ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Le 2e opérateur médico-social du département, basé à Solliès-Pont, emploie 700 salariés et plus de 200 travailleurs handicapés sur les 31 sites de l'association.

Phar83 : une locomotive de l'inclusion au travail

PAR GAUTIER GUIGON / GGUIGON@NICEMATIN.FR

L'ASSOCIATION PHAR 83 renforce son implantation dans le Var. En témoigne l'ouverture de son nouvel Institut médico-éducatif (IME) implanté dans l'ancien moulin de La Capelle au centre-ville de La Farlède, avec son salon L'Heure des Thés ouvert au public fin septembre.

Les Établissements ou services d'accompagnement par le travail (Esat) de l'association sont aussi actifs dans l'entretien des espaces verts, la maintenance hygiène des locaux, la cuisine, et le portage de repas à domicile. *« On livre une clientèle privée, par exemple des personnes âgées qui vivent à domicile, comme des Centres communaux d'action sociale (Ccas) en répondant à un appel d'offres »*, explique Steve Haverbeke, directeur du pôle travail au sein de l'association.

« On fait à la fois de la production, de la vente, mais le cœur du métier de l'Esat, c'est la prestation de services. A chaque fois qu'on met une action de travail en place, on y donne une vocation sociale »,

Manuel Dureault, le directeur général de Phar83 au salon de thé solidaire L'Heure des Thés qui a ouvert au sein de l'IME de La Capelle à La Farlède.
PHOTO LUC BOUTRIA

Reproduction et diffusion interdite

complète Steve Haverbeke. Car l'association n'a pas la même exigence de résultat qu'une entreprise commerciale ordinaire. « *Une entreprise lambda va livrer 35-40 personnes. Nous, on va en livrer 12. En termes de productivité, on n'est pas du tout sur la même échelle* », reconnaît Manuel Dureault, le directeur général de Phar83. Même si le service, lui, doit être à la hauteur et de qualité.

Les personnes qui sont orientées vers l'association par la Maison départementale des personnes handicapées (Mdph) le sont dans le cadre d'une logique de parcours avec, comme objectif, qu'ils puissent aller vers le milieu ordinaire. D'où la volonté de l'association de « *faire monter en compétences* » ses travailleurs en situation de handicap. Et aussi d'insérer ces personnes dans des entreprises partenaires. Aujourd'hui, vingt-cinq contrats ont ainsi été signés avec des entreprises implantées localement.

Pas de « charity business »

« *Par exemple, les contrats qu'on a noués avec Decathlon, c'est une étape vers la signature d'un CDI en milieu ordinaire. On est bien là dans un établissement de service d'accompagnement vers le travail* », souligne Steve Haverbeke. Une « *mise à disposition* » de deux ans maximum. « *Après cette période, soit la personne fait l'affaire et elle est recrutée par l'entreprise, ou alors elle ne fait pas l'affaire et on s'arrête. On n'est pas là pour remplacer l'intérim ou faire du charity business mais pour proposer aux gens une véritable inclusion. Notre mission, c'est de leur donner les billes pour qu'ils soient ensuite autonomes.* »

Les Esat sont aussi producteurs de richesse. Des produits propres qui permettent de sécuriser une activité commerciale, tout en permettant aux personnes les plus fragiles qui n'ont pas l'accès à l'entreprise d'occuper un véritable emploi. Une activité économique qui pèse sur certains territoires, comme le démontre Manuel Dureault : « *Quand on évoque d'éventuels déplacements d'une structure d'un endroit à un autre, je peux vous assurer que les élus locaux font tout pour nous garder. Parce qu'ils ont conscience que parfois, on est le premier employeur de la commune.* »

Des marges de progression

Dégager des bénéfices n'est pas une obligation pour cette association de l'économie sociale et solidaire (ESS). « *Si on est dans la course aux chiffres et aux résultats, derrière, on va aller sélectionner indirectement, à l'entrée, des travailleurs dont on sait qu'ils vont pouvoir garantir un rendement* », justifie Manuel Dureault.

Une concurrence déloyale pour les entreprises ordinaires ? « *Un faux sujet* » pour le directeur général de Phar83 : « *Si, pour des personnes à besoin particulier, on a pensé à un environnement plus protecteur, c'est bien parce qu'effectivement, le monde du travail ordinaire n'a pas toujours pensé la place pour ces personnes.* »

Avec un taux d'emploi de 41 % des personnes en situation de handicap en France contre 69 % pour l'ensemble de la population, « *les marges de progression sont extrêmement importantes,* observe Steve Haverbeke. *Peut-être qu'un jour, on n'en aura plus besoin des Esat, c'est même l'objectif. Mais à ce jour, on n'y est pas encore arrivé.* » En attendant, les employeurs de vingt salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. Et doivent verser une contribution en cas de non-atteinte de cet objectif.

Selon les derniers chiffres de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares), en 2024, 720 800 travailleurs handicapés sont employés dans les 111 300 entreprises assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Cela représente 490 400 équivalents temps plein sur l'année, soit 4 % des effectifs assujettis. Seulement « *35 % des entreprises remplissent leur obligation. Le taux d'atteinte de l'obligation est nettement plus élevé dans les grandes entreprises et varie du simple au double selon les secteurs d'activité* », précise la Dares. « *Il y a vingt ans, le travail en Esat ressemblait fortement à du taylorisme. On était là pour libérer des compétences de l'entreprise qui avaient une valeur ajoutée supérieure. Aujourd'hui, on demande plutôt aux Esat de répondre à des moyens non pourvus. Donc, on intervient non pas à la place de l'entreprise, mais là où l'entreprise ne va plus. Et ça change tout* », analyse Steve Haverbeke. Conséquence, des secteurs d'activité comme l'agriculture, l'agroalimentaire, le BtoB, le BtoC ou encore la vente par correspondance représentent de nouveaux débouchés.

Reproduction et diffusion interdite