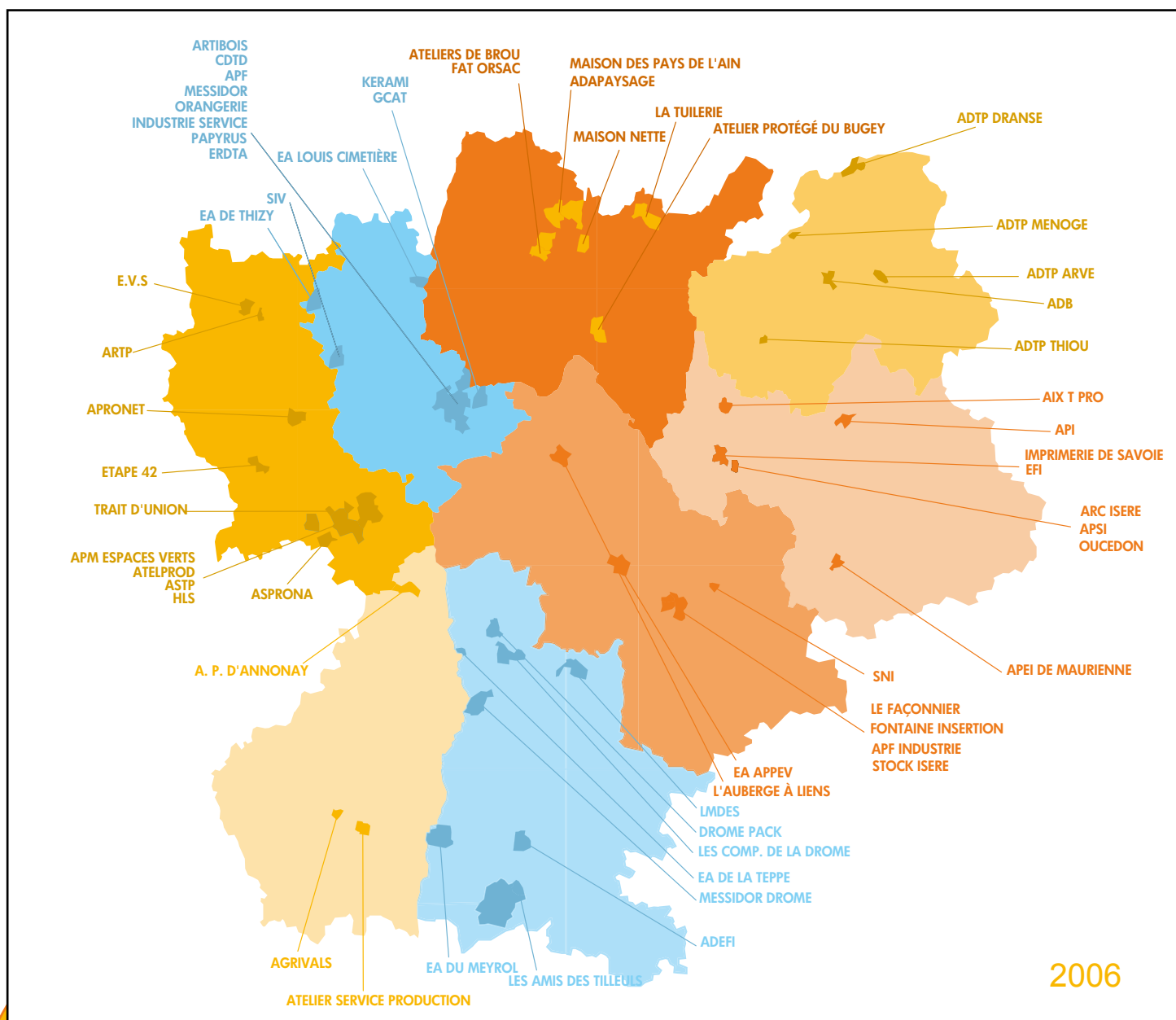


# LES ENTREPRISES ADAPTÉES DES ENTREPRISES À PART ENTIÈRE

2006 l'année de tous les changements



# Editoriaux

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées affirme avec force que le principe de non discrimination doit trouver son application dans toutes les dimensions de la vie de la personne handicapée, notamment dans le domaine de l'emploi.

Les entreprises adaptées font désormais partie du marché du travail et le statut du travailleur handicapé employé dans ces entreprises est celui d'un salarié de droit commun à part entière. L'objectif de la loi est que le plus grand nombre possible de personnes handicapées puissent accéder au milieu ordinaire et que chacun bénéficie de la formule qui correspond à ses capacités, ses besoins et ses attentes.

