

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

---

2023



# SOMMAIRE

<b>I N T R O D U C T I O N</b>	<b>RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT</b>	<b>5</b>
	<b>RAPPORT D'ACTIVITÉ DU DIRECTEUR GÉNÉRAL</b>	<b>7</b>
	<b>ORGANIGRAMMES</b>	<b>13</b>
	<b>NOS ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES</b>	<b>15</b>
	<b>2023 EN UN COUP D'OEIL</b>	<b>17</b>
	<b>1. LA FUSION AVEC PLEIN SOLEIL</b>	<b>20</b>
	<b>2. UNE ANNÉE RICHE EN RÉALISATIONS</b>	<b>26</b>
	<b>3. QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT</b>	<b>46</b>
	<b>4. ÉVOLUTION DU PAYSAGE DES PARTENAIRES</b>	<b>58</b>
	<b>5. DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE RH ASSOCIATIVE</b>	<b>68</b>
<b>6. RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE</b>	<b>76</b>	
<b>7. RAPPORT FINANCIER</b>	<b>84</b>	



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

# INTRODUCTION



---

# RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT

## *En 2023, les faits marquants ont été :*

✿ La fusion-absorption de l'association Plein Soleil aura pris une année, en raison des démarches administratives nécessaires aux transferts des autorisations et des contrats de travail.

Cette intégration se traduit par la création d'un sixième pôle « Protection de l'Enfance », chargé de gérer des Maisons d'Éducation à Caractère Social (MECS).

✿ La mise en service sur le site de Mauvéou de l'IME Jean-Paul DIDIER, ainsi que de la cuisine centrale gérée par notre ESAT LES DEUX FRERES (issu du regroupement des ESAT Le Poséidon et Anne-Marie et Jean BIDART).

✿ La livraison durant l'été du SESSAD Les Marronniers et du siège social, tous deux inaugurés le 15 décembre.



✿ Un travail conséquent sur le plan architectural et administratif pour la réhabilitation du Moulin de La Capelle à La Farlède. Ce projet, très largement soutenu par la mairie, permettra de transférer des jeunes de l'IME des Morrières en cœur de ville et d'y développer un « café solidaire ».

✿ Tout aussi conséquentes, les transformations du Patio d'Isis, du Poséidon ainsi que la construction des nouveaux bâtiments sur les sites de Garéoult et Tavernes.

## INTRODUCTION

Toutes ces opérations sont menées dans le but d'améliorer la prise en charge des personnes que nous accueillons et dans la perspective qui est la nôtre : l'inclusion tous azimuts – c'est-à-dire dans toutes les directions du parcours de vie des personnes, chaque fois que possible et avec discernement.

La validation des projets d'établissements et documents afférents a commencé. Nous avons pour ce faire créé une commission d'analyse des écrits, qui travaille en amont du Conseil d'Administration.

La réforme des Conseils de la Vie Sociale a entraîné, pour plus de cohérence et d'efficacité, une refonte de la nomination des administrateurs délégués en poste au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Je pourrais continuer à égrainer nos actions, mais elles sont nombreuses et il faut m'en tenir à l'essentiel.

Tout ce travail ne pourrait être réalisé sans le concours de tous nos salariés et administrateurs bénévoles. Je ne puis que regretter que nous rencontrions toujours des difficultés de recrutement à tous les postes, mais nous restons très actifs partout où nous devons être.

“ L'inclusion n'est pas un dogme, mais un horizon vers lequel nous essayons de conduire chacun à son rythme et par les voies qui lui conviennent. ”



**Jean-Pierre VELGHE**  
Président de l'association

# RAPPORT D'ACTIVITÉ DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

2023 aura été pour notre association une année charnière ! La fusion avec l'association Plein Soleil a permis d'élargir le champ de nos activités associatives en y incluant la protection de l'enfance. Après un rapprochement scellé en juillet 2023, cette fusion est devenue effective au 1er janvier 2024, avec l'intégration de 150 nouveaux salariés.

En amont, PHAR83 et Plein Soleil ont procédé à l'ouverture, en avril 2023, du LVA Le Patio d'Isis, qui assure l'accompagnement partagé d'enfants relevant à la fois de l'aide sociale à l'enfance et de la prise en charge du handicap. Ce rapprochement préfigurait la fusion ultérieure et répondait à la nécessité de renforcer les collaborations entre les secteurs médico-social et social. Ce rapprochement est devenu indispensable pour proposer à ces jeunes confiés à la protection de l'enfance des parcours prenant en compte l'ensemble des dimensions de leur projet de vie.

Parallèlement à cette étape charnière qui a fortement mobilisé les équipes du siège, les projets déjà en route se sont concrétisés, poursuivant la transformation de notre offre.



L'EAM Oriane Solliès

Une quinzaine de lits de l'EAM Oriane ont ainsi déménagé en septembre sur le site du Siou Blanc à Solliès-Toucas, afin de rapprocher certains résidents de l'aire toulonnaise pour qu'ils puissent plus facilement voir leurs familles et accéder à un plateau médical. Du côté associatif, la nouvelle implantation d'une partie d'Oriane à Solliès-Toucas, à côté de l'EAM Siou Blanc, visait à accentuer la collaboration et l'entraide entre les équipes, qui peuvent dorénavant engager des réflexions

# INTRODUCTION

communes sur leurs modes de fonctionnement et l'harmonisation des pratiques. Ce transfert, un de nos projets majeurs de l'année écoulée, ouvre également la voie à la restructuration du site de Tavernes afin de proposer à ses résidents des conditions d'accueil améliorées. Les travaux doivent débuter à l'automne 2024. Les résidents du site de Tavernes s'installeront provisoirement dans la maison de retraite de Barjols, actuellement vide, pendant la période des travaux, prévus pour durer environ 18 mois.

Pour mener à bien ce changement, pensé en concertation avec les familles et les financeurs, nos professionnels ont fourni un important travail pour étudier les besoins des résidents afin de leur garantir la meilleure intégration possible. Depuis leur arrivée, ces derniers se sont bien adaptés : plusieurs d'entre eux ont témoigné qu'ils appréciaient leur nouveau cadre de vie.

La mise en route de la cuisine centrale sur le site de Mauvéou a permis au Pôle Travail les Deux Frères de regrouper l'intégralité de ses activités de restauration sur un même site. L'ARS a donné suite à notre demande de regrouper l'ensemble de nos agréments sous une même entité juridique, ce qui représentera un vrai gain en termes d'efficacité et de simplification de nos démarches administratives. L'intérêt majeur de ce regroupement tient à la possibilité offerte aux travailleurs du Pôle Travail de solliciter des mobilités internes, des possibilités de changement d'atelier et d'envisager des expériences dans le monde du travail ordinaire pour ceux qui le souhaitent. Ce dernier type de demandes est en très forte augmentation, ce qui acte le virage inclusif pris par le Pôle Travail.



**Nouvelle cuisine centrale  
du Pôle Travail**

L'ouverture de notre nouveau siège et des locaux du SESSAD des Marronniers s'est concrétisée en septembre 2023. Ces locaux flambant neufs permettent dorénavant à PHAR83 d'accueillir l'ensemble de nos partenaires et collaborateurs de l'association en leur offrant des espaces de réunion optimisés. Il en est de même pour le SESSAD des Marronniers, qui accroît progressivement son activité avec la transformation du Pôle Enfants et Jeunes Adultes de La Vallée du Gapeau.

L'IME Jean-Paul DIDIER a, quant à lui, ouvert ses portes en septembre 2023, refermant définitivement la page de l'IME PRESENCE et ses 50 années d'engagement au service des enfants en situation de handicap. Une nouvelle page est à écrire avec ce nouvel équipement.

L'IME Les Morières va se relocaliser au cœur de la Farlède. Les travaux ont débuté et nous serons en mesure d'accueillir les premiers enfants début 2025. Cette réalisation est le fruit d'une

collaboration fructueuse entre la mairie de La Farlède, l'ARS et l'Éducation nationale. Cette nouvelle implantation poursuivra le projet de transformation de notre offre sur ce secteur et permettra d'accroître significativement le nombre d'enfants accompagnés. La mise en valeur du moulin de La Capelle, avec la création d'un café solidaire géré par les jeunes de l'IME, permettra une véritable rencontre des publics et favorisera le vivre-ensemble.



**L'IME Jean-Paul Didier**



**Projection du futur bâtiment de l'IME Les Morières à La Farlède**

---

## INTRODUCTION

Le partenariat entre l'IME et l'école continue à se construire à l'IME Léo Lagrange. Depuis l'ouverture à la rentrée 2022, de nombreux projets entre l'IME et l'école ont vu le jour : repas en commun à la cantine de l'école, rencontres sur les temps périscolaires, ateliers de chant, médiation artistique, séjour à la montagne, etc...

En tant que partenaires de l'Éducation nationale, nous souhaitons continuer cet effort de rapprochement afin d'optimiser les moyens humains et matériels qui nous permettront de faire bénéficier les jeunes accompagnés de la plus grande ouverture possible.



**L'IME Léo Lagrange**

La réhabilitation du site de Garéoult a été ralentie par de nouvelles contraintes architecturales liées aux risques d'inondation. Nous espérons pouvoir débiter les travaux sur ce site à la fin de l'année 2024. En effet, ce projet architectural durable s'inscrit pleinement dans la perspective de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) voulue par l'association, et il sera l'un des premiers d'une série à venir.

L'ensemble de ces projets illustre la vitalité de notre association, son dynamisme et sa capacité d'innovation grâce à l'engagement de nos professionnels, sans qui rien ne serait possible.

En complément de ces projets, nous avons obtenu de l'ARS, l'autorisation pour deux dispositifs d'accompagnement médico-éducatif de Phar83 (DAME Littoral et vallée du Gapeau) en remplacement de ceux existant. Nous avons également expérimenté de nouvelles modalités d'accueil temporaire à l'EANM de La Petite Bastide et mis en exploitation un dispositif

---

d'accompagnement aux Colonies Inclusives (DACI) pour l'ensemble des enfants en situation de handicap du département.

Nous avons répondu à des appels à projets dans le secteur de la protection de l'enfance (transformation du LVA en MECS et création de MECS), à un appel à manifestation d'intérêt pour l'ouverture d'une UEEA (Unité d'Enseignement Externalisée Autisme) et avons été sollicités par l'ARS pour porter les Pôles d'Appuis à la Scolarisation (PAS) sur l'Ouest VAR (TPM-Hyères-Vallée du Gapeau) à la rentrée scolaire prochaine.

L'ouverture de l'Unité d'Enseignement Externalisée Autisme répond à une sollicitation de l'Éducation nationale et de l'ARS. L'unité sera accueillie dans les locaux de l'école La Vernet de Sanary-sur-Mer. Elle fera intervenir un enseignant coordinateur, ainsi que des professionnels de Phar83 qui auront pour mission de soutenir la scolarisation d'une dizaine

d'enfants porteurs d'autisme, du CP au CM2. Cette nouvelle unité s'adressera à des enfants qui ont les potentialités de suivre les enseignements de l'école primaire, tout en ayant besoin d'être soutenus par une approche pédagogique et paramédicale. La future équipe devra apporter aux élèves toutes les aides leur permettant de poursuivre une scolarité en milieu ordinaire.

Sur le volet de la qualité, une nouvelle réglementation est récemment venue sécuriser les évaluations des établissements sociaux et médico-sociaux. À ce titre, six structures de Phar83 ont été évaluées (sites du SAMSAH La Passerelle, des Escapades, de Dujardin et Garéoult) en 2023 par le cabinet ACS Consultants.



