies sur chacun des établissements.

Toutes ces transformations ont demandé une mobilisation constante du Conseil d'Administration et de nombreuses réunions et interventions menées en étroite collaboration avec le Directeur Général, que nous remercions pour ses compétences, sa loyauté et sa disponibilité.

Pour 2022, nous allons nous attacher à faire de l'inclusion une réalité toujours plus concrète, en travaillant notamment à :

- Poursuivre l'implantation d'un IME dans l'enceinte du groupe scolaire Léo Lagrange
- Mieux prendre en compte le souhait des familles des jeunes enfants en matière de prise en charge
- Mieux prendre en compte les souhaits et besoins des adultes accueillis dans les foyers
- Réorganiser les ESAT pour mieux correspondre aux besoins et capacités des travailleurs.

L'inclusion tous azimuts ne signifie pas l'inclusion à tout prix, mais une inclusion raisonnée ensemble.

JEAN-PIERRE VELGHE
Président de Phar83



Le mot du Directeur Général

Crise sanitaire, engagement des professionnels
et transformation du secteur

Pendant plus d'un an, la crise sanitaire de la COVID-19 a mis à mal notre secteur.

En effet, à partir du printemps 2020, le contexte sanitaire a pesé sur nos activités, contraignant fortement l'exercice de nos missions.

Malgré la situation tendue et des conditions de travail dégradées, nous avons pu compter sur l'engagement indéfectible de nos professionnels, toutes catégories confondues, et sur leur sens du service pour continuer à accomplir au mieux notre mission d'accueil et de suivi des usagers.

Nous avons aussi montré notre capacité à mettre en œuvre dans un temps réduit des protocoles complexes pour garantir la sécurité sanitaire.

C'est pourquoi je tiens, au nom de l'ensemble du comité de direction, à remercier nos professionnels. Ils ont tenu la barre dans un contexte éprouvant. C'est grâce à leur professionnalisme que nous avons pu assurer la continuité des services dans nos établissements.

Si cette crise a mis notre secteur à rude épreuve, elle a aussi été l'occasion de repenser nos fonctionnements et notre organisation et d'entrevoir de nouvelles opportunités...

MANUEL DUREAULT
Directeur Général de Phar83



DIRECTEUR GÉNÉRAL
Manuel DUREAULT

ORGANIGRAMME
ASSOCIATIF
AU 1^{er} JUIN 2022



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
Elodie ALBERTINI



DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES
Christelle BERNON

PÔLE HABITAT LITTORAL



DIRECTION
Christophe BAGNE

DIRECTRICE ADJOINTE

Anne-Marie FULPIN
CHEFS DE SERVICE
Laurence ORDINER-CHOFFEL
Marc GAUTHIER

ÉTABLISSEMENTS & SERVICES

FAM MAURICE DUJARDIN - BANDOL
FDV MAURICE DUJARDIN - BANDOL
FH RÉSIDENCE DE L'ESCAPADE

PÔLE ENFANTS ET JEUNES ADULTES



DIRECTION
Geneviève CHEMBAL
DEMAISON

DIRECTRICES ADJOINTES

Lobna GHAMMOURI
Fanny POURRIER
CHEFS DE SERVICE
Valérie AMIEL
Marie-Pierre MAUNIER
Ariane LABOURAYRE
Valérie SCOTTO-D'ANIELO
Sandrine FLAQUET

ÉTABLISSEMENTS & SERVICES

DAME littoral
IME LÉO LAGRANGE - LA SEYNE-SUR-MER
IME LES DAUPHINS - SANARY-SUR-MER
IME JEAN-PAUL DIDIER - LA SEYNE-SUR-MER
SESSAD LES DAUPHINS - LA SEYNE-SUR-MER
DAME Vallée du Gapeau
IME LES MORIERES - SOLLIES-TOUCAS
IME LES MARRONNIERS - SOLLIES-TOUCAS
SESSAD LES MARRONNIERS - SOLLIES-TOUCAS

PÔLE HABITAT PROVENCE VERTE



DIRECTION
Carine FOTINAR

DIRECTEURS ADJOINTS

François LECAUDEY
Nafaa TIOUCHICHINE
CHEFS DE SERVICE
Isabelle MARTINEZ
Cécilia COURBARD
Myriam GROSSI
Marie-Paule DAUDRUY
Christelle LECLERCQ

ÉTABLISSEMENTS & SERVICES

FAM ORIANE - BARJOLS/TAVERNES
FAM LE SIOUBLANC - SOLLIES-TOUCAS
FDV LA BASTIDE ST-PIERRE - GARÉOULT
FH LA PETITE BASTIDE - GARÉOULT

PÔLE TRAVAIL



DIRECTION
Yannick LEBARBU

DIRECTEUR ADJOINT

Steve HAVERBEKE
CHEFS DE SERVICE
Rémi RICHARD
Christophe RAPT

ÉTABLISSEMENTS & SERVICES

ESAT POSÉIDON - LA SEYNE-SUR-MER
ESAT ANNE-MARIE ET JEAN BIDART - SIX-FOURS

PÔLE DOMICILE



DIRECTION
Patricia NURIT

CHEFS DE SERVICE

Magali COMTE
Sylvie ROMANOZ

ÉTABLISSEMENTS & SERVICES

SAMSAH LA PASSERELLE - BRIGNOLES
SAVS PETITE BASTIDE - BRIGNOLES
SAVS SUD-OUEST VAR - LA SEYNE-SUR-MER

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le bureau



PRÉSIDENT
Jean Pierre-VELGHE



VICE-PRÉSIDENT
Jean-Pierre HUET



TRÉSORIER
Jean-Marc DURIN



TRÉSORIER ADJOINT
Yves PENNANEAC'H



SECRÉTAIRE
Véronique MONGIN

ADMINISTRATICE
Josiane CARRASCOSA

ADMINISTRATICE
Evelyne DARNE

ADMINISTRATEUR
Bernard GASTAUD

ADMINISTRATICE
Anne-Marie HUGUET

ADMINISTRATICE
Chrystiane LABILLE

2021

EN UN COUP ŒIL

1000

Personnes accompagnées

884

Places autorisées

20

Établissements et services

L'ASSOCIATION PHAR83 : UN ACTEUR MAJEUR DE L'INCLUSION SOCIALE DANS LE VAR

Phar83 est une association varoise née en janvier 2021 de la fusion des associations PRESENCE et AR-TEAI. Elle s'engage pour l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap, en difficulté sociale ou vulnérables. Ses collaborateurs œuvrent au quotidien pour aider les personnes accueillies à réaliser leur projet de vie.

Forte de ses vingt structures d'accueil et de ses cinq pôles de compétences, l'association est un acteur majeur du tissu associatif départemental. Elle s'implique dans la réalisation de la politique sociale et médico-sociale en bâtissant des parcours d'accompagnement évolutifs afin que ses accueillis trouvent toute leur place et leur autonomie dans notre société.

LES PÔLES D'ACTIVITÉS

Pôle Habitat Littoral



Pôle Enfants & Jeunes Adultes



Pôle Habitat Provence Verte



Pôle Domicile



Pôle Travail



EFFECTIFS 2021



465

Salariés



73%



27%

INDEX D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
HOMMES/FEMMES **84/100**

RECRUTEMENTS

53

CDI

43 non cadres
10 cadres

DÉPARTS

12

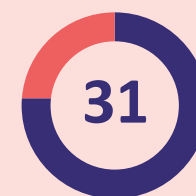
Départs à la retraite



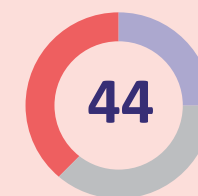
167 677

Heures d'intérim réalisées soit 92 ETP

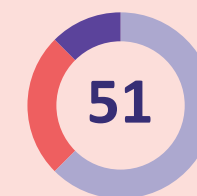
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES



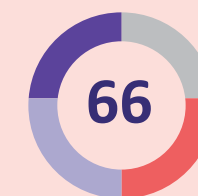
Management



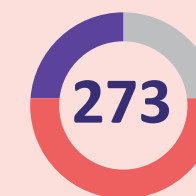
Fonctions
support



Services
Généraux



Médical
Para-médical



Socio-Éducatif

BILAN FORMATION

Nous développons les compétences de nos salariés en lien avec les évolutions du secteur médico-social. En 2021, nous avons financé les formations de **501 stagiaires** pour un nombre total d'heures de formation de **9 534 h dont 1 316 h dédiées** à la formation qualifiante et diplômante.

313 salariés ont été formés au moins une fois dont **284** en CDI et **29** en intérim. Parmi ces salariés, **10** ont suivi une formation diplômante / qualifiante.

On compte 110 thématiques de formation au total, dont 7 sont diplômantes.

01

PHAR83, un an après la fusion



UN CONTEXTE VECTEUR D'OPPORTUNITÉS

DES PASSERELLES ENTRE LES SERVICES

Plusieurs professionnels ont été amenés à travailler dans d'autres services, ce qui leur a permis de découvrir d'autres fonctions et de se familiariser avec des problématiques nouvelles. Les passerelles ainsi créées entre les pôles pourraient, à terme, *encourager la fluidité des parcours professionnels et favoriser la mobilité interne des professionnels dans l'association.*

LA RÉORIENTATION DE L'ACCOMPAGNEMENT DANS LE SECTEUR ENFANTS

Dans le secteur Enfants notamment, le contexte sanitaire a conduit les professionnels et les parents à repenser les accompagnements sous d'autres formes.

Pour apporter des réponses plus modulaires, la visioconférence pour le suivi des enfants a notamment été mise en place. Les temps de prise en charge au domicile ont également été augmentés, ce qui a permis de mettre en évidence les compétences, parfois trop peu mobilisées, des familles et des personnes accompagnées.

Cette réorientation de la prise en charge vers le domicile a sans doute permis d'amorcer une réflexion sur la transformation de places d'IME en internat en places de semi-internat et en places de SESSAD. Dans une certaine mesure, l'accroissement du temps passé au domicile a aussi préfiguré l'évolution de l'Institut Médico-éducatif (IME) vers le Dispositif d'Accompagnement Médico-éducatif (DAME).

L'ÉVOLUTION DU NUMÉRIQUE ET DU RAPPORT AU TRAVAIL

Parmi les avancées liées à la période COVID, on peut noter l'accélération significative du numérique dans nos activités.

Ainsi, le logiciel OGIRYS a été un véritable outil de continuité de notre intervention. Il a permis la mise en place du télétravail pour certains de nos professionnels. En effet, grâce à la mise à jour des données en temps réel, OGIRYS a rendu possible le suivi quotidien des usagers avec une information complète et précise.

Le contexte sanitaire a également accéléré le développement d'un environnement numérique de travail sécurisé. La mise en place d'un réseau associatif privé a généré une meilleure protection des données pour les salariés qui travaillaient en distanciel. Ces évolutions ont permis de valider, puis de pérenniser une formule à mi-chemin entre régime présentiel et télétravail.

En faisant évoluer les formes de travail, la conjoncture a également renforcé le rapport de confiance entre les salariés et leur hiérarchie.

En résumé, on peut dire que le contexte sanitaire a été un accélérateur des transformations pour le secteur médico-social, qui a gagné en flexibilité et en inventivité.



COMMENT CONSTRUIRE L'AUTODÉTERMINATION ET L'ACCÈS AUX SERVICES PUBLICS ?

COMMENT PEUT-ON ÊTRE ACTEUR DE LA TRANSFORMATION D'UNE SOCIÉTÉ QUI, PARFOIS, NE S'IMPLIQUE PAS OU PEU DANS L'INCLUSION ?

Phar83 agit d'abord sur le plan opérationnel en repensant des dispositifs, en transformant nos accompagnements et en soutenant l'inclusion des travailleurs handicapés.

L'association agit aussi au niveau des politiques publiques, pour interpeller les communes et rappeler aux acteurs publics leurs obligations en termes d'accessibilité.



Nous questionnons et interpellons nos interlocuteurs en faveur d'une plus grande accessibilité des services publics au sein des structures où notre association est représentée : Conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie (CDCA), Conseil local en santé mentale (CLSM), Projet territorial en santé mentale (PTSM), commissions handicap des communes.

Nous souhaitons agir en faveur d'une meilleure accessibilité au droit commun pour les personnes que nous accompagnons. Pour cela, nous sommes amenés à interpeller les acteurs publics sur leur niveau de responsabilité. Par notre action, nous souhaitons faire entendre nos points de vue. Nous participons à de nombreux groupes de réflexion et de propositions qui peuvent déboucher sur une collaboration avec une association partenaire dans le cadre d'une réponse conjointe à un appel à projets.

Phar83 s'implique en tant qu'acteur du handicap dans le but de faire évoluer les représen-

tations et les formes d'accompagnement. En participant à ces instances, Phar83 se fait l'écho du terrain en faisant état des problématiques concrètes rencontrées par ses professionnels.

Porter ces volontés, c'est porter les réalités du terrain, porter la parole et les besoins des résidents et de leurs familles. L'objectif est d'influencer la prise de décision concernant le pouvoir d'agir des bénéficiaires. Le développement du pouvoir d'agir doit continuer à être questionné. Nous souhaitons développer une offre agile et multimodale et continuer à construire des réponses de plus en plus diversifiées. En effet, plus nous pourrions proposer un panel large de réponses, plus nous tendrions vers la satisfaction des bénéficiaires.

CONSEIL DE VIE SOCIALE ET PARTICIPATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES

Une réflexion s'est engagée au niveau associatif sur le fonctionnement des Conseils de vie sociale (CVS) et sur la place et la participation des personnes au regard de leurs capacités.

Actuellement, bien que la plupart des CVS de l'association incluent quelques personnes accompagnées, leur représentation reste faible.