Pour ce faire dans chaque département une Maison départementale des personnes handicapées a été créée et c'est désormais la Commission départementale des droits et de l'autonomie qui prend les décisions de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et délivre l'orientation « Marché du travail » qui regroupe les entreprises « ordinaires » et les entreprises adaptées. Le Service Public de l'Emploi et le réseau des CAP Emploi sont chargés de l'accompagnement vers l'emploi de tous les travailleurs handicapés orientés « Marché du travail ».

Un an après la mise en place de la loi, il apparaissait opportun d'en analyser les effets induits sur les entreprises adaptées en terme de recrutement, de développement du dispositif, mais aussi d'analyser leur santé économique et financière et de mesurer l'impact du soutien de l'Etat par le biais notamment du versement de l'aide au poste fixée à 80 % du SMIC. Cette étude qui dresse pour la deuxième fois un état des lieux des entreprises adaptées en Rhône-Alpes porte sur 60 entreprises adaptées qui emploient 1829 travailleurs handicapés. Elle apporte des éclairages nouveaux sur les contrats d'objectifs triennaux signés entre l'Etat et chaque entreprise adaptée, ainsi que sur les taux d'encadrement technique et sur l'effort de formation. Elle confirme que les travailleurs handicapés sont toujours au centre du projet des entreprises adaptées avec près de 90 % de l'effectif à la production.

Ces entreprises adaptées, qui peuvent travailler en sous-traitance pour des entreprises relevant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ont à l'avenir un rôle important à jouer. En effet, l'évolution de la réglementation relative à l'obligation d'emploi est de nature à favoriser la demande de sous-traitance et par là même le développement des entreprises adaptées et l'emploi des personnes handicapées, enjeu majeur pour notre société.

**Michel DELARBRE**

Directeur Régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Les entreprises adaptées représentent un enjeu économique incontestable tant au point de vue de l'emploi des personnes handicapées que de la diversité des activités qu'elles développent dans notre région. Les informations fournies par le document que vous avez sous les yeux en apportent la démonstration tangible. Le suivi que l'ensemble des membres de la commission régionale réalise tant sur l'état de santé des EA que sur les moyens financiers qui peuvent leur être accordés, se traduit par une attention d'autant plus particulière que les perturbations qui ont secoué ces institutions n'ont pas complètement disparu, pas plus que la fragilité de l'activité de certaines EA.

Il est clair que si nous souhaitons que se renforcent les possibilités d'insertion des personnes handicapées les plus loin de l'emploi, les EA constituent de ce point de vue des unités économiques de production qui peuvent concourir à remplir cet objectif. Pour autant, nous n'oublions pas qu'elles ont pour mission d'offrir un emploi adapté à des personnes désavantagées au plan social, intellectuel et psychologique et de leur assurer un accompagnement personnalisé en vue de promouvoir leur intégration professionnelle et sociale.

Nous ne pouvons par conséquent que souhaiter que les difficultés budgétaires liées notamment au contingentement restrictif soient levées et permettent ainsi aux EA qui en ont la possibilité de recruter le plus largement possible de nouveaux travailleurs handicapés. La commission tient par conséquent à poursuivre son travail avec le même niveau d'exigence vis-à-vis des EA que de la tutelle de l'Etat afin de garantir la meilleure utilisation des deniers publics et la pérennité des entreprises adaptées.

Je voudrais enfin saluer le travail que réalise au quotidien l'équipe des économistes de la DRTEFP qui ont permis notamment la réalisation de cette étude dont la publication reste encore occasionnelle. Je souhaite pour ma part que cette étude demandée par les membres de la commission devienne un élément permanent du tableau de bord de l'emploi des travailleurs handicapés de notre région, permettant ainsi à tous ceux qui sont impliqués par ces questions de suivre avec régularité l'état de santé des EA et le niveau d'emploi des travailleurs handicapés qu'elles génèrent.

**Jean-Claude MELIS**

Président de la Commission Régionale pour l'Emploi et la Formation des Personnes Handicapées

*En 2006, le réseau des entreprises adaptées est constitué de 62 structures, toutefois le travail d'analyse n'a pu porter que sur 60 structures. La vision du réseau présentée dans ce document ne doit pas masquer la grande diversité des publics, des fonctionnements, des moyens financiers des structures gestionnaires ainsi que des partenariats engagés avec le monde associatif et économique.*

*Un premier état des lieux a été réalisé en 2003 (ce document est consultable sur [http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/publications/telecharger/Livre\\_ateliers\\_proteges.pdf](http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/publications/telecharger/Livre_ateliers_proteges.pdf)).*