EANM La Bastide St Pierre



---

## INTRODUCTION

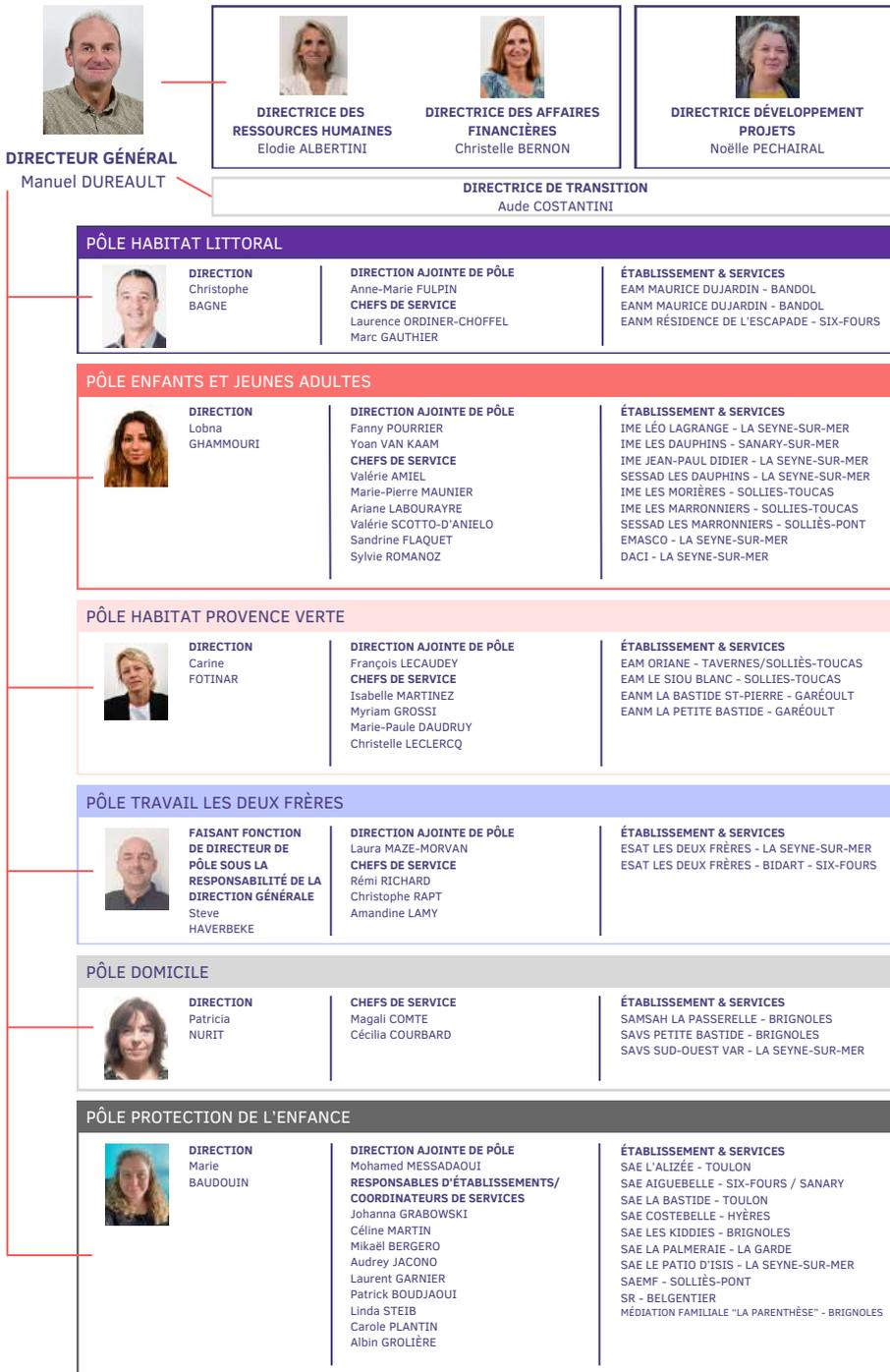
En amont de ces évaluations, un travail de préparation a été piloté par les directions d'établissements et mis en œuvre par les chefs de service, avec le soutien du service qualité de l'association. Plusieurs thématiques ont ainsi pu être questionnées, comme la bientraitance, l'éthique, les droits, les projets d'accompagnement, l'autonomie, les parcours et la santé, mais aussi les ressources humaines, la qualité du bâti et du lieu de vie, la qualité et la gestion des risques. Ces évaluations ont donné lieu à des rapports dont les conclusions ont été transmises à nos autorités de tutelle et de contrôle (ARS et Département), ainsi qu'au conseil d'administration, aux conseils de vie sociale, aux professionnels et aux usagers. Avec des notes moyennes proches de 4/4 et des points remarquables sur le bien vivre ensemble, la démarche qualité, l'accompagnement en santé et la personnalisation des accompagnements, nous pouvons être fiers des résultats obtenus !

Ces résultats, les transformations à venir et l'ouverture de nouveaux dispositifs d'accompagnement montrent notre capacité à constamment repenser notre organisation, dans l'intérêt de toutes les personnes que nous accompagnons.



**Manuel DUREAULT**  
Directeur Général

# ORGANIGRAMMES



## CONSEIL D'ADMINISTRATION



**PRÉSIDENT**  
Jean-Pierre VELGHE



**VICE-PRÉSIDENT**  
Jean-Pierre HUET



**VICE-PRÉSIDENT**  
José BECQUET



**TRÉSORIER**  
Lionel VERNIER



**SECRÉTAIRE**  
Véronique MONGIN

**TRÉSORIER SUPPLÉANT**  
Yves PENNANEAC'H

**SECRÉTAIRE SUPPLÉANTE**  
Anne-Marie HUGUET

**ADMINISTRATEUR**  
Michel BOUTONNÉ

**ADMINISTRATRICE**  
Chrystiane LABILLE

**ADMINISTRATEUR**  
Guy SERRE

**ADMINISTRATRICE**  
Élisabeth LALEVÉE

---

## NOS ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

 **Siège social**  
SOLLIÈS-PONT

 **Pôle Habitat Provence Verte**  
EAM Oriane Tavernes  
EAM Oriane Solliès-Toucas  
EANM La Bastide St Pierre  
EANM La Petite Bastide  
EAM Le Siou Blanc

 **Pôle Travail**  
ESAT Les Deux Frères - Bidart  
ESAT Les Deux Frères

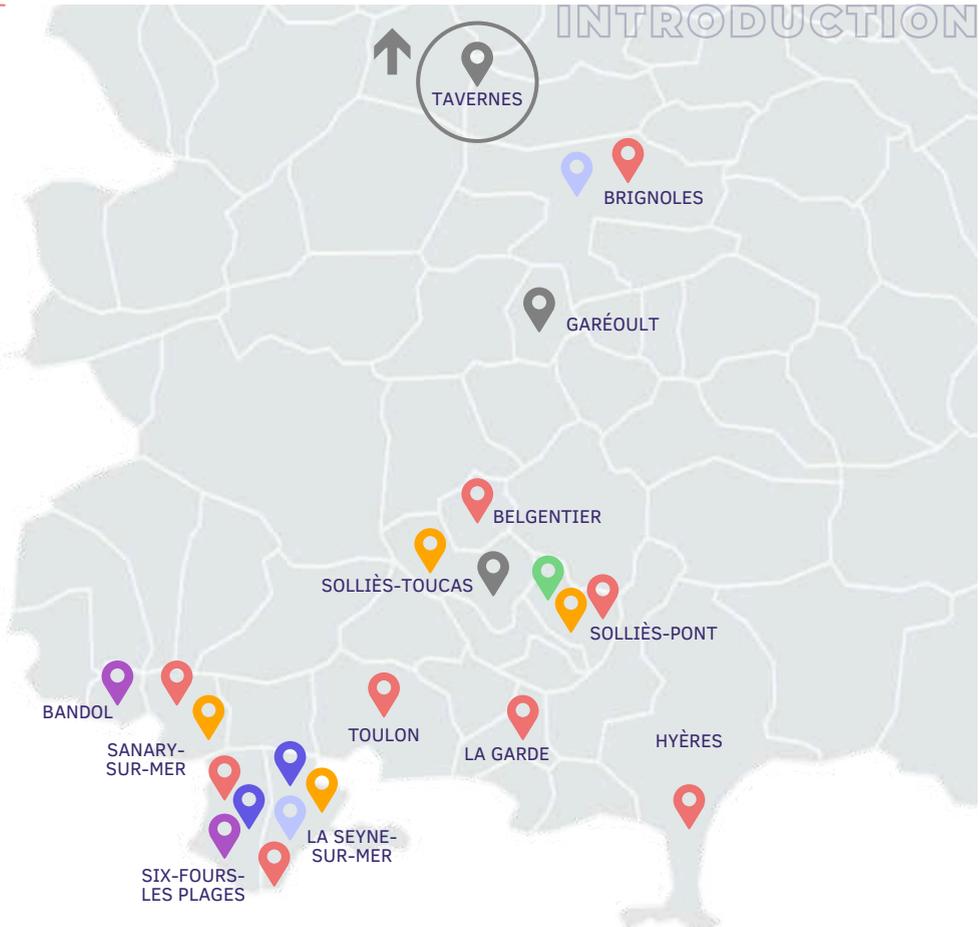
 **Pôle Domicile**  
SAMSAH La Passerelle  
SAVS Sud-Ouest Var  
SAVS Petite Bastide

 **Pôle Protection de l'Enfance**  
SAE Aiguebelle Sanary  
SAE Aiguebelle Six-Fours  
SAE Costebelle  
SAE La Bastide  
SAE L'Alizée  
SAE La Palmeraie  
SAE Les Kiddies  
SAE Le Patio d'Isis  
SAEMF  
Service Relais  
Dispositif de visites en présence d'un tiers

 **Pôle Habitat Littoral**  
EAM Maurice Dujardin  
EANM Maurice Dujardin  
EANM Résidence L'Escapade 1  
EANM Résidence L'Escapade 2

 **Pôle Enfants et Jeunes Adultes**  
IME Jean-Paul Didier  
IME Les Dauphins  
IME Léo Lagrange  
IME Les Morières  
IME Les Marronniers  
SESSAD Les Dauphins  
SESSAD Les Marronniers  
EMASCO  
DACI





### LEXIQUE

<b>EAM</b>	Établissement d'accueil médicalisé
<b>EANM</b>	Établissement d'accueil non médicalisé
<b>ESAT</b>	Établissement et service d'aide par le travail
<b>IME</b>	Institut médico-éducatif
<b>SAE</b>	Structure d'accueil éducative
<b>SAEMF</b>	Service d'accueil éducatif en milieu familial
<b>DACI</b>	Dispositif d'appui colonies inclusives
<b>EMASCO</b>	Équipe mobile d'appui à la scolarisation
<b>SESSAD</b>	Service d'éducation spéciale et de soins à domicile
<b>SAVS</b>	Service d'accompagnement à la vie sociale
<b>SAMSAH</b>	Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés

## 2023 EN UN COUP D'OEIL

**+1000**  
Personnes  
accompagnées

**1107**  
Places  
autorisées

**+30**  
Établissements  
et services

Inscrites depuis plus de 40 ans sur le département du Var, les associations ARTEAI, Plein Soleil et Présence étaient engagées dans l'action auprès des personnes en situation de handicap et de jeunes en situation de vulnérabilité.

Elles ont progressivement développé une offre d'accueil et d'accompagnement médico-social par la création d'établissements et de services spécialisés.

Ensemble, elles couvraient les besoins de l'Ouest Varois, sur trois principaux territoires : le littoral Varois, la Provence Verte, et le centre Var.

Ces associations ont fait le choix de se regrouper au sein d'une seule et même association fédératrice : Phar83.

Elle accompagne aujourd'hui des enfants, adolescents et adultes sur des missions d'éducation, de soin, d'accompagnement à domicile, d'hébergement, d'aide par le travail, ou ceux relevant de la protection de l'enfance.

Son action s'inscrit dans le cadre des missions d'intérêt général et d'utilité sociale tel que prévu à l'article L. 311-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

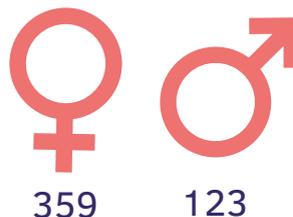
## LES PÔLES D'ACTIVITÉS



## EFFECTIFS 2023



Salariés



Index d'égalité professionnelle  
Hommes / Femmes  
98 / 100

## RECRUTEMENT

76

CDI  
67 non cadres  
9 cadres

47

Intérimaires  
recrutés en  
CDI

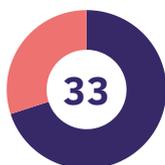
12

Départs  
à la retraite

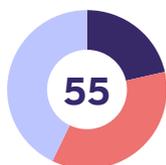
175 716,50

Heures d'intérim réalisées  
soit 97 ETP

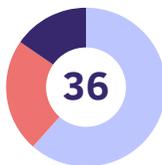
## RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIÈRES



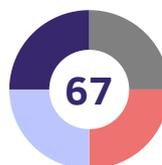
Management



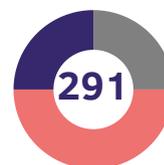
Fonctions  
Support



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 2023, nous avons financé les formations de 895 stagiaires pour un nombre total de 21 895 heures de formation, dont 4 859 heures dédiées à la formation qualifiante et diplômante. 438 salariés ont été formés au moins une fois, dont 389 en CDI et 49 en intérim. Parmi ces salariés, 23 ont suivi une formation diplômante / qualifiante. On compte 60 thématiques de formation au total, dont 8 sont diplômantes.





# **PARTIE 1**

**La fusion avec Plein Soleil**

---

## LA FUSION AVEC PLEIN SOLEIL

Notre association est constamment à la **recherche de partenariats** avec d'autres opérateurs du secteur associatif, afin de **coconstruire des parcours évolutifs**. C'est notamment le cas dans le cadre des appels à projets auxquels nous candidatons.



Les représentants des deux associations

En **juin 2022**, dans une volonté commune d'amélioration du parcours de l'enfant, PHAR83 et l'association Plein Soleil avaient candidaté avec succès à un appel à projets du département visant à créer un lieu de vie et d'accueil. Cette collaboration réussie avait alors mis en lumière les nombreuses opportunités qui résulteraient d'un rapprochement avec Plein Soleil, qui œuvre depuis 1936 dans le champ de la protection de l'enfance.

