

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

SOMMAIRE

INTRODUCTION

Rapport d'activité du Directeur Général - p.6

Rapport moral du Président - p.11

L'association en un coup d'oeil - p.12

Établissements et services - p.14

CHAPITRE 1 - p.17

Encourager l'autodétermination des personnes accompagnées

CHAPITRE 2 - p.21

Mettre la transformation de l'offre au service des parcours

CHAPITRE 3 - p.31

Soutenir l'évolution des droits des travailleurs en situation de handicap

CHAPITRE 4 - p.41

Être acteur de notre territoire

CHAPITRE 5 - p.49

Promouvoir la culture au sein de l'association et en dehors

CHAPITRE 6 - p.55

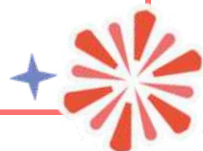
Déployer une politique RH ambitieuse

CHAPITRE 7 - p.59

Agir en faveur de la RSE

CHAPITRE 8 - p.65

Bilan du service achats et rapport financier



Rapport d'activité 2025

INTRODUCTION



RAPPORT D'ACTIVITÉ DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



Manuel DUREAULT
Directeur Général

👉 Dans un contexte de transformation profonde du secteur médico-social, notre association poursuit son engagement en adaptant ses réponses aux besoins des publics accompagnés et aux évolutions du territoire.

PÔLE DOMICILE



Les diagnostics menés sur les publics accompagnés par le **Pôle Domicile** mettent en évidence **des évolutions profondes** concernant les problématiques des personnes accompagnées et des situations de plus en plus complexes et précaires.

Sur le **SAVS**, plus d'un tiers des usagers a au-delà de 55 ans, ce qui entraîne **des besoins spécifiques** en termes d'adaptation de l'environnement à la perte d'autonomie, d'actions de prévention et d'accompagnement aux soins, sans personnel médical.

Le **SAMSAH** est confronté à **une augmentation croissante des demandes de personnes présentant des troubles psychiatriques majeurs**, parfois non stabilisés, en errance du point de vue de l'accès aux soins psychiatriques.

Dans ce contexte, il devient essentiel de **faire évoluer** notre plateau technique, former les professionnels, adapter nos pratiques aux besoins spécifiques de nos usagers et développer notre capacité à mieux coordonner les parcours.

Cette adaptation doit également s'inscrire en cohérence avec les orientations des politiques publiques et du futur schéma départemental.

Les **SAMSAH/SAVS** vont devoir s'inscrire dans la dynamique de transformation de l'offre médicosociale en devenant un acteur structurant de l'offre de services coordonnés. Ils visent **un rôle de coordination des parcours de vie**, en articulation avec les acteurs sociaux, sanitaires et de l'inclusion, au-delà des catégories administratives historiques.

L'enjeu sera de proposer une offre de services modulaires, territorialisée, fondée sur l'autodétermination des personnes accompagnées, articulée avec les acteurs du droit commun et mieux territorialisée.



L'objectif est de **construire une offre globale à partir du domicile, intégrant à la fois les dimensions du soin, de l'emploi, de l'accompagnement social et de la participation à la vie sociale** (culture, sport, loisirs), afin de lutter efficacement contre l'isolement et de favoriser des environnements plus inclusifs.

PÔLES HABITAT LITTORAL ET PROVENCE VERTE

L'actualité des Pôles Habitat a été particulièrement riche, marquée notamment par **la livraison du bâtiment de l'EAM Oriane à Tavernes**. Ce nouvel établissement offre désormais un cadre de vie modernisé et mieux adapté aux 20 résidents accueillis.



La rénovation complète du bâtiment, rendue nécessaire par son obsolescence, a bénéficié d'un investissement conséquent permettant à la fois **une réhabilitation intégrale et une extension**. Un espace dédié aux familles a ainsi été créé afin de favoriser des temps de partage dans un cadre approprié.

À Garéoult, des **difficultés** persistent concernant **la reconstruction du site de la Bastide St Pierre**. Malgré l'obtention du permis de construire, les contraintes liées au risque inondation engendrent des surcoûts importants et retardent le démarrage des travaux. L'association poursuit ses efforts pour faire aboutir ce projet.



Toujours à Garéoult, **la réhabilitation du site de la Petite Bastide va permettre de dépasser une logique de places pour s'inscrire dans une logique de parcours**, en développant une offre d'accueil plus souple.



Le pôle **Habitat Provence Verte** a également innové avec **l'ouverture du Dispositif d'Accompagnement Partagé Expérimental (DAPE)**, dispositif d'accueil destiné à des personnes en situation très complexe, en partenariat avec EPSY Var. Opérationnel depuis fin 2025, ce dispositif accueille **six personnes** dans des **appartements autonomes** pour des séjours de **12 à 24 mois**, avec un objectif d'orientation vers des solutions durables.

Sur le **Pôle Habitat Littoral**, la **reconstruction des résidences de l'Escapade a été validée**, avec un démarrage des travaux espéré **fin 2026**. Ce projet vise à améliorer les conditions d'habitat et à renforcer l'attractivité du foyer, en faisant un véritable tremplin vers l'autonomie. Par ailleurs, **la création d'une place d'accueil temporaire** en 2025 est venue **renforcer les capacités du pôle**.



L'**EAM Maurice Dujardin** a bénéficié d'**une réhabilitation importante** avec la mise aux normes des installations techniques et l'amélioration des conditions d'hébergement.

L'**EAM Maurice Dujardin** a **accueilli en stage de nombreux jeunes d'IME en situation Creton** pour valider les projets d'orientation et préparer le passage dans le secteur adulte. Les demandes validées pour un accueil en externat sont nombreuses, mais il n'existe aucune solution d'admission, faute de place.

En 2025, le **Pôle Habitat Littoral** est également **devenu pilote** pour expérimenter **une nouvelle solution de communication collective et sécurisée**, à destination des familles.

PÔLE PROTECTION DE L'ENFANCE

L'année 2025 a été marquée par **l'arrivée d'un nouveau directeur**, avec pour priorité **la stabilisation des ressources humaines du pôle**.

Plusieurs **projets de réhabilitation** sont en cours pour les établissements de La Palmeraie, Aiguebelle, La Bastide, le SAEMF et le Service Relais.

En lien avec les services de **l'Aide Sociale à l'Enfance**, un travail est engagé pour **construire des solutions pérennes**, notamment à Aiguebelle, où les importants travaux permettront la **création de 5 places supplémentaires** et **l'accueil des 9 enfants du site de Six-Fours**.

Le **projet de relocalisation** de La Palmeraie, à La Garde, reste à l'étude. Quant au **transfert de l'établissement de La Bastide dans le quartier Valbourdin à Toulon**, les travaux débuteront en **2026**, suite à l'obtention du permis de construire en **2025**.



Le service de visites médiatisées « **La Parenthèse** » de Brignoles a célébré **ses 10 ans**. L'événement organisé a été l'occasion de mettre en lumière la qualité du travail réalisé par l'équipe auprès des jeunes et de leurs familles.

PÔLE TRAVAIL



La **cuisine centrale** a atteint un **rythme de fonctionnement stabilisé**, avec une forte progression de l'activité de portage de repas à domicile. **Les travailleurs ont gagné en autonomie**, assurant désormais les livraisons ainsi que la veille sanitaire des bénéficiaires, en lien avec **le CCAS de La Seyne**.

Sur la partie espaces verts, le **renouvellement du marché d'entretien des espaces verts avec la ville de Sanary-sur-Mer** témoigne de la qualité des prestations réalisées par l'ESAT et de la fiabilité des travailleurs.

Le **Service d'Insertion Sociale et Professionnelle (SISEP)**, fortement sollicité, fonctionne à pleine capacité et bénéficie d'une reconnaissance territoriale affirmée.



La mise à disposition des travailleurs en milieu ordinaire se diversifie, notamment au sein d'entreprises telles que Decathlon.

Le développement du site de Mauvéou à La Seyne se poursuit, avec l'obtention du permis de construire pour une seconde phase de travaux visant à **agrandir les locaux de l'ESAT Les Deux Frères**.

La transformation du **Pôle Travail** s'appuie également sur **des instances mixtes renforcées**, véritables espaces de dialogue où les travailleurs d'ESAT participent pleinement aux décisions qui les concernent.



Le délégué des travailleurs y joue un rôle central : porte-parole, médiateur et acteur de la reconnaissance des droits, il contribue à faire entendre la parole de chacun et à construire des parcours professionnels plus choisis et plus justes.

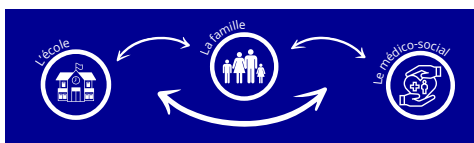
PÔLE ENFANTS ET JEUNES ADULTES

L'année 2025 a été marquée par **l'ouverture de l'IME La Capelle à La Farlède**, incluant **le lancement du salon de thé « L'heure des théés »**, fruit d'un partenariat étroit avec la commune.

Le Pôle a également renforcé son ancrage dans le milieu scolaire avec **l'ouverture d'une seconde unité externalisée au collège Malraux et l'implantation d'une classe au sein de l'école Simone Veil.**

La **capacité d'accueil du dispositif d'accompagnement médico éducatif (DAME) Vallée du Gapeau a fortement progressé**, passant de **58 enfants accompagnés il y a cinq ans à plus de 100 aujourd'hui**, à moyens constants.

Les **Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS)** poursuivent leur montée en puissance, avec un partenariat consolidé avec **l'Éducation nationale et l'Agence Régionale de Santé (ARS).**



Un partenariat avec la commune de La Farlède a également permis de **développer une offre culturelle territoriale**, avec l'ambition de faire du salon de thé un véritable tiers-lieu.

SIÈGE

Le **siège** poursuit chaque année sa structuration en consolidant les services supports.

Une harmonisation et une centralisation des pratiques se mettent progressivement en place afin de garantir une plus grande efficacité ainsi qu'une équité de traitement entre les différents pôles. **Le projet associatif a également permis de faire mûrir et de renforcer la relation entre le siège et les établissements.**

Au cours de l'exercice 2025, **l'association a poursuivi son engagement au service des personnes accompagnées, des professionnels et du territoire.** Les actions menées cette année traduisent **une volonté constante d'adaptation, d'innovation et de coopération** autour de plusieurs axes majeurs : le renforcement de l'autodétermination, la transformation de l'offre, l'évolution des droits des travailleurs en situation de handicap, l'ancrage territorial, le développement culturel, une politique RH ambitieuse, ainsi qu'un engagement affirmé en faveur de la responsabilité sociétale. 🍷

Les **chapitres suivants** présentent les principales réalisations qui ont marqué cette année.

RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT

Comme chaque année, il nous revient de dresser **le bilan des douze mois écoulés**. Le président a ainsi la responsabilité de rendre compte de l'activité du conseil d'administration et des actions menées.

En 2025, certains projets ont pu aboutir, tels que **l'ouverture de l'IME La Capelle et du salon de Thé à La Farlède, la rénovation de l'EAM Tavernes, l'obtention des permis de construire de Valbourdin ou encore Mauvéou 2**. Les dossiers de construction et rénovation des établissements de Garéoult, Aiguebelle, Poséidon et la Palmeraie sont encore à l'étude.



IME LA CAPELLE



SALON DE THÉ "L'HEURE DES THÉS"



EAM TAVERNES

La mise en œuvre du **nouveau dispositif DAPE**, destiné à accompagner des situations complexes, doit répondre à la diversité et à la spécificité des besoins de jeunes adultes dont la prise en charge nécessite des moyens adaptés ainsi qu'une approche mesurée et réfléchie.

Par ailleurs, **les commissions d'analyse des écrits ainsi que celle des dons et subventions ont été fortement sollicitées**. Elles ont pour mission d'examiner les projets portés par les établissements, en amont de leur présentation et de leur validation par le conseil d'administration.