*Ce travail que nous renouvelons ne permet cependant pas d'analyser les évolutions dans tous les cas en raison de la modification de la définition des EQTP et des modalités de financement avec le passage de la garantie de ressource à l'aide au poste en 2006.*

*Par ailleurs, il est précisé que les travailleurs handicapés objets de l'étude sont ceux qui bénéficient d'une aide au poste.*

Chefs de projets :  
Anne Foulhouze - Sophie Gardette  
Assistante : Catherine Goy  
Mission Expertise Economique

Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle Rhône-Alpes



## *Signature de 62 contrats d'objectifs avec l'Etat*

Le contrat d'objectifs conditionne la reconnaissance en tant que telle de l'entreprise adaptée et l'octroi du soutien financier de l'Etat qui se décompose en deux aides : l'aide au poste et la subvention spécifique.

Il détermine les caractéristiques et les projets de la structure et fixe ses engagements sur trois ans que ce soit en termes professionnels, sociaux ou économiques.

L'instruction de la demande de contrat d'objectifs est assurée par le Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle qui sollicite l'avis du directeur départemental. La DDTEFP contribue à l'instruction, compte tenu de ses connais-

sances des structures et de ses compétences (hygiène, sécurité). Elle évalue le projet social et professionnel de l'entreprise et le positionnement de celui-ci dans la politique départementale d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

La DRTEFP ( Economistes ) vérifie la qualification de l'équipe d'encadrement, la fiabilité économique et financière de la structure et du projet sur la durée.

Pour le renouvellement de ces contrats, un bilan d'exécution sera réalisé en 2008, conjointement par la DRTEFP et la DDTEFP.

*Les grands changements de l'année 2006, année d'application de la loi N°2005-102 du 11 Février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.*

## *Aide au poste pour les travailleurs handicapés et rémunération au SMIC*

La loi clarifie et conforte le statut des personnes employées en entreprise adaptée, elle leur garantit une rémunération au moins égale au SMIC.

Une aide au poste tenant compte de la spécificité de l'entreprise adaptée ( emploi d'une majorité de salariés handicapés à efficience réduite ) est attribuée pour aider l'employeur à rémunérer ses salariés à hauteur du SMIC. Son montant est fixé à 80 % du SMIC en vigueur.

## *O*rientation et recrutement

L'entreprise adaptée doit employer dans son effectif concourant à la production au moins 80 % de travailleurs handicapés orientés vers le marché du travail. Cette orientation «marché du travail» s'effectue sur décision de la Commission des droits et de l'autonomie. Le Service Public de l'Emploi et le réseau des CAP Emploi sont chargés de l'accompagnement vers l'emploi de tous les travailleurs handicapés orientés «marché du travail ».

Une entreprise adaptée peut recruter des travailleurs handicapés orientés «marché du travail» sans toutefois passer par le Service Public de l'Emploi et ses co-traitants et bénéficier des aides de l'Etat pour ces travailleurs, si ces derniers répondent aux critères déterminant l'efficience réduite fixés par les textes.



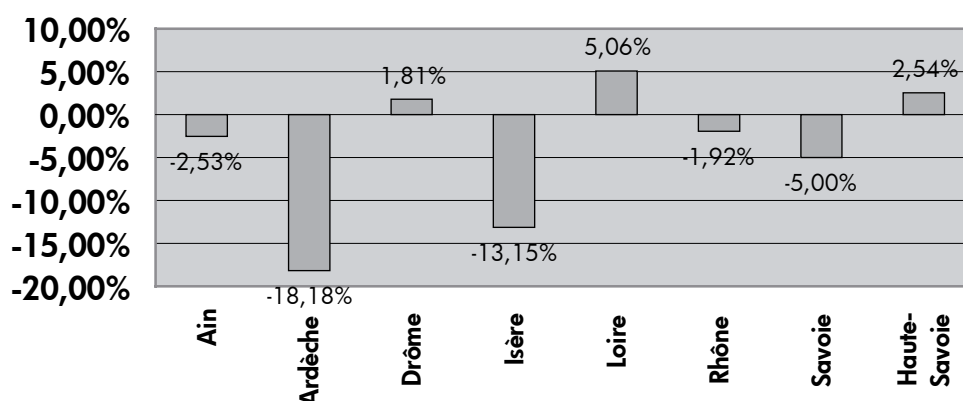
# A. 2623 salariés en emploi dans les entreprises adaptées dont 1829 travailleurs handicapés

Départements	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône Alpes
Effectif total de l'EA	229	75	217	347	547	579	257	372	2623
Effectif TH	193	54	169	218	457	306	190	242	1829
Effectif TH/Effectif total %	84,3	72	77,9	62,8	83,5	52,9	73,9	65	69,7

Les travailleurs handicapés représentent près de 70 % de l'effectif total des entreprises adaptées avec des différences sensibles d'une structure à l'autre. Ce pourcentage atteint 100 % dans le cas d'une structure fortement adossée à une association gérant différents dispositifs et d'une jeune structure de moins de 5 personnes dont le gérant n'est pas salarié. A l'opposé l'effectif de travailleurs handicapés est limité à 13 % dans le cas d'une structure ayant constitué en interne une très importante force commerciale.