Forts de ce constat, les **Conseils d'Administration de Phar83 et de Plein Soleil ont travaillé à un rapprochement qui a abouti en juillet 2023 à l'approbation du traité de fusion de leurs associations** lors d'une Assemblée Générale Extraordinaire.

L'accompagnement de l'enfance souffre encore de l'absence de coordination entre les acteurs. Cette situation nuit plus particulièrement aux enfants en situation de handicap, qui se situent à l'intersection de politiques publiques distinctes.

La **fusion de Phar83 et Plein Soleil** a permis de construire une nouvelle organisation en travaillant sur les complémentarités de nos associations. Grâce à ce rapprochement, nous sommes en mesure d'apporter des réponses collectives plus cohérentes et d'accroître le champ de notre action.

En mutualisant nos compétences, la fusion favorise aussi le décloisonnement des prises en charge sociales et médico-sociales, afin d'offrir une meilleure égalité des chances aux enfants du territoire.

Le rapprochement entre nos associations permet notamment :

- ✿ D'élargir l'offre, les possibilités d'accueil ou d'accompagnement
- ✿ De favoriser le développement des compétences et la mobilité des personnels pour l'ensemble des établissements et services
- ✿ D'optimiser l'utilisation des installations et équipements respectifs
- ✿ De saisir les opportunités de mutualisation des fonctions support
- ✿ De partager la mise en œuvre des missions d'expertises, des missions de recherches, de mises en concurrence et de prestations externes
- ✿ D'organiser la concertation pour les stratégies de développement, notamment dans le cadre des appels à projets



Suite à la fusion, **quatre nouveaux administrateurs** issus de Plein Soleil ont été intégrés au **Conseil d'Administration de Phar83** et dans ses différentes commissions. Ces arrivées ont permis le renforcement de cette instance et un élargissement de la gamme des compétences mobilisables.

Une nouvelle étape s'ouvre pour Phar83, que nous souhaitons riche en réalisations au service de toutes les personnes que nous accompagnons.

---

## LA FUSION AVEC PLEIN SOLEIL

### INTÉGRATION ADMINISTRATIVE DES SALARIÉS DE PLEIN SOLEIL

D'un point de vue administratif, le service a créé les établissements de Plein Soleil sous le SIREN de Phar83 auprès du centre de formalités des entreprises. Puis, une fois les SIRET attribués par l'INSEE, le service a créé tous les comptes auprès des différents organismes (URSSAF, prévoyance, médecine du travail, action logement, OPCO santé, centre des impôts, net entreprise) afin de donner vie administrativement parlant à ces « nouveaux établissements de Phar83 ».

Une fois les établissements créés, il a fallu gérer les contrats de prévoyance, de santé et de retraite.

Tandis que 130 nouveaux salariés ont été affiliés à la mutuelle de Phar83, le service a entrepris de négocier avec l'ARGIC-ARCO un taux de retraite pondéré qui ne pénaliserait personne.

**Cent trente nouveaux comptes** ont été créés sur la plateforme d'hébergement des bulletins de salaires Primobox, afin que tous les salariés ex Plein Soleil puissent recevoir leur bulletin de salaire.



**Le Service Paie**

La signature mi-octobre de l'accord d'adaptation suite à la fusion et de l'accord sur le temps de travail a généré d'autres tâches pour le service Paie. Sur la **partie sociale**, le service disposait des éléments pour pouvoir calculer le nouveau coefficient et la nouvelle rémunération des 130 salariés qui changeaient de convention collective, en passant de la Convention Collective Nationale 66 à la Convention Collective Nationale 65 au 1er janvier 2024. L'objectif premier du service a été de ne pénaliser personne. Un travail de reprise de toutes les anciennetés a été effectué par l'équipe afin de calculer le bon coefficient et tous les accessoires de la rémunération. Ce travail a été rendu fastidieux par les différences au niveau des grilles et de la valeur du point. Sur le **volet informatique**, l'équipe a commencé par paramétrer et créer toutes les nouvelles rubriques dans le logiciel de paie, ce qui a permis d'intégrer les 130 salariés et de vérifier une par une toutes leurs fiches individuelles et contractuelles. Tout cela en formant les deux assistants paie issus de Plein Soleil à ce nouvel outil afin qu'ils puissent être opérationnels pour les premières paies.



**Stéphanie BELLAL, responsable Paie** : « Ces premières paies ont eu lieu, sans retard significatif, et avec un taux de réussite très satisfaisant. Compte-tenu du travail accompli, nous pouvons je pense nous en féliciter, l'équipe paie a été au rendez-vous de janvier 2024 ! Le travail se poursuivra jusqu'à la fin du premier semestre 2024, avec les mises à jour des congés payés et des provisions, des comptes épargne temps et la reprise de tous les arrêts en cours pour le changement de régime de maintien de salaire auprès de la CPAM. Pour le service, cette fusion est une belle aventure, formatrice, enrichissante, qui permet de créer une véritable cohésion d'équipe. On peut dire que tous les membres de notre équipe ont été fortement sollicités. »





# **PARTIE 2**

**Une année riche en réalisations**

---

## UNE ANNÉE RICHE EN RÉALISATIONS



### UN DÉMARRAGE EN TROMBE POUR LE DACI !

Le **DACI** intervient à plusieurs étapes du parcours de l'enfant : intervention au moins une fois pendant le séjour, rencontre de l'équipe d'animation et du directeur du séjour pour s'assurer du bon déroulement de la colonie, entretien avec l'enfant pour s'assurer que les besoins de ce dernier sont satisfaits. Durant tout le séjour, le DACI prend également contact avec l'organisme de séjour pour transmettre des nouvelles à la famille. Un lien étroit se tisse donc entre la famille et le DACI pour **favoriser la mise en confiance des parents et une continuité de la prise en charge de l'enfant**. En cas de difficulté, le rôle du DACI est aussi de travailler sur des axes d'amélioration avec l'enfant.

Durant l'été 2023, **16 enfants** ont pu partir en colonies de vacances grâce au DACI. Sur les 16 enfants, 5 ont bénéficié de la prise en charge financière du DACI pour le surcoût lié au handicap avec la mobilisation d'un animateur individuel tout au long du séjour. Lors des **vacances de la Toussaint 2023**, **5 enfants** ont pu participer à un séjour ordinaire, dont un a bénéficié de la prise en charge financière du DACI.

**Au total, ce sont donc 21 enfants porteurs de handicap qui ont participé à une colonie de droit commun.**

Les séjours ont essentiellement été organisés dans le **Var** à La Martre et La Londe-les-Maures. Quelques-uns ont pu s'organiser dans les **départements limitrophes** à Menton (Alpes-Maritimes), Vars les Claux (Hautes-Alpes) et Die (Drôme).

Pour l'organisation de ces séjours, un réel **partenariat** s'est engagé avec **ODEL Var**, organisme de séjours de vacances agréé Tourisme et Éducation Populaire. Une **convention** a été signée avec l'**Agence Nationale des Chèques Vacances** pour l'année 2023 et sera reconduite en 2024.



---

## UNE ANNÉE RICHE EN RÉALISATIONS

### DÉMÉNAGEMENT D'ORIANE À SOLLIÈS-TOUCAS

Une quinzaine de lits de l'EAM Oriane ont ainsi déménagé en septembre sur le site du Siou Blanc à Solliès-Toucas, afin de rapprocher certains résidents de l'aire toulonnaise pour qu'ils puissent plus facilement voir leurs familles et accéder à un plateau médical.

Du côté associatif, la nouvelle implantation d'une partie d'Oriane à Solliès-Toucas, à côté de l'EAM Siou Blanc, visait à accentuer la collaboration et l'entraide entre les équipes, qui peuvent dorénavant engager des réflexions communes sur leurs modes de fonctionnement et l'harmonisation des pratiques.

Ce transfert, un de nos projets majeurs de l'année écoulée, ouvre également la voie à la restructuration du site de Tavernes afin de proposer à ses résidents des conditions d'accueil améliorées.

Les travaux doivent débuter à l'automne 2024. Les résidents du site de Tavernes s'installeront provisoirement dans la maison de retraite de Barjols, actuellement vide, pendant la période des travaux, prévus pour durer environ 18 mois.



**Christelle LECLERC, cheffe de service du pôle Habitat Provence Verte :**

« Pour mener à bien ce changement, pensé en

concertation avec les familles et les financeurs, nos professionnels ont fourni un important

travail pour étudier les besoins des résidents afin de leur garantir la meilleure intégration possible. Depuis leur arrivée, ces derniers se sont bien adaptés : plusieurs d'entre eux ont témoigné qu'ils appréciaient leur nouveau cadre de vie. »



**L'EAM Oriane Solliès**

**Madame Nicole OBERTI, maman d'une résidente accompagnée par l'EAM Oriane de Barjols depuis 2004 :**

« Ma fille est autiste non-verbale. Elle fait partie des personnes qui ont déménagé de Barjols à Solliès-Toucas. Le déracinement a forcément entraîné une perturbation des habitudes de Marie-Jane durant les premières semaines, le temps qu'elle prenne ses marques. Mais au fil du temps, elle a commencé à trouver ses repères et à s'épanouir dans son nouvel environnement. Les villas qui l'accueillent sont ouvertes sur l'extérieur et les résidents peuvent évoluer dans un espace sécurisé. Cette sécurité leur permet de mettre en place divers projets ; ils sont par exemple en train de mettre en place un potager. Au niveau de la prise en charge, je souhaite remercier l'infirmière extraordinaire qui est très proche des résidents et très professionnelle. Aujourd'hui, je peux dire que je ne regrette absolument pas ce choix. La proximité de la nature a fait du bien à ma fille. Elle est épanouie et je dirais même transformée. Elle a retrouvé un calme intérieur grâce à la nature environnante. »



---

## UNE ANNÉE RICHE EN RÉALISATIONS

### DES TRAVAUX D'ENVERGURE ...

#### ... POUR LE SERVICE PATRIMOINE

Notre association a de **nombreux projets bâtimentaires** en cours.

En 2023, le service patrimoine a réceptionné les bâtiments de l'IME Jean-Paul Didier et de la cuisine centrale du pôle travail les Deux Frères à la Seyne-sur-Mer. Il a aussi réceptionné le nouveau bâtiment du siège social et du SESSAD Les Marronniers à Solliès-Toucas.

Nous avons rencontré le responsable patrimoine, **Damien LASSALLE** qui nous présente le fonctionnement de la supervision des projets par son service.



**Damien LASSALLE** : « À la base d'un projet, il y a toujours un besoin. Il faut que ce besoin soit cadré et mûri pour que puisse en découler un cahier des charges. Une fois ce **cahier des charges** édité, on missionne un architecte pour qu'il

qu'il puisse nous proposer un plan de bâtiment conforme. Un gros travail s'ensuit pour transformer les hypothèses en projet concret.

Une **estimation financière** et **budgétaire** du projet est faite en **collaboration avec la directrice financière**. Toutes les décisions prises doivent l'être en concordance avec l'enveloppe allouée.

Une fois le projet acté, un **permis de construire est déposé**. Cette phase peut prendre jusqu'à huit mois. Il faut cinq mois d'instruction pour les dossiers des établissements recevant du public auxquels s'ajoutent 3 mois de recours pour les tiers.

En parallèle, les **appels d'offres** sont lancés afin de sélectionner les entreprises de construction.

Une grosse préparation est nécessaire avant le démarrage des travaux (installation du chantier, demandes de raccordement, dépollution, désamiantage, etc.). On se sert de cette période pour négocier les appels d'offres, sélectionner les entreprises et signer les marchés de travaux. Une fois que le projet démarre, nous avons au minimum une réunion de chantier par semaine, ainsi que deux à trois visites par semaine sur le chantier.

Le **suiti de chantier** pour ces projets d'envergure est exigeant. Il me faut prendre les décisions qui s'imposent quand nous rencontrons un problème.

Mon réel travail est de **veiller à ce que le cahier des charges initial soit bien respecté pendant toute la phase de chantier et jusqu'à la livraison du bâtiment. De nombreux projets sont actuellement en cours** : les travaux du moulin de la Capelle à la Farlède ont commencé, le permis de construire pour la réhabilitation du site de Tavernes a été déposé et nous déposons fin juin le permis de construire de Garéoult.

**Le travail continue ! »**



**Les ouvriers de l'équipe mobile en pleine action !**

---

# UNE ANNÉE RICHE EN RÉALISATIONS

## LES MISSIONS DE L'EMASCO

L'Équipe Mobile d'Appui à la Scolarisation (EMASCO) a vu le jour suite à un **appel à projet de l'ARS**. Trois EMASCO ont été territorialisées sur le département du Var. Phar83 a été sélectionnée pour gérer le territoire du Grand Toulon Provence Méditerranée, ce qui représente **24 communes, 267 établissements scolaires de la maternelle au lycée**.