Au-delà de ces enjeux, notre action s'inscrit dans **une vigilance constante quant au respect et à la mise en œuvre de notre projet associatif**. Nous avons également poursuivi notre réflexion sur **le dispositif des tutelles**, en lien avec d'autres associations, afin de formuler des propositions concrètes visant à renforcer le soutien aux familles.

Enfin, **la participation des administrateurs aux conseils de la vie sociale** a permis de rester à l'écoute des usagers et de leurs représentants, afin de mieux répondre à leurs attentes. Cette dynamique s'accompagne d'une présence constante aux côtés des dirigeants de notre association et des familles qui nous font confiance, témoignant de la continuité et de la solidité de notre engagement.

L'ASSOCIATION EN UN COUP D'OEIL

+1800

Personnes
accompagnées

+30

Établissements
et services

Inscrites depuis **50 ans** dans le département du Var, les associations ARTEAI, Plein Soleil et Présence sont 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 couvrent les besoins de l'Ouest Varois, sur trois principaux territoires : le littoral Varois, la Provence Verte, et le centre Var.

Phar83 compte plus de **753 salariés** et représente plus de **1800 places d'accueil** qui s'adressent à des enfants, adolescents et adultes sur des missions d'éducation, de soin, d'accompagnement à domicile, d'hébergement, d'aide par le travail, ou relevant de la protection de l'enfance.

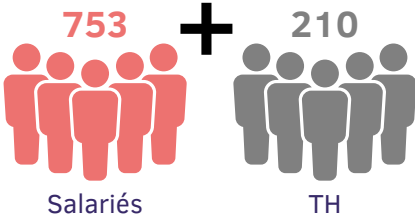
Leur action s'inscrit dans le cadre des missions d'intérêt général et d'utilité sociale tel que prévu à l'article L. 311-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

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

Nos 6 pôles d'activités



Effectifs 2025



Index d'égalité professionnelle
Femmes / Hommes : 86 / 100

Turn over de sortie : **12.35 %**
Bien en dessous de la norme sectorielle
Bonne stabilité des équipes et organisation du travail maîtrisée

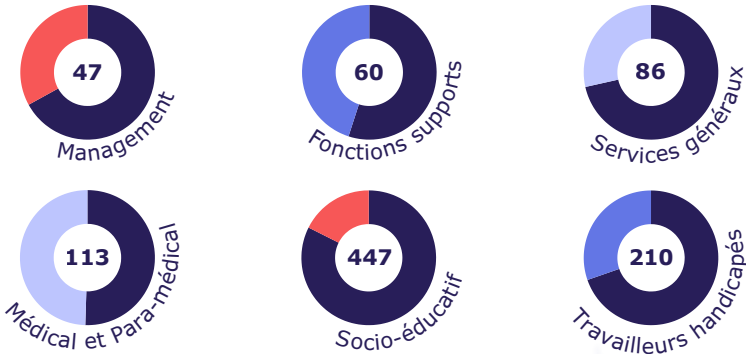
Recrutement

127
CDI
121 non cadres
6 cadres

10
Départs
à la retraite

167 083.54
Heures d'intérim réalisées
des heures de 22%
par rapport à 2024

Répartition des effectifs par filières



Bilan formation

Nous développons les compétences de nos salariés en lien avec les évolutions du secteur médico-social. En 2025, nous avons financé les formations de 1337 salariés pour un nombre total de **30 459 heures de formation**, dont 7100 heures dédiées à la formation qualifiante et diplômante. **566 salariés ont été formés** au moins une fois.

On compte **92 thématiques de formation** au total. Les thèmes transversaux proposés en 2025 sont : premiers secours en santé mentale, promouvoir la bientraitance et lutter contre la malveillance, gestion des situations de violence, communication augmentative alternative, etc.

ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES

📍 SIÈGE SOCIAL DE L'ASSOCIATION - SOLLIÈS-PONT

📍 PÔLE ENFANTS ET JEUNES ADULTES

IME Jean-Paul Didier - LA SEYNE-SUR-MER
IME Les Dauphins - SANARY-SUR-MER
IME Léo Lagrange - LA SEYNE-SUR-MER
IME La Capelle et Salon de thé - LA FARLÈDE
Internat Les Morières - SOLLIÈS-TOUCAS
SESSAD Les Dauphins - LA SEYNE-SUR-MER
SESSAD Les Marronniers - SOLLIÈS-PONT
EMASCO - LA SEYNE-SUR-MER
DACI - SOLLIÈS-PONT
UEEA - SANARY-SUR-MER

14 Pôles d'Appui à la Scolarité gérés par Phar83 répartis sur le territoire Varois

📍 PÔLE PROTECTION DE L'ENFANCE

SAE Aiguebelle La Seyne - LA SEYNE-SUR-MER
SAE Aiguebelle Six-Fours - SIX-FOURS-LES-PLAGES
SAE Costebelle - HYÈRES
SAE La Bastide - TOULON
SAE L'Alizé - TOULON
SAE La Palmeraie - LA GARDE
SAE Les Kiddies - BRIGNOLES
SAE Le Patio d'Isis - LA SEYNE-SUR-MER
SAEMF - SOLLIÈS-TOUCAS
Service Relais - SOLLIÈS-TOUCAS
Service de visites médiatisées La Parenthèse BRIGNOLES

📍 PÔLE HABITAT LITTORAL

EAM Maurice Dujardin - BANDOL
EANM Maurice Dujardin - BANDOL
EANM Résidence L'Escapade 1
SIX-FOURS-LES-PLAGES
EANM Résidence L'Escapade 2
SIX-FOURS-LES-PLAGES

📍 PÔLE HABITAT PROVENCE VERTE

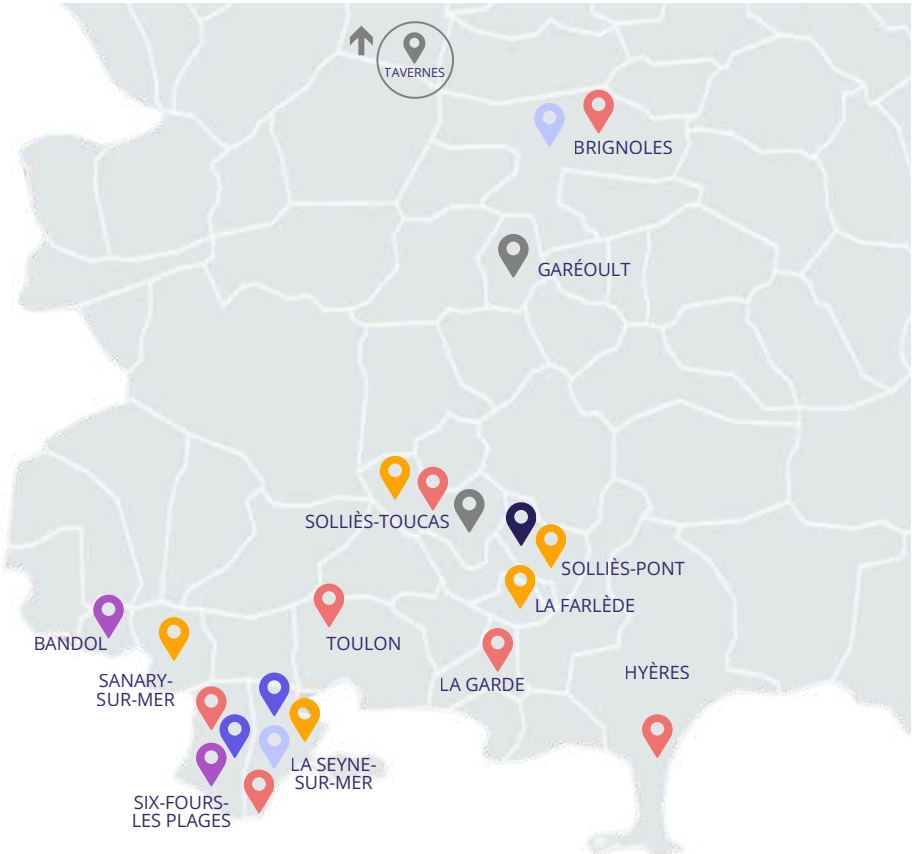
EAM Oriane Tavernes - TAVERNES
EAM Oriane Solliès-Toucas - SOLLIÈS-TOUCAS
EAM Le Siou Blanc - SOLLIÈS-TOUCAS
EANM La Bastide St Pierre - GARÉOULT
EANM La Petite Bastide - GARÉOULT
DAPE - SOLLIÈS-TOUCAS

📍 PÔLE DOMICILE

SAMSAH La Passerelle - BRIGNOLES
SAVS Petite Bastide - BRIGNOLES
SAVS Sud Ouest Var - LA SEYNE-SUR-MER

📍 PÔLE TRAVAIL

ESAT Les Deux Frères - LA SEYNE-SUR-MER
ESAT Les Deux Frères Bidart
SIX-FOURS-LES-PLAGES
SISEP - LA SEYNE-SUR-MER



LEXIQUE

EAM	Établissement d'accueil médicalisé
EANM	Établissement d'accueil non médicalisé
ESAT	Établissement et service d'aide par le travail
IME	Institut médico-éducatif
SAE	Structure d'accueil éducative
SAEMF	Service d'accueil éducatif en milieu familial
DACI	Dispositif d'appui aux colonies inclusives
EMASCO	Équipe mobile d'appui à la scolarisation
SESSAD	Service d'éducation spéciale et de soins à domicile
SAVS	Service d'accompagnement à la vie sociale
SAMSAH	Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés
SISEP	Service d'insertion sociale et professionnelle
UEEA	Unité d'enseignement externalisée autisme
DAPE	Dispositif d'accompagnement partagé expérimental



CHAPITRE 1

**Encourager l'autodétermination
des personnes accompagnées**

CHAPITRE 1

Encourager l'autodétermination des personnes accompagnées

L'autodétermination et le développement du pouvoir d'agir des personnes accompagnées constituent un axe central des pratiques de Phar83.

Cette thématique, aujourd'hui largement portée au niveau national à travers les recommandations de bonnes pratiques — notamment celles de la Haute Autorité de Santé — fait également l'objet de nombreux travaux et publications.

Au-delà de ce cadre de référence, elle doit surtout trouver **une traduction concrète dans les accompagnements du quotidien** : dans l'élaboration des projets personnalisés, dans les soins, comme dans les activités proposées.

L'enjeu est ainsi de **créer un environnement favorable à l'exercice de l'autodétermination**, en mobilisant différents leviers : la formation des professionnels, l'accès à une information claire pour les personnes accompagnées, le renforcement des liens avec les familles, la prise en compte de la place des mandataires, la mise en place d'espaces de participation et d'échange, ainsi que le développement de partenariats.

Une rencontre inspirante entre résidents et futurs éducateurs

À la Bastide Saint-Pierre, l'autodétermination constitue un principe structurant de l'accompagnement. Elle se traduit par une volonté affirmée de reconnaître les résidents comme acteurs de leur vie, en favorisant leur capacité à faire des choix, à exprimer leurs besoins et à participer aux décisions qui les concernent.



En février 2025, cette dynamique s'est illustrée à travers **l'intervention d'un groupe de résidents auprès d'étudiants moniteurs-éducateurs du campus Croix-Rouge Compétence d'Ollioules**. En partageant leur expérience, ils ont proposé une réflexion concrète sur l'autodétermination, notamment à partir des enjeux liés à la vie intime en collectivité. Cette rencontre a permis de **sensibiliser les futurs professionnels** tout en valorisant l'expertise d'usage des personnes accompagnées.

L'équipe a également présenté ses actions, dont la mise en place d'une charte relative à la vie affective et sexuelle.

Dans la continuité, **la participation des résidents s'est renforcée au sein de la structure**. Ils sont désormais associés à l'accueil des stagiaires, contribuent à leur intégration et participent à

leur évaluation. **Cette implication traduit une évolution des pratiques, où les personnes accompagnées prennent part à des dimensions structurantes de la vie institutionnelle.**

Cette dynamique se poursuivra en 2026 avec de nouvelles perspectives : l'intégration des résidents dans les entretiens de recrutement, le développement d'interventions conjointes dans les centres de formation, ainsi que la réflexion autour d'un colloque interne visant à formaliser ces pratiques et à produire un document de référence.