Conscients de cette réalité, nous n'hésitons pas à remettre en cause notre fonctionnement, afin de favoriser une meilleure participation des usagers à cette instance d'expression. Dans toutes nos structures, nous souhaitons que les CVS proposent aux personnes accompagnées un cadre vivant pour s'exprimer.



LES ÉVOLUTIONS DEPUIS LA FUSION

Structuration en pôles de compétences et évolution de l'accompagnement

À la suite de la fusion de janvier 2021, l'organisation s'est structurée en pôles de compétences. Plus précisément, les établissements et services de l'association se sont organisés en cinq pôles de compétences : **Pôles Habitat Littoral et Habitat Provence Verte, Pôle Domicile, Pôle Enfants et Jeunes Adultes et Pôle Travail.**

Quant aux services du siège, ils ont été regroupés en un pôle administratif, qui réunit le pôle Ressources Humaines, le pôle Finances et les autres services communs à toute l'association : Patrimoine, Qualité, Informatique et Communication.

L'organisation en pôles avait pour vocation initiale de renforcer la cohérence associative en créant plus de transversalité entre les différents établissements et services, afin de favoriser le partage d'expériences et le travail en commun.

En construisant des liens entre nos établissements, nous souhaitons aussi favoriser une diversité de parcours pour les personnes que nous accompagnons. Un résident qui entre dans une première structure ne doit pas nécessairement s'y projeter pour un temps indéfini.

Au contraire, à mesure que ses besoins évoluent, nous voulons pouvoir faire évoluer concomitamment son parcours et sa prise en charge. Au demeurant, cette logique s'applique au-delà de Phar83. Nous souhaitons en effet que nos

résidents puissent évoluer sans « étiquette » Phar83. Dans ce sens, les maillages et partenariats que nous nouons facilitent les évolutions vers d'autres opérateurs du secteur lorsque leur offre semble plus adaptée aux besoins de la personne accompagnée.

Nos directions ont pour mission de faire évoluer le rapport à l'accompagnement en encourageant les changements chaque fois qu'ils sont bénéfiques.

CRÉATION DU SIÈGE ET CENTRALISATION DES FONCTIONS SUPPORT

La création du siège social a permis de regrouper les fonctions support en un seul et même pôle commun à toute l'association et, ainsi, de recentrer la mission des établissements et services sur leur cœur de métier : l'accompagnement.

Cette réorganisation vise aussi à professionnaliser les fonctions support en organisant les services délégués et communs à tous les pôles (Finances, RH, Informatique, Patrimoine, Qualité, Communication). La centralisation des fonctions support permet d'adopter une approche harmonisée dans l'ensemble des établissements et de mettre en place des outils communs à toute l'association.

Le siège dispose par conséquent d'une vision transverse des défis et des besoins des équipes. Il est ainsi d'autant mieux en mesure d'accompagner et de soutenir les projets de transformation des établissements et services.

FOCUS SUR LA FONCTION RH

Suite à la fusion, toutes les missions relatives à la gestion des RH ont pu être centralisées au niveau du siège (recrutement, gestion des contrats de travail, établissement du bilan social, suivi des effectifs, des budgets RH, etc.) Sur le plan de développement des compétences, par exemple, la centralisation de la fonction RH a permis de mettre en place un plan de formation global dans le cadre duquel des actions de formation communes ont été engagées en lien avec les évolutions du secteur. Nous recherchons ainsi le meilleur équilibre entre le travail de proximité et la mise en œuvre du projet associatif et des orientations stratégiques via le plan de formation.

En outre, le pôle RH a pour mission de veiller à la stricte application des textes légaux, conventionnels et réglementaires en matière de droit du travail ou d'hygiène et sécurité. Il est le garant de la bonne application de la convention collective et des accords collectifs à l'échelle de toute l'association.

APPORTER UNE RÉPONSE ADAPTÉE AUX ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES

La législation en matière de confidentialité du dossier de l'utilisateur a évolué, imposant notamment de nouvelles contraintes relatives à la sécurité des données. La structuration en pôles vise aussi à répondre à ces nouvelles contraintes en assurant une veille législative et réglementaire.

L'organisation ainsi revue a permis d'engager l'évolution de l'outil numérique au niveau associatif, pour que tous les établissements et services soient en mesure de répondre à ces nouvelles normes. La nouvelle organisation doit permettre de maintenir l'association à un haut niveau de technicité dans les domaines où nous sommes attendus sur le plan législatif.



UN INTERLOCUTEUR UNIQUE POUR LES AUTORITÉS DE TARIFICATION

Enfin, la création du siège vise à donner une meilleure visibilité au travail associatif. Le siège représente en effet l'association et valorise son activité auprès des publics externes, notamment des financeurs (appels à projets, événements divers).

De ce point de vue, la nouvelle organisation permet à l'association de parler d'une seule voix dans ses échanges avec les autorités de tarification, donc d'avoir un poids renforcé dans les discussions. S'agissant par exemple du Contrat Pluriannuel d'Obligations et de Moyens, les établissements et services ne forment plus de demandes isolées. L'association adopte ainsi une démarche plus cohérente en identifiant les lignes fortes de l'ensemble de

ses besoins pour ses établissements et services.

UNE NOUVELLE IDENTITÉ POUR L'ASSOCIATION :

Peu après sa création, l'association Phar83 s'est dotée d'une nouvelle identité visuelle afin de renforcer sa cohésion et sa visibilité.

Un nouveau logo et un nouveau slogan ont ainsi été imaginés pour refléter au mieux l'ambition partagée au sein de la nouvelle structure.

Ces deux éléments ont été conçus pour fonctionner en synergie et véhiculer notre message.

L'inclusion est la raison d'être de l'association et l'objet même de son existence : l'association a pour mission d'œuvrer à l'inclusion sociale des personnes qu'elle accompagne.

Mais l'association ambitionne également de promouvoir une inclusion « tous azimuts », c'est-à-dire dans toutes les dimensions et par toutes les manières.

Cette expression signifie que l'association est capable d'intervenir dans toutes les directions et qu'elle utilise tous les moyens à sa disposition pour y parvenir.

Ces notions sont reflétées dans le nouveau logo à travers la symbolique du phare dont les faisceaux lumineux éclairent à 360 degrés, c'est-à-dire tous azimuts.

Inscrite dans la dernière lettre du logo, une silhouette humaine pointe du doigt vers l'éclairage du phare qui semble le guider sur son chemin. Nous avons souhaité souligner ainsi le rôle d'accompagnement joué par l'association à travers ses professionnels.

Quant aux étoiles que désigne du doigt la silhouette, elles illustrent le champ des possibles et les opportunités qui se dessinent pour le projet de vie des personnes accompagnées.

Cette nouvelle identité visuelle se décline désormais sur les pages de notre site internet...

UN NOUVEAU SITE INTERNET

En 2021, nous avons travaillé durant plusieurs mois pour créer le site internet de l'association. Celui-ci a été mis en ligne en décembre 2021.

Cette plateforme d'information a vocation à accroître la notoriété de notre association en rendant son action plus visible.

Vous pouvez découvrir notre site à l'adresse suivante :

<https://www.phar83.fr/>

Tous nos interlocuteurs et partenaires y trouveront nos actualités ainsi que toutes les informations relatives à notre organisation et à notre mission.



02

PHAR83, Le projet associatif



PRÉSENTATION DU PROJET ASSOCIATIF

Notre projet associatif se décline dans chacun des pôles à travers les structures et établissements de l'association.

La création de pôles au sein de l'association PHAR83 vise principalement à transformer l'offre d'accompagnement et à construire une organisation capable de mettre en oeuvre une palette de réponses transversales : pour les enfants, à domicile, en hébergement ou sur les lieux de scolarisation, grâce aux deux DAME ; pour les adultes, à domicile, en hébergement ou sur le lieu de travail, à travers les pôles domicile, hébergement et travail.

Il s'agit d'accompagner l'accès au droit commun pour tous, en particulier - de manière non exhaustive :

- L'accès à l'Ecole de la République parmi les autres,
- L'accès à la formation professionnelle,
- L'accès à l'emploi,
- L'accès à un habitat adapté au service d'une inclusion sociale et professionnelle,
- L'accès aux soins, à la culture, aux sports et aux loisirs,

- L'accès à une autonomie financière,
- L'accès aux droits du citoyen.

Ces orientations définissent les perspectives des prochaines années :

- Le développement d'une offre de services innovante dont l'objectif principal est d'imaginer des parcours adaptés aux besoins et aux attentes des personnes,
- La mise en oeuvre d'actions facilitant l'accès au droit commun, la participation et la citoyenneté des personnes,
- La transformation de nos établissements vers des dispositifs ouverts procurant en parallèle un accompagnement
- La mise en oeuvre d'actions de soutien aux familles,
- Le développement de partenariats avec des structures relevant du secteur médico-social, social, sanitaire ainsi que du milieu ordinaire au bénéfice des trajectoires des personnes,
- Le développement de l'association dans le cadre d'une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).



03

PHAR83, Les pôles d'activités



DESCRIPTION DE NOS PÔLES D'ACTIVITÉS

PÔLE DOMICILE : DESCRIPTIF DE L'ACTIVITÉ DU PÔLE

Le SAMSAH et les SAVS du pôle Domicile s'adressent à des personnes adultes en situation de handicap qui ont besoin d'un accompagnement social dans la vie de tous les jours et/ou de prestations de soins coordonnés en milieu ordinaire. Ils proposent des prestations adaptées à la réalisation de leur projet de vie, au domicile ou dans tous les lieux où s'exercent leurs activités. Ils contribuent à favoriser le maintien ou la restauration des liens familiaux, sociaux ou professionnels en facilitant l'accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité. Leur territoire d'intervention couvre principalement la partie ouest du département du Var. Ils proposent à ce jour un accompagnement personnalisé à 201 personnes en situation de handicap avec une équipe pluridisciplinaire composée de 28.45 ETP. Le pôle domicile s'inscrit dans la droite ligne du projet associatif de PHAR83.



ANALYSE DES BESOINS :

Le SAMSAH et les SAVS accueillent des personnes présentant tous types de handicaps (maladies évolutives, accidents de la vie, handicaps sensoriels...). Cependant, depuis quelques années, nous constatons un changement du profil des personnes accompagnées avec de plus en plus de personnes présentant des troubles psychiques, pour qui le besoin d'accompagnement en matière de prévention santé, de maintien dans le logement et d'accès aux droits fondamentaux est particulièrement prégnant.

Ces personnes sont souvent très isolées et en difficulté sur le plan social et économique. Un important travail est réalisé pour restaurer les liens familiaux et sociaux, ainsi que pour permettre à ces personnes de vivre dans de bonnes conditions dans des logements adaptés.

Pour l'ensemble des usagers des services du pôle domicile, l'accès aux soins est également une dimension très importante de l'accompagnement, dans la mesure où certains bénéficiaires présentent des problématiques de santé lourdes.

Cependant, nous rencontrons des difficultés liées aux soins psychiatriques (hospitalisations, suivi psychiatrique...), à l'éloignement des plateformes de soins, au nombre insuffisant de praticiens spécialisés (ophtalmologistes, dentistes...) et à un réseau de transport quasi inexistant et/ou inadapté aux besoins des personnes accompagnées.

TRANSFORMATION DE L'OFFRE

Afin d'éviter les ruptures de parcours et mettre en oeuvre la démarche RAPT (Réponse Accompagnée Pour Tous), nous avons regroupé le SAMSAH et les SAVS en un « pôle domicile ». Ainsi, nous sommes en capacité de proposer une organisation qui offre des réponses adaptées, multimodales et territorialisées aux personnes accompagnées.

Pour aller plus loin dans ce dispositif transversal, nous envisageons la création d'un SAMO (Service d'Accompagnement en Milieu Ouvert), comme c'est déjà le cas dans d'autres départements.

Ce dispositif permettrait davantage de souplesse dans la réponse apportée aux besoins des usagers grâce à une simplification administrative (notification unique) et des moyens techniques et matériels adaptés.

ENJEUX À VENIR :

Pour le pôle domicile, les enjeux de l'année à venir sont :

- Promouvoir la démarche inclusive et de coordination des parcours, dans le respect de la singularité et des besoins, demandes, souhaits et compétences des personnes accompagnées,

- Poursuivre le travail engagé pour développer une culture commune et harmoniser les outils ainsi que les procédures liées à l'accompagnement,
- Améliorer la qualité des accompagnements par l'adaptation de l'organigramme aux besoins des usagers (développement des compétences médicales et sociales) et la mise en place d'une offre de service territoriale cohérente,
- Faire évoluer les prestations de service en développant l'action en direction des territoires non couverts (ou partiellement couverts, tels que Haut-Var, Verdon et Cœur de Var), en répondant aux appels à projet de création de 10 places de SAVS et 10 places de SAMSAH, issues du Schéma départemental,
- Rationaliser le fonctionnement et les coûts au niveau des locaux, des moyens logistiques, des véhicules, des personnels.

INITIATIVES INCLUSIVES ORIGINALES

Fredérique P., éducatrice spécialisée nous présente deux initiatives inclusives développées par le pôle Domicile :

1. Monsieur S., reclus chez lui, ne sortait pas de la journée. Le matin, son entourage partait travailler, et il restait au domicile avec sa mère. Sortir était manifestement un besoin criant, mais pour quoi faire ? Un contact a été pris avec l'association ASP de St Maximin, dont les locaux sont proches de son domicile. J'ai proposé à Monsieur S. de se joindre à l'équipe de bénévoles. Il ne parlait pas mais a accepté. L'équipe fut formidable : elle s'est adaptée à mes propositions pour faciliter l'inclusion de Monsieur S. Il a pu réaliser des paniers alimentaires journaliers à l'aide d'aides visuelles. Il s'est intégré progressivement à l'équipe et a pu tisser un lien particulier avec l'un des bénévoles, Jean-Pierre, devenu son pair-aidant au-delà des locaux de l'ASP. À la demande de Monsieur S., Jean-Pierre nous a même accompagnés lors de la visite d'un établissement d'accueil.