**L'activité de l'EMASCO**  
Phar83 a démarré à l'automne **2022**. Ses missions s'inscrivent dans le cadre de l'**école inclusive**. Nous sommes saisis par l'envoi d'un formulaire de saisine Éducation nationale.



L'équipe de l'EMASCO

L'équipe a pour mission de **soutenir la scolarisation** des élèves à Besoins Éducatifs Particuliers (BEP : en situation de handicap, haut potentiel, maladie chronique, allophone...).

Les professionnels qui composent ce dispositif médico-social apportent une expertise aux établissements scolaires et à la communauté éducative. L'EMASCO collabore avec de **nombreux partenaires** (ITEP, CMP, CAMSP, hôpital de jour, PCO, MDPH, PCPE, professionnels libéraux...).

L'équipe pluridisciplinaire peut mobiliser, en cas de besoin, des compétences externes ou internes (ergothérapeute, assistante sociale, médecin ...). Elle dispose d'une **antenne dans les locaux de Léo Lagrange et d'un bureau au siège Phar83 à Solliès-Pont**.

Pour mieux comprendre le fonctionnement du dispositif, nous sommes allés à la rencontre de l'**équipe pluridisciplinaire** : **Vannina FAURE**, coordinatrice d'inclusion/éducatrice spécialisée ; **Manon MALLARD**, psychologue ; **Estèle FASSINO**, enseignante spécialisée ; **Laurence SILVE**, psychomotricienne et **Fanny POURRIER**, directrice adjointe du pôle enfants et jeunes adultes, elles nous en disent plus sur les modalités d'intervention de l'EMASCO.

### *Comment décririez-vous votre mission ?*

« **Notre mission consiste à proposer l'expertise du médico-social à l'ensemble de la communauté éducative.** Nous menons des actions de sensibilisation et de prévention à destination des acteurs de l'environnement scolaire : élèves, enseignants, ATSEM, AESH, des personnels de direction, animateurs périscolaires, personnel de cantine, etc.). Notre objectif est de parvenir à co-construire avec l'équipe pédagogique ; ce qui demande de l'écoute, du partage pour élaborer la collaboration. Nous leur proposons des temps d'observation, d'échange, de sensibilisation avant de proposer des outils adaptés aux besoins de l'enfant. Pour nous, la notion de co-construction est essentielle dans la dynamique d'inclusion. Nous sommes donc amenées à intervenir dans les classes. Nous n'assurons pas un suivi de l'élève en direct. Nous nous positionnons comme acteur du parcours de soin de l'enfant. Nous apportons un soutien et un appui à l'équipe enseignante en proposant une analyse globale de la situation, une adaptation et un aménagement de la scolarité des élèves à besoins particuliers. Cela passe par un partage d'expériences (travail sur le positionnement de l'enseignant et de l'AESH) et d'outils concrets (emploi du temps structuré, mise en place de rituels et de protocoles, aménagement d'un espace ...) ».

---

## UNE ANNÉE RICHE EN RÉALISATIONS

### *Quelles sont les situations que l'équipe rencontre le plus fréquemment chez les élèves ?*

« Nous sommes appelées sur différentes situations, lorsque l'équipe pédagogique se sent en difficulté, voire en souffrance face à un enfant qui ne rentre pas dans les apprentissages ou qui perturbe la classe, dont le comportement interroge. Nous intervenons quand ces équipes ont déjà sollicité des moyens internes de l'Éducation nationale (RASED, psychologue scolaire, médecin scolaire, conseiller pédagogique ...). »

### *De quels établissements proviennent la majorité des demandes ?*

« Nous avons enregistré de nombreuses demandes en provenance des maternelles et des écoles primaires. Aujourd'hui, peu de collège et de lycée nous sollicitent. Nous faisons face à une demande importante de saisines. Nous avons à cœur d'organiser nos interventions avec une limite dans le temps. Il nous faut être réactifs et procéder à une évaluation rapide et efficace afin d'apporter une réponse la plus pertinente et adaptée possible aux besoins de l'équipe et de l'enfant ».

### *Et ensuite ?*

« Une fois la période d'observation, d'évaluation et de mise en place des outils terminée ; nous formulons des préconisations que nous adressons à l'ensemble de l'équipe pédagogique, à l'Inspection académique, à la MDPH et aux parents. Nous espérons que nous pourrons, par la suite, nous rendre à nouveau sur place pour réajuster si besoin nos préconisations ».

### LE FONCTIONNEMENT DU PÔLE ENFANTS ET JEUNES ADULTES EN D.A.M.E.



Nos deux dispositifs d'accompagnement médico-éducatif (D.A.M.E. Littoral et Vallée du Gapeau), visent à mettre en synergie les moyens humains et institutionnels du pôle Enfants et Jeunes Adultes ainsi que ceux du territoire afin de répondre en temps réel aux besoins des adolescents et des jeunes en situation de handicap.

Véritable palette de prestations variées, le DAME permet une meilleure adéquation des réponses apportées sur le territoire, en créant une transversalité entre les dispositifs existants.

L'orientation des adolescents et des jeunes adultes ne répond plus à une logique d'établissements, mais propose des formes variées d'accueil (à titre temporaire, à temps complet, séquentiel, avec ou sans hébergement.)

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) formule désormais une notification unique pour une orientation en DAME. Sur la base de cette orientation, les professionnels vont pouvoir construire et aboutir avec les familles à des parcours d'accompagnement plus ouverts et adaptés. Ce fonctionnement va notamment permettre de rythmer les évolutions et de solliciter plus régulièrement les familles sur leurs besoins dans le parcours de leur enfant.

L'organisation en DAME répond aussi à un enjeu sur les modalités de sortie et le maillage avec des dispositifs d'inclusion sociale, de scolarisation et de formation extérieurs à l'association.



---

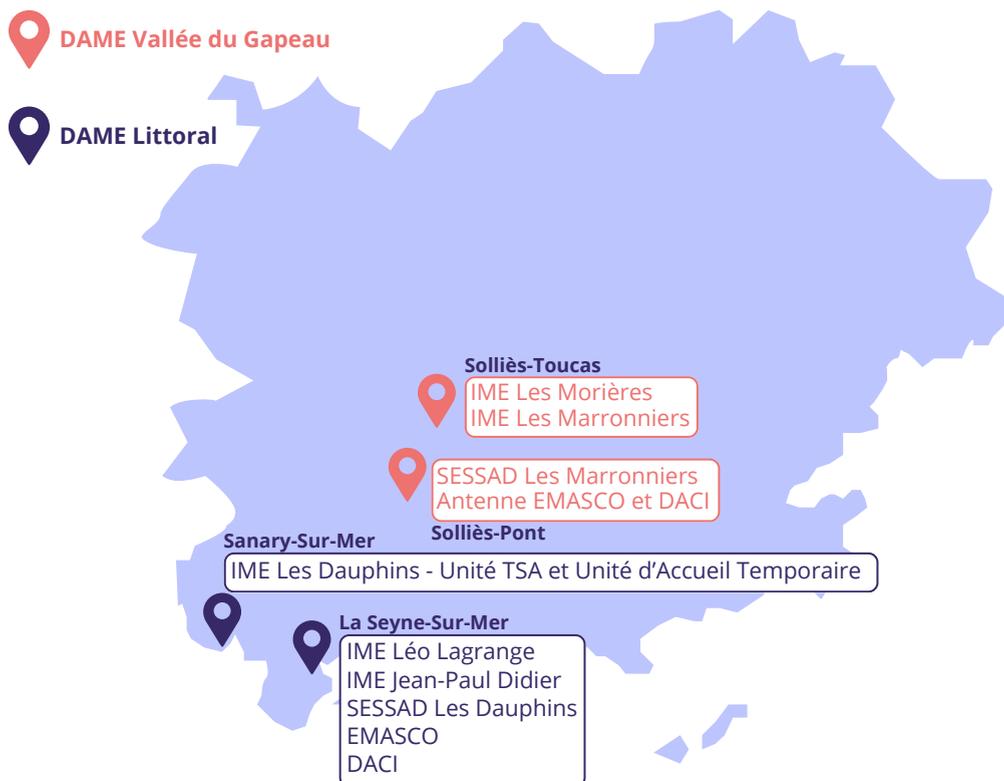
## UNE ANNÉE RICHE EN RÉALISATIONS

En faisant appel à de multiples partenaires, y compris en dehors du médico-social, le dispositif vient élargir le champ des possibles et les options d'accompagnement proposées.

Cet élargissement permet de rechercher des solutions agiles en étroite collaboration avec le territoire et l'école.

Les professionnels des DAME travaillent sur le lien avec l'école, les attendus en termes de compétences scolaires, la formation professionnelle et la préparation à la vie adulte en société.

Ils sont ainsi en mesure d'offrir des ressources spécifiques pour que les personnes accompagnées et leurs familles puissent faire de vrais choix.



## FINALISATION DES TRAVAUX ET INAUGURATION DU NOUVEAU SIÈGE

La construction du nouveau siège de notre association a pris fin durant l'été 2023 à Solliès-Pont. Les équipes ont commencé à prendre possession de leurs nouveaux locaux à la rentrée de septembre. Le bâtiment a été inauguré le 15 décembre dernier en présence d'une centaine d'invités.



D'une superficie de **1100 m<sup>2</sup>**, le bâtiment matérialise la nouvelle organisation de Phar83. Il accueille une trentaine de salariés des pôles RH et Finance, les salariés des services Informatique, Patrimoine, Communication et Qualité ainsi que les équipes du SESSAD Les Marronniers. En plus de regrouper les différents services en un seul et même lieu, l'aménagement du bâtiment permet d'internaliser des formations qui, par manque de place, se tenaient jusqu'à présent à l'extérieur des locaux. De même, les espaces nouvellement créés favorisent la tenue des réunions et donc une **meilleure collaboration entre toutes les équipes de l'association**.

**Manuel DUREAULT** : « Ce siège devient le **point de convergence de tous les pôles de l'association**. Il matérialise notre ancrage territorial et marque une nouvelle étape dans le développement de nos activités. Cette nouvelle configuration doit nous permettre de réfléchir ensemble à notre manière de penser l'inclusion tous azimuts, qui est la devise de l'association. Si nous en sommes là aujourd'hui, c'est le fruit d'une collaboration étroite avec nos financeurs qui nous font confiance et qui nous permettent d'envisager la transformation de l'ensemble des structures de Phar83. »

---

## UNE ANNÉE RICHE EN RÉALISATIONS

### **TRANSFORMATION DU LIEU DE VIE ET D'ACCUEIL EN MAISON D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL**

Le projet de lieu de vie et d'accueil (LVA) de la Seyne-sur-Mer a évolué dès l'ouverture. Il était prévu initialement de mélanger les publics accueillis mais la totalité des premières admissions a concerné des enfants qui relevaient de situations complexes. De plus, le lieu de vie accueillait par dérogation un enfant de trois ans qui n'appartenait pas à la classe d'âge des autres jeunes accueillis.

Après quelques mois, il est apparu que les conditions d'encadrement du LVA devaient être révisées.

Suite à ce constat, le département a très rapidement proposé de transformer ce lieu pour en faire une mini maison d'enfants à caractère social. Pour l'association, les enjeux de la transformation sont nombreux. Nous avons renforcé l'équipe éducative de jour, en faisant intervenir une maîtresse de maison, qui sera présente pour accompagner la vie quotidienne de la structure. Cette création de poste renforce la présence d'adultes sur les temps de journées, ce qui permet aux éducateurs, qui sont désormais plus nombreux, de pouvoir se consacrer essentiellement à la prise en charge éducative de ces enfants.



La MECS Le Patio d'Isis

## UNE VISIBILITÉ ACCRUE POUR L'ASSOCIATION

Nombreuses ont été les occasions de valoriser le travail de l'association en 2023. **Revenons ensemble sur quelques événements marquants de l'exercice écoulé !**

*Réunion publique de présentation du projet d'implantation d'un IME à La Farlède*



La réunion publique

En septembre dernier, Jean-Pierre VELGHE, notre Président, et Yves PALMIERI, maire de la Farlède, ont présenté, lors d'**une réunion publique**, leur projet commun.

Avec ce projet, notre association souhaite **rapprocher les jeunes de l'IME Les Morières** (actuellement situé dans un environnement isolé sur le plateau de

Solliès-Toucas) **de la vie en société**, en déplaçant leur structure au cœur de la ville de la Farlède, dans un ancien moulin des années 1950 proposé par la ville.

Dans cette nouvelle configuration, les jeunes pourront avoir des **expériences d'écoliers ou de collégiens, tout en restant attachés à l'IME**. L'enjeu pour Phar83 est de faire évoluer la structure pour permettre à des parents d'accompagner tous leurs enfants sur un même site grâce à la proximité entre la crèche, les écoles, l'IME ou encore le collège.