Encourager l'autodétermination, c'est ainsi créer les conditions d'un accompagnement plus participatif, respectueux et émancipateur, au service du pouvoir d'agir des personnes accompagnées.

Partenariat avec la Chaire Territoires API-Inclusif et capacitants – KEDGE



En 2025, le Pôle Enfants et Jeunes Adultes de l'association a été retenu pour participer aux travaux de la **Chaire Territoires API-Inclusifs et capacitants**, portée par **KEDGE Business School** et financée par l'**ARS**.

Ce partenariat s'inscrit dans **une démarche de recherche-action** visant à mieux comprendre les conditions favorisant l'inclusion des personnes accompagnées au sein de leur environnement de vie.

Le projet repose sur une **étude qualitative** menée sur **deux ans**, en lien avec le territoire de la commune de La Farlède et le projet d'implantation de l'IME La Capelle au cœur de la commune. **Il s'appuie sur le suivi d'un groupe restreint de jeunes de l'IME**, afin d'analyser à la fois leurs parcours individuels et leur manière de s'approprier leur territoire.



L'objectif est **d'explorer les interactions entre les actions portées par l'IME et les dynamiques locales**, en interrogeant la capacité du territoire à soutenir des parcours inclusifs.

Cette démarche permet d'**aborder des enjeux centraux** tels que la contribution de l'IME au lien social, le rôle des acteurs locaux dans les dynamiques d'inclusion, ou encore la place des jeunes dans la vie du territoire et leur accès au droit commun. Elle invite également à questionner les pratiques professionnelles, dans une perspective de renforcement de la cohésion sociale.

Ce projet de recherche s'appuie sur un suivi dans la durée, la mise en place d'espaces de réflexion partagés, ainsi qu'une gouvernance associant membres de la chaire, professionnels, familles et partenaires du territoire.



CHAPITRE 2

**Mettre la transformation de l'offre
au service des parcours**

CHAPITRE 2

Mettre la transformation de l'offre au service des parcours

Le paysage médico-social est en constante évolution : transformation des nomenclatures, émergence de nouveaux dispositifs, renforcement des coopérations entre secteurs. Dans ce contexte mouvant, la responsabilité de Phar83, en tant qu'organisme gestionnaire, est de mettre ces évolutions au service des parcours des personnes accompagnées. **Il ne s'agit pas de subir ces transformations, mais bien d'en être pleinement acteurs.**

Au quotidien, **cette dynamique se traduit par la construction de parcours diversifiés et évolutifs, rendus possibles par des partenariats innovants** — notamment dans les champs de la protection de l'enfance, du handicap ou de l'Éducation nationale — et par le développement de réponses adaptées aux besoins des personnes et de leurs proches (solutions de répit, évolution des établissements et services, relocalisation de structures, etc.).

Dans cette perspective, les cadres intermédiaires jouent un rôle essentiel. Ils accompagnent les équipes dans la compréhension des attendus nationaux et des orientations stratégiques de l'association, soutiennent les dynamiques de changement, assurent une veille réglementaire active et contribuent à l'anticipation des évolutions à venir.

Les projets associatif, de pôle et d'établissement / service constituant, à cet égard, des repères structurants. Ils garantissent la cohérence des accompagnements et orientent les choix à tous les niveaux de l'organisation.

Transformer l'offre pour mieux répondre à la diversité des situations : l'exemple du pôle Habitat Provence Verte

Dans un contexte d'évolution des besoins des personnes accompagnées, le Pôle Habitat Provence Verte a engagé **une transformation de son offre afin de mieux répondre à la diversité des parcours et des attentes.** Cette dynamique s'appuie notamment sur la réécriture du projet d'établissement des EANM de la Petite Bastide et de la Bastide St Pierre de Garéoult.

Dans le cadre de l'appel à projet initié par le Département du Var, cette évolution s'est concrétisée par **la transformation de sept places de foyer d'hébergement en places de foyer de vie.** Ce changement marque une étape importante dans l'adaptation de l'offre, en permettant de mieux répondre aux besoins de personnes nécessitant un accompagnement plus souple.

Le Pôle s'inscrit dans une logique de dispositif modulable, afin de proposer, au sein de son périmètre géographique, des réponses diversifiées, combinant hébergement en petit ou grand collectif et accueil en externat.

Certaines personnes sont ainsi accueillies en journée, cinq jours par semaine, tandis que d'autres bénéficient d'un accompagnement plus ponctuel, centré sur l'accès aux activités, qui leur permet de structurer leur quotidien. Ce fonctionnement permet notamment d'accompagner des personnes vivant en famille ou en logement autonome. **Cette transformation vise à mieux prendre en compte la grande hétérogénéité des publics accueillis, âgés de 20 à 70 ans, pour lesquels les attentes et les projets de vie diffèrent.**



À travers cette évolution, le Pôle Habitat Provence Verte affirme **sa volonté de dépasser une logique de places pour s'inscrire dans une logique de parcours sur son territoire**, en développant une offre plus souple.

Le passage en dispositif DAME sur le pôle enfants et jeunes adultes



Depuis deux ans, le **Dispositif d'Accompagnement Médico-Éducatif (DAME) Littoral** est engagé dans une transformation profonde de son offre, désormais pleinement inscrite dans une logique de parcours. Cette évolution a été confortée par l'obtention, il y a deux ans, de l'autorisation de fonctionnement en dispositif DAME délivrée par l'autorité de tutelle. Elle traduit une volonté affirmée de proposer une offre souple, inclusive et territorialisée, au plus près des besoins des personnes accompagnées.

Le dispositif s'appuie sur **une organisation articulée autour de trois établissements et d'un SESSAD**, permettant de **proposer des réponses adaptées à chaque étape du parcours de vie**.

L'accompagnement est **structuré par tranches d'âge** :

LES JEUNES ENFANTS
à l'IME Léo Lagrange

LES ADOLESCENTS
à l'IME Les Dauphins

LES JEUNES ADULTES
à l'IME Jean-Paul Didier

Parallèlement, **le développement d'unités d'enseignement externalisées (UEE) favorise l'inscription des parcours dans le milieu scolaire ordinaire et renforce les dynamiques inclusives.**

Sur le territoire de la Vallée du Gapeau, **cette transformation s'est accélérée en 2025 avec l'ouverture de l'IME La Capelle**, situé en cœur de ville à La Farlède. Cette implantation stratégique marque une étape déterminante : **elle repositionne les personnes en situation de handicap comme des citoyens à part entière, pleinement intégrés dans la vie locale.**



La proximité des écoles, des structures de loisirs et des équipements culturels **favorise le vivre-ensemble** et **permet la scolarisation** d'environ la moitié des enfants accompagnés au sein de **l'école Jean Monnet** et du **collège André Malraux**.

L'année 2025 a également été marquée par **un travail partenarial structurant**. Un groupe de pilotage réunissant l'ARS, la MDPH, l'Éducation nationale et les acteurs associatifs a permis **d'élaborer des outils communs et une convention multipartite**. Cette démarche vise à fluidifier les parcours, à sécuriser les transitions et à lever les freins administratifs rencontrés par les personnes accompagnées et leurs familles.



ACTEURS ASSOCIATIFS

En interne, les professionnels sont engagés depuis 2022 dans une démarche de co-construction du projet de transformation. Des instances de pilotage dédiées permettent de structurer les différentes étapes du changement. Le **Plan de Développement des Compétences (PDC)** a par ailleurs soutenu les équipes dans l'appropriation des enjeux du fonctionnement en dispositif et dans l'acquisition de nouvelles compétences.

Le **Conseil de Vie Sociale** a également joué un rôle central **en tant qu'espace de dialogue et de concertation**. Il a permis d'associer les familles et les personnes accompagnées aux réflexions et orientations du projet. Ce travail de transparence s'est traduit par des échanges réguliers avec les représentants des usagers, l'organisation de visites du futur site de La Capelle en cours de construction, ainsi que par des temps de présentation collective du projet.

La transformation de l'offre s'est également traduite par **une évolution des modalités d'accueil, avec une réduction progressive de l'internat au profit du développement de l'accueil de jour et du SESSAD**. Cette transition a été conduite avec vigilance, en veillant à respecter les projets de vie des jeunes et de leurs familles.

Elle s'est appuyée sur les départs vers les structures adultes et sur des réorientations vers des établissements de proximité pour les jeunes confrontés à des temps de transport trop importants. En trois ans, l'objectif de rééquilibrage des capacités a été atteint.



L'ouverture de l'**IME La Capelle** a nécessité **un investissement important des équipes**, notamment en matière d'admissions : **19 jeunes ont été accueillis en sept mois**, portant la capacité à 39 places contre 15 en 2022. Ce développement s'est appuyé sur un travail approfondi d'analyse des listes d'attente, de rencontres avec les familles et de coordination pluridisciplinaire. Le **déménagement** vers le nouveau site a constitué une étape particulièrement marquante, accompagnée par un pilotage et un rétroplanning rigoureux ainsi que le soutien d'un chargé de mission dédié.

Parmi les réalisations majeures de 2025 figure également **l'ouverture du salon de thé inclusif « L'heure des thés »**. Ce lieu innovant constitue un véritable espace de socialisation et de mise en valeur des compétences préprofessionnelles des jeunes. Ouvert sur la ville, **il favorise une dynamique d'inclusion inversée**, en invitant les habitants à venir à la rencontre des jeunes et de leurs savoir-faire.



Dans le même temps, **plusieurs dispositifs de scolarisation inclusive ont été déployés**, avec **l'ouverture d'une classe externalisée** à l'école Jean Monnet, ainsi que d'**Unités d'Enseignement Externalisées (UEE)** au sein du groupe scolaire Léo Lagrange et du collège André Malraux.

Ainsi, à l'horizon de juin 2027, la transformation de l'offre du DAME Vallée du Gapeau et Littoral devrait atteindre son plein aboutissement.

L'ouverture de l'IME La Capelle : un levier structurant pour les parcours



L'ouverture en 2025 de l'IME La Capelle à La Farlède, associée au salon de thé solidaire « L'heure des thés », marque une avancée significative dans la transformation de l'offre initiée au sein du pôle enfants et jeunes adultes. Son implantation en cœur de ville, à proximité des écoles, du collège, du centre de loisirs et de la médiathèque, permet aux jeunes de s'inscrire davantage dans le droit commun, en partageant les espaces et les temps de vie de leurs pairs tout en bénéficiant d'un accompagnement adapté.

Cette proximité favorise des partenariats étroits avec les acteurs éducatifs. Les plus jeunes sont accueillis à l'école Jean Monnet, tandis que certains adolescents accèdent progressivement au collège André Malraux via l'unité d'enseignement externalisée. Le travail mené conjointement avec les classes ULIS et les classes ordinaires, à travers des accompagnements quotidiens et des projets spécifiques (notamment artistiques), renforce la continuité des parcours scolaires.



L'ancrage en centre-ville soutient également **le développement de l'autonomie et des compétences sociales.** Les jeunes apprennent à se repérer, à se déplacer et à interagir dans les situations ordinaires de la vie quotidienne. Le partage des temps méridiens et des espaces de vie au collège contribue fortement au sentiment d'appartenance. Par ailleurs, les liens engagés avec le centre de loisirs voisin ouvrent **des perspectives d'inclusion** sur les temps extrascolaires.

Cette nouvelle implantation de l'IME dans un environnement urbain **renforce les coopérations, multiplie les expériences en milieu ordinaire et permet aux jeunes de se construire pleinement « parmi les autres ».**

Sur le plan de la **préprofessionnalisation**, le **salon de thé** constitue **un support central**. Il offre aux jeunes des mises en situation professionnelles réelles, en contact avec le public, favorisant l'acquisition de compétences concrètes, l'engagement et le développement de l'estime de soi.

Notre association a d'ailleurs reçu le Prix de l'Inspiration en Économie Sociale et Solidaire de la Fondation du Crédit Coopératif pour ce projet. Une délégation de la Fondation du Crédit Coopératif s'est rendue l'été dernier dans les locaux du salon de thé pour remettre en mains propres le prix symbolique à notre équipe. À cette occasion, les jeunes ont pu prendre la parole, se présenter, et ont préparé le buffet convivial servi à l'issue de la remise de prix.