Aujourd'hui, Monsieur S. continue de travailler tous les jours à l'ASP avec les bénévoles, il s'y investit et est désormais le premier à quitter son domicile le matin.

2. Deux usagers du SAMSAH, atteints d'un trouble du spectre autistique, avaient pour objectif de retrouver du lien social. Les deux personnes partageaient les mêmes centres d'intérêt (recherche d'une activité valorisante), et étaient toutes deux désireuses de se rapprocher du monde du travail.

Nous avons inclus les services d'aides à domicile dans le projet, afin qu'ils puissent les soutenir et les accompagner lors des temps d'inclusion. À la demande des deux usagers, j'ai pris contact avec l'entreprise Transmondia. Le chef d'entreprise nous a accueillis dans son magasin de modélisme, pour nous présenter ses besoins de soutien dans la réalisation des tâches quotidiennes. Monsieur C., a d'abord participé à la fabrication de pièces de maquettes ; puis les deux usagers ont participé à l'inventaire du stock de pièces de modélisme en vue de la mise en place d'un site Internet. J'ai pu former le chef d'entreprise à l'accompagnement de personnes autistes, afin de l'aider à guider nos deux usagers dans leurs tâches. Nous avons également sollicité le centre social de St Maximin et son cours d'informatique afin de nous accompagner dans l'informatisation des données. C'est ainsi que l'aventure Transmondia «Un Bureau en Ville» est née.



Christophe Bagne, directeur du pôle Habitat littoral et Manuel Dureault, Directeur Général, entourés des personnes accompagnées et des membres du Lions Club Bandol Méditerranée lors de l'inauguration de la nouvelle serre offerte par le club au foyer de vie Maurice Dujardin.

PÔLE HABITAT LITTORAL :

Le pôle habitat littoral comprend :

- Le Foyer de vie Maurice Dujardin,
- Le Foyer d'accueil médicalisé Maurice Dujardin,
- Le Foyer d'hébergement « Les résidences de l'Escapade ».

Le Foyer de Vie et le Foyer d'accueil médicalisé Maurice Dujardin sont situés à Bandol, sur un site exceptionnel, idéalement placé, à proximité des commerces et des accès routiers.

Les résidences de l'Escapade sont réparties sur deux sites sur la commune de Six-Fours, toutes deux en cœur de ville et proches de toutes commodités.

Les établissements du pôle hébergement littoral sont des établissements très dynamiques, ouverts sur l'extérieur, en perpétuelle réflexion pour proposer le meilleur aux résidents. L'adaptation de nos prestations et de nos pratiques fait partie de notre « culture » pour répondre aux besoins nouveaux des résidents en personnalisant autant que possible notre accompagnement.

Tout est mis en oeuvre, en termes d'espaces et d'individualisation du rythme pour réduire au maximum le poids de la vie en collectivité.

Cette philosophie s'est traduite en 2021 par des actions concrètes qui ont bénéficié aux résidents et aux professionnels, malgré un contexte sanitaire encore compliqué.

L'équilibre budgétaire retrouvé sur l'ensemble du pôle a permis d'engager des investissements jusque-là irréalisables. Voici quelques exemples des réalisations de l'année 2021 :

FOYER DE VIE

- Climatisation de tout le foyer,
- Rénovation de toutes les chambres avec peinture personnalisée pour chaque résident,
- Création d'un nouvel espace détente-loisir avec terrain de pétanque, serre, salons extérieurs.

FOYER D'ACCUEIL MÉDICALISÉ

- Acquisition d'un véhicule adapté avec rampe,
- Création d'une salle de motricité.

FOYER D'HERBERGEMENT ESCAPADE

- Installation de huit cuisines modernes équipées dans les studios,
- Terrain de pétanque.

PARCOURS DES USAGERS :

Avec un taux d'activité de 99%, les établissements du pôle ont répondu à un maximum de sollicitations dans un contexte marqué par le manque de place en établissement. Le Foyer de vie et le Foyer d'accueil médicalisé sont très impliqués dans les dispositifs « réponse accompagnée pour tous » afin de proposer aux familles en grande détresse des solutions d'hébergement, d'évaluation, en lien avec les services du département et de la MDPH.

Deux résidents ont bénéficié en 2021 d'une réorientation réussie vers les EHPAD.

Le Foyer de vie a bénéficié de la confiance du département qui a autorisé l'augmentation de capacité d'une place pour répondre à une situation complexe.

Une réflexion sur les conditions de travail et l'organisation des services en lien avec les nouveaux besoins a permis de proposer des plannings plus respectueux de l'équilibre vie privée / vie professionnelle, notamment pour les temps partiels.

L'offre de formation pour les professionnels a été augmentée et plusieurs contrats d'alternance sur les métiers d'éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs et assistantes médicales ont été signés. Sur tous les établissements, l'engagement et la motivation des professionnels a permis de surmonter les périodes difficiles d'absentéisme liées à la COVID, en maintenant la qualité de l'accompagnement. Cette année encore, les résidents ont pu largement profiter de toutes les activités internes et externes.

Le travail en Esat, les ateliers du Foyer d'accueil médicalisé et Foyer de vie, les activités sportives (tir à l'arc, plongée, golf, fitness, danse, motricité, randonnée, cirque...), les sorties

culturelles, les actions citoyennes, les loisirs, les sorties restaurant, les animations internes, en groupe ou en individuel constituent le quotidien des résidents.

En 2021, six séjours de vacances à thèmes ont été organisés au sein du foyer. Ces séjours constituent à la fois une continuité des activités, de formidables moments de découvertes, de partage, de plaisir, mais aussi une réponse de répit à la vie au foyer.

Au sein du foyer d'hébergement, des actions de sociabilisation et de développement personnel ont été proposées toute l'année : sensibilisation au développement durable (tri sélectif, collecte des bouchons...), participation à la « boîte de Noël » au profit des sans domicile fixe.

L'accompagnement à la mobilité des résidents s'est concrétisé par un partenariat avec une auto-école ainsi que par une aide à l'achat et à l'entretien de véhicules.

Après un parcours au sein des différents dispositifs d'accompagnement du foyer -qui proposent un habitat et un accompagnement personnalisés adaptés aux capacités de chacun-, des résidents ont pu accéder à des appartements autonomes.

En conclusion, cette année 2021 a été marquée par un retour progressif à la normale du fonctionnement des établissements, avec une forte tendance à l'ouverture sur l'extérieur. Les résidents ont pu retrouver leurs sorties préférées et en découvrir de nouvelles.

En 2021, le pôle habitat littoral a joué un rôle important dans le parcours de nombreux usagers avec des projets d'accueil, de réorientation, et d'évaluation réussis. Néanmoins, trop d'usagers restent encore sans solutions, en attente de place dans des établissements, des dispositifs ou dans des solutions d'habitat qu'il reste à inventer.

Le pôle est force de proposition pour construire les solutions de demain, inclusives et respectueuses des attentes des usagers et de leurs proches.



PÔLE ENFANTS ET JEUNES ADULTES : DESCRIPTIF DE L'ACTIVITÉ DU PÔLE

- Le Pôle Enfants et Jeunes Adultes (P.E.J.A) intervient et accompagne des enfants en situation de handicap présentant une déficience intellectuelle légère ou moyenne avec ou sans troubles associés, âgés de 4 à 20 ans, dans le respect de leurs droits et de leurs attentes,
- Le P.E.J.A oeuvre pour soutenir les enfants et les jeunes sur les chemins de l'autonomie, de la socialisation et de l'épanouissement pour leur devenir de citoyens, à travers deux dispositifs d'accompagnement médico-éducatif (D.A.M.E), qui permettent une meilleure adéquation des réponses apportées aux besoins spécifiques de chacun.

Nous veillons au parcours de la personne en proposant une offre multimodale, diversifiée et adaptée. Le Projet d'Accompagnement Personnalisé est réalisé avec la personne, et/ou ses représentants légaux, dans un souci de co-construction et d'efficacité.

ANALYSE DES BESOINS

Besoin en communication et relation à l'autre

Nous rencontrons des difficultés pour couvrir l'ensemble des besoins en communication et en rééducation de langage par manque de professionnels orthophonistes.

Pour compléter notre offre, nous établissons des conventions avec des professionnels en libéral. Cependant, nous ne parvenons pas à couvrir tous les besoins pour les raisons suivantes :

- Refus des orthophonistes de passer des conventions avec le médicosocial,
- Manque de créneaux disponibles et longueur de la liste d'attente,
- Implication limitée des parents.

Besoins en suivi psychologique

Malgré la présence de psychologues sur les services, des besoins restent non couverts, par exemple en expertise psychologique en trouble du comportement et en rééducation cognitive. Le recrutement d'un neuropsychologue est devenu incontournable pour apporter une expertise adaptée dans le champ de l'inclusion scolaire et professionnelle.

Besoins en suivi médical

Les besoins en accompagnement par le psychiatre, le neurologue, le spécialiste et le généraliste sont couverts par le secteur libéral, en lien avec la famille à la demande du pôle. Nous encourageons ces initiatives et souhaitons travailler de manière plus coordonnée avec les professionnels du secteur libéral.

Besoins en accompagnements pour la participation aux activités sociales et de loisirs

Cet accompagnement à l'inclusion sociale doit encore être développé. Aujourd'hui, les SESSAD intervenant à domicile et sur les lieux de vie de la personne pourraient apporter leurs compétences aux structures d'hébergement (IME) sur cette thématique. C'est là un des intérêts de la création des dispositifs d'accompagnement médico-éducatif (D.A.M.E.).

Besoins en accompagnement cognitif et pédagogique

De nombreuses activités éducatives et préprofessionnelles sont proposées en lien avec le service pédagogique pour assurer l'acquisition de compétences cognitives et le développement des jeunes accueillis. Ces activités sont construites et proposées pour favoriser une intégration en milieu scolaire ordinaire ou préprofessionnelle.

Des passerelles restent à imaginer (écoles, collèges, lycées professionnels) afin de permettre aux jeunes d'accéder à un environnement inclusif.

TRANSFORMATION DE L'OFFRE

Le passage en D.A.M.E. doit permettre un accompagnement modulable et inclusif comprenant des prestations variées, souples et faisant appel à la coopération des acteurs du territoire. L'apport structurant et rassurant des établissements pour les personnes les plus vulnérables et fragilisées reste cependant une nécessité. Le virage inclusif commandé par les politiques publiques oriente la transformation de notre offre :

- Transformation de 5 places d'internat 365 en 15 places de SESSAD ;
- Implantation en cœur de ville des activités de journée en 2022 ;

- Poursuite pour les deux DAME du développement des unités externalisées d'enseignement, avec le recrutement d'un coordonnateur pédagogique Éducation nationale.

ENJEUX

En cohérence avec les évolutions du secteur, en particulier avec le nouveau référentiel national unique de l'HAS, nous allons initier plusieurs démarches d'amélioration continue, destinées à :

- Développer le pouvoir d'agir de la personne : à travers un travail réflexif et la mise en place de formations collectives des équipes pour atteindre une co-construction effective du projet avec les jeunes et leurs familles,
- Renforcer l'approche inclusive des accompagnements : développement des classes d'enseignement externalisées en primaire, collège et lycée,
- Implanter d'autres établissements en cœur de ville,
- Nourrir la réflexion éthique des professionnels : inscription des professionnels dans une démarche de construction participative à travers la mise en place de comités de pilotage et formation collective sur l'accompagnement inclusif,
- Penser le projet du D.A.M.E. dans une démarche participative.

Participation des personnes accompagnées à la vie des établissements

Depuis quelque temps, nous constatons que le CVS des Murières s'essouffle, au niveau de la participation tant des familles que des usagers. Les jeunes ne l'utilisent plus que pour formuler des demandes récurrentes. En outre, le nombre des représentants des familles se réduit au fur et à mesure des départs de résidents. On constate aussi que la crise sanitaire a dégradé la qualité de la communication avec les familles.

Il nous a semblé important de repenser les modalités de participation des personnes accompagnées à la vie de leur établissement. C'est donc devenu un objectif du plan d'amélioration continue de la qualité.

Pour répondre à cette problématique, l'éducateur qui accompagne les jeunes au CVS a approfondi ses connaissances sur le sujet et redéfini avec les jeunes les fonctions du CVS. Un groupe de travail

a aussi été constitué lors du séminaire de rentrée, pour permettre à l'ensemble des éducateurs qui accompagnent les jeunes dans ce domaine de se saisir de la thématique.

Parallèlement, les familles ont reçu des explications sur l'utilité du CVS. À la demande de l'un des parents, 17 familles ont accepté de donner leurs coordonnées. Leurs demandes et questionnements ont été recueillis. Ces derniers ont été transmis, lors de la dernière réunion du CVS, à la directrice qui a pu apporter une réponse. L'objectif d'amélioration de la communication avec les familles a donc été atteint par ce biais. De leur côté, les jeunes ont compris l'intérêt de partager leur perception de la vie de l'établissement lors du CVS. Ils ont pris leur rôle très au sérieux et ont davantage participé, intervenant notamment au sujet de leurs préoccupations et interrogations sur les changements à venir.

Ce travail reste à poursuivre, mais un cap a d'ores et déjà été franchi !