La municipalité farlédnoise a vu dans ce projet une opportunité de créer un nouvel espace vivant en cœur de ville. Le bâtiment accueillera notamment un café solidaire tenu par les jeunes adultes de l'IME. Ce café est conçu comme un lieu de rencontre entre les jeunes de l'IME et les habitants de la Farlède. Ce projet inclusif est le fruit d'une collaboration entre la commune de la Farlède, la délégation départementale de l'**Agence régionale de santé - Provence-Alpes-Côte-d'Azur**, les services

---

## UNE ANNÉE RICHE EN RÉALISATIONS

départementaux de l'Éducation nationale et notre association.

Un film de présentation du projet a permis aux habitants présents à la réunion publique de se projeter et d'appréhender les changements à venir. Ces derniers ont accueilli positivement cette future implantation.



Plan 3D du Moulin de la Capelle après restauration

*Le Pôle Travail, lauréat du prix  
"Empreinte carbone : ça bouge"*

Le pôle travail de Phar83 a participé à l'appel à projets « Empreinte carbone : ça bouge » porté par la Caisse Régionale Crédit Agricole Provence Côte d'Azur et sa Fondation d'Entreprise.

Le jury de l'appel à projets a retenu notre association parmi les lauréats.



Congrès de Mandelieu-la-Napoule

Notre demande portait sur une participation à l'acquisition d'un véhicule électrique et frigorifique sans permis, pour le portage de repas à domicile. Ce projet s'inscrivait dans notre démarche d'inclusion, de responsabilisation et d'encouragement à l'autonomie, qui sont des axes majeurs de notre projet associatif.

L'attribution du prix a permis à nos travailleurs d'ESAT de continuer à tisser des liens avec les personnes isolées et vieillissantes, en livrant des

repas de qualité.

Vendredi 13 octobre 2023, c'est Christelle BERNON, notre directrice aux affaires financières, qui a reçu le prix du Crédit Agricole lors de la rencontre générale des administrateurs, organisée au centre des Congrès de Mandelieu-la-Napoule. Ce succès nous a permis de présenter l'activité du pôle travail et de promouvoir ses actions en faveur de l'inclusion professionnelle.

*Mise en avant de l'inclusion des travailleurs d'ESAT en entreprise*

En 2023, **une équipe de travailleurs Phar83 a rejoint les rangs de l'entreprise QUAI SUD**, une PME varoise dont l'aventure a débuté en 1996 au bord du lac de Sainte-Croix. Accompagnés par leur monitrice de l'atelier sous-traitance, les travailleurs ont conditionné des produits gourmets pour épicerie fine selon le savoir-faire artisanal de l'entreprise.



Les travailleurs de l'ESAT chez QUAI SUD

Cette collaboration gagnante a contribué à faire avancer encore un peu plus l'inclusion des travailleurs en situation de handicap. Un film retraçant l'expérience professionnelle des travailleurs d'ESAT au sein de Quai Sud a été réalisé. Il nous a permis d'**illustrer le bien-fondé de cette collaboration** et de **promouvoir l'insertion des travailleurs auprès d'autres entreprises du milieu ordinaire.**

---

## UNE ANNÉE RICHE EN RÉALISATIONS

### *L'événement de recrutement Before Work*



**L'équipe Phar83**

Six acteurs associatifs de la région ont uni leurs forces pour créer le premier événement de recrutement inter associatif, appelé Before Work. Les partenaires Avath, Avens, Nactim, Groupe Umane et Phar83 ont organisé le premier événement de recrutement de ce type le jeudi 12 octobre 2023. Au programme de cette soirée : job dating, animations,

stands... La team Phar83 a apprécié ses nombreux échanges avec les candidats de tous horizons : étudiants en recherche d'un stage, professionnels à la recherche d'un emploi ou en reconversion... L'événement a permis d'accroître la notoriété de nos associations et de faire mieux connaître nos métiers et le secteur du prendre soin. La réussite de cette première édition a conduit les partenaires à faire du Before Work une rencontre récurrente.



### *L'inauguration du siège social*

Le nouveau siège de l'association a été inauguré le 15 décembre 2023 en présence d'une centaine d'invités. Les équipes des fonctions support et du SESSAD Les Marronniers ont pris leurs marques dans ce nouvel espace de travail. Point de convergence de tous les pôles de l'association, ce siège matérialise notre ancrage territorial et marque une nouvelle étape dans le développement de nos activités. Il favorise une meilleure collaboration entre les salariés du siège et les pôles d'activité mais aussi entre l'association et ses partenaires du territoire.



Atelier de conditionnement inter ESAT



Campagne de communication autour de l'événement Before Work



Partenariat entre l'ESAT et la Cave d'Azur de Sanary-sur-Mer





# PARTIE 3

Qualité de  
l'accompagnement

# QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

## PRÉPARATION DES ÉVALUATIONS EXTERNES

Une **nouvelle réglementation** est récemment venue sécuriser les évaluations des établissements sociaux et médico-sociaux.

À ce titre, **5 Structures de Phar83 ont été évaluées en 2023** par le cabinet ACS Consultant :



Ce moment fort de la vie d'une institution a été l'occasion de :

- ✱ Présenter le nouveau régime d'évaluation aux équipes
- ✱ Mettre à jour nos outils de la loi 2002
- ✱ Questionner et mettre à jour nos procédures et modes de faire
- ✱ Finaliser nos programmes d'amélioration continue
- ✱ Réaliser des auto-évaluations de nos pratiques, du circuit du médicament
- ✱ Mettre en avant nos savoir-faire et valeurs
- ✱ Évaluer les risques liés à la maltraitance sur nos ESSMS
- ✱ Faire participer les professionnels, les usagers et les familles à la démarche

Ce travail de préparation a été piloté par les **directions d'établissements**, mis en œuvre par les **chefs de service**, avec le soutien du **service qualité** de l'association.

Plusieurs **thématiques** ont ainsi pu être questionnées, comme la bientraitance, l'éthique, les droits, les projets d'accompagnement, l'autonomie, les parcours, la santé mais aussi les ressources humaines, la qualité du bâti et du lieu de vie, la qualité, la gestion des risques, ...

Ces évaluations ont donné lieu à des **rapports**, transmis à nos **autorités de tutelle et contrôle** (ARS et département). Les conclusions ont été communiquées au conseil d'administration, aux conseils de vie sociale, aux professionnels et usagers.



**Antoine CHICHOUX**  
Responsable Qualité

Nous avons donc pu **mettre en avant nos points forts** (bien vivre ensemble, démarche qualité, accompagnement en santé, personnalisation des accompagnements...), mais aussi **dégager de nouveaux axes de progrès** qui seront la colonne vertébrale de nos PACQ pour les années à venir.

La mise en place d'une démarche d'amélioration continue de la qualité efficiente dans nos ESSMS étant l'objectif final à atteindre.

**Nous pouvons être fiers des résultats obtenus** (notes moyennes proches de 4/4), des étoiles (points remarquables), et remercions particulièrement les équipes, les usagers et leurs représentants pour leur participation aux entretiens individuels et collectifs.

# QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

## MISE EN PLACE DES RÉFÉRENTS QUALITÉ

Dans le cadre du **déploiement de sa politique qualité associative**, l'association PHAR83 a souhaité mettre en place des relais de sa politique qualité dans les établissements et structures. En ce sens, la **mission de référent qualité** a été créée. Cette mission annexe s'ajoute à celles définies dans la fiche de poste de chaque salarié concerné.

Actuellement, les référents qualité sont répartis comme suit :



### ?? Qu'est-ce qu'un référent qualité ?

Le **référent qualité** peut être un référent ESSMS ou pôle, appartenant au personnel éducatif, administratif, social ou autre, en fonction des besoins du pôle.

Ses **missions générales** sont :

- **Suivi et programmation des actions qualité** en lien avec sa direction
- **Relais entre les professionnels** terrain, l'institution et le pôle qualité projets
- **Animation et communication** autour de la qualité dans son établissement ou pôle

Il participe au **suivi** et à la **programmation qualité du pôle** :

- Participation aux rendez-vous de mise à jour du « programme d'amélioration qualité » (PACQ)
- Participation aux visites d'évaluations externes
- Participation aux auto-évaluations

- Participation à l'analyse des événements indésirables, plaintes et réclamations

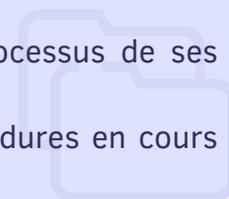
Il est un **relai informatif** :

- Répercute les informations transmises par le responsable qualité
- Remonte les besoins en information de ses collègues
- Participe aux conseils de vie sociale
- Soutient les cadres hiérarchiques pour des informations relatives à la démarche qualité
- Participe à la veille documentaire spécifique de son pôle
- Rappelle des échéances qualité propres au pôle-ESSMS



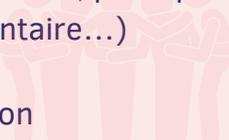
Il est un **soutien administratif** :

- Remonte les besoins en formalisation de certains processus de ses collègues au « Pôle Qualité-projets »
- Participe à l'élaboration ou à la mise à jour des procédures en cours sur sa structure-pôle avec le « Pôle Qualité-projets »



**Trois journées thématiques de regroupement pour les référents ont été proposées au siège de PHAR83.** Ces journées ont permis :

- De se rencontrer
- De définir des attendus, des savoir-être et savoir-faire du référent, ainsi qu'une fiche de mission
- D'apporter des connaissances sur la démarche d'amélioration continue de la qualité (évaluation externe, auto-diagnostics, outils, procédures, processus, gestion des événements indésirables, politique qualité associative, PACQ, PDCA, cadre légal et réglementaire...)
- De tester des outils d'intelligence collective
- De faire un point d'étape sur le déploiement de la fonction



Nous remercions les professionnels impliqués au quotidien dans cette nouvelle fonction !

### LES OUTILS DE LA LOI 2002-2

Les outils de la loi 2002-2 regroupent sept outils, dont le projet d'établissement, le livret accueil et le règlement de fonctionnement qui sont **validés par une commission issue du Conseil d'Administration** qui en fait la **relecture** et **acte sa conformité**, sur proposition des directions d'établissements. Elle se réunit en fonction des besoins des structures.

Ce travail sur les outils permet aux membres du CA d'être au plus proche de la réalité des établissements. Ces derniers sont la **traduction opérationnelle des orientations et des valeurs défendues dans le projet associatif**.



#### **???** *En quoi consiste le travail de cette commission ?*

Il s'agit pour les administrateurs de s'assurer que les outils des établissements s'inscrivent dans la droite ligne des orientations stratégiques de l'association. Les administrateurs s'assurent de la cohérence des documents au niveau associatif.

#### **???** *Comment est évalué le travail de la commission ?*

Une évaluation externe a lieu tous les cinq ans. Elle vient, entre autres, vérifier que le travail d'actualisation du projet d'établissement et des outils de la loi 2002-2 est pertinent et respecte la loi et les attendus du code de l'action sociale et des familles.

### ??? *Quelle participation des usagers dans le processus ?*

Les usagers participent à l'élaboration des outils de la loi 2002-2, de manière individuelle ou collective et à travers le CVS. Certaines structures ont fait le choix de proposer à leurs usagers de présenter les outils à la commission. Une fois les outils validés, un retour est fait de manière obligatoire au conseil de vie sociale. Les membres du CA sont très attentifs à l'implication des usagers à chaque étape du processus.

### ??? *Quelle mise à jour des documents ?*

Les outils de la loi 2002-2 doivent être mis à jour régulièrement (a minima tous les 5 ans) et lors d'évolutions importantes du fonctionnement de l'établissement (déménagement, organigramme, objectifs d'accompagnement, nouvelle structure...) ou du cadre légal/réglementaire (obligation d'une annexe sur la prévention de la maltraitance et la promotion de la bientraitance, nouveau décret, nouveau système d'évaluation HAS, gestion des risques, lanceur d'alerte...)



### DÉCRET ET PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT

Le **décret 2022-1561** « *relatif aux parcours professionnels et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'accompagnement par le travail* » a pour principal objectif de **donner de nouveaux droits aux travailleurs** en aménageant les conditions d'accueil et d'orientation des travailleurs handicapés en ESAT. Ce décret vise aussi à **offrir aux travailleurs handicapés un parcours professionnel plus fluide, sécurisé, personnalisé et flexible**, en leur permettant d'évoluer plus librement entre milieu ordinaire et milieu protégé.

La transformation du pôle travail vient **répondre directement aux orientations du décret, qui vise à rapprocher les salariés du droit du travail.**



Travailleur de l'ESAT Les Deux Frères

Sur le volet des **instances représentatives**, le pôle a mis en place en 2023 l'**instance mixte**, dont les représentants sont élus parmi les membres du CVS. Dans cette instance, il y a autant de travailleurs que de salariés. Les travailleurs, comme les salariés, peuvent évoquer leurs conditions de travail et faire remonter toutes les questions qui concernent la qualité de vie au travail (QVCT), l'hygiène et la sécurité et la prévention des risques professionnels. Les représentants de l'instance mixte se réunissent tous les 3 mois.