Collaborations au service des parcours : l'exemple du pôle protection de l'enfance



À la suite de l'intégration du département Protection de l'enfance au sein de Phar83, **les bénéficiaires du rapprochement entre structures sociales et médico-sociales au service de parcours personnalisés pour certains jeunes adultes se concrétisent déjà**. Ainsi, un jeune précédemment accompagné au sein d'une structure d'accueil éducative, où il avait pu expérimenter la vie en studio, a pu intégrer un établissement d'accueil non médicalisé en accueil de jour, tout en accédant à un logement autonome à proximité.

Fort de cette expérience concluante, **nous souhaitons capitaliser sur la connaissance réciproque des fonctionnements des établissements, services et dispositifs de l'association**. L'objectif est de faire de la collaboration au service des parcours un axe de travail prioritaire pour l'année 2026.

La Coupe SERAFIN-PH : un levier de transformation au service des parcours

Le **projet SERAFIN-PH (Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées) s'inscrit dans une dynamique nationale de transformation du secteur médico-social**.

Il vise à faire évoluer les modalités de financement des établissements et services afin de mieux les aligner sur les besoins réels des personnes accompagnées.

Depuis 2014, ce chantier structurant s'est déployé autour de **trois objectifs majeurs** :

- **Garantir une répartition plus équitable des ressources** en tenant compte des caractéristiques des publics et des modalités d'accompagnement
- **Soutenir les parcours de vie** en accompagnant la transformation de l'offre médico-sociale
- **Rendre la réforme lisible et compréhensible** pour l'ensemble des acteurs

L'année 2025 a marqué **une étape importante avec la réalisation de la première « coupe » SERAFIN-PH**, destinée à stabiliser le modèle. **Les établissements du pôle enfants et jeunes adultes de l'association PHAR83 se sont pleinement mobilisés pour y répondre**, sur une période concentrée de deux semaines, du 17 au 28 mars. À l'échelle nationale, de nombreux établissements n'ont pas été en mesure de finaliser cet exercice, témoignant de sa complexité.

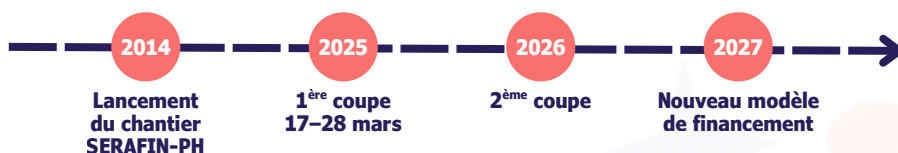
Cette première coupe a représenté **un investissement conséquent** pour les équipes cadres, les professionnels de terrain et les fonctions administratives. Elle a nécessité de **produire une photographie fine de notre activité** : description des publics accompagnés (besoins, pathologies, âges), caractérisation des équipes mobilisées, analyse des prestations délivrées en référence à la nomenclature SERAFIN-PH, ainsi que des données relatives aux transports.

Merci

Ce travail n'aurait pu être mené sans l'implication forte de l'ensemble des professionnels, que nous souhaitons ici remercier, d'autant plus qu'il s'est ajouté à leurs missions quotidiennes d'accompagnement.

L'exploitation de notre logiciel de dossier usager informatisé, Ogirys, a constitué un appui essentiel. Les données d'activité, saisies quotidiennement par les professionnels sur une période de quinze jours, ont pu être extraites et consolidées pour répondre aux attendus de la coupe. Cet exercice et les exigences administratives qu'il présuppose, est venu valider la nécessité d'un virage numérique accompagné pour l'ensemble de nos ESSMS.

Au-delà de l'exercice déclaratif, cette démarche a permis d'**engager une réflexion de fond sur l'adéquation entre les besoins des personnes accompagnées et les réponses proposées par nos services.** Elle illustre un changement de paradigme important : il ne s'agit plus seulement de penser l'accompagnement de manière globale, mais de le décliner en une combinaison de prestations identifiables, analysables et ajustables.



En 2026, les établissements seront de nouveau mobilisés pour une **seconde coupe**, reposant sur un modèle de recueil d'activité simplifié, ajusté par les pouvoirs publics au regard de la charge administrative générée lors de la première phase. **Cette nouvelle étape préparera l'entrée en vigueur**, à partir de **2027**, **d'un modèle de financement rénové**, dont les impacts seront structurants pour notre secteur.

Le Service d'Insertion Sociale et Professionnelle



Le **SISEP accompagne des personnes en situation de handicap en rupture de parcours**, lorsque les démarches d'insertion professionnelle classiques n'ont pas permis d'aboutir à une solution adaptée. Le dispositif intervient auprès de **publics variés : jeunes issus d'IME** ne pouvant intégrer immédiatement un ESAT, **personnes en emploi ordinaire** nécessitant un soutien et des adaptations de poste, ou encore **travailleurs engagés dans une transition vers le milieu ordinaire** tout en ayant besoin d'un accompagnement renforcé.

L'année 2025 a confirmé **la montée en charge progressive de l'activité du service**, avec une augmentation constante des sollicitations et une liste d'attente importante portée notamment par les besoins non couverts sur l'est du Var (Fréjus, Draguignan, Saint-Maximin).

Dans ce contexte, **la direction du Pôle Travail a poursuivi un travail étroit avec la MDPH** afin de préciser les profils relevant du SISEP et de favoriser des orientations adaptées. Malgré des difficultés organisationnelles liées à l'absentéisme et au recrutement tardif d'un éducateur technique spécialisé, **l'équipe est désormais complète depuis le début de l'année 2026**.

Les **résultats obtenus en 2025** témoignent de l'utilité du dispositif, avec **plusieurs réussites significatives** :

Contrats en CDD ou CDI

Mises en emploi en milieu ordinaire

Admissions en ESAT

Accompagnements de jeunes éloignés de l'emploi vers des solutions adaptées.

Par ailleurs, le SISEP a fortement développé ses **actions partenariales** avec les acteurs de l'emploi du territoire (Cap Emploi, France Travail...) ainsi qu'avec plusieurs associations locales telles qu'UMANE, AVENS ou l'ADSEAV, dans une logique de complémentarité des accompagnements et de meilleure lisibilité du dispositif auprès des partenaires. **En fin de parcours, de nombreuses orientations ont ainsi été réalisées vers des dispositifs relais** tels que les SAVS, les services d'emploi accompagné ou d'insertion professionnelle.

Le dispositif est aujourd'hui en charge de **30 suivis intensifs** et **10 suivis en file active**.

Entrées SISEP	Sorties SISEP
<p>35 entrées au total, dont 5 en file active</p> <p>43 accompagnements</p> <p>8 évaluations</p> <p>1 réorientation</p> <p>2 autres situations</p>	<p>ESAT : 7</p> <p>CDI : 3</p> <p>CDD : 1</p> <p>Déménagement : 1</p> <p>Autres sorties : 2</p>



CHAPITRE 3

**Soutenir l'évolution des droits
des travailleurs en situation de handicap**

CHAPITRE 3

Soutenir l'évolution des droits des travailleurs en situation de handicap

L'ESAT Les Deux Frères met en œuvre son plan de transformation en mettant particulièrement l'accent sur la participation des travailleurs et sur le rapprochement de leurs droits avec ceux définis par le Code du travail.

Tout en s'inscrivant toujours dans le périmètre du Code de l'action sociale et des familles, l'ESAT engage **une évolution progressive vers un alignement des droits des travailleurs sur ceux du droit commun**. Cette dynamique se traduit notamment par des avancées en matière de réglementation, de temps de travail et d'inclusion en milieu ordinaire, en particulier à travers les dispositifs de mise à disposition.



**CAMION DE LIVRAISON
ESAT LES DEUX FRÈRES**

Dans ce cadre, **l'activité de portage de repas** illustre pleinement cette évolution. **Les travailleurs ne se limitent plus à la simple livraison** : ils assurent également une veille sociale auprès des bénéficiaires du service. En se déplaçant en véhicule léger, ils contribuent à détecter d'éventuelles situations de fragilité et participent ainsi au **maintien du lien social**. Cette mission renforce leur pouvoir d'agir et inscrit davantage l'ESAT dans **une logique inclusive**, en développant une offre de service à forte valeur sociale et sanitaire.

Par ailleurs, **l'organisation interne du Pôle Travail** évolue vers **un modèle plus ouvert**. Des postes clés, tels que celui de chauffeur-livreur, sont désormais occupés par des travailleurs d'ESAT. Cette transformation s'accompagne d'un **renforcement de leur participation aux instances de gouvernance** et d'une **implication accrue dans les processus de décision**, notamment au sein du **Conseil de la Vie Sociale (CVS)** et de **l'instance mixte**, y compris sur des sujets liés aux budgets et au volet social de l'établissement.

La mise en œuvre du plan de transformation repose ainsi sur **une organisation favorisant l'implication des travailleurs** dans l'ensemble des espaces décisionnels, contribuant à renforcer leur pouvoir d'agir. Cette évolution constitue également un changement important dans les pratiques professionnelles, notamment pour les moniteurs d'atelier.

En effet, les postes de moniteurs d'atelier évoluent vers des fonctions davantage tournées vers le milieu ouvert. **Le rôle des professionnels encadrants se transforme**, nécessitant un accompagnement spécifique pour leur permettre d'intégrer ces nouvelles responsabilités.

Enfin, l'ESAT s'attache à **favoriser les parcours et les évolutions internes** en développant une offre d'accompagnement plus diversifiée, adaptée aux besoins des personnes. Dans cette perspective, **une convention a été signée avec France Travail** afin de permettre aux travailleurs qui le souhaitent de s'inscrire dans une démarche de transition vers le milieu ordinaire.

Les exemples présentés dans ce chapitre illustrent concrètement la transformation à l'œuvre au sein du pôle travail.

Déploiement du logiciel Octime pour les travailleurs de l'ESAT

En 2025, l'association a poursuivi **le déploiement du logiciel de gestion des plannings Octime** auprès des travailleurs en situation de handicap (TH) de l'ESAT Les Deux Frères.

Cet outil, déjà utilisé pour les salariés de l'association, a ainsi été étendu aux travailleurs ESAT, au même titre que pour les équipes Phar83, dans **une logique d'harmonisation des pratiques**.



Ce déploiement a nécessité **un travail approfondi de paramétrage** afin de prendre en compte les règles spécifiques applicables aux travailleurs ESAT ainsi que les particularités liées à leur accompagnement. L'ensemble des travailleurs a été intégré dans la base de données avec leurs caractéristiques individuelles : temps de travail, lieu d'exercice, cycles et organisation journalière. **Ce travail permet aujourd'hui de disposer de plannings individualisés.**

La mise en place d'Octime constitue **une avancée significative** dans le fonctionnement quotidien de l'ESAT. Elle permet **une gestion plus fine** des congés et des absences, tout en assurant une remontée des informations vers la paie. Elle facilite également l'adaptation des ressources aux activités de l'ESAT. À titre d'exemple, la restauration peut désormais ajuster plus précisément le nombre de repas préparés en fonction des effectifs présents, limitant ainsi le gaspillage.

Le projet a été porté par une équipe dédiée, dont le travail a permis d'aboutir à **un paramétrage** aujourd'hui **pleinement fonctionnel**. En parallèle, les secrétaires et chefs de service ont été formés à l'utilisation de l'outil, permettant une première appropriation au sein des équipes.

La dynamique se poursuit en 2026 avec la formation des chefs d'équipe au renseignement quotidien des absences, étape essentielle pour garantir une utilisation homogène, fiable et durable de l'outil.

Mise à disposition : un levier d'inclusion et de développement des compétences

Dans le cadre du plan de transformation des ESAT, **le Pôle Travail poursuit son engagement pour l'inclusion des travailleurs**, notamment à travers le dispositif de mise à disposition. Cet outil permet de rapprocher les travailleurs d'un emploi ordinaire durable, tout en leur offrant une expérience concrète sur le terrain.