PÔLE HABITAT

PROVENCE VERTE :

DESSCRIPTIF DES ÉTABLISSEMENTS DU PÔLE

Le Pôle Habitat Provence Verte, a été créé en janvier 2021 dans le contexte de crise sani-

taire. Il a d'abord regroupé le Foyer de vie et le Foyer d'hébergement de Garéoult avant d'être étendu au Foyer d'accueil médicalisé Siou Blanc (ex ARTEAI) en septembre 2021. Il compte 132 places d'accueil et 135,77 postes en équivalent temps plein (ETP). Il comprend une direction unique, 2 directeurs adjoints et 4 chefs de service. Le pôle propose un hébergement, médicalisé ou non, et un accompagnement, à des personnes adultes handicapées dépendantes. Les accueillis sont soutenus au quotidien dans la gestion des actes de la vie courante et conduits vers la réalisation de leur projet personnel. L'approche éducative mise en place a pour objectif de favoriser le maintien ou l'acquisition d'une plus grande autonomie pour les accueillis.

Le Pôle est composé des établissements suivants :

- Le Foyer d'accueil médicalisé Oriane, implanté sur les communes de Barjols et Tavernes, qui accueille des personnes présentant des Troubles Envahissants du Développement (TED), ou Troubles de la Sphère Autistique (TSA), avec une déficience intellectuelle sévère.
- Le Foyer d'accueil médicalisé Le Siou Blanc, situé à Solliès-Toucas, qui accueille des personnes qui ont besoin de l'assistance d'une tierce per-



sonne pour effectuer les actes essentiels de la vie courante ainsi que d'un soutien et d'un suivi médical régulier.

- Le Foyer de vie Bastide Saint-Pierre, localisé sur la commune de Garéoult, qui a pour mission d'accueillir et d'héberger des personnes adultes en situation de handicap intellectuel, de les accompagner et de proposer un accompagnement évolutif dans les différents domaines de la vie quotidienne et de la santé.
- Le Foyer d'Hébergement Petite Bastide de Garéoult, qui a une capacité d'accueil de 12 places et accueille des travailleurs d'ESAT.

Les besoins des personnes accompagnées sur les différentes structures du Pôle varient et évoluent à des rythmes différents selon la nature de leur handicap. L'adaptabilité des prestations constitue la clé d'un accompagnement personnalisé.



LES BESOINS PRIORITAIRES DU PÔLE INSCRITS DANS LES AXES DU CPOM SONT :

- L'amélioration de l'habitat,
- L'accompagnement au vieillissement des personnes en situation de handicap,
- Une plus grande souplesse institutionnelle pour faciliter les solutions coordonnées.

Au-delà des orientations communes précitées, des problématiques spécifiques à chaque établissement émergent et donnent lieu à une évolution des projets.

S'agissant du Foyer d'accueil médicalisé Oriane

La localisation excentrée du Foyer d'accueil médicalisé entraîne une inadéquation entre les besoins et les prestations. On remarque notamment :

- Des difficultés de recrutement de professionnels qualifiés dans toutes les catégories socio-professionnelles et un taux d'absentéisme structurel,
- Un éloignement des plateformes médicales,
- L'obsolescence du bâtiment de Barjols et une situation en zone inondable qui rendent tout projet d'investissement impossible,
- Une architecture inadaptée aux besoins des personnes accueillies au regard des recommandations de l'HAS sur l'autisme,
- L'éclatement de l'hébergement du Foyer d'accueil médicalisé sur deux sites distants de plusieurs kilomètres qui complexifie la gestion quotidienne,
- Des actions à visée inclusive limitées.

Un des axes stratégiques de développement pour le foyer Oriane concerne son positionnement comme référent dans le champ de l'autisme. En ce sens, nous allons travailler sur les thématiques suivantes :

- L'amélioration des outils de communication pour les résidents,
- La mise en oeuvre de l'évaluation interne sous l'égide du nouveau référentiel HAS et la certification de la structure sur l'autisme via CAP'Handeo,
- L'approfondissement de la formation des personnels à l'appropriation de Serafin PH,
- La saisie des données médicales sur le logiciel Ogirys,



- Une réflexion autour de la mutualisation possible des pratiques et des échanges avec le Foyer d'accueil médicalisé Le Siou Blanc qui dispose d'un bâti et d'un plateau technique répondant plus favorablement aux problématiques médicales et environnementales d'une partie du public accueilli sur le Foyer d'accueil médicalisé Oriane.

Le Foyer d'accueil médicalisé Le Siou Blanc est un établissement qui présente des atouts certains :

- Une insertion dans un environnement rural calme, tout en étant situé à proximité de grandes villes,
- Une architecture adaptée aux besoins des personnes accueillies,
- Une surface constructible importante permettant d'envisager des évolutions de l'habitat et de l'accueil,
- Un plateau technique de qualité (snoezelen, balnéo, piscine, terrain de sport),
- Une proximité de plateformes médicales,
- De nombreuses actions à visée inclusive en dépit de la ruralité du territoire,
- Des compétences techniques dans le champ de la communication.

Pour capitaliser sur ces atouts et anticiper l'évolution des politiques publiques, l'établissement a pris la décision de redynamiser son pro-

gramme d'amélioration continue de la qualité en s'appuyant sur le nouveau référentiel HAS.

Le Foyer de Vie Bastide Saint-Pierre se focalise quant à lui, sur les trois axes suivants, qui sont en lien avec les orientations du Schéma Départemental :

- Amélioration de l'habitat : un projet architectural est développé avec le concours d'un cabinet d'architectes, en concertation avec les professionnels et les personnes accompagnées. Il consiste à construire un nouveau bâtiment permettant des conditions d'hébergement modulables en fonction des besoins des usagers (autonomie, couple...).

Ce travail doit permettre d'inscrire le projet d'établissement dans une démarche globale économique, sociale et environnementale,

- Accompagnement au vieillissement des personnes en situation de handicap.
- Recherche de souplesse institutionnelle pour faciliter les solutions coordonnées.

Ces orientations visent à :

- Répondre aux besoins des personnes accompagnées, en assurant un cadre de vie adapté et adaptable aux évolutions permanentes des personnes et de leur projet de vie,



- Inscrire la structure au sein du territoire en positionnant les résidents comme citoyens à part entière,
- Prendre en compte l'impact environnemental de notre activité en menant des actions écocitoyennes,
- Répondre aux nécessaires évolutions du site en vue d'améliorer les conditions de vie au travail du personnel.

Le Foyer d'hébergement Petite Bastide accompagne des personnes dont les besoins sont variés : La souplesse et l'adaptabilité des prestations est la clef d'un accompagnement efficient. C'est la raison pour laquelle nous orientons la transformation du site vers un dispositif qui permette aux personnes accueillies de trouver les prestations nécessaires à la conduite de leur projet professionnel et personnel. Le maillage et le partenariat avec les autres services (SAVS, service de protection des majeurs, bailleurs de droit commun, autres associations du territoire, CCAS...) doit être poursuivi dans les mois à venir.

Les orientations des projets de l'année 2022, en particulier la transformation de 6 places de Foyer d'hébergement en Foyer de vie, s'appuient sur l'évolution de la demande des usagers : en effet, quatre personnes sont susceptibles de quitter la structure cette année pour accéder à un hébergement de droit commun. Sans la mise en place des orientations du CPOM 2021/2024, l'équilibre budgétaire de la structure risque d'être compromis, et des solutions intermédiaires devront être trouvées. Par ailleurs, l'actualisation du projet d'établissement sera initiée, et l'évaluation interne finalisée.

TRANSFORMATION DE L'OFFRE ET ENJEUX POUR LE PÔLE HABITAT PROVENCE VERTE

- Consolider l'organigramme du pôle,
- Travailler la culture et l'identité professionnelle des établissements dans un contexte post-Covid et post-fusion,
- Porter une attention spécifique à la gestion des ressources humaines, la mobilité et la qualité de vie au travail,
- Reprendre les Plans d'Amélioration Continue de la Qualité et les évaluations afin de donner plus de lisibilité et de visibilité aux prestations,
- Techniciser l'accompagnement des usagers dans le champ de l'autisme en s'appuyant sur les résultats de la certification CAP'Handeo et l'évaluation interne du Foyer d'accueil médicalisé Oriane,
- Approfondir l'appropriation de Serafin PH par le personnel,
- Continuer le déploiement du dossier informatisé de l'utilisateur (ogryis),
- Développer des projets pour les résidents dans une réflexion à l'échelle du Pôle autour de la communication, l'équilibre alimentaire et l'inclusion,
- Développer des projets entre les pôles de l'association mais aussi porter une attention aux partenariats,
- Faire des propositions en faveur d'un habitat plus adapté aux problématiques des résidents (projets de construction et de modernisation des locaux d'hébergement sur les trois sites). Ce travail permettra également de traiter les problématiques liées à l'éclatement de l'hébergement du foyer Oriane.

PÔLE TRAVAIL : DESCRIPTIF DE L'ACTIVITÉ DU PÔLE

Les Établissements et Services d'Aide par le Travail sont des établissements et services médico-sociaux avec une double vocation ; ils doivent mettre en oeuvre dans le cadre de leur accueil une dynamique de travail à caractère professionnel par la fourniture d'un poste de travail adapté aux personnes accueillies et, pour ce qui concerne les établissements, la gestion d'une activité économique de production de biens et/ou de services. D'autre part, ils proposent un accompagnement médico-social comprenant, vis-à-vis des travailleurs en situation de handicap, une mission d'aide au travail, d'inclusion socio-professionnelle, de soutien pour le maintien des acquis, de développement des compétences et des potentialités. Nos établissements sont spécialisés dans les services suivants : entretien des espaces verts, hôtellerie-restauration, cuisine centrale, portage de repas à domicile, blanchisserie, maintenance hygiène des locaux et soutien aux entreprises dans, et hors les murs.

ANALYSE DES BESOINS

Accès au droit

La population des travailleurs d'ESAT évolue avec des demandes de soutien pour des démarches

relatives à l'accès aux droits. Le travail des assistantes sociales à cet égard est primordial pour un accès effectif aux droits. Ce travail est mené au quotidien par l'ensemble de l'équipe, à travers le projet professionnel personnalisé soins et santé (physique et mentale).

Le besoin en accompagnement dans le champ de la santé se fait de plus en plus prégnant au regard de l'évolution des besoins des travailleurs. Il est en constante augmentation, en raison du vieillissement, mais aussi de la présence croissante de la maladie psychique au sein de l'établissement. C'est pourquoi nous devons renforcer notre effectif soignant.

Autonomie personnelle : déplacement/mobilité

Pour les travailleurs du Pôle situé sur le littoral, la notion de déplacement est satisfaisante. Néanmoins, lorsque nous déménagerons pour partie sur Mauvéou, nous ferons face à une problématique de mobilité. Depuis la création du pôle travail, des besoins en termes de mobilité interne ont été soulignés.

Apprentissage et accès à la formation

Les travailleurs ESAT de notre pôle ont des besoins en termes de formation diplômante (VAE) et d'apprentissage que nous soutenons grâce





aux partenariats avec l'AFPA et OTOS formation. La crise sanitaire a mis en veille les démarches entreprises en ce sens depuis 2020. Pour 2022 et dans l'avenir, nous souhaitons reprendre les partenariats pour accroître les compétences et savoir-faire des travailleurs.

En outre, nous avons la volonté de créer une plateforme de formation destinée aux travailleurs en situation de handicap du secteur dans les métiers de la restauration et des espaces verts.

Participation à la vie sociale

Les travailleurs d'ESAT expriment lors des CVS des besoins d'ouverture vers la culture, le sport, les loisirs en mode inclusif afin d'accroître leur participation à la vie sociale dans la cité. Nous devons renforcer la communication sur ces sujets auprès des professionnels et des travailleurs.

Le vieillissement des populations

L'affaïssement de la pyramide des âges est un phénomène commun à de nombreux ESAT ; nous n'y échappons pas. Dès lors, l'adaptation de nos activités est essentielle pour les travailleurs concernés par l'avancée en âge. Il nous faut donc repenser notre offre au regard du vieillissement.

Préparation à la retraite

Cette étape est essentielle pour les aînés du Pôle Travail. En effet, cette anticipation permet aux travailleurs de planifier, organiser et structurer cette étape de vie. Notre équipe pluridisciplinaire joue un rôle déterminant pour répondre à chaque demande, à chaque situation car chaque travailleur est unique, chaque situation est singulière.

Vie affective et sexuelle

Ce sujet qui touche l'intime a été abordé par plusieurs travailleurs. Dans le cadre de notre partenariat avec le CODES, nous avons établi un planning pour reprendre en 2022 une information sur ces sujets pour les travailleurs qui en ont exprimé le besoin.

TRANSFORMATION DE L'OFFRE

Participation des travailleurs à la transformation des activités

Par la démarche participative de formalisation du Projet d'établissement, nous visons la consolidation du Pôle Travail « Les deux Frères », la transformation de l'offre vers une structure s'appuyant sur des services plus ouverts au cœur des entreprises et mieux adaptés aux besoins des travailleurs.

Sur le plan de la structuration du Pôle Travail, nous avons débuté la démarche d'écriture du

Projet de Pôle 2022/2026. Pour ce faire, nous nous sommes tournés vers un intervenant extérieur afin d'appréhender toutes les spécificités de ce projet ayant pour finalité d'établir durablement le Pôle Travail « Les deux Frères » avec toutes les transformations que cela implique.

Pour cette démarche participative, les professionnels, les travailleurs -par l'intermédiaire des élus du CVS-, les représentants légaux, les IRP -par la participation du CSE-, les représentants de l'association et les entreprises clientes de nos structures travaillent ensemble pour réaliser le projet stratégique devant être conclu et validé en juillet 2022.

L'offre du Pôle Travail « Les Deux Frères » sera alors amenée à évoluer :

POUR LE SITE DU POSÉIDON :

En 2022 :

- Transformation des activités via la fermeture du restaurant au 01/09/22
- Fermeture partielle de l'hôtel
- Accroissement des activités de sous-traitance et de Maintenance et Hygiène des Locaux (MHL)
- Développement des contrats de mise à disposition
- Accueil de la SIPFP de l'IME Présence pour les temps de repas
- Hébergement temporaire d'une MECS en internat pour une durée de 9 mois (septembre 2022 à mai 2023)

En 2023 :

- Implantation de la cuisine centrale de l'ESAT et du service de livraison de repas à domicile, sur le site de Mauvéou partagé avec la SIPFP (15-20 ans) afin de densifier les passerelles professionnelles pour les jeunes adultes de l'IME.