Concernant le développement de l'intégration des travailleurs en entreprise, le pôle a choisi de transformer son approche pour **passer d'une logique d'établissement à une logique de compétences transversales mobilisées au niveau du pôle**. Cette réorganisation a permis de transformer, entre autres, un poste de moniteur d'atelier en poste de chargé d'insertion professionnelle intervenant à l'échelle du pôle. L'activité de la chargée d'insertion croît de mois en mois avec des opportunités d'insertion professionnelle toujours plus nombreuses pour les travailleurs du pôle et un fort développement des partenariats avec les entreprises du secteur.



**Steve HAVERBEKE** : « Notre transformation d'organisation répond parfaitement aux exigences de la nouvelle réglementation et aux nouveaux besoins des travailleurs. Ces changements sont menés en veillant scrupuleusement au

respect de nos publics les plus fragiles et de leurs attentes. Nous avons dorénavant un plan de formation des travailleurs handicapés et une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. En 2023, nous avons commencé à prendre des contacts avec des centres de formation en vue d'une future ouverture d'un Centre de Formation d'Apprentis spécialisé.

Il est important de souligner que l'association Présence avait pris une avance certaine en anticipant sur ces questions. En effet, de par la nature des activités professionnelles proposées, l'association avait déjà entrepris d'ouvrir ses établissements sur l'extérieur. Elle avait également mis en œuvre des avantages prévus par le décret de 2022, comme la mutuelle pour les travailleurs. Au niveau du pôle, nous avons pu capitaliser sur un passif solide pour mettre en place ces améliorations. »

---

## QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

### TÉMOIGNAGE D'UN ÉLU DE L'INSTANCE MIXTE

**David TABERLET** est élu au sein de l'Instance Mixte du Pôle Travail. Il est également délégué du personnel des ESAT et élu au Conseil de la Vie Sociale.

Il a répondu à nos questions :

#### *Pouvez-vous nous présenter l'Instance Mixte ?*

L'instance mixte a été créée au sein du Pôle Travail en décembre 2023. Elle se réunit 3 fois par an pour des réunions dont la durée varie d'une à trois heures en fonction des besoins.

Cette instance aborde les questions liées à la sécurité et à la santé au travail, à la manière d'un CHSCT. L'instance se compose à parts égales de travailleurs handicapés et de professionnels. La direction du pôle anime et mène la réunion.

#### *Quels sont les sujets abordés par l'Instance ?*

Nous traitons toutes les demandes qui nous sont faites par les travailleurs. De nombreuses questions portent sur le matériel de sécurité et les risques identifiés dans l'exercice de l'activité professionnelle. Notre rôle est de prévenir les accidents du travail potentiels en vérifiant par exemple le matériel de sécurité ou en interdisant l'utilisation de certains équipements.

Nos échanges permettent de mettre en place une vraie politique de prévention des risques pour les travailleurs.

L'ambiance de l'instance mixte est très positive et les débats y sont très constructifs.

### *Comment les décisions de l'Instance sont-elles restituées aux travailleurs ?*

Les informations sont données oralement aux travailleurs à la suite de chaque réunion. Un rassemblement des équipes est organisé pour leur faire un compte-rendu de la réunion. Un document récapitulatif est ensuite transmis à chacun.

En cas d'absence d'un des élus lors d'une réunion, les informations lui sont directement transmises via un groupe WhatsApp. La communication entre les élus est continue et efficace.



**David TABERLET**





# PARTIE 4

Évolution du paysage  
des partenaires

---

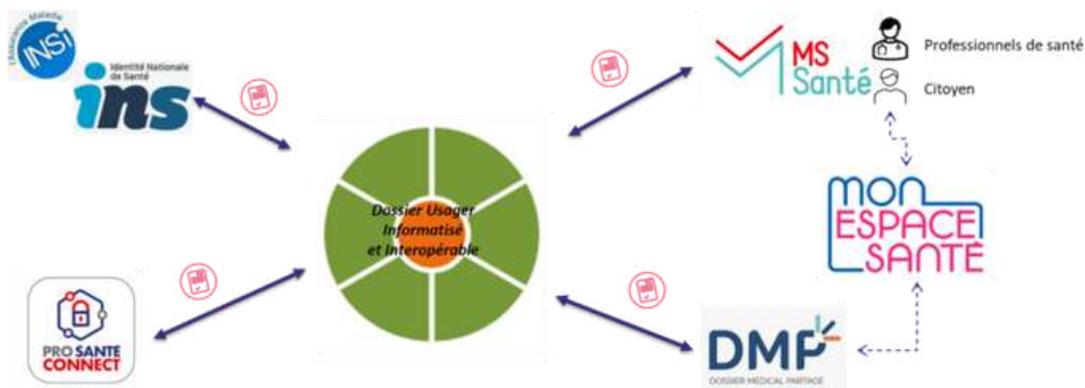
# ÉVOLUTION DU PAYSAGE DES PARTENAIRES

## LE SÉCUR NUMÉRIQUE

L'appropriation du numérique dans les établissements a progressé en 2023. De nombreuses actions ont été menées par la chargée de projet numérique durant l'année passée :

- **Créer et partager dans une grappe** : nous avons formé un consortium avec l'APAJH 04, l'ARPEJEH, les Hauts de l'Arc et Phar83. Ce groupement a permis de soutenir et de valider un financement pour la mise en œuvre de notre dossier informatisé avec les nouveaux outils de santé, tels que la messagerie sécurisée et "Mon Espace Santé". Phar83, en tant que leader de ce consortium, soutient la réflexion collective sur les solutions possibles et propose un service pour accompagner les professionnels dans l'utilisation quotidienne du numérique, tout en optimisant le budget par la mutualisation des ressources.
- **Accéder en avant-première aux données de santé** : l'ESAT Bidart, avec 55 autres structures en France, a été sélectionné pour expérimenter "Mon Espace Santé" à la demande de l'Agence Numérique en Santé. L'objectif est d'identifier les parcours pour déployer des cas d'usage autour de "Mon Espace Santé", de déterminer les moyens et outils nécessaires pour informer et sensibiliser les usagers, leurs aidants et les professionnels à l'utilisation de "Mon Espace Santé", et de contribuer à une réflexion sur la délégation des aidants.
- **Continuer l'appropriation du dossier informatisé par les professionnels** : nous formons les professionnels et paramétrons le logiciel en fonction des besoins des différents acteurs sur le terrain. Cela permet de sécuriser les données des personnes accompagnées et de partager au mieux les informations nécessaires à l'accompagnement.

- **Innover avec l'aide d'une startup spécialisée en intelligence artificielle** : nous avons sollicité une startup pour aider à la création de plannings d'activités qui tiennent compte des besoins de chaque personne accompagnée, de chaque projet personnalisé, des compétences de chaque professionnel et des disponibilités de nos ressources.
- **Préparer et rendre possible l'accès aux données pour chaque personne accompagnée** : nous travaillons avec l'éditeur du logiciel du dossier informatisé de l'utilisateur pour permettre à chaque personne accompagnée d'accéder à ses données via un "portail usager".
- **Partager, mutualiser avec le réseau des expert ANAP**



En tant qu'acteurs des politiques publiques, nos professionnels se rendent disponibles pour participer, sur le territoire varois et au niveau national, à des instances de **réflexion autour de l'amélioration continue dans le secteur médico-social** (société française de gestion des risques par exemple).

### COLLABORATION AVEC LE SITE DU POSÉIDON

groupe  
**umane** SUR LE

Le site du Poséidon a été le lieu d'hébergement temporaire de la maison d'enfants à caractère social des romarins d'Umane, dont les locaux, situés à Six-Fours, ont subi des travaux de rénovation. Le séjour des jeunes des Romarins aurait dû prendre fin en novembre 2023 mais des retards dans les travaux ont prolongé leur présence.



Cette collaboration a permis de mettre à jour les bénéfices de l'environnement du site pour le bien-être des enfants, qui se sont sentis apaisés dans les lieux. L'implantation du site en bord de mer, est aussi intéressante du point de vue de sa proximité avec de nombreux lieux de scolarisation. Cette proximité a été très favorable au développement de l'autonomie des enfants qui ont pu emprunter les transports en commun.

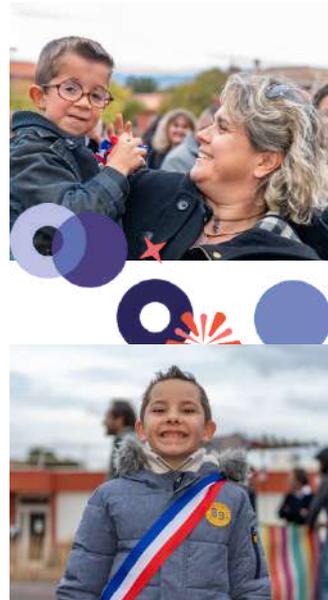
La cohabitation avec l'équipe d'ouvriers d'ESAT qui demeurait sur le site s'est très bien passée. En résumé on peut dire que la collaboration entre nos associations a été fructueuse.

L'association Phar83 a œuvré pour que le site du Poséidon devienne un **site dédié à la protection de l'enfance**. La direction du pôle, qui a installé ses bureaux sur place, a engagé des discussions pour que la **maison d'enfants d'Aiguebelle déménage au sein du Poséidon**, après une phase de travaux nécessaire. Dans cette configuration, des aménagements seront faits pour **créer des appartements d'apprentissage de l'autonomie pour les grands adolescents et jeunes adultes**.

## LES PARTENARIATS AVEC L'ÉDUCATION NATIONALE

*Au sein de l'IME Léo Lagrange :*

Le partenariat entre l'IME et l'école continue à se construire à l'IME Léo Lagrange. Depuis l'ouverture à la rentrée 2022, de nombreux projets entre l'IME et l'école ont vu le jour : repas en commun à la cantine de l'école, rencontres sur les temps périscolaires, ateliers de chant, médiation artistique, séjour à la montagne, fête de la science, carnaval de l'école, participation à la semaine olympique et paralympique, etc. Parmi les liens qui unissent l'IME et l'école, on peut citer le conseil d'école, auquel participe l'IME. Ce temps fort de la vie de l'école réunit tous les acteurs de l'école (enseignants, directeurs, représentants des parents d'élèves, représentants de la mairie, de la cantine, du centre aéré).



*Au sein de l'IME Les Morières :*

Depuis **septembre 2022**, deux groupes d'enfants de l'IME encadrés par une enseignante et un éducateur **bénéficient de temps scolaires au collège André Malraux de La Farlède**, où une salle est dédiée à l'IME. Les jeunes partagent les récréations et les repas avec les collégiens ainsi que diverses activités et projets. Au fur et à mesure des mois, les jeunes sont de plus en plus à l'aise et intégrés à la vie du collège. Ils font vraiment partie de la vie de l'établissement et participent à tous les temps forts (sorties, moments festifs, manifestations, atelier en lien avec les JO).

---

## ÉVOLUTION DU PAYSAGE DES PARTENAIRES

Depuis **octobre 2023**, six jeunes de la section d'initiation et de première formation professionnelle rencontrent une à deux fois par mois des élèves de première issus de la section sanitaire et social du lycée général et technologique Jean Aicard de Hyères. Les jeunes de l'IME vivent des séances riches avec des jeunes de leur âge qui sont orientés vers des carrières du sanitaire et du social et se sensibilisent au handicap. Lors de ces rencontres, les jeunes travaillent à la **création d'une pièce de théâtre avec une comédienne** qui leur propose des **ateliers d'improvisation et de création**.

Depuis **novembre 2023**, des enfants de l'IME se rendent à l'école élémentaire Jean Aicard de La Farlède. Ils sont accompagnés d'une éducatrice et d'une enseignante pour **participer avec une classe de l'école à une activité de création artistique menée par les éducatrices de l'IME qui sont spécialisées dans les arts plastiques et la poterie**. Avant le début des ateliers, les jeunes partagent la récréation avec leurs camarades dans la cour de l'école.

**En tant que partenaires de l'Éducation nationale, nous souhaitons continuer cet effort de rapprochement afin d'optimiser les moyens humains et matériels qui nous permettront de faire bénéficier les jeunes accompagnés de la plus grande ouverture possible.**



## L'EXEMPLE DU PÔLE DOMICILE

Le **Pôle Domicile**, dans l'objectif d'inclusion et d'autonomisation des personnes accompagnées, est dans une démarche continue de développement de sa coopération avec les acteurs du droit commun. Notre mission repose à la fois sur la **coordination des acteurs** qui interviennent auprès des personnes, mais également sur l'**adaptation des ressources du territoire aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap**.