Certaines **mises à disposition** se sont poursuivies **au cours de l'année 2025**, notamment :

- **Le partenariat avec des acteurs de la grande distribution et de l'habillement** (réception de la marchandise et mise sur cintres des produits)

- **Le partenariat avec des acteurs de la gastronomie locale** (cuisine)

- **Le partenariat avec les établissements et services de Phar 83** : le SAVS Sud-Ouest Var (entretien des locaux 2 heures par semaine), l'ÉANM Résidences Les Escapades (entretien des locaux 3 heures par semaine) et l'IME JP DIDIER (entretien des locaux)

D'autres collaborations ont pris fin, comme celle avec un acteur de l'aide à domicile, interrompue en raison du déménagement de l'entreprise à La Garde, ou celle mise en place au siège de l'association, interrompue pour la bonne cause, celle d'une embauche en CDI.

La mise à disposition n'est pas une finalité en soi.

L'exemple de Marianne illustre parfaitement cette dynamique : elle a réalisé plusieurs mises à disposition, d'abord au sein d'une brasserie pendant trois saisons consécutives, puis au siège de l'association et enfin au salon de thé « l'heure des thés ».

Ces expériences lui ont permis de **développer de nouvelles compétences**, telles que l'autonomie dans les déplacements et l'intégration dans une nouvelle équipe.

Aujourd'hui, Marianne a quitté l'ESAT pour un CDD de 8 mois à temps plein dans un restaurant toulonnais géré par une entreprise adaptée. Ce succès est le fruit de toutes les expériences précédentes (des différentes mises à disposition et de l'accompagnement mis en place par les chefs d'équipe lors de ses retours en atelier) qui ont favorisé la transversalité de ses compétences et préparé son embauche.

La mise à disposition constitue un véritable cheminement : **plusieurs expériences** peuvent être nécessaires pour **affiner les compétences du travailleur** et **favoriser l'embauche** au moment le plus approprié. **Au-delà de l'emploi, elles permettent d'acquérir et de consolider des savoir-faire et savoir-être développés en atelier.**

Comme le souligne **Magali Ciccione, chargée d'insertion** :

« **Nous construisons la mise à disposition dans un parcours et dans un projet de la personne que nous accompagnons.** »

De l'ESAT au CDI : le parcours de Maëva Musquin

Maëva, 23 ans, a rejoint l'ESAT Les Deux Frères il y a trois ans au sein de l'équipe Maintenance – Hygiène des Locaux. Son premier terrain d'apprentissage fut l'EHPAD Le Rosaire à Sanary-sur-Mer, où elle a pu développer ses compétences techniques et relationnelles dans le cadre d'ateliers encadrés par un chef d'équipe. Ces ateliers ont permis à Maëva de maîtriser les protocoles de nettoyage, de s'adapter à un environnement professionnel exigeant, et de collaborer avec les équipes soignantes. **Cette expérience a confirmé son projet professionnel de rejoindre le milieu ordinaire.**



Une mise à disposition progressive a ensuite été mise en place pour évaluer son autonomie et sa capacité à transférer ses compétences dans un nouveau contexte. Elle commence par deux heures hebdomadaires dans une MECS (Maison d'Enfants à Caractère Social), puis intervient au siège de l'association deux jours par semaine. Elle conserve également des missions pour la commune de Sanary-sur-Mer, atteignant un rythme proche du temps plein.

Quelques mois avant la fin de sa mise à disposition, une évaluation avec M. Dureault, Directeur Général, et les professionnels du pôle travail, permet de confirmer sa montée en compétences. Maëva passe alors à quatre jours par semaine au siège, **en totale autonomie**, ouvrant la voie à **une embauche pérenne.**

Le **1^{er} décembre 2025**, Maëva signe son **CDI à 80 % au siège, tout en conservant 20 % de son activité à l'ESAT**. Grâce à une convention d'appui, elle bénéficie d'un accompagnement continu qui sécurise sa prise de poste et lui permet de consolider son projet professionnel. **Elle participe désormais aux réunions, aux temps collectifs et aux missions quotidiennes, comme tout autre salarié du siège.**

Le **parcours de Maëva** illustre parfaitement la **passerelle réussie entre ESAT et emploi ordinaire**, grâce à sa persévérance, sa montée en compétences progressive et la confiance que l'accompagnement personnalisé a su développer.

L'instance mixte

L'**instance mixte** a été mise en place à la suite du **décret du 13 décembre 2022** relatif aux parcours professionnels et aux droits des travailleurs handicapés.

Elle se compose de : **Représentants des travailleurs en ESAT** ➕ **Représentants des professionnels**

L'instance mixte émet des avis et formule des propositions sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Par ses missions, **l'instance mixte s'inscrit dans une continuité avec les prérogatives de l'ancien CHSCT.**

Le **renouvellement du Conseil de la Vie Sociale (CVS) en 2025** a permis l'élection de nouveaux représentants des travailleurs, dont le délégué des travailleurs qui dispose désormais d'une représentation au sein du **Comité Social et Économique (CSE)**. Le délégué est chargé de représenter les travailleurs, auprès de la direction de l'ESAT, pour évoquer des situations d'ordre individuel.

L'instance mixte constitue un espace central de dialogue et de concertation. Elle traite notamment des conditions de travail, des accidents du travail et, plus largement, de l'ensemble des questions liées à l'outil de production et à son évolution. À ce titre, elle aborde des sujets tels que les équipements de protection individuelle, les projets d'aménagement, ou encore l'amélioration globale des conditions de travail, afin de les rapprocher des standards attendus en ESAT.



Les travailleurs sont pleinement associés à l'élaboration du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** ainsi qu'au plan d'action qui en découle. Ils participent également aux réflexions relatives à l'organisation du temps de travail (horaires d'hiver et d'été, temps de pause, etc.).

Au-delà de ces enjeux, l'instance contribue également à **l'analyse des besoins en ressources humaines**, tant pour les professionnels que pour les travailleurs, en lien avec les évolutions des ateliers et des activités.

Parmi les chantiers majeurs traités en 2025 figure notamment **l'installation provisoire des équipes « espaces verts » et « entretien-hygiène des locaux » sur le site de l'ancienne piscine Aquasud de la Seyne-sur-Mer**. Ce projet a donné lieu à plusieurs temps de concertation (quatre instances mixtes et quatre CVS). Les travailleurs sont également impliqués, via cette instance, dans la conception du futur bâtiment prévu pour mars 2027 sur le site de la cuisine centrale. Ils participent aux réflexions sur les usages, l'organisation des espaces et les conditions de travail, afin de concevoir un environnement adapté aux enjeux de l'ESAT de demain.

Par ailleurs, **certaines thématiques sont abordées de manière complémentaire entre les différentes instances**. Le **plan de formation annuel** est ainsi présenté au **Conseil de la Vie Sociale**.

L'instance mixte contribue, quant à elle, à des **réflexions concrètes sur l'organisation du travail**, comme l'acquisition de véhicules légers permettant de renforcer l'autonomie des travailleurs sur les chantiers, ou encore les questions relatives à la rémunération.

Dans une volonté de renforcer la transparence et la communication auprès des familles, il a été acté que l'ensemble des comptes rendus de l'instance mixte serait systématiquement présenté et relu en CVS. **Cette articulation vise à garantir une information claire et partagée avec les familles et les administrateurs référents**.



Dans l'ensemble des espaces de décision, les travailleurs ne sont pas seulement consultés : **ils sont pleinement parties prenantes des choix opérés**. À ce titre, **l'ESAT Les 2 Frères se positionne comme un acteur engagé et en avance dans la mise en œuvre des transformations du secteur**.

Des droits renforcés pour les travailleurs en ESAT

La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale a marqué **une évolution majeure** en renforçant les droits des usagers, notamment à travers des outils structurants comme le **Conseil de la Vie Sociale (CVS)**, qui favorise leur participation à la vie de l'établissement, et le règlement de fonctionnement, qui définit les droits, les obligations et les modalités d'accompagnement dans un souci de respect de la dignité et de l'individualisation des parcours.

Dans cette continuité, **l'ESAT Les Deux Frères a procédé en 2025 à une révision de son règlement** afin d'intégrer les évolutions introduites par le décret du 13 décembre 2022 relatif aux parcours professionnels et aux droits des travailleurs handicapés.

Cette actualisation s'est traduite par **des avancées concrètes** :

- **Renforcement de la participation** avec la création d'une instance mixte et d'un délégué des travailleurs

- **Rapprochement avec le droit commun** via la mise en place d'une complémentaire santé avec participation de l'établissement et l'instauration de congés exceptionnels (PMA, enfant malade, exercice d'un mandat)

- **Développement de l'autonomie des travailleurs** à travers leur implication dans l'organisation quotidienne

- **Amélioration de l'accès à l'information** grâce à un dossier unique informatisé conforme au RGPD et à l'outil Olarys

- **Sécurisation des parcours professionnels** avec la mise en œuvre du droit au retour en ESAT

- **Renforcement de la santé et de la sécurité au travail** par des investissements dans des équipements de protection individuelle conformes aux normes européennes

L'ensemble de ces évolutions illustre **une démarche engagée visant à placer les travailleurs en situation de handicap comme acteurs à part entière de leur parcours** et à **garantir l'effectivité de leurs droits**.

Innovation dans le recrutement : renforcer la participation des travailleurs



En 2025, sur un chantier de Maintenance et Hygiène des Locaux à La Seyne-sur-Mer, Rémi Richard, chef de service, a proposé à Juan, un travailleur de l'équipe, **de co-participer au recrutement du prochain chef d'équipe**.

🎯 **L'objectif était clair : associer les travailleurs aux décisions stratégiques du service**

Pour garantir **une évaluation juste**, Rémi a lu à Juan toutes les candidatures et CV, puis avec l'aide d'Antoine Chichoux, responsable Qualité, **ils ont créé une grille d'évaluation basée sur quatre critères** :






























































Savoir-être

Savoir-faire

Savoir

Motivation

GRILLE D'ÉVALUATION

Catégorie	Description	Questions ?	Pictogrammes Oui/Non	Notes
 Motivation Bonne humeur	 Dynamique, Humour, sourire, envie de venir travailler chez nous !	 Observer  Pourquoi avoir choisi l'association PHAR83 ?  Peux-tu nous raconter une blague ?  Pourquoi avoir choisi de venir travailler à l'Escal « Les Deux Frères » ?	                                                      	

Lors des entretiens, Juan a progressivement exprimé ses préférences et ressentis sur chaque candidat, devenant un acteur à part entière du processus.

Le binôme a présenté deux candidats au directeur de pôle, qui a retenu celui recommandé par Juan et Rémi. Pour renforcer encore cette inclusion, **la grille et le guide d'entretien** ont été traduits en **FALC** (Facile À Lire et à Comprendre), permettant à tous les travailleurs d'exercer pleinement leur droit de participation et de s'impliquer activement dans les décisions stratégiques de la structure.

Comme le souligne **Rémi** :

« Donner une voix aux travailleurs dans le recrutement, c'est reconnaître leur légitimité et leurs droits, et leur permettre de contribuer concrètement à la vie de leur structure. »



CHAPITRE 4

Être acteur de notre territoire

CHAPITRE 4

Être acteur de notre territoire

L'évolution actuelle du secteur médico-social s'inscrit dans **une logique croissante de territorialisation et de responsabilité populationnelle**. Les établissements et services de Phar83 sont ainsi amenés à interroger leurs pratiques au regard des réalités de leur territoire : caractéristiques de la population accompagnée, ressources locales disponibles, complémentarité avec les acteurs de proximité. L'objectif est de construire des parcours plus cohérents, accessibles et adaptés, en limitant notamment les contraintes liées à l'éloignement géographique ou au manque de solutions de proximité.

S'inscrire pleinement dans cette dynamique suppose de **mieux connaître son environnement**, à travers la réalisation de diagnostics territoriaux, mais aussi d'activer, de structurer et de pérenniser des partenariats. Cela implique également de **savoir innover, en imaginant des réponses nouvelles à des besoins émergents**, en lien avec l'ensemble des acteurs du territoire.