POUR LE SITE ANNE-MARIE & JEAN BIDART :

En 2022 :

- Renforcement de trois postes de coordinateurs pour les sites de Six-Fours, Bandol, Garéoult
- Création d'un temps éducatif supplémentaire pour renforcer l'élaboration des projets individuels des travailleurs
- Accroissement du volume de contrats de mise

à disposition vers les entreprises et les collectivités.

ENJEUX

Les perspectives du Pôle Travail des prochaines années sont les suivantes :

- Finalisation du Projet d'établissement du Pôle Travail « Les deux Frères » amorcé suite à la fusion PHAR83 en 2021 (projet débuté fin 2021)
- Transformation de nos établissements en des dispositifs encore plus ouverts via un accompagnement diversifié, formatif et inclusif dans un espace sécurisé
- Développement d'une offre de services innovante dont l'objectif principal est d'imaginer des parcours adaptés aux besoins et aux attentes des travailleurs
- Mise en oeuvre d'actions facilitant l'accès au droit commun, la participation et la citoyenneté des personnes
- Développement de partenariats avec des structures relevant du secteur médico-social, social, sanitaire ainsi que des entreprises au bénéfice des parcours des personnes
- Mise en oeuvre d'une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) au sein du Pôle Travail.



04

PHAR83,

Orientations du CPOM et projets à venir



ORIENTATIONS DU CPOM ET PROJETS À VENIR

Phar83 est la première association varoise à avoir signé son contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) pour la période 2021–2025 avec ses autorités de tarification.

Par ce contrat, notre association prend des engagements auprès de ses autorités de tarification sur une période pluriannuelle pour bénéficier, en fonction des objectifs d'activité poursuivis par ses établissements, d'allocations budgétaires correspondantes.

LES GRANDES ORIENTATIONS COMMUNIQUÉES PAR NOS AUTORITÉS DANS LE CADRE DU CPOM 2021-2025 SONT :

- Modernisation de l'offre
- Vieillesse
- Garantir la sécurité et l'accessibilité architecturale
- Système d'information
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- Partenariats
- Démarche Qualité

Nous avons particulièrement orienté notre réflexion en nous posant les questions suivantes :

comment penser l'inclusion sous toutes ses formes et réfléchir à la mise en œuvre de modalités inclusives sur les 5 pôles de l'association, et comment décliner les orientations pour chaque structure et accompagner la transformation de l'offre ?

Nous avons passé en revue les besoins spécifiques de chacun de nos pôles pour proposer les transformations les plus adaptées, en lien avec les orientations du CPOM. Plusieurs projets sont actuellement à l'œuvre ou à l'étude pour notre association.

CONSTRUCTION DU SIÈGE

Le nouveau siège de l'association est en cours de construction à Solliès-Pont. Le chantier, débuté en avril 2022, s'achèvera en juin 2023.

D'une superficie de 1100 m², le nouveau bâtiment matérialisera la nouvelle organisation de Phar83. Il accueillera les équipes du siège (environ 30 personnes pour les Pôles RH et Finances, les services Informatique, Patrimoine, Communication et Qualité) et les équipes du SESSAD Les Marronniers, dont les locaux seront transférés de Solliès-Toucas à Solliès-Pont.



Vue d'architecte du futur siège de l'association à Solliès-Pont.

L'effectif du SESSAD devrait représenter 45 places en 2024. La construction du siège permettra d'internaliser des formations qui, par manque de place, se tenaient jusqu'à présent à l'extérieur. De même, les espaces de réunion nouvellement créés favoriseront la tenue des réunions dans les locaux du siège pour toutes les équipes de l'association.

RELOCALISATION DU FAM ORIANE

La difficulté à recruter des professionnels dans cette zone géographique, la difficulté d'accès aux soins et la volonté de rapprocher les personnes accompagnées de leur famille ont amené la direction à réfléchir à la réorganisation du FAM Oriane. Les locaux du FAM Oriane, d'une surface de 1000 m², ne permettent plus d'accueillir des résidents dans des conditions adaptées. Le bâti, datant d'une trentaine d'années, ne répond plus aux conditions d'accueil du public accompagné. Une des solutions envisagées serait de transférer 16 places sur les 35 place du foyer dans les locaux du FAM le Siou Blanc de Solliès-Toucas.

Sur le site de Tavernes, il conviendrait de procéder aux aménagements déjà prévus sans engager d'investissements lourds.

Cette double implantation (Tavernes / Siou Blanc) permettrait d'adapter les prestations proposées sur les sites aux besoins des personnes accompagnées.

Amélioration de l'offre de soins et stabilisation de l'effectif

Une corrélation existe entre l'âge des personnes accueillies et leurs besoins en soins. Lorsque le bâtiment de Barjols a été construit, les besoins en soins étaient moindres qu'aujourd'hui, car les personnes accueillies étaient plus jeunes. Aujourd'hui, le vieillissement de la population du FAM requiert une prise en charge médicale plus conséquente que par le passé (complexifiée par la localisation isolée du foyer). A titre d'exemple, il faut compter plus d'une heure depuis Barjols pour rejoindre le centre hospitalier de Sainte Musse, alors que 20 minutes suffissent depuis Solliès. D'autre part, nous rencontrons de plus en plus de difficultés à recruter des professionnels sur le secteur de Barjols/Tavernes. À cette problématique d'embauche s'ajoute celle des absences, que l'association a du mal à pallier, même en ayant recours à son prestataire d'intérim.

Si le recrutement dans le secteur médico-social se complexifie de manière générale, il est certain que le phénomène est encore plus marqué en zone rurale.

Ce contexte de recrutement est préjudiciable au développement sur le site de compétences spécifiques dans le domaine de l'autisme, ainsi qu'au partage de connaissances entre professionnels.

Meilleures conditions d'accueil et développement de l'autonomie

Le site du Siou blanc, déjà propriété de Phar83, présente de nombreux avantages pour les personnes accueillies. Plusieurs infrastructures de qualité y sont présentes : cuisine et lingerie neuves, infirmerie, ateliers, piscine et balnéo, terrain de sport, stade, gymnase et mini-ferme, sans oublier une salle de réunion pour les professionnels et un local d'accueil réservé aux familles. Parmi les opportunités qu'offre le nouveau site, les ateliers pourraient s'élargir à des activités nouvelles, telles que la poterie et les arts plastiques. Le site comporte des locaux d'hébergement adaptés et spacieux, qui ont vocation à être réaménagés dans le cadre du projet. Ces locaux se répartissent en 3 villas et 2 logements indépendants. Cette configuration correspond à notre objectif de développement de l'autonomie des personnes accompagnées, dans la mesure où les deux logements indépendants permettraient aux personnes les plus autonomes d'habiter un appartement individuel, tout en bénéficiant de la logistique collective.

CONSTRUCTION DE L'IME LÉO LAGRANGE

Le 1er juillet 2021, l'association Phar83 et la mairie de la Seyne-sur-Mer ont signé le bail à construction officialisant l'implantation d'un Institut Médico-Éducatif au sein de l'école primaire Léo Lagrange.

Nous construisons un bâtiment d'une superficie d'environ 1100 m² sur un terrain de 3000 m² dans l'enceinte même du groupe scolaire Léo Lagrange. L'accueil des premiers élèves par l'IME est prévu à la rentrée de septembre 2022.

Inclure l'IME dans l'école, c'est permettre aux enfants d'évoluer au contact de leurs camarades du milieu ordinaire et de bénéficier des installations

de l'école. En plus de la cour d'école, de la cantine, des salles de classes et du matériel pédagogique, les 45 élèves de l'IME accéderont au complexe sportif de l'école pour pratiquer une activité sportive régulière, ce que leurs bâtiments actuels ne leur permettent pas. Au surplus, le partage des infrastructures ne se fera pas à sens unique, puisque le projet prévoit la construction de nouvelles installations sportives qui seront partagées avec les élèves de Léo Lagrange.

M. DUREAULT : « Nous travaillons main dans la main avec la mairie depuis plusieurs années pour que ce projet voie le jour. C'est l'aboutissement d'un travail de longue haleine, mené grâce au concours de nombreux acteurs de la commune et de l'éducation nationale.

Les structures qui accueillent des personnes en situation de handicap ont longtemps été isolées dans des établissements éloignés géographiquement des coeurs de ville ; et elles le restent pour la plupart encore aujourd'hui.

La construction de l'IME dans l'école vient inverser cette tendance. Je suis convaincu que c'est en intégrant les personnes porteuses d'un handicap dans le maillage économique et social qu'elles pourront pleinement montrer ce qu'elles peuvent apporter à notre société. La place des enfants de l'IME est à l'école ! »



Pose de la première pierre sur le chantier de l'IME Léo LAGRANGE

MAUVÉOU ET LA RECONFIGURATION DU PÔLE TRAVAIL

En parallèle des travaux de l'école, un chantier va également commencer sur le terrain de Mauvéou pour construire les bâtiments qui accueilleront la section formation professionnelle de l'IME, ainsi que la cuisine centrale et le service de portage à domicile du Pôle Travail « Les deux Frères » pour répondre à la délocalisation de l'ESAT Le Poséidon. Dans la nouvelle configuration, ce terrain accueillera aussi un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail), spécialisé dans le conditionnement et le portage de repas à domicile. L'ESAT et la section professionnelle de l'IME seront situés à proximité du lycée professionnel La Coudoulière. Cette proximité doit permettre de créer une synergie d'accompagnement des jeunes vers l'emploi. En effet, ce lycée professionnel est, lui aussi, doté d'une ULIS qui accueille déjà 30 jeunes en situation de handicap.

L'objectif est de tisser un maillage entre l'ESAT, l'IME et la formation professionnelle du lycée en facilitant les passerelles, pour que les jeunes trouvent leur place dans le monde du travail à l'issue de leur cursus scolaire.

Le terrassement a pris fin début janvier. Les travaux de gros oeuvre ont commencé début mars. S'en suivront 11 à 15 mois de travaux, avant une ouverture prévue pour l'été 2023.

EXTENSION DU BÂTI À GARÉOULT POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE L'HABITAT

Cette extension, dont la construction pourrait commencer en janvier 2023, est destinée à répondre aux orientations du CPOM en adaptant nos locaux à l'hétérogénéité du public accueilli.

Le projet consiste à transformer le site existant de Garéoult pour créer 6 places supplémentaires, tout en réorganisant les locaux pour que tous les ateliers puissent bénéficier d'un espace dédié. Il s'agit de proposer des espaces d'accueil pour mieux prendre en compte la diversité du public accueilli, afin de développer la notion de parcours. Nous allons également pouvoir mieux répondre à la problématique de vieillissement, qui va de pair avec des besoins en soin plus importants. Tout cela en continuant à mettre l'accent sur la dynamique au niveau de la structure pour que nos accueils ne se résument pas à de la prise en soin ou à de l'occupationnel.

Avec ce projet de transformation du site, nous souhaitons amener la bastide à être partie prenante de la vie du territoire en ouvrant nos infrastructures sur la cité. Nous souhaitons que les personnes que nous accompagnons soient avant tout des citoyens de la commune de Garéoult.

Au-delà de la simple construction, la réalisation de ce projet va se faire dans une démarche globale de développement durable et d'amélioration de la qualité de vie qui s'articule autour de la responsabilité sociale des organisations, de la qualité de vie au travail, de l'autodétermination des personnes accompagnées et de l'inclusion.

A la suite de la présentation du projet aux équipes, une information a été mise en place sous forme d'exposition photos, de manière à impliquer les résidents et leurs familles. Des panneaux présentant les projections de l'architecte ont ainsi été mis en place dans la cour du foyer de vie La Bastide Saint Pierre, accessible à tous.

Nous avons recueilli quelques remarques de nos résidents suite à la présentation du projet d'extension du bâti de Garéoult :

Jean-Michel CASSES : « J'ai vu les photos et le film, cela m'a aidé à imaginer le projet et cela m'a plu ! »

Thierry PENNANEAC'H : « Deux photos m'ont interpellé par rapport à un emplacement, notamment la serre. Ça donne une vision du bâtiment et de

l'entrée. La terrasse de verdure me plaît et est très intéressante. »

Michel BALDI : « Le film est beau, ça m'intéresse. J'aimerais être dans le nouveau bâtiment. J'aime beaucoup la nouvelle serre en verre. »

Séverine AMI : « Je trouve le projet passionnant, j'adore ; c'est un très beau projet. J'aimerais bien être dans le nouveau bâtiment pour être près des animaux et avoir l'œil sur eux. J'aimerais décorer les balcons avec des fleurs et des plantes. Par rapport au film et aux photos, c'est très bien expliqué. Très bonne perspective du projet. »

Laure GOSSELIN : « Le film et les photos me plaisent. Je souhaiterais décorer les salles de restauration. Le projet me plaît beaucoup. Être près des animaux cela me plaît. »

Sandrine DOUAK : « Le film ainsi que les photos m'ont beaucoup plu. »

Marc HIERAMENTE : « Le film m'a beaucoup plu ainsi que les photos. Je les ai trouvés bien ! »

DÉMÉNAGEMENT DE L'IME LES MORIÈRES

L'IME les Morières est actuellement situé dans un environnement isolé de la société civile sur le plateau de Solliès-Toucas. L'enjeu pour Phar83 est de faire évoluer l'IME en le transférant vers le cœur de ville. Nous avons l'ambition de rapprocher les élèves de la vie en société en permettant à des parents d'accompagner tous leurs enfants sur un



Futur emplacement de l'IME Les Morières, situé au cœur de la Farlède.

même site grâce à la proximité entre la crèche, les écoles, l'IME ou encore le collège.