Préparation de l'événement "Mieux vivre grâce à mon aide à domicile"

Dans ce travail de **maillage territorial** nous proposons différentes actions :

- **Des rencontres partenariales** afin de présenter l'association, notre pôle et connaître les acteurs du territoire, leur rôle, leurs missions, les limites de leur intervention et si possible avoir un interlocuteur privilégié. Par exemple, nous avons rencontré la MDPH, la CPAM, différentes UTS, CCAS, ESMS, associations (CSAPPA, HANDILAVIE, associations sportives...), la mairie de Brignoles et de la Seyne-sur-Mer...
- **Une participation à des groupes de travail** proposée sur le territoire comme le CISM de l'agglomération de Brignoles, le GCSMS Passerelle, le DAC Var ouest, le CHIBLL, les CPTS...
- **Une présence lors de forum** comme celui d'Handilavie, forum handicap, Before Work, SISM...

## ÉVOLUTION DU PAYSAGE DES PARTENAIRES

- **Une intervention dans des colloques** comme celui du DAC VAR ouest au casino de Hyères.
- **La signature de conventions** pour l'amélioration de l'accompagnement de nos usagers comme celle signée avec les foyers logements de la Seyne-sur-Mer pour permettre l'accès au logement de nos usagers les plus fragilisés.
- **La participation et l'organisation de rencontres inter-établissements** telles que les rencontres inter SAVS et prochainement SAMSAH, avec les établissements de l'association sous forme de « vis ma vie » comme avec le foyer d'hébergement l'Escapade.



### LEXIQUE

<b>MDPH</b>	Maison départementale des personnes handicapées
<b>CPAM</b>	Caisse primaire d'assurance maladie
<b>UTS</b>	Unités territoriales sociales
<b>CCAS</b>	Centre communal d'action sociale
<b>ESSMS</b>	Établissement ou service social ou médico-social
<b>CISM</b>	Conseil intercommunal de santé mentale
<b>GCSMS</b>	Groupement de coopération sociale et médico-sociale
<b>DAC</b>	Dispositif d'appui à la coordination
<b>CHIBLL</b>	Centre hospitalier intercommunal Brignoles Le Luc
<b>CPTS</b>	Communauté professionnelle territoriale de santé
<b>SISM</b>	Semaines d'information sur la santé mentale







# **PARTIE 5**

**Développement de la  
politique RH associative**

---

# DÉVELOPPEMENT DE LA POLITIQUE RH ASSOCIATIVE

## ENGAGEMENT DE LA DÉMARCHE QVCT

Sur le plan du bien-être des salariés, un travail d'envergure a été mené par le pôle Ressources Humaines de l'association, qui a lancé une réflexion sur la **Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT)** au sein de Phar83.

L'objectif de cette démarche était de **coconstruire une feuille de route, de définir une vision commune des axes d'amélioration en matière de QVCT et de mettre en œuvre les actions réalistes répondant aux besoins de tous les collaborateurs de l'association.**

Cette démarche, qui s'est étendue sur plusieurs mois, a progressé sur la base des réflexions menées par **plusieurs groupes de travail** composés de membres du CSE, de membres du comité de direction, de cadres et de professionnels des pôles de toutes les familles de métiers.

Depuis **mai 2023**, des groupes de salariés collaborent activement pour **améliorer les conditions de travail au sein de l'association.** Cette démarche offre aux salariés une opportunité unique de travailler main dans la main, en réfléchissant collectivement à la manière dont nous pouvons façonner un environnement propice à l'épanouissement de chacun.



**Journée QVCT  
au pôle domicile**

## NOUVELLES FONCTIONS AU SEIN DE L'ASSOCIATION

### -> Directrice développement projet

L'association Phar83 est une association relativement récente dont la structuration se poursuit. Ce nouveau poste vient mettre en perspective des projets et la transversalité entre les différents pôles.



**Noelle PECHAIRAL** : « Mon poste permet à l'association de se pencher sur les appels à projets de manière plus sereine, d'avoir du temps pour les penser et les concevoir en lien avec les orientations associatives. Ce poste a été pensé pour centraliser toutes les données autour des plans de développement continus de la qualité pour pouvoir construire des programmes qui soient transversaux. Le positionnement du poste vient compléter l'équipe de direction du siège (DRH, Direction financière et Direction Générale). Avec cette articulation, nous sommes en capacité de mettre en commun toutes les données et de mieux prioriser les pistes de travail. En tant que directrice développement projet, je vais ensuite aller chercher les meilleurs moyens pour accompagner l'association et les équipes. »

### -> Chargée d'insertion

Un nouveau poste de chargé d'insertion a vu le jour en 2023 au sein du pôle travail. Magali CICCIONE revient sur les tenants et aboutissants de cette création de poste.



**Magali CICCIONE** : « L'accompagnement vers le milieu ordinaire se faisait déjà avant la création de ce poste mais était moins développé. L'équipe du pôle travail manquait de moyens car les moniteurs d'ateliers et les assistantes sociales

ne pouvaient pas traiter ce sujet en profondeur en parallèle de leurs missions.

Depuis mon arrivée, mon rôle est d'organiser et d'assurer le suivi de l'insertion professionnelle des travailleurs en milieu ordinaire dans le respect de leurs projets d'accompagnement personnalisé.

Ce poste répond aux directives du **plan de transformation des ESAT et à l'évolution des publics accompagnés**. En effet, les travailleurs sont de plus en plus en demande de pouvoir intégrer le milieu ordinaire.

Je travaille avec une multitude de professionnels puisque je dois faire le lien avec les entreprises qui souhaiteraient pouvoir travailler avec nous dans le cadre de mises à disposition de certains travailleurs.

Une fois qu'ils sont en poste dans le milieu ordinaire, j'assure leur suivi en lien avec le moniteur d'atelier qui reste leur référent principal. Je fais également le lien avec les assistantes sociales pour les questions administratives et celles liées aux droits de la personne.

Sur le **volet formation**, je développe des formations qui permettent de répondre aux plans d'accompagnement personnalisé des travailleurs en situation de handicap. Ces formations ont vocation à faciliter leur intégration.

Nous sommes passés récemment de cinq travailleurs intégrés en milieu ordinaire à une quinzaine, c'est la preuve que la demande est là ! Nous avons même deux travailleurs qui sont sortis d'ESAT pour signer un CDI avec la mise en place d'une convention d'appui, dont le suivi est assuré par l'ESAT. Ces travailleurs sont source d'inspiration pour de nombreux collègues qui souhaiteraient à l'avenir franchir le cap et s'orienter vers le milieu ordinaire. »

### -> Chargée de prévention santé

Le pôle Domicile a créé en 2023 un poste de chargé de prévention santé. Elise FOKY nous en dit plus sur sa fonction au sein de l'association.



**Elise FOKY** : « L'enjeu de l'accès aux soins des personnes en situation de handicap habitant la Provence Verte est plus que jamais d'actualité. Pour répondre à cet enjeu, mon poste de chargée de prévention santé inclut deux grandes missions.

Je suis en charge de la promotion de la santé auprès des personnes accompagnées par le pôle Domicile. Dans ce cadre, je développe des actions de prévention au travers d'ateliers sur des thèmes de santé (nutrition, prévention cancers, lutte contre la sédentarité, etc.) en lien avec les autres professionnels du pôle comme les référents sportifs par exemple. Je sollicite des partenaires du territoire : dernièrement, l'atelier « Mouvement » s'est déroulé à la Maison Sport Santé de Brignoles. J'informe, j'oriente et je facilite l'accès des personnes accompagnées à des actions de prévention organisées pour le grand public. Ces missions m'amènent à développer mon réseau, à me renseigner constamment sur les évolutions du secteur et à développer des outils de communication adaptés. Je mets un point d'honneur à pouvoir inclure les personnes dans la construction des actions afin qu'elles puissent être actrices de leur santé.

La deuxième partie de ma mission consiste à positionner le pôle Domicile comme une ressource pour la santé des personnes en situation de handicap sur le territoire auprès de nos partenaires. Je participe à diverses instances comme le Conseil Intercommunal en Santé Mentale, les groupes de travail du Dispositif d'Appui à la Coordination ou les rencontres de la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé. Nos partenaires nous sollicitent pour informer et sensibiliser leurs équipes au handicap et à l'accueil de ce public.

Ainsi nous agissons pour l'inclusion des personnes et leur « complet bien-être physique, mental et social » (Définition de la santé – OMS, 1946). »

### OCTIME EMPLOYÉ

#### L'implantation de la plateforme Octime employé

Octime employé a été mis en place en novembre 2022. L'objectif de sa mise en place était d'alléger la charge de travail des chefs de service et de donner aux salariés l'accès à leurs compteurs.

**Marie-Pierre Maunier** : « Avant Octime employé, les chefs de services devaient imprimer les projections de planning une fois par mois et saisir les changements d'horaires dans le logiciel sur la base des fiches horaires complétées par les employés. »

**Mégane Gervasi** : « Dès la mise en place d'Octime Manager, il a été prévu d'intégrer le volet employé. Le web employé a d'abord été déployé en actus RH avec les chefs de service. Chaque pôle s'est emparé de l'outil une fois le déploiement effectué. Aujourd'hui, une grande majorité des établissements utilise la plateforme. »



### Les avantages d'Octime employé :

**Laura Piluso :** « Avant, nous n'avions pas de visibilité sur nos heures. La mise en place du volet employé sur Octime a permis d'apporter de la transparence. Cela nous évite d'attendre la fin de la période pour voir l'évolution des compteurs. L'outil offre également la possibilité de consulter le planning de l'équipe. »

**Mégane Gervasi :** « La finalité de l'outil est de pouvoir alléger la charge de travail des chefs de service et de diminuer la quantité des saisies. Il permet aussi de donner la main aux salariés sur leurs plannings, tout en simplifiant la procédure des demandes d'absences. »

**Marie-Pierre Maunier :** « Chaque salarié peut dorénavant voir quel est l'état de ses compteurs de soldes d'heures. »

**Mégane Gervasi :** « Une application mobile web employé a récemment été déployée. Les salariés bénéficient des mêmes fonctionnalités depuis leur mobile et peuvent accéder aux plannings quand ils le souhaitent. Ce développement facilite l'articulation entre la vie privée et professionnelle. »

### Formation des salariés :

**Mégane Gervasi :** « Je suis amenée à présenter le web employé aux équipes sur sollicitation des établissements. J'ai mis en place des tutoriels afin que les utilisateurs du logiciel puissent s'appuyer sur des supports. »







# **PARTIE 6**

**Responsabilité sociale  
de l'entreprise**

# RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

## PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE RSE ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Qu'est-ce que la RSE ?

Comment la déployer au sein de nos établissements ?

Comment impliquer les personnes accompagnées dans cette nouvelle dynamique associative ?

Quel lien avec les évaluations à venir ?

Afin d'apporter une première pierre à l'édifice, des groupes de travail associatifs ont été mis en place au sein du siège de Phar83, mais pour aller plus loin, nous avons souhaité tester le déploiement de ces groupes auprès des personnes accompagnées dans les structures.

**Un premier groupe de travail a donc eu lieu le 5 Septembre 2023 à l'ÉANM La Petite Bastide de Gareault.**

Le responsable qualité de l'association a utilisé le « petit mémo FALC » de **Isabelle DEGROOT** pour expliquer aux usagers ce que peut être la RSE. Il a projeté des vidéos afin d'expliquer le développement durable et tenter de répondre aux questions des usagers :

✱ « Responsabilité ça veut dire quoi ? »

✱ « Le plastique c'est de la pollution ? »

✱ « C'est comme quand on trie les déchets à la poubelle ? »

✱ « Comme quand on doit éteindre les lumières ? »

✱ « C'est ne pas allumer ma voiture l'hiver pour la dégivrer ? »

✱ « Pourquoi on ne met pas de chaudière à granulés au foyer ? »

✱ « Ça veut dire quoi biodiversité ? »

✱ « C'est quoi la mondialisation ? »

✱ « C'est quoi le respect des hommes ? »

✱ « Est-ce que c'est comme à McDonald's quand ils donnent des couverts et verres réutilisables ? »



---

# RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

Dans un souci constant de dépassement des temps de réunions « descendants » ou « purement informatifs » à destination des usagers, des services médico-sociaux et d'engagement pour l'auto-détermination des personnes accompagnées, nous avons choisi d'utiliser un **outil d'intelligence collective : le co-développement**.