Au-delà de l'amélioration des parcours, **cette approche territoriale** constitue également **un levier essentiel pour faire face aux situations de tension ou de crise**, auxquelles les établissements sont de plus en plus confrontés. La mobilisation de ressources locales, la solidarité entre structures et la coopération inter-associative permettent ainsi de **sécuriser les accompagnements et de renforcer la continuité des réponses apportées**.

Ouverture du Dispositif d'Accompagnement Partagé Expérimental (DAPE)

Le **Dispositif d'Accompagnement Partagé Expérimental (DAPE)**, porté en partenariat entre **l'association Phar83** et le **Centre Hospitalier Henri Guérin (EPSY Var)**, a ouvert **mi-décembre 2025** et a accueilli ses deux premiers résidents en internat dès la fin de l'année.



Implanté sur le plateau de Siou Blanc à Solliès-Toucas, à proximité de structures médico-sociales existantes favorisant les passerelles, **ce dispositif innovant s'adresse à des personnes en situation de handicap dont les parcours, souvent qualifiés de « complexes », se situent à la frontière entre le sanitaire et le médico-social**. Grâce à une collaboration étroite avec EPSY VAR, incluant la mise à disposition d'un temps infirmier en psychiatrie, le DAPE propose **un accompagnement global, pluridisciplinaire et individualisé**, associant soins et soutien éducatif.

Accueillant jusqu'à **six personnes** à partir de 16 ans, pour des séjours d'un an renouvelables une fois, il offre **un cadre sécurisé et bienveillant** visant à stabiliser les situations, renforcer l'autonomie et co-construire un projet de vie pérenne.

Disposant de **cinq appartements** favorisant l'apprentissage de l'autonomie, ce dispositif constitue **un véritable espace ressource**, pensé pour **éviter les ruptures de parcours, retisser du lien social** et **préparer des orientations adaptées** (établissements médico-sociaux, habitats accompagnés ou autonomes).

À terme, **l'ambition est de pérenniser ce dispositif expérimental** afin de répondre durablement aux besoins du territoire.

Collaboration inter-associative autour du plan de continuité de l'activité

Dans une logique d'ancrage territorial renforcé, **Phar83 a engagé en 2025 une démarche collective autour des plans de continuité et de reprise d'activité (PCA/PRA)**, en partenariat avec les associations UMANE et AVENS, avec l'appui du GRADES PACA.



Cette dynamique a été initiée à la **suite d'une cyberattaque** subie par l'un de nos partenaires associatifs, et s'est nourrie à la fois d'une journée de formation organisée par le GRADES PACA, puis des échanges réguliers entre responsables des systèmes d'information à l'échelle régionale (Club des DSI). **Ces temps de partage ont permis de faire émerger des constats communs et de poser les bases d'une réflexion collective.** Plutôt que de développer des approches isolées, nous avons fait le choix, avec nos partenaires, de **mutualiser nos analyses, nos outils et nos retours d'expérience.**

Une première phase de travail a permis **d'élaborer des bilans d'impact sur l'activité** afin d'identifier les processus critiques et d'évaluer leur niveau de vulnérabilité face à différents scénarios de crise. Cette **démarche structurée de gestion des risques**, articulée avec les travaux de cartographie des processus menés dans les établissements, vise à **anticiper les conséquences d'événements majeurs, à formaliser des procédures adaptées** (fiches réflexes, scénarios critiques) et à **renforcer la résilience des organisations.** Elle repose notamment sur l'analyse croisée de plusieurs scénarios appliqués à des processus clés (soins, circuit du médicament, restauration, hébergement, systèmes d'information), en intégrant leurs impacts financiers, juridiques, humains, médiatiques et opérationnels.

Ce travail collaboratif met également en lumière les interdépendances entre activités et ouvre la voie à des solutions de continuité partagées, pouvant mobiliser les ressources des associations partenaires et/ou du territoire.

Colloque Formation sur le Handicap Psychique : Une Première Réussite

En 2025, les associations Phar83 et Croix-Rouge ont organisé **un colloque formation sur le campus Croix-Rouge Compétence d'Ollioules**, consacré au **handicap psychique et aux réponses institutionnelles associées**.



Co-organisée par le **Docteur Henry Pollet**, pédopsychiatre, cette journée a rassemblé quatre spécialistes : **Bernard Golsé, Anne Loncan, Pablo Votadoro** et **Meriem Mokdad Zmitri**, qui ont présenté leurs réflexions et développé chacun un volet spécifique de cette thématique devant des professionnels, des invités et des étudiants.

Cette initiative a permis de **renforcer les compétences des professionnels des deux associations, ainsi que celles des acteurs de l'Éducation nationale et des hôpitaux de jour** avec lesquels nous collaborons régulièrement. Les étudiants de la Croix-Rouge ont également été associés à cette journée, leur offrant une immersion concrète dans les problématiques qu'ils seront amenés à rencontrer dans leurs futures carrières.



Cette première expérience de formation à grande échelle devrait **être reconduite**.

Penser les parcours autrement, ensemble : la journée du GCSMS Passerelles 83



En octobre 2025, le **GCSMS Passerelles 83** (groupement de coopération sociale et médico-sociale dont notre association est membre) a réuni à Châteauvallon-Liberté, scène nationale de Toulon, une grande diversité d'acteurs du médico-social, du soin, de la culture, de la recherche et des institutions pour **une journée de réflexion collective sur l'avenir des parcours d'accompagnement**.

🎯 L'objectif : sortir des silos pour construire ensemble des réponses plus fluides.
 Comment mieux coopérer entre secteurs ? Comment éviter les ruptures de parcours ?
 Et surtout, comment replacer les personnes accompagnées au cœur des décisions ?

La journée a été introduite par **Yann Bubié**, directeur général de l'Agence Régionale de Santé Provence-Alpes-Côte d'Azur, et enrichie par les interventions de **Gabrielle Halpern**, philosophe de l'hybridation, et **Stéphanie Governale**, qui a posé le cadre des enjeux éthiques des parcours de soins.

La journée a également été **animée par les pièces de théâtre de la compagnie Insolite FabriQ**, qui mêlent humour et sensibilisation au handicap pour faire évoluer les regards.



Signature d'une convention avec l'URAPEDA SUD pour renforcer l'accessibilité



En 2025, notre association a franchi une étape importante en matière d'inclusion en signant **une convention avec l'URAPEDA SUD**, acteur incontournable de l'inclusion des personnes sourdes ou malentendantes dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Ce partenariat permet aux professionnels de Phar83 de **bénéficier de l'expertise de l'URAPEDA afin de garantir une accessibilité en Langue des Signes Française (LSF)** pour les personnes accompagnées et leurs familles.

Bien que nous soyons engagés depuis longtemps en faveur de l'accessibilité, certaines situations restaient encore complexes à gérer pour assurer un accueil pleinement adapté aux personnes déficientes auditives. Grâce à cette convention, **nous pouvons désormais mobiliser rapidement un interprète LSF dès qu'une personne sourde ou malentendante entre en contact avec nos équipes**, assurant ainsi une communication fluide et efficace.

Ce partenariat constitue **une étape clé** dans notre démarche d'exemplarité.

Intelligence artificielle : PHAR83 à la Journée nationale Perf'IA

Le 14 octobre 2025, l'association PHAR83 a participé à la **Journée nationale Perf'IA** organisée par l'**ANAP, consacrée aux apports de l'intelligence artificielle dans les secteurs sanitaire et médico-social.**



À cette occasion, **Claire Bout**, responsable des projets numériques en e-santé, est intervenue pour **présenter le projet HOPIA**, une solution de planification assistée par l'IA expérimentée au sein de plusieurs établissements de l'association (IME Jean-Paul Didier, EAM Siou Blanc et Oriane Solliès).

Ce projet répond à un **enjeu central** : améliorer l'organisation des plannings en tenant compte à la fois des besoins des usagers, des compétences des professionnels et des contraintes du quotidien. Grâce à l'IA, la planification est facilitée, plus réactive et mieux adaptée aux situations individuelles.

Les **résultats observés** sont **significatifs** :

- Réduction du temps de planification

- Meilleure gestion des absences

- Organisation plus fluide

- Amélioration de la qualité de l'accompagnement

Déployée dans une logique de co-construction avec les équipes, **la solution HOPIA s'inscrit dans une démarche où l'intelligence artificielle vient en appui des professionnels**, sans se substituer à eux.

Cette expérimentation ouvre **des perspectives de développement**, notamment en matière de déploiement à d'autres structures et d'interopérabilité avec les outils existants.

Dans le cartable de Sara

Sara a 15 ans. Née grande prématurée et vivant avec un handicap mental, elle impressionne par sa joie de vivre, son énergie et sa volonté d'avancer.

En 2025, les réalisateurs indépendants **Lionel Thillet** et **Julie Moniere** ont lancé le tournage du documentaire ***Dans le cartable de Sara***, un projet au long cours qui suivra Sara pendant **plusieurs années**. Le film raconte son quotidien, ses défis, ses petites victoires et la force collective qui l'accompagne : sa famille, ses enseignants et ses accompagnants.

PHAR83 soutient le projet depuis ses débuts, à travers l'engagement des professionnels du Pôle Enfants et Jeunes Adultes.

Sara suit sa scolarité dans **la classe externalisée du collège André Malraux de La Farlède**, où elle partage le quotidien de ses camarades tout en bénéficiant d'un accompagnement adapté. Le documentaire montrera **ses moments de vie ordinaires** — cantine, récréation, sorties culturelles et sportives — mais aussi **ses étapes déterminantes vers l'autonomie**, comme sa préparation pour intégrer un futur centre de formation professionnel.



La **sortie du film** est envisagée pour **fin 2029 ou début 2030**, après plusieurs années d'accompagnement et de suivi fidèle du parcours de Sara.

Dans le cartable de Sara est un témoignage sensible et inspirant sur la résilience, la dignité et l'autonomie des enfants et adolescents en situation de handicap. **Il illustre concrètement comment un accompagnement collectif et bienveillant, soutenu par des structures comme PHAR83, peut transformer le quotidien et ouvrir de nouvelles perspectives pour ces jeunes.**



CHAPITRE 5

**Promouvoir la culture
au sein de l'association et en dehors**

CHAPITRE 5

Promouvoir la culture au sein de l'association et en dehors

Convaincue que la culture constitue un puissant levier d'inclusion, **l'association poursuit le développement de projets artistiques et culturels au sein de ses établissements et sur le territoire**. Fresques participatives, spectacles, expositions, ou encore ouverture d'un nouvel espace culturel témoignent d'une volonté affirmée : rendre la culture accessible à tous et favoriser la participation des personnes accompagnées à la vie culturelle locale.

À travers les initiatives présentées dans ce chapitre, l'association affirme son engagement en faveur d'une culture inclusive, ouverte et partagée, créatrice de liens entre les publics, les professionnels, les artistes et les partenaires du territoire.

IME La Capelle : une inauguration placée sous le signe de la culture

Le **5 juin 2025** restera une date marquante pour notre association et pour la commune de La Farlède. C'est dans une atmosphère chaleureuse que nous avons inauguré, aux côtés de l'équipe municipale, **le nouvel Institut Médico-Éducatif (IME) « La Capelle »**, ainsi que **son salon de thé « L'heure des thés »**.

Pensé comme **un véritable lieu de vie ouvert sur son territoire**, cet espace a vocation à **devenir un pôle de diffusion culturelle**, accessible aux opérateurs culturels locaux. Dans cette dynamique, les invités ont été conviés à participer à **une table ronde autour du thème : « La place de la culture dans l'inclusion des publics empêchés »**.



Cet échange a réuni des professionnels issus de différents horizons : **Robert Llorca**, directeur de conservatoire ; **Marion Barbet-Massin**, responsable des relations avec le public de Châteauvallon-Liberté ; **Cécile Martinez** et **Régine Chopinot**, chorégraphes ; **Philippe Flahaut**, metteur en scène ; **Céline Tavares**, directrice du CCAS de Beausoleil ; et **Lucie Quarta**, danseuse de la compagnie 6e Sens.