L'emploi des travailleurs handicapés est en retrait de -1,9 % sur la région en 2006. Le retrait de l'emploi est significatif dans deux départements : l'Isère avec - 33 emplois, l'Ardèche avec - 12 emplois en raison notamment des difficultés structurelles de deux entreprises adaptées. Dans ce contexte trois départements témoignent toutefois d'une dynamique du fait du développement de structures existantes : Loire avec + 22 emplois et dans une moindre mesure Haute Savoie et Drôme.

Effectif TH variation 2005/2006



Ces salariés sont employés dans 62 entreprises adaptées qui présentent une grande diversité quant à leur taille.

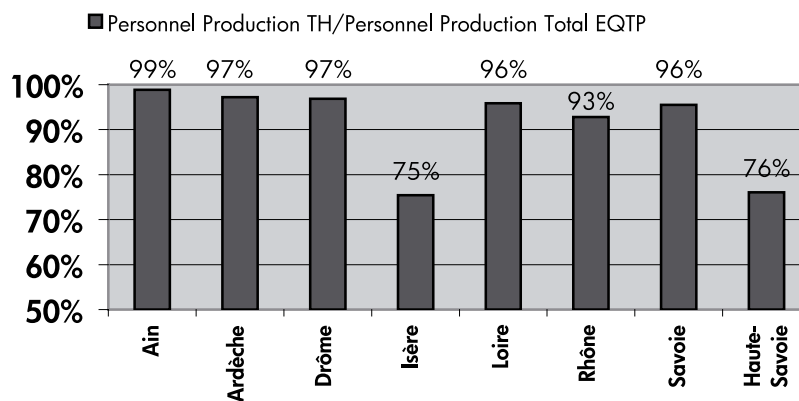
L'employeur le plus important occupe 288 salariés dont 243 travailleurs handicapés. A l'opposé, on trouve des entreprises dans une phase de création qui

emploient moins de 5 salariés ( la moyenne est de 42 salariés dont 29 travailleurs handicapés ).

**Ces 1829 travailleurs handicapés représentent 1640 EQTP.**



## Une place centrale des travailleurs handicapés : 89,6 % du personnel de production



Dans de nombreuses structures, la part des travailleurs handicapés à la production atteint ou avoisine les 100 %. Toutefois dans 8 structures cette part est inférieure au minimum légal à savoir 80 %. 4 structures de Haute Savoie sur les 5 sont concernées. Cette situation a fait l'objet d'une stipulation spécifique dans le cadre des contrats d'objectifs signés en 2006 avec ces structures afin de régulariser cette situation au plus tard au 31 décembre 2008. Pour le département de l'Isère deux structures importantes sont concernées. Cependant pour l'une d'elles, le nombre d'aides aux postes attribuées en 2006 a été fixé à un niveau inférieur aux besoins.

## Un taux d'encadrement technique adapté : 1 encadrant pour 9,6 travailleurs handicapés

Toutefois on peut noter des écarts importants avec un encadrant pour 2,2 travailleurs handicapés dans une structure mettant en œuvre une activité de restauration et 1 pour 30 dans une structure mettant en œuvre une activité de sous-traitance.

Ces chiffres ne tiennent pas compte de la mise à disposition d'encadrants par le biais de conventions de partenariat avec des entreprises du milieu ordinaire, notamment dans la restauration ; ces personnes n'étant pas comptabilisées en tant que salariés des entreprises adaptées.

## La fonction commerciale : une fonction à développer

Depuis quelques années les responsables des entreprises adaptées ont compris la nécessité de développer une fonction commerciale pour favoriser le développement d'activités et la diversification de leur portefeuille de clients, afin de limiter leur dépendance ou trouver une alternative à la perte d'un client important. Toutefois en 2006, cette fonction reste encore peu représentée. Le directeur, souvent à temps partagé entre plusieurs structures d'une même association, ou les encadrants techniques exercent cette fonction en complément de leur mission principale.



## Une augmentation de la part des seniors chez les travailleurs handicapés