L'idée étant de répondre à la **problématique suivante** :

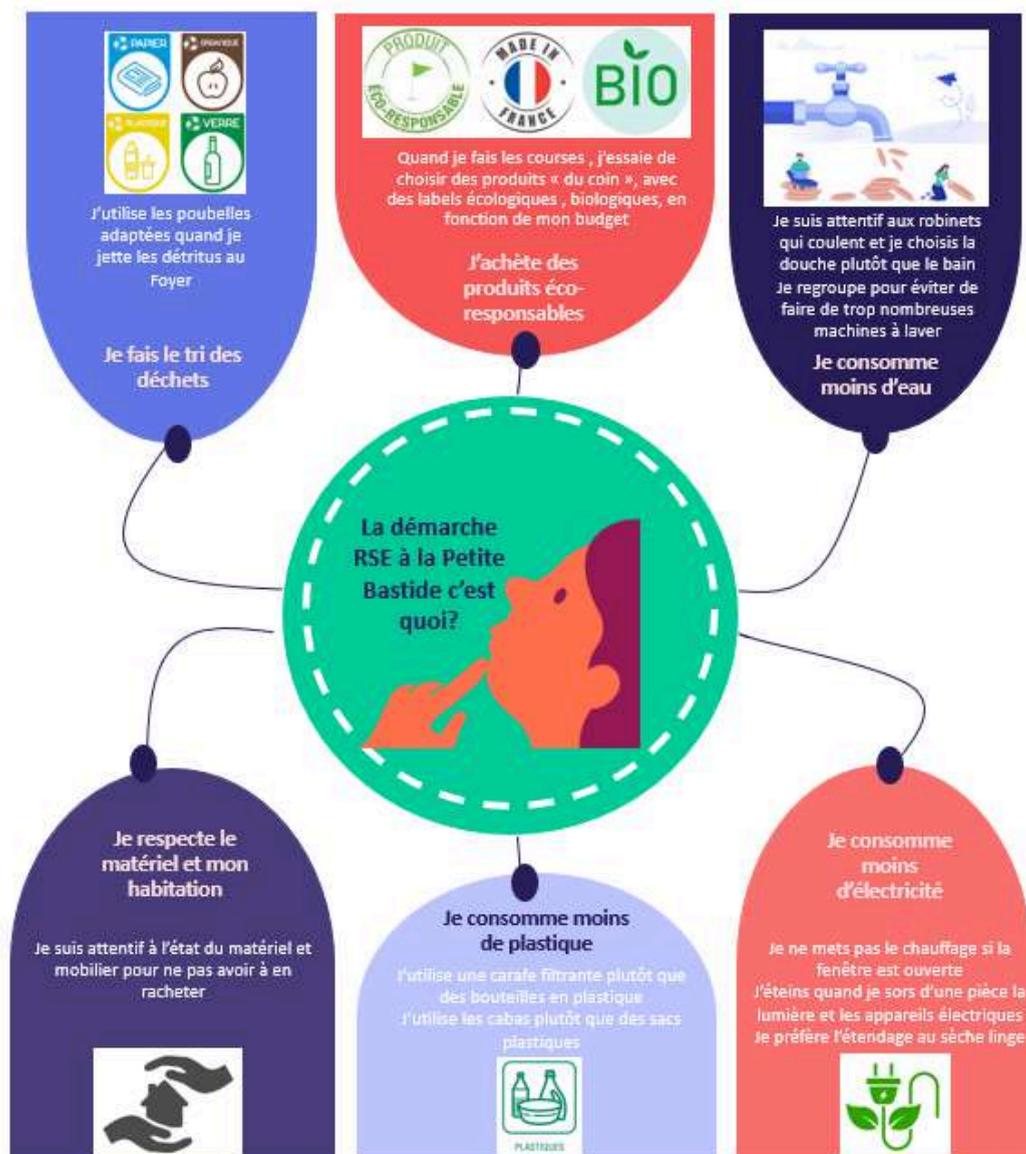
« **Comment, au sein de la Petite Bastide, pouvons-nous faire vivre la démarche de développement durable ?** »

Les personnes accompagnées ont donc pu s'exprimer individuellement et collectivement pour arriver à la proposition d'une **Charte RSE spécifique à leur lieu de vie**.

Nous remercions la direction de l'établissement qui nous a permis de lancer ce projet, ainsi que tous les professionnels et les usagers qui ont participé à l'élaboration de ce document et espérons que cette démarche se déploie sur les autres établissements de l'association.



## La charte RSE de la Petite Bastide :



### RENCONTRE AVEC JÉRÔME BOUZERAN, L'ARCHITECTE DERRIÈRE LES PROJETS DE CONSTRUCTION DE PHAR 83

*Vous intervenez dans de nombreux projets de chantiers pour l'association. Comment avez-vous introduit la question des constructions durables ?*

Tout a commencé avec le **projet du site de Garéoult**. Lors d'un des premiers rendez-vous, je suis venu avec mes crayons et mon carnet, et nous avons commencé à penser le **futur bâtiment**. C'est à ce moment que nous avons abordé les questions des **matériaux** et de l'**impact environnemental de la future construction** et fait une première ébauche. Nous étions déjà associés avec **Kathleen VANAGT**, spécialiste des démarches environnementales en architecture et urbanisme. L'équipe de Phar83 s'est montrée rapidement sensible à ces questions. C'est donc tout naturellement que **nous avons adopté une démarche durable** dans ce premier projet. Nos efforts ont payé puisque **nous avons obtenu la médaille d'or** pour cette première conception !

*Ce premier succès a-t-il "donné le la" pour les autres projets ?*

Oui, cette réussite nous a encouragés à poursuivre dans cette voie. Nous avons enchaîné avec le **projet de la Farlède**, pour lequel **nous avons aussi obtenu une médaille d'or dans le référentiel BDM** ! Nous visons également une médaille pour les travaux du site de Tavernes qui sont actuellement en cours. On vise toujours l'or, même si le plus haut niveau du référentiel est plus facilement atteignable dans la cadre d'une construction que d'une réhabilitation.

*Concilier les exigences de tels projets avec des ambitions durables ne doit pas être aisé ?*

**On décide d'aller chercher le label !** L'association choisit d'inscrire la

plupart de ses projets dans cette **démarche durable** et nous mettons notre savoir-faire à sa disposition pour que ceux-ci aboutissent. Mais évidemment, cela ajoute de la **complexité** dans la phase d'étude et de mise en œuvre du projet. Bien-sûr, s'inscrire dans cette démarche durable implique certaines contraintes au niveau de la **durée de réalisation** car l'étude est souvent plus complexe. Kathleen intervient comme assistante à la maîtrise d'ouvrage pour **optimiser l'intégration des exigences durables** dans les projets. Elle est là en tant que référente sur le label des Bâtiments Durables Méditerranéens et garantit que les choix de matériaux sont cohérents avec ce label.

Depuis 2011, l'architecte **Kathleen VANAGT** accompagne les entreprises et collectivités pour bâtir des projets durables, sur la base du **référentiel BDM** (Bâtiments Durables Méditerranéens). Ce référentiel français de qualité environnementale, créé en 2008, a pour objectif d'évaluer les projets de construction et de réhabilitation des bâtiments dans une démarche d'amélioration continue, via un système de garantie participatif. Le référentiel **Bâtiments Durables Méditerranéens** est porté en région PACA par l'association **Envirobat BDM**, en partenariat avec l'**ADEME** (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) et le **Conseil régional Provence-Alpes-Côte d'Azur**. Il s'agit d'une démarche collective qui vise à inclure les exigences du développement durable dans l'aménagement, la construction et la rénovation en région PACA. Les projets sont évalués devant une commission interprofessionnelle à **trois étapes** : **conception**, **réalisation** des travaux et **fonctionnement** avec les usagers. À l'issue de cette évaluation, le projet peut se voir attribuer **une certification durable**.





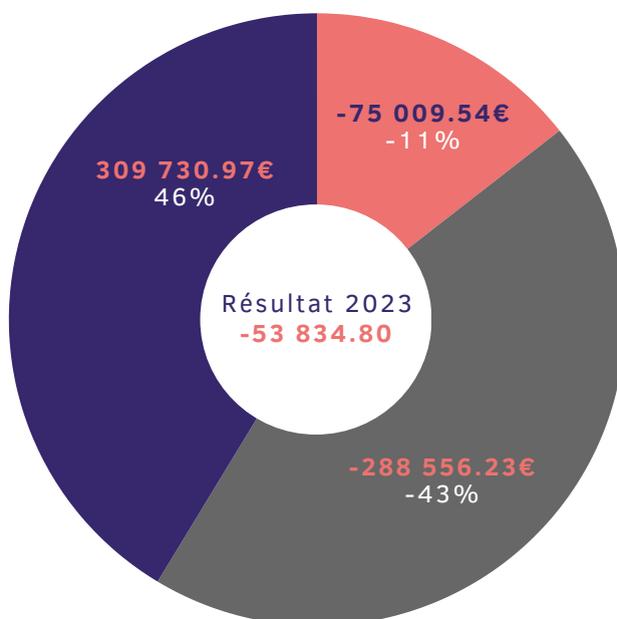
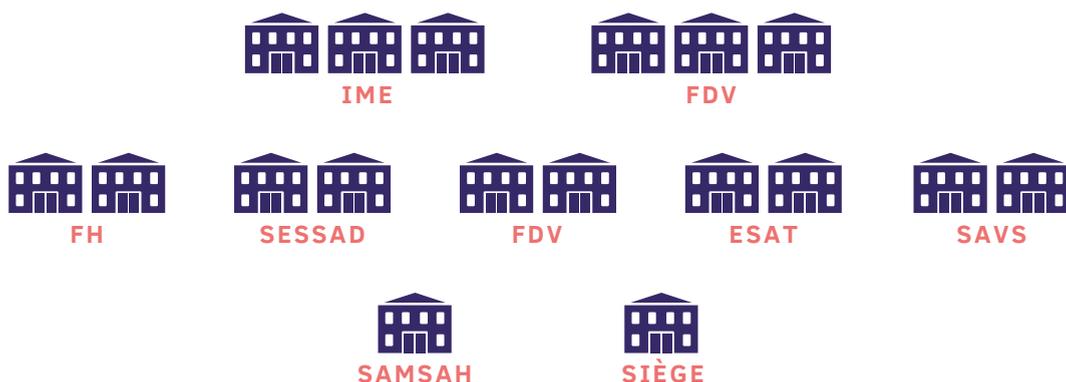


# PARTIE 7

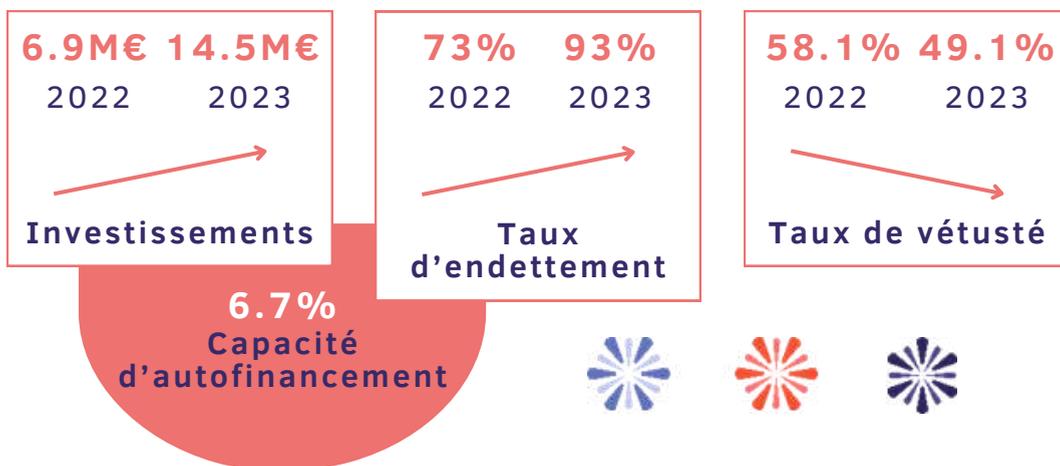
## Rapport financier

# RAPPORT FINANCIER

## NOMBRE D'ÉTABLISSEMENT ET SERVICES GÉRÉS PAR PHAR83 :

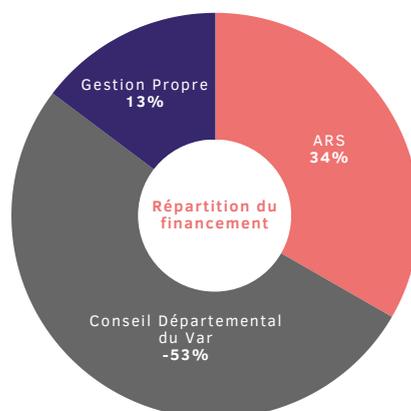


■ Résultat Financier   ■ Résultat d'exploitation   ■ Résultat exceptionnel



Nature de l'accompagnement et/ou de la prise en charge	Type d'établissements	Moyens financiers (en k€) - budget exécutoire 2023
Handicap adultes	EANM, EAM, ESAT, SAVS et SAMSAH	21 314 049.42
Handicap enfants	IME, SESSAD, DACI et EMASCO	11 503 962.30
Aide Sociale à l'enfance (Phar83 + Plein Soleil)	SAE et SAEMF	9 400 810.42
<b>Total</b>		<b>42 218 822.13</b>

Résultat 2023	- 53 834.80
dont ARS	- 51 198.77
dont Conseil Départemental du Var	19 274.76
dont Gestion Propre	173 848.04



---

# NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

---

# NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

***Merci pour  
votre attention !***

**CONTACT :**

contact@phar83.fr

04 94 09 14 16

[www.phar83.fr](http://www.phar83.fr)