En croisant les regards du secteur culturel, du spectacle vivant et du champ social, **cette table ronde a permis d'esquisser de nombreuses perspectives de collaboration au sein de l'IME.**



La dimension artistique a occupé une place centrale tout au long de la journée. Le comédien **Théo Kermel** a proposé une lecture de textes issus d'ateliers menés avec des jeunes de l'IME, des enfants du centre de loisirs et des résidents du foyer Roger Mistral de La Farlède.

Enfin, une **déambulation publique, un spectacle de danse inclusif** de la **compagnie 6e Sens**, inspiré du film **Le Ballon rouge**, ainsi que le dévoilement d'**une statue emblématique** sont venus clore cette journée.

« Un mur, une fresque » : une création collective autour du street art

En septembre 2025, les administrateurs de PHAR83 ont tenu leur conseil d'administration sur le site de l'IME Jean Paul Didier à La Seyne-sur-Mer. Cette rencontre a été l'occasion de **découvrir la fresque réalisée dans le cadre du projet artistique « Un mur, une fresque ».**

Initiée par le président de l'association, Jean-Pierre Velghe, et entièrement **financée par le Conseil d'administration**, cette aventure artistique a réuni, de février 2024 à juillet 2025, les jeunes de l'IME Jean Paul Didier, de la SAE Aiguebelle ainsi que des travailleurs de l'ESAT Les Deux Frères. **Tous ont été accompagnés par des artistes graffeurs reconnus : Abes, P'tite d'Ame, Simon, Mor'L, Aimer, Besset et Stero.**



Au fil des ateliers, les participants se sont **initiés aux techniques du graffiti** et ont pu **exprimer pleinement leur créativité.** Le résultat est à la hauteur de cet engagement collectif : **une fresque de 100 mètres de long, riche en couleurs, qui habille désormais l'enceinte du site.** Les thèmes représentés – fleurs, musique et univers Marvel – ont été choisis par les jeunes eux-mêmes, affirmant ainsi leur imaginaire et leur sens artistique.



À l'occasion de cette visite, **les administrateurs de PHAR83 ont salué l'implication et le talent des participants comme des artistes intervenants.** Les formateurs Valérie Archenault et Julien Borie, qui ont accompagné les ateliers tout au long du projet, ont également été chaleureusement remerciés.

Un projet d'exposition photos entre le Pôle Enfants et Jeunes Adultes et le Pôle Protection de l'Enfance

À l'occasion de l'inauguration de l'IME La Capelle, **une première exposition de 50 clichés a été installée**, à la fois dans le bâtiment et sur la place de la Capelle.

Mikael Bergero, chef de service à l'initiative du projet :



« À l'origine du projet, nous souhaitons valoriser le travail inter-pôles et les liens naissants entre le pôle enfants et le pôle protection de l'enfance, suite à son intégration récente au sein de Phar83. En présentant à la fois des enfants en situation de handicap et des jeunes relevant de la protection de l'enfance, l'exposition met en lumière le respect de l'autre et de ses différences, quels que soient les parcours ou les vulnérabilités. »

L'exposition donne à voir des visages, mais aussi des instants de vie captés sur le vif au sein des dispositifs d'accompagnement. Les invités présents lors de l'inauguration ont ainsi pu découvrir des moments authentiques et empreints de joie.

« Si le placement constitue une étape de vie souvent douloureuse, il n'exclut pas pour autant des expériences d'épanouissement et de bonheur pour les enfants accueillis », souligne-t-il.

Une belle parenthèse culturelle lors des Automnales de Passerelles 83

À l'occasion des **Automnales de Passerelles 83**, le forum du GCSMS Passerelles 83 (Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale), organisé le 16 octobre à Châteauvallon-Liberté, notre association a souhaité **intégrer une dimension artistique à cette journée**.



Dans cette perspective, **nous avons fait appel à la compagnie de théâtre *Insolite FabriQ***, composée de comédiens en situation de handicap. Leur projet artistique repose sur une démarche inclusive qui place la rencontre et l'expression au cœur du processus de création.

À travers la performance « ***Silence, on se rencontre !*** », les artistes ont proposé, sur le temps du déjeuner, une expérience collective centrée sur le lien à l'autre. Sans recours à la parole, le dispositif a invité les participants à la journée à s'engager physiquement dans la relation, à travers le mouvement. Portée par ***Malo Lopez***, **cette création originale a permis une participation directe du public, qui s'est montré amusé et réceptif à ce moment artistique.**

Les capsules théâtrales, jouées entre les présentations de la journée, abordaient le quotidien et le monde du travail, vus et vécus par des personnes porteuses de handicap intellectuel. À travers ces pièces courtes, **les comédiens ont porté un message fort : le handicap, on l'accepte, on s'y adapte et on peut même jouer avec.**

L'heure des thés : développement d'un espace culturel

Implanté au sein de l'IME La Capelle à La Farlède, **le salon de thé L'heure des thés s'inscrit progressivement comme un espace culturel de proximité, accessible et ouvert à tous.** Au-delà de sa fonction de salon de thé solidaire, le lieu a développé en 2025 **une programmation artistique régulière, contribuant à dynamiser la vie culturelle de la commune de La Farlède.**

Depuis son ouverture, plusieurs formats y ont été proposés : concerts, lectures, expositions, rencontres d'artistes et temps d'échanges. **Ces propositions visent à favoriser l'accès à la culture pour tous les publics**, tout en créant des espaces de rencontre entre artistes, habitants et jeunes accompagnés par l'établissement.



Dans la continuité des premiers événements organisés en 2025, **l'association engage la structuration d'une commission culturelle dédiée à la mise en œuvre de la programmation du lieu.** Cette instance réunira l'équipe du salon de thé, des représentants de la commune de La Farlède, la direction de l'association et du pôle enfants, des administrateurs de l'association ainsi que des partenaires culturels du territoire, notamment Châteauvallon-Liberté et le Pôle.



CHAPITRE 6

Déployer une politique RH ambitieuse

CHAPITRE 6

Déployer une politique RH ambitieuse



En 2025, la politique RH a été marquée par **un renforcement structuré du dialogue social**, avec l'organisation des élections de renouvellement du CSE en juin et la conclusion de plusieurs accords majeurs, notamment sur le vote électronique, le droit d'expression et la mise en place des représentants de proximité.

L'année a également permis de **réviser des accords structurants**, dont celui relatif à **l'aménagement du temps de travail**, intégrant la pause repas, le forfait jours pour les cadres de direction et l'évolution du CET, ainsi que la création d'une indemnité de tutorat.

Sur le volet compétences, **le plan de développement des compétences 2025 a déployé 50 sessions de formation** et a **ouvert la voie à une planification triennale pour 2026-2028**.

La dynamique **QVCT** s'est concrétisée par la tenue de **la première Semaine dédiée en juin** et par **l'installation d'un COPIL trimestriel**.

Parallèlement, **la structuration de la démarche d'amélioration continue de la qualité s'est poursuivie** avec l'élaboration de **la procédure de recrutement**.

Enfin, **la gestion de crise a été consolidée** grâce à la formalisation de la convention avec l'AAVIV (Association d'Aide aux Victimes d'Infractions du Var) et à la mobilisation effective des dispositifs d'appui, avec **4 sollicitations AAVIV** (dont 2 abouties) et **4 interventions réalisées par ODALIA santé** (service de prévention et de santé au travail).

L'ensemble de ces actions traduit une année dense, structurante et tournée vers la professionnalisation continue des pratiques RH.

La Qualité de Vie et Conditions de Travail



Dans le cadre de la **démarche Qualité de Vie et Conditions de Travail**, PHAR83 a engagé en 2025 une **dynamique collective visant à améliorer concrètement le quotidien des professionnels**.

La démarche repose sur un **Comité de pilotage QVCT**, composé de salariés de chaque pôle. Il a pour mission de porter les idées de chacun et de proposer des actions concrètes en lien avec les réalités de terrain.

Cette démarche a débuté par **une large consultation interne, via un sondage adressé à l'ensemble des salariés**, permettant de recueillir les perceptions, les attentes et les priorités.

Ce diagnostic a fait ressortir **trois thématiques prioritaires** :

**LES MOYENS HUMAINS
ET MATÉRIELS**

LA COHÉSION

**LA RECONNAISSANCE
ET LA COMMUNICATION**

À partir de ces constats, **un plan d'action** a été élaboré et **plusieurs initiatives ont été mises en œuvre** pour répondre aux besoins exprimés :

- **Le concours du pull de Noël** : un moment convivial favorisant la cohésion et le partage dans un cadre informel
- **La Semaine nationale de la QVCT**, qui a permis de proposer différentes actions telles que des ateliers de sophrologie et des temps d'échanges entre services et avec les directions



PHAR83 met l'accent sur **l'inscription de cette démarche dans la durée** et poursuit son engagement avec **le lancement de la construction du projet « Vis ma vie »**, qui verra le jour en 2026.



CHAPITRE 7

Agir en faveur de la RSE

CHAPITRE 7

Agir en faveur de la RSE



En 2025, la RSE ne peut plus être considérée comme une simple démarche volontaire dans le secteur du médico-social. Même si aucune obligation légale n'impose encore sa mise en œuvre au sein des organisations, elle s'affirme désormais comme **un impératif stratégique incontournable**. Le secteur médico-social est en effet confronté à de nombreux **défis sociétaux**, tels que la crise d'attractivité des métiers, l'exigence de sobriété énergétique, le renforcement de l'inclusion et de la participation des usagers, ainsi que des contraintes budgétaires croissantes.

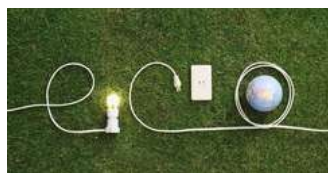
Dans ce contexte, **Phar83 envisage la RSE comme une réponse structurée, et s'engage dans des actions permettant de générer des impacts positifs sur les plans humain, social, économique et environnemental.**

Panneaux photovoltaïques : engagements tenus

Dans le cadre de ses engagements en faveur de la transition énergétique, l'association a lancée en 2025, **le déploiement de panneaux photovoltaïques sur ses établissements**. Face à l'augmentation des coûts énergétiques et aux enjeux climatiques, ce projet vise à développer une production d'énergie durable, réduire la dépendance aux énergies fossiles et limiter les émissions de gaz à effet de serre.

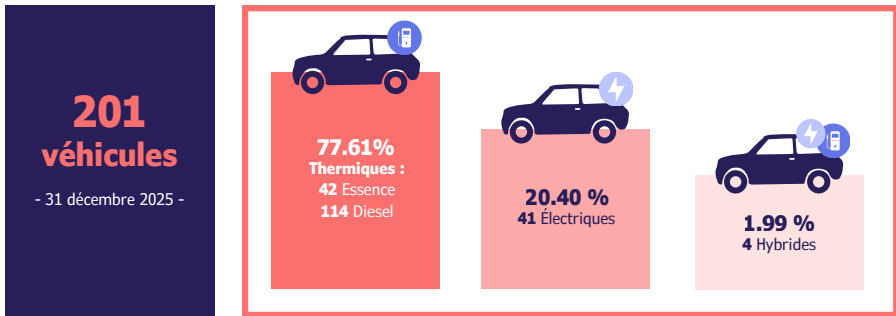


Initialement prévu sur **sept sites** (ESAT Les Deux Frères et IME Jean Paul Didier, IME Léo Lagrange, Siège et SESSAD Les Marronniers, EAM Le Siou Blanc, IME Les Morières et EAM Oriane Solliès-Toucas, EAM Maurice Dujardin et EANM Maurice Dujardin et IME Les Dauphins), le programme a été étendu à **un huitième** (EAM Oriane Tavernes). Les travaux, engagés en juin 2025, se poursuivront jusqu'à l'été 2026.



Au-delà de l'installation technique, cette démarche s'accompagne d'objectifs structurants : stabilisation des coûts énergétiques, mise en place de bonnes pratiques de consommation et contribution active à la transition écologique. Des études complémentaires sont d'ores et déjà engagées pour poursuivre cette dynamique en 2026.