Ce projet s'inscrit dans la continuité d'un autre projet structurant pour l'association : la construction d'un IME dans l'enceinte de l'école primaire Léo Lagrange. Dans cette continuité de réflexion, nous avons recherché un lieu pour réimplanter l'IME Les Morières sur un territoire allant de Cuers à la Farlède, qui puisse être à proximité de lieux de scolarisation pour enfants et adolescents.

La mairie de la Farlède nous a proposé un lieu d'implantation proche d'un centre de loisirs, d'une crèche, de la médiathèque, des écoles maternelle et primaire (à 150 mètres) et du collège (à 300 mètres). Le bâtiment proposé par la mairie est un ancien moulin n'étant plus en activité depuis les années 1950, à réhabiliter.

La réalisation du projet est soumise à la validation de nos autorités de tarifications. Dans le cas d'une approbation du projet, nous assumerions la réhabilitation complète du lieu dans lequel viendraient s'implanter les locaux de l'IME (salle d'activités, de soins, locaux administratifs), ainsi qu'un tiers lieu (café solidaire tenu par les jeunes adultes de l'IME et/ou de l'ESAT de PHAR83) dont la mairie souhaite la mise en place.

L'internat serait quant à lui maintenu sur le site des Morières à Solliès-Toucas. Le maintien de ce site permettra de réaliser l'accueil des temps de vie quotidienne et de nuit, de week-end et vacances pour les jeunes bénéficiant d'un accueil en internat séquentiel, de semaine ou 365 jours par an.

FORMATION DU PÔLE DOMICILE

Pour répondre au changement de paradigme des politiques publiques et accompagner la création de PHAR83, un important travail a été mené afin d'organiser le détachement des services de leurs établissements hébergeurs pour proposer une offre d'accueil et d'accompagnement structurée en pôles (travail, hébergement, enfance et jeunes adultes, domicile). Le SAMSAH La Passerelle, le SAVS Petite Bastide et le SAVS Sud-Ouest Var se sont donc rassemblés pour former le pôle domicile.

Cependant, les locaux du SAMSAH, situés à Barjols, ne permettaient pas de répondre aux besoins des usagers et aux nécessaires adaptations du service à ces nouvelles dispositions.

Nous avons donc fait le choix de déménager afin de rendre les locaux plus accessibles et conformes aux besoins des usagers et d'offrir des espaces de travail agréables et adaptés aux professionnels. Cette nouvelle organisation va permettre une meilleure visibilité du service pour les personnes en situation de handicap et va favoriser la coordination entre les différents acteurs de l'accompagnement. En proposant deux sites géographiques (Brignoles et La Seyne-sur-Mer), nous allons faciliter l'intervention sur l'ensemble du territoire de l'ouest Var, dont Cœur de Var, particulièrement dépourvu de structures médicosociales.



Vue d'architecte de l'extension du site de Garéoult.

PHAR83,

Témoignages



LES SALARIÉS PARLENT DE NOUS !

LIONEL LERUSSI, CHEF DE SERVICE À L'IME LES DAUPHINS, SALARIÉ NACTIM

« Avec 25 ans d'expérience dans le secteur, je peux dire que j'ai eu un parcours varié ! De moniteur éducateur, j'ai évolué vers la fonction d'éducateur spécialisé, puis d'éducateur technique spécialisé avant de passer le diplôme du CAFERUIS en 2021.

L'an dernier, j'ai été embauché par l'association Plein soleil par le biais de Nactim. J'ai travaillé pour leur Maison d'enfants à caractère social (MECS), qui était située dans les locaux de l'IME Les Dauphins.

Quelques mois avant, j'avais déjà travaillé pour l'IME les Morières et je connaissais donc Phar83. Peu après la fin de ma mission chez Plein soleil, j'ai été recontacté par Phar83 pour prendre un poste de Chef de service en remplacement à l'IME les Dauphins.

L'intérêt de ces contrats temporaires, c'est de se mettre le pied à l'étrier. Je saisisrai l'opportunité d'intégrer l'association en CDI si elle se présente. »



AZIZ JAIT, INTÉRIMAIRE NACTIM, DANS UN PARCOURS QUALIFIANT (VAE) AU SEIN DE PLUSIEURS STRUCTURES



« J'ai commencé en tant qu'intérimaire NACTIM au sein du Foyer d'accueil médicalisé Oriane, où j'ai pu travailler dans les différentes unités de vie et, au fur et à mesure, avec plus de missions et de responsabilités, en participant à la création d'outils et l'élaboration de projets éducatifs, tout en respectant le cadre législatif lié à mon statut d'intérimaire. Après la fusion et l'arrivée de Phar83, j'ai pu effectuer une mission au FAM Siou Blanc.

Ce statut nous permet de basculer d'une unité à l'autre ou même d'une structure à une autre selon les besoins, ce qui demande une bonne capacité d'adaptation et une volonté d'apprendre. Ces 4 ans dans les structures de Phar83, je les transpose aujourd'hui dans un processus de Validation d'acquis de l'expérience afin d'obtenir les diplômes d'état de moniteur éducateur et d'éducateur spécialisé. Grâce à cette VAE, je souhaite continuer à travailler au sein de Phar83 pour pouvoir évoluer en tant que membre diplômé de l'équipe et surtout donner un exemple aux nouveaux intérimaires.

Je tiens à remercier toutes les équipes de Phar83 qui m'ont accueilli et qui m'accompagnent dans cette progression, je les remercie de la confiance qu'ils m'accordent depuis le début, et du travail qu'ils effectuent dans l'accompagnement des résidents, ainsi que l'équipe de Nactim qui est toujours disponible pour nous écouter, nous aider et nous orienter. »



NACIRA HACHANI, MONITRICE-ÉDUCATRICE EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

« J'ai intégré l'association en 2017 en tant qu'intérimaire. J'étais alors novice du métier et n'étais pas diplômée du médico-social.

J'ai d'abord évolué sur des missions de longue durée au sein des établissements du pôle Habitat Littoral (FAM, FDV et FH).

Puis en 2020, le directeur du pôle, Christophe Bagne, m'a proposé de financer une formation initiale de monitrice éducatrice en contrat de professionnalisation.

Cinq ans plus tard, et après bientôt deux années de formation continue, je m'appête à passer mon diplôme de moniteur-éducateur, pour prendre ensuite un poste à temps plein.

J'ai eu le parcours idéal ! L'association m'a fait confiance alors que je ne connaissais pas le métier. L'équipe éducative et la direction m'ont ouvert la porte et m'ont permis d'évoluer dans la structure ! »

CHRISTOPHE R., EMBAUCHÉ EN 2012, CHEF DE SERVICE DEPUIS FÉVRIER 2019



« Arrivé en 2012 en tant que coordinateur, l'association m'a donné l'opportunité d'évoluer sur un poste de chef de service.

C'est un défi quotidien d'allier les impératifs sociaux aux enjeux commerciaux. J'apprécie particulièrement les projets permanents qui mettent l'utilisateur au centre du processus ; c'est l'élément moteur qui permet de développer des projets personnels mais également collectifs, avec la vision ambitieuse de la création de nouveaux sites. Je pense que les choix et les orientations prises aujourd'hui peuvent être une réponse aux exigences de demain. »

SOPHIE RINALLO, MONITRICE ÉDUCATRICE, DU REMPLACEMENT À UN POSTE À TEMPS PARTIEL

« J'ai démarré en 2008 aux foyers d'hébergement de l'Escapade où j'ai fait plusieurs remplacements en tant que monitrice éducatrice.

Dans un second temps, une création de poste à mi-temps m'a permis d'approfondir mes connaissances du métier et de continuer à développer mes compétences.

J'ai la possibilité de travailler en autonomie et la direction nous suit dans les projets qu'on souhaite mettre en place auprès des résidents.

Malgré le contexte en pleine mutation et les difficultés de recrutement que nous rencontrons, nous avons les moyens d'organiser des choses. »



HÉLÈNE PAOLI, TRAVAILLEUSE D'ESAT : UN PARCOURS VARIÉ ET ADAPTÉ AU PROJET D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ



« J'ai 50 ans et je suis à l'ESAT depuis 30 ans. Je travaille à l'atelier de sous-traitance. Avant, je travaillais à la restauration mais c'était compliqué pour moi car j'avais des problèmes de santé. J'ai demandé à changer d'atelier et je me sens beaucoup mieux aujourd'hui ; j'ai un meilleur équilibre entre ma vie professionnelle et personnelle.

Il y a un an, j'ai fait une mise à disposition dans une entreprise de cosmétiques pour conditionner des pots de crème. C'était dur mais intéressant. On élabore mon projet d'accompagnement personnalisé avec le chef d'équipe. Mes parents ne se prononcent pas sur mon projet, car c'est moi qui travaille ! Après ma retraite, je souhaite aller aider ma cousine qui est professeure des écoles. »



MARIENDKA NIETO, CONSEILLÈRE EN ÉCONOMIE SOCIALE FAMILIALE AU SEIN D'UN PÔLE DOMICILE EN ÉVOLUTION

« J'ai été recrutée pour prendre un poste au SAVS de Brignoles, suite au regroupement du pôle domicile.

L'approche du métier de conseillère en économie sociale familiale est à la fois éducative et sociale. Je fais aussi bien des accompagnements extérieurs que de l'aide au quotidien (apprentissage de la cuisine, recherche de logement, inscription en médiathèque, etc.) Aujourd'hui, j'assure principalement mes suivis au SAVS mais j'ai aussi l'opportunité d'effectuer quelques missions au SAMSAH. Le regroupement du SAMSAH et du SAVS m'a permis d'être moins isolée et de collaborer davantage avec les équipes du SAMSAH. C'est intéressant de pouvoir interpeller mes collègues du SAMSAH, car ils peuvent m'apporter un éclairage sur certaines situations rencontrées au SAVS. Le rapprochement des équipes nous permet de mettre en place une vraie dynamique de pôle ! »



JEAN-CLAUDE PESCE, TRAVAILLEUR D'ESAT, DIPLÔMÉ EN VAE, DEVENU REPRÉSENTANT DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES AU CVS



« J'ai intégré l'équipe espaces verts de l'ESAT du Poséidon en 2006. Aujourd'hui, je suis le représentant des travailleurs au conseil de vie sociale de l'établissement. J'encourage environ 80 travailleurs à faire des suggestions d'amélioration pour préparer le nouvel ESAT. Dans nos parcours, les professionnels sont là pour nous aider à aller travailler en milieu ordinaire pour ceux qui le peuvent. Ils nous soutiennent aussi pour les démarches de Validation des acquis afin d'obtenir un diplôme.

Alors que l'hôtellerie-restauration va disparaître, les chefs de services et les directeurs cherchent des opportunités de mises à disposition où les travailleurs seront ensuite suivis par les moniteurs d'atelier. »



PHAR83,

Partenariats associatifs et maillages



PARTENARIATS ASSOCIATIFS ET MAILLAGES

Il nous importe de créer des dynamiques de territoire inter-associatives pour dépasser les antagonismes qui séparent encore trop souvent les acteurs du médico-social.

Nous faisons le choix de répondre régulièrement de manière conjointe et concertée aux appels à projet du territoire. De cette manière, nous entendons œuvrer dans le sens du décloisonnement des parcours des personnes que nous accompagnons.



DES ÉCHANGES QUI SE TRADUISENT PAR UN PARTAGE DE LOCAUX : PLEIN SOLEIL

Il y a quelque temps, l'association Plein soleil recherchait des locaux pour relocaliser une de ses Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS). Comme nous partageons la même vision de la prise en charge des enfants, nous lui avons proposé d'utiliser nos locaux dans le bâtiment de l'IME Les Dauphins à Sanary. L'objectif de cette collaboration était clair : voir comment nous pouvions projeter de la convergence de travail entre nos associations pour les usagers.

Nous savons que les parcours des enfants confiés à l'aide sociale peuvent s'orienter en MECS, en IME, en soin dans le secteur sanitaire... Et pourtant il est rare que les institutions échangent sur les problématiques rencontrées. Face à cette difficulté de coordination, nous avons saisi l'opportunité de pouvoir faire travailler social et médico-social de concert en accueillant Plein soleil dans nos locaux.

C'est également dans cette logique de travail que nous avons répondu à l'appel à projet Équipe mobile d'appui à la protection de l'enfance. Plein soleil était notre partenaire et référent social dans cet appel à projet.



DES RÉPONSES CO-CONSTRUITES AUX APPELS À PROJET : LA BOURQUETTE

L'association La Bourquette est spécialisée dans l'accompagnement de l'autisme. En Mars 2021, nous avons répondu avec elle à l'appel à projet concernant la création de places de SAMSAH dans le domaine de l'autisme.

La proximité géographique de nos associations et la cohérence de nos modes de pensées sur l'accompagnement de l'autisme nous permet d'échanger régulièrement autour de nos pratiques, nos modes de fonctionnement et notre environnement numérique.

UN RÔLE DE REPRÉSENTATION DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES ET DES ORGANISMES GESTIONNAIRES AU SEIN DE LA COMMISSION DES DROITS ET DE L'AUTONOMIE DES PERSONNES HANDICAPÉES (CDAPH)

L'association est représentée à la CDAPH par le biais de son Directeur Général, Manuel DU-REAULT, qui préside la commission. Cette représentation permet à notre association d'avoir un positionnement politique en participant à la réflexion sur la place du handicap dans le territoire. L'enjeu majeur de cette réflexion est clair : imaginer la meilleure manière de décliner les politiques publiques pour répondre aux attentes des usagers que l'on accompagne.



**MAISON
DÉPARTEMENTALE DES
PERSONNES
HANDICAPÉES**

UNE VOLONTÉ DE PENSER AUTREMENT L'INTÉRIM : NACTIM ET LA CONTINUITÉ DU SERVICE

En juillet 2015, nous participons à la création de l'agence d'intérim Nactim, qui est née de réflexions croisées entre associations des champs du sanitaire, social et médico-social. En créant Nactim, la volonté était d'offrir aux personnes accompagnées par nos associations une continuité dans la qualité des services apportés quel que soit le personnel intervenant, qu'il soit permanent ou non. La mutualisation du vivier de CDD et la gestion administrative de ce personnel au travers d'une SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) a semblé être la solution la plus pertinente. Depuis, Nactim met à disposition des associations adhérentes, dont Phar83, du personnel en contrat d'intérim à prix coûtant. Le recours aux intérimaires Nactim a permis d'assurer la continuité du service avec souplesse, notamment pendant la pé-

riode du Covid. Nous avons ainsi pu répondre, malgré un contexte RH tendu, aux besoins des établissements. Le salarié Nactim peut ainsi aller travailler dans différents établissements de l'association et avoir une vision panoramique de la fonction qu'il exerce sur un territoire. Pour le nouveau salarié, c'est comme suivre une formation professionnelle continue avant de pouvoir évoluer vers un CDI.

300 CDI ont été signés dans les associations adhérentes à Nactim en 2021.

LE RECOURS À NACTIM : UN VRAI BÉNÉFICE POUR L'ASSOCIATION

« L'utilisation de la plateforme Nactim a permis un meilleur suivi des demandes, des contrats et de la facturation. »

« Cette interface est facilitante pour la mise en place de remplacements, en particulier pour les demandes urgentes. »

« Les liens avec les interlocuteurs Nactim sont de qualité et les questions soulevées sont traitées rapidement. »

« L'utilisation de cette plateforme sécurise les contrats de remplacements et assure un meilleur suivi des dépenses liées à l'absence du personnel. »

TOUTEFOIS DES DIFFICULTÉS SUBSISTENT

« Il est à noter que le personnel Nactim n'est pas toujours formé au public que nous accueillons. »

« Cependant, le remplacement de certains postes spécifiques tels que les infirmiers ou les paramédicaux reste compliqué. »

« Cependant, nous constatons d'importantes difficultés dans le recrutement des intérimaires -notamment dans les territoires ruraux (Haut-Var)-, leur niveau de formation et le suivi de leur organisation lorsqu'ils interviennent dans d'autres structures (amplitude hebdomadaire, repos compensateur...). »

NACTIM
L'INTÉRIM AUTREMENT

SE DÉVELOPPER EN COHÉRENCE AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU PROJET ASSOCIATIF ET LES BESOINS DU TERRITOIRE : LES APPELS À PROJET 2021

Le soutien aux familles et l'adaptation des parcours : appel à projet internat 365

Le projet porté par Phar83 a été sélectionné dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt pour la transformation de places d'internat de semaine en internat 365. Il consiste à proposer un accueil sur 365 jours par an sous la forme d'un accueil de répit s'adressant à des jeunes de 7 à 20 ans orientés en IME ou en SESSAD et disposant en complément d'une notification d'orientation en accueil temporaire. Ce projet a vocation à accueillir des enfants du territoire varois et si besoin de la région PACA. Prioritairement, l'accueil a été ouvert à des jeunes scolarisés en IME ou en milieu ordinaire avec SESSAD mais il sera possible d'accueillir sur les périodes de week-ends et de vacances des jeunes en attente d'un accueil en IME et maintenus à leur domicile, faute de place. Notre projet offre deux formules d'accueil.

Accueil pendant la période scolaire

Temps d'accueils courts d'une à deux nuits maximum par semaine. Ces temps ont vocation à travailler la séparation familiale, l'expérimentation de la vie en collectivité et le développement de l'autonomie. Ils viennent en appui du travail d'accompagnement des structures de jour.

Accueil pendant la période des vacances scolaires et des week-ends

Temps dédié aux loisirs, à l'accès à la culture et au sport. Des séjours sur le site de Sanary-sur-Mer et sur deux autres sites de l'association (le site de Thorrenc et celui de l'IME des Morières à Solliès-Toucas).

La préconisation de prise en charge en internat séquentiel doit répondre à trois indications principales stipulées dans le projet individualisé de l'enfant.

- Une indication à visée éducative, l'internat devant permettre à l'enfant et à la famille, par le biais d'une séparation, de débloquent des situations engendrées par la pathologie de l'enfant. Il doit permettre aussi à l'enfant d'accéder aux apprentis-

sages éducatifs les plus simples, permettant l'autonomie de la vie quotidienne.

- Le besoin repéré par les équipes de travailler, avec plus de temps que celui imparti aux interventions éducatives en journée, des difficultés spécifiques, comme des troubles relationnels, alimentaires, une autonomie très faible dans les actes de la vie quotidienne, ou encore une intolérance à la frustration...
- La nécessité d'un accompagnement éducatif individualisé plus performant, du fait d'un temps de présence et d'intervention plus long.

Développement d'une offre de service cohérente avec celle de nos partenaires, innovante et tournée vers des dispositifs ouverts : appel à projet pour la création de places de SAMSAH

L'association a répondu à l'appel à projet conjoint de l'ARS PACA et du Conseil départemental du Var 2021 concernant la création de places SAMSAH d'accompagnement pour personnes adultes en situation de handicap présentant des troubles du spectre autistique (TSA) en SAMSAH. Pour cet appel à projet, nous avons répondu conjointement avec l'ADAPEI sur les territoires suivants :

- Communauté d'agglomération Provence Verte,
- Métropole Toulon Provence Méditerranée (Ouest et centre),
- Communauté de communes de la Vallée du Gapeau,
- Communauté d'agglomération Sud Ste Baume.

Si nous n'avons pas été retenus pour cet appel à projet, nous allons continuer à œuvrer en faveur de la mise en place d'un dispositif territorial d'accompagnement des personnes avec autisme. Une réflexion est en cours avec des associations partenaires et la direction de l'hôpital de Pierrefeu pour créer un GCSMS autisme sur le département du Var incluant différents dispositifs, qui permettraient de penser des parcours variés et coordonnés pour ces personnes.

Dans ce sens, nous avons entrepris des démarches de certification Handéo sur plusieurs de nos structures, dont le SAMSAH de Brignoles.

** Si nous ne répondons pas à certains appels à projets, nous sommes toujours impliqués de manière indirecte en soutenant l'action de nos partenaires porteurs de projets.*

PHAR83, les évolutions du secteur

PHAR83 ET LES ÉVOLUTIONS DU SECTEUR

SÉGUR DE LA SANTÉ

En juillet 2020, le Ségur de la santé a été un moment historique pour le système de santé français. Alors que ce dernier était confronté à une crise épidémique d'ampleur inédite, l'ensemble des acteurs -professionnels de santé, patients, institutionnels- s'est réuni autour d'une même table afin d'identifier les principales pistes de modernisation et d'accélération de la transformation de notre système de santé.

Au terme d'une concertation de plus de 50 jours, le Gouvernement s'est engagé à transformer en profondeur notre système de santé, en se fixant quatre priorités :

- Transformer les métiers, et revaloriser les soignants
- Définir une nouvelle politique d'investissement et de financement au service de la qualité des soins
- Simplifier les organisations et le quotidien des équipes médico-soignantes
- Fédérer les acteurs de la santé dans les territoires au service des usagers.

Pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS), cela s'est traduit par une allocation de 600 millions d'euros pour le secteur médico-social et social. Cette enveloppe a pour but d'accélérer la transformation numérique du secteur et d'améliorer la qualité des systèmes d'information déployés dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux et se traduit par une augmentation de 183 euros nets par mois pour 1,5 millions de professionnels des établissements de santé, des EHPAD et des personnels des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Dans le contexte des revalorisations du Ségur de la santé, notre association a obtenu début Janvier 2022 un financement de l'ARS destiné à certaines catégories de son personnel. Concrètement, cette enveloppe doit permettre d'attribuer une prime de 183 euros nets par mois aux personnels soignants de l'association (infirmiers, aides-soignants, orthophonistes, psychomotriciens, ergothérapeutes, AMP, auxiliaires de vie sociale et accompagnants éducatifs et sociaux).

Les représentants de PHAR83 restent mobilisés pour faire reconnaître le travail des professionnels de terrain à leur juste valeur.

PROJET SÉRAFIN-PH

Le rapport Vachey-Jeannet a fait le constat dès 2012 que le modèle de financement historique des ESSMS, basé sur des dotations financières allouées par l'ARS et/ou le conseil départemental, n'est plus adapté aux besoins des structures et des personnes accompagnées. (Disparités fortes de financement entre structures de même catégorie, difficulté d'évaluation de l'impact des politiques publiques, mesure de l'activité non pertinente, anachronisme du système « rétrospectif » de financement...).

Le projet SERAFIN-PH, pour « Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des Financements aux parcours des Personnes Handicapées », porte donc cette ambition de concevoir une allocation de ressources aux établissements et services médico-sociaux qui favorise le parcours des personnes handicapées.

Ce projet vise à réformer en profondeur le système actuel de tarification des établissements et services pour personnes en situation de handicap.

Au sein de PHAR83, nous avons décidé de mettre en place plusieurs actions pour entrer dans la dynamique Serafin-PH :

- En premier lieu, nous avons souhaité former l'ensemble des équipes de direction de Phar83 à la démarche, et aux nomenclatures Serafin-PH
- Ensuite nous avons déployé les nomenclatures via notre logiciel de gestion du Dossier Unique de l'utilisateur : Ogirys

Nous souhaitons aujourd'hui continuer d'intégrer progressivement les notions inhérentes à SERAFIN-PH afin de préparer au mieux les personnes accompagnées, les professionnels et les directions de pôles à cette évolution majeure et incontournable pour l'ensemble du secteur médico-social.

LE NUMÉRISATION DE PHAR83

Nous assistons aujourd'hui à une transformation globale du secteur médico-social.

Les besoins en accompagnement changent. Nous devons être en mesure de mettre en place une culture de la performance qui réponde à des objectifs de qualité de l'organisation et du service rendu aux personnes mais aussi à des objectifs d'efficacité dans le pilotage et le management des structures.

Nous devons également mettre en place des réseaux d'échange d'information concernant les usagers, la télémedecine, le Dossier Médical Partagé, qui permettent de fournir aux usagers un accès à un large panel d'informations.

On comprend mieux, alors, dans un monde où le partage de l'information devient primordial, la nécessaire réflexion autour des Systèmes d'Information des ESSMS. Mais comment sécuriser ces échanges (et être en conformité avec le règlement général sur la protection des données) ? Comment construire des plateformes pour décloisonner les parcours ? Comment donner aux personnes un accès aux informations les concernant ? Consciente de ces enjeux majeurs, notre association a choisi d'engager une « numérisation » des outils essentiels à son fonctionnement.

LA NUMÉRISATION, LES AXES DE TRAVAIL ET LES MOYENS D'Y PARVENIR

Phar83 a opéré cette numérisation selon 3 axes principaux : La gestion du parcours de l'utilisateur, la modernisation du panel de services à destination des professionnels et la mise à disposition de nouveaux outils aux fonctions support (RH, finance, patrimoine...)

Nous avons débuté par la création d'un service informatique interne à l'association et avons fait le choix de créer un poste de Responsable du Service Informatique (RSI) à qui nous avons confié, au-delà de l'aspect technique (serveurs, ordinateurs, réseau...), l'orchestration de l'intégralité du « système d'information » de l'association.

Cette création de poste a permis de définir les axes stratégiques du chantier numérique de l'association :

- Moderniser le socle technique et les moyens de télécommunication sur lesquels se basent les outils

(téléphonie, WIFI, serveurs, technologies embarquées...)

- Garantir l'accès aux ressources informatiques au service des utilisateurs
- Sécuriser le système d'information
- Choisir des « progiciels » (logiciels orientés métiers) adaptés

LA MODERNISATION DES MOYENS DE TÉLÉCOMMUNICATION

La mise à niveau de nos flux de télécommunication intra/internet et téléphonie à l'échelle de l'association nous a permis d'améliorer les échanges entre les établissements en fournissant un accès à internet, et en créant des accès nomades pour les salariés en télétravail.

Phar83 au data center toulonnais

Notre association détient désormais une baie informatique dans le data center toulonnais XL360.

Qu'est-ce qu'un Data Center ?

« Un data center est un centre d'hébergement de données. Sa vocation première est d'assurer le maintien en condition opérationnelle et la sécurité des données y étant hébergées.

L'implantation du nouveau Data Center XL360, amené à disposer de l'agrément « hébergement des données de santé », a été portée par les politiques locales et notamment par Toulon Provence Métropole. Le Data Center a vocation à proposer



Manuel DUREAULT lors de l'inauguration du Data center toulonnais

des solutions avant-gardistes, en offrant un hébergement de haute technologie et haute sécurité à proximité immédiate du centre-ville. »

Pourquoi utiliser un Data Center pour notre association ?

« En tant que structure médico-sociale, nous sommes amenés à traiter des données de plus en plus sensibles que nous nous devons de protéger. Il nous faut assurer à la fois leur disponibilité et leur pérennité, tout en limitant leur accès physique aux seules personnes habilitées.

Un des objectifs majeurs du transfert de nos données dans ce Data Center est donc de parvenir à sécuriser nos données en les rendant à terme physiquement inaccessibles dans nos établissements. Cela revient en quelque sorte à placer nos données dans un coffre-fort où les accès sont limités. Il faut en effet être habilité pour pouvoir accéder au bâtiment, toutes les personnes ayant autorisation d'accès étant contrôlées et identifiées. »

GESTION DE LA « SÉCURITÉ » DU SYSTÈME D'INFORMATION

La sécurité du système d'information s'articule selon deux volets :

- La confidentialité des données : nous devons nous assurer que la donnée n'est accessible que par les bonnes personnes (chiffrement des communications et des données, restriction des accès, gestion des blocages de comptes, formation à la sécurité informatique...)
- L'intégrité des données : la donnée doit être toujours disponible et pérenne (sauvegarde régulière hors site, tests de restauration...)

Le service informatique est le garant de ces deux aspects majeurs de la sécurité au niveau associatif.

GESTION DU PARCOURS DE L'USAGER AU SEIN DE LA STRUCTURE : LA CRÉATION D'UN DOSSIER UNIQUE INFORMATISÉ AVEC OGIRYS

Le dossier de la personne accompagnée au sein des structures de PHAR83 recueille l'ensemble des informations administratives, socio-éducatives, médicales, paramédicales et professionnelles la concernant. Ces données permettent d'avoir une meilleure compréhension de la situation afin de concevoir un projet d'accompagnement personnalisé.

L'informatisation du dossier de l'utilisateur s'inscrit donc dans une logique d'amélioration de la qualité

des services et des soins. Elle améliore la traçabilité et la transmission des informations, dans le respect des normes de sécurité et fait gagner du temps aux professionnels concernés. Les instances chargées de mettre en oeuvre la feuille de route gouvernementale « accélérer le virage du numérique » posent le dossier de l'utilisateur comme un élément clef du plan ESSMS NUMERIQUE. Dans cette logique, nous avons choisi de mettre en place le logiciel OGIRYS sur l'ensemble de l'association PHAR83.

Les 796 usagers accompagnés par les établissements de PHAR83 disposent dorénavant d'un dossier informatisé.

« Le logiciel Ogirys pour la gestion du dossier unique de l'utilisateur est très complet et permet une meilleure communication au sein de l'équipe ainsi qu'une traçabilité plus pertinente des actions pour le service ». « A ce jour, l'ensemble des professionnels utilisent quotidiennement l'outil ».

« Le suivi des personnes accompagnées est plus qualitatif et l'accès aux informations facilité ».

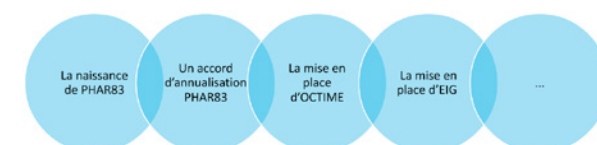
LE PASSAGE À L'ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET UNE GESTION INFORMATISÉE : OCTIME

Par définition, le SIRH est un Système d'Information des Ressources Humaines nous permettant de mieux gérer et d'automatiser la plupart des tâches en lien avec la gestion des RH. Cet outil est composé de modules s'adaptant et évoluant selon nos besoins et nos activités.

Le logiciel de gestion des temps OCTIME a pour but d'améliorer le pilotage de notre organisation grâce à l'automatisation du suivi du temps de travail des salariés, ainsi que de leurs absences, congés et activités.

Cette optimisation concerne les organisations publiques et privées, de tous les secteurs d'activité et de toutes les tailles. En plus d'être essentielle pour la fonction RH, la gestion des temps facilite le quotidien des cadres intermédiaires.

La mise en place de l'annualisation dans un contexte mouvant !



« Octime semble un bon outil de gestion/ planification mais demande une montée en compétence des cadres de direction et intermédiaires ».

« Il nécessite une pratique régulière et un suivi mensuel à destination des salariés ».

« Cet outil, globalement performant, favorise un suivi précis et régulier des compteurs d'heures de chaque salarié ».

UNE COMMUNICATION NUMÉRIQUE AVEC LES TUTELLES EN CONSTANTE ÉVOLUTION

« Le partage de l'information est un enjeu majeur dans le secteur médico-social, en particulier pour être en mesure de contribuer à la mise en place d'une logique de parcours de la personne accompagnée. Des besoins réels existent, tant du point de vue des acteurs institutionnels que des gestionnaires.

Les flux d'information entre les ESSMS et les acteurs institutionnels sont aujourd'hui très fournis. Ils ont trait au respect d'obligations réglementaires, à des demandes ponctuelles ou récurrentes. Les ESSMS rencontrent néanmoins des difficultés dans la remontée de ces informations (nature des indicateurs demandés et règles de calcul, format utilisé, récurrence des demandes...). La structuration de ces informations permet de disposer de données fiables et de réaliser des analyses consolidées au niveau territorial et national. » (Source : site internet de l'ANAP)

On voit bien, à travers ces éléments de l'Anap et du ministère, la volonté des pouvoirs publics de faire évoluer rapidement le secteur et ses outils. C'est pourquoi de nombreux outils ont déjà été mis en place ou prennent leur essor afin de faciliter les échanges entre l'Ars, le département, les instances nationales et nos établissements et services.

À ce titre, sur les différents établissements de PHAR83, nous utilisons ou renseignons déjà :

- Via trajectoire pour communiquer avec la MDPH,
- Le Répertoire Opérationnel des Ressources (via le portail sante-paca) pour améliorer la gestion de l'offre et des ressources,
- Le tableau de bord de l'Anap pour remonter les informations du terrain et piloter la performance.

AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ DANS LE CADRE DE LA RÉFORME HAS

Depuis le 1er avril 2018, la Haute Autorité de Santé (HAS) intègre les missions de l'Agence nationale de l'évaluation et de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ANESM). Ce changement d'autorité régulatrice vient impacter directement les méthodes d'évaluation des ESSMS et en particulier la Démarche d'Amélioration Continue de la Qualité (DACQ).

L'un des premiers chantiers mis en oeuvre par l'HAS a été la création d'un nouveau système d'évaluation des ESSMS avec :

- La fin des évaluations internes au profit d'une obligation pour les ESSMS de définir et rendre compte de leur DACQ en même temps que leurs rapports d'activité,
- Un rythme quinquennal d'évaluation externe,
- La création d'un nouveau référentiel commun médico-social et de nouvelles méthodes d'évaluation proches du système

sanitaire qui viennent questionner en profondeur l'accompagnement des personnes, mais aussi la modélisation du fonctionnement des ESSMS,

- L'accréditation par le COFFRAC des « évaluateurs-externes » qui vont a priori changer de nom pour se rapprocher du modèle des « experts-visiteurs » HAS,
- La mise en place d'indicateurs spécifiques-Qualité du Médico-social (en cours).

L'enjeu pour les établissements et structures de Phar83, est d'anticiper ces changements, de se préparer à ces nouveaux modes de fonctionnements et d'évaluation afin d'apporter la meilleure qualité possible dans l'accompagnement aux personnes et d'être en conformité avec ce nouveau référentiel.

Phar83 a donc décidé de lancer un premier chantier de mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité au niveau des pôles associatifs.

La DACQ est l'activité de pilotage de la structure visant à améliorer, en continu, sa capacité à répondre aux exigences qui lui sont prescrites (externes) et à ses engagements (internes). La DACQ, c'est donc l'outil méthodologique assurant le pilotage de la démarche qualité.

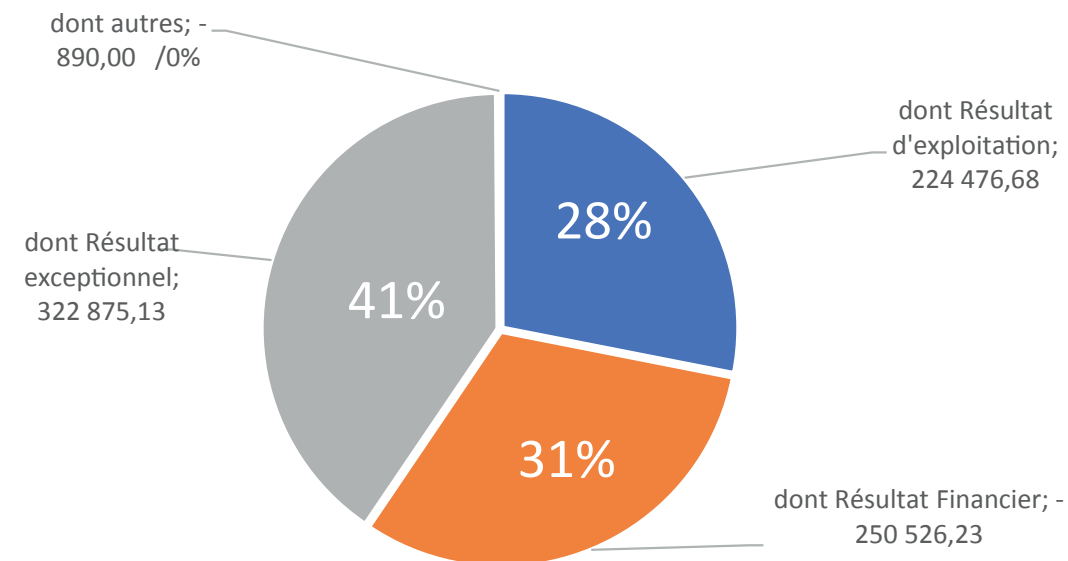
La mise en place de cette démarche permettra une valorisation des démarches déjà engagées. Il s'agit d'une obligation réglementaire qui nécessitera une mobilisation de l'ensemble des acteurs pour la rendre concrète. Cette démarche doit servir avant tout à permettre une amélioration des parcours, du soin et de l'accompagnement.



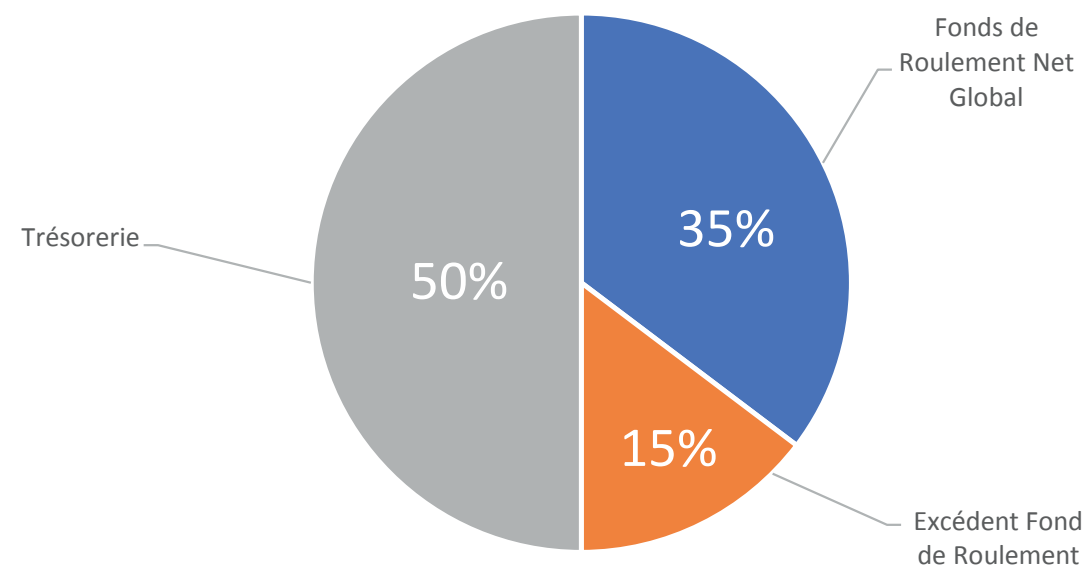
HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

08

PHAR83, Rapport de gestion synthétique



Résultat 2021 = 295 935,58€



Ratio Bilancier 2021

Total Charge d'exploitation (hors siège)

34 012 573,71

+ 1,21% par rapport à 2020

58,5%

Taux de vétusté

Les investissements ont progressé en 2021 et s'élèvent à **+3.8M** dont **58.7%** ont été réalisés par l'IME Présence (Acquisition terrain et démarrage des constructions).

70%

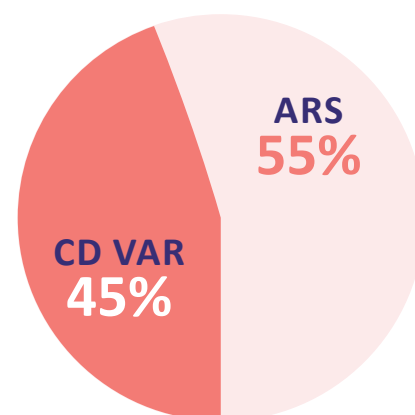
Le taux d'endettement

+8.1%

La Capacité d'autofinancement

FINANCEMENT

Les financements sont répartis entre 2 autorités tarifatrices (Agence Régionale de la Santé et le Conseil Départemental du Var) même si les ESAT et l'association disposent de leur gestion propre :



TOUS LES RESULTATS 2021

Le résultat des comptes annuels 2021 se présente comme suit :

	DÉFICIT	EXCÉDENT
Résultat de l'exercice 2021		295 935,58
Sous contrôle tiers financeurs ARS	-74 198,29	
Sous contrôle tiers financeurs CD Var		59 092,47
Part du résultat sur gestion conventionnée	-74 198,29	59 092,47
Part du résultat sur gestion libre		311 041,40

La nature des activités sociales et médico-sociales exercées par l'association ainsi que les moyens dont elle dispose sont décrits ci-après :

NATURES DE L'ACCOMPAGNEMENT ET/OU DE LA PRISE EN CHARGE	TYPE D'ÉTABLISSEMENTS	MOYENS HUMAINS (ETP)	MOYENS FINANCIERS (EN K€) BUDGET EXÉCUTOIRE 2021*
Handicap adultes	Foyer de Vie ; Foyer d'Hébergement ; Foyer d'Accueil Médicalisé ; Etablissement et Service d'Aide par le Travail ; Service d'Accompagnement à la Vie Sociale ; Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés ;	300	23 925 916,36
Handicap enfants	Institut Médico Educatif ; Services d'Education ; Spéciale et de Soins A Domicile	149	9 156 732,07
*Hors Siège		Sous total (A) =	33 082 648,42



Impression et réalisation MB2A - Images non contractuelles : Freepik