Flotte automobile : le virage vert de la mobilité PHAR83



L'association souhaite engager **une transition de sa mobilité vers des moyens et des pratiques plus vertueuses et moins onéreuses**, en repensant une nouvelle stratégie en termes d'achat automobile.

Un **diagnostic mobilité** a été lancé en 2025 afin d'optimiser la gestion de cette flotte.

Cette démarche s'est déroulée en **deux phases** :

- 1 Une **analyse de l'existant** sur la base des thématiques documentaire, organisationnelle, usages et gestion ;
- 2 Un **audit terrain** mené auprès de plusieurs établissements pilotes.

Ce travail répond à **plusieurs objectifs stratégiques** :

- ✿ Continuer la transition vers des véhicules plus propres pour l'environnement ;
- ✿ Améliorer la maîtrise des coûts ;
- ✿ Garantir la conformité réglementaire ;
- ✿ Réduire les risques et sinistres ;
- ✿ Renforcer la sensibilisation des conducteurs aux enjeux de sécurité routière et d'éco-conduite.

À l'issue de ce diagnostic, **un plan d'actions** sera présenté au comité de direction afin de structurer les évolutions à venir.

Projet « Marché de la seconde main » : devenons des « Consom'Acteurs »



Désireuse d'entrer dans une ère de **consommation consciente**, l'association s'engage à faire évoluer ses pratiques en termes d'achat, d'utilisation et de recyclage de ses produits.

Un **projet de développement du marché de la seconde main** a été initié et fondé sur un principe simple : **privilégier la réutilisation de ressources existantes avant tout nouvel achat.**

Cette démarche est basée sur **la combinaison de 2 actions principales** :

Mettre en place **des pratiques de mutualisation** entre établissements, permettant de répondre rapidement à certains besoins de matériel grâce à **des ressources internes**

S'appuyer sur **des dons extérieurs** dispensés par **des entreprises** ou **autres associations**

Ce fonctionnement favorise **une gestion plus responsable des ressources, génère des économies et renforce la solidarité entre structures.**

Plusieurs réalisations récentes, comme l'équipement d'une nouvelle annexe du SESSAD Les Marronniers à Hyères grâce à **du mobilier mutualisé en interne**, ou **un don extérieur de mobilier de bureau** (13 bureaux et caissons), illustrent concrètement les bénéfices de cette approche.

Ce projet, qui a vu le jour en 2025, va se poursuivre et se développer davantage dans les années à venir.

Gestion des inventaires : la vision exhaustive et actualisée du patrimoine de l'association

En 2025, **un protocole de gestion des inventaires** a été mis en place au sein de l'association. Il permet d'assurer une gestion rigoureuse, transparente et sécurisée des biens et produits utilisés dans les établissements.

Garantir la fiabilité, la traçabilité et la sécurité du patrimoine mobilier et immobilier est une exigence incontournable pour assurer la bonne utilisation et l'optimisation des ressources, la conformité réglementaire et la pérennité des activités.



À terme, cette démarche permettra de **mieux connaître les biens disponibles sur les établissements** et d'**optimiser leur utilisation**. Elle visera également à **soutenir le développement du marché de la seconde main** grâce à la création d'un catalogue en ligne, accessible à l'ensemble des établissements, recensant les équipements disponibles.

Cette meilleure visibilité facilitera les échanges internes et contribuera à une gestion plus efficiente et durable des ressources.



CHAPITRE 8

**Bilan du service achats
et rapport financier**

SERVICE ACHATS

Un levier stratégique qui monte en puissance

Avec plus de **19M€ d'achats en 2025**, la fonction achats constitue **un enjeu clé de performance économique, de maîtrise des coûts et de sécurisation des pratiques**.

Créé récemment, **le service a engagé une première phase structurante** pour professionnaliser les achats et soutenir durablement les établissements, tout en garantissant la qualité et la continuité des prestations.

Une **cartographie complète des achats** a permis d'identifier les besoins, les fournisseurs et les leviers d'optimisation pour ainsi définir la feuille de route 2025-2026.

Quelques **chiffres clés** et **domaines d'intervention** :

19 174 210.30 €

Montant global 2025 des achats
sur l'ensemble des pôles

13 392 412.27 €

Dépenses de fonctionnement
en charges directes

5 781 798.03 €

Dépenses d'investissements
(immobilisations)



Les principaux domaines d'achats :

- Biens immobiliers, travaux de construction, rénovation, maintenance
- Energies, fluides et carburants
- Flotte automobile et services connexes (transport de personnes)
- Informatique, télécommunications, communication et impression
- Moyens et services généraux (dont restauration et alimentation)
- Fournitures et matériels divers

Une structuration engagée autour de 4 priorités

- 1 Structuration du Système Achats PHAR83** : mettre en place une organisation stratégique de la fonction achats (processus internes pour améliorer la performance des achats)
- 2 Performance économique** : gérer plus finement les besoins en interne et amorcer la réduction du coût total des achats

- 3 **Performance RSE** : engager la systématisation des considérations environnementales et sociétales dans les actes d'achats (être attentif au choix des produits et fournisseurs)
- 4 **Performance réglementaire** : veiller à la sécurité juridique en lien avec les actes d'achats

Les principaux chantiers et avancées majeures en 2025

De **nombreux outils** et **processus** ont été mis en place ou finalisés :

- ✓ Cartographie et Nomenclature des Achats structurés
- ✓ Système achats et organisation cible des achats structurés
- ✓ Outils de pilotage, processus achats (facturation, investissements...) déployés
- ✓ Procédures (comptes fournisseurs, flotte auto, inventaires) déployées
- ✓ Communication et accompagnement des établissements renforcés

Chantiers structurants encore **en cours de formalisation** :

Politique achats
et guides internes

Revue des contrats

Stratégie véhicules
et mobilité

Les marchés travaillés sur 2025 et les résultats économiques significatifs

- ➔ **Centrales d'achats (ADERE + APOGEE)** : réduire les coûts d'achats en négociant des conditions tarifaires et commerciales préférentielles

Environ **302 000 €** d'achats

+ 68 000€ d'économies estimées

- ➔ **Assurances renégociées**

Changement de prestataire
au 01/01/2025

10,67 % de  **sur les cotisations**
(≈ **27 000€** d'économies)

- ➔ **Contrats énergie optimisés**

Contrat cadre énergie « **électricité et gaz** » sur **5 ans**

📉 **des tarifs significative** entre 2024 et 2025

Tarifs préférentiels auprès des fournisseurs

➔ **Subventions obtenues**

5 subventions obtenues
(appel à projet, demande de fond, prix)

103 323 € de ressources financières
(RSE, innovation, numérique, inspiration, musique)

➔ **Contrats de maintenance et contrôles réglementaires**

Chantier en cours avec **un fort potentiel d'économies**
(Budget 2023 : 465 000 € / 22 postes / 77 fournisseurs)

➔ **Flotte automobile**

201 véhicules
dont 22 entrées / 20 sorties

7 véhicules électriques
acquis en 2025

Mise en concurrence des fournisseurs plus développée

48 448 € de remises obtenues
sur les achats de **véhicules**

558 K€ de dépenses nettes

Une transition RSE : des achats engagés



Déploiement de panneaux photovoltaïques en autoconsommation

Gains attendus en 2026 : environ **85 000€** prime de l'état +
revente de surplus + 📉 de consommation

Développement des achats responsables via centrales

Un accès à des solutions au plus près des besoins des établissements avec **des achats responsables et durables**.





Lancement d'une stratégie de mobilité durable

- Réorientation progressive
- Diagnostic mobilité
- Verdissement de la flotte
- Autopartage des véhicules
- Mutualisation inter-établissements

Conclusion & perspectives 2026

Le **service achats** a posé ses premières fondations visant à **définir les bases d'une fonction performante et pérenne**.

Malgré sa création récente, le service a déjà démontré sa capacité à générer de la valeur malgré un contexte inflationniste, à obtenir des premiers gains financiers, à avoir une meilleure visibilité des dépenses, à accompagner les opérationnels et à contribuer à une meilleure maîtrise des coûts et des risques fournisseurs.

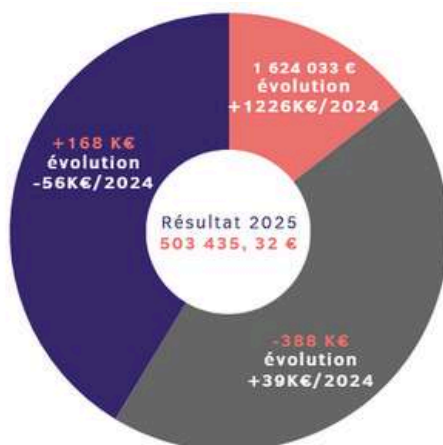
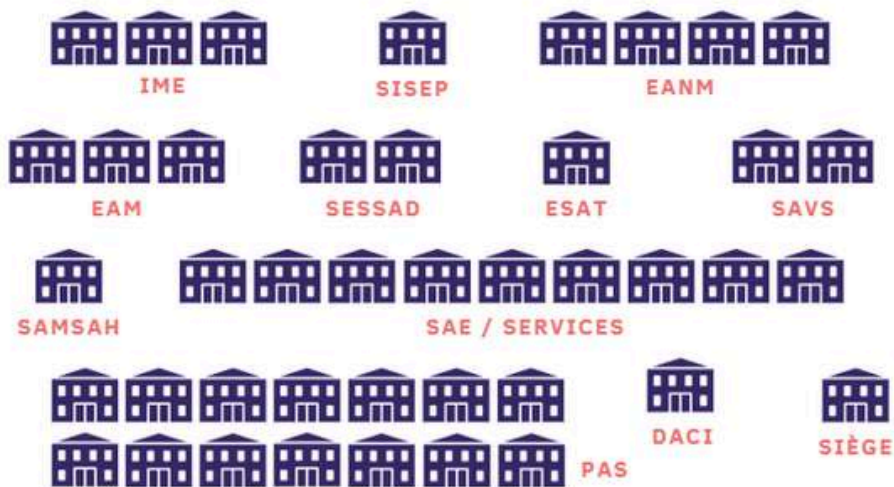
Ces fondations sont **encore en phase de construction** et constitueront **un socle solide pour accélérer le développement de la fonction**.

Priorités 2026

- 1 **Accélérer la montée en maturité du service**
- 2 **Finaliser la formalisation des pratiques (politique, contrats, outils)**
- 3 **Renforcer le pilotage et la couverture des achats**
- 4 **Ancrer les achats comme levier stratégique de performance au service des établissements**

RAPPORT FINANCIER

42 établissements et services gérés en 2025



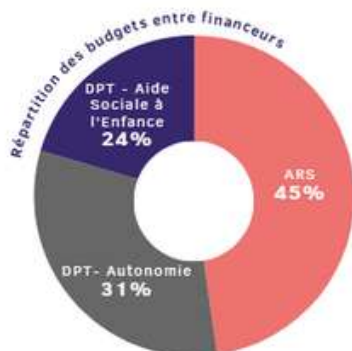
■ Résultat Financier ■ Résultat d'exploitation ■ Résultat exceptionnel



4 925 K€
soit 9% des produits
d'exploitation
Capacité
d'autofinancement



Nature de l'accompagnement et/ou de la prise en charge	Type d'établissements	Moyens financiers (en k€) - budget exécutoire 2025
Handicap adultes	EANM, EAM, ESAT (BPAS), SAVS, SAMSAH et SISEP	23 764 492,22
Handicap enfants	IME, SESSAD, DACI, EMASCO et PAS	13 608 782,01
Aide Sociale à l'enfance	SAE et SAEMF	11 801 830, 90
Total		49 175 105,1



Résultat 2025	503 435, 32 €
dont ARS	254 900,57
dont Conseil Départemental du Var - Autonomie	84 575,98
dont Conseil Départemental du Var - Aide Sociale à l'Enfance	162 548,97
dont Gestion Propre	1 409,80



**Merci pour
votre attention !**

CONTACT :

contact@phar83.fr

04 94 09 14 16

www.phar83.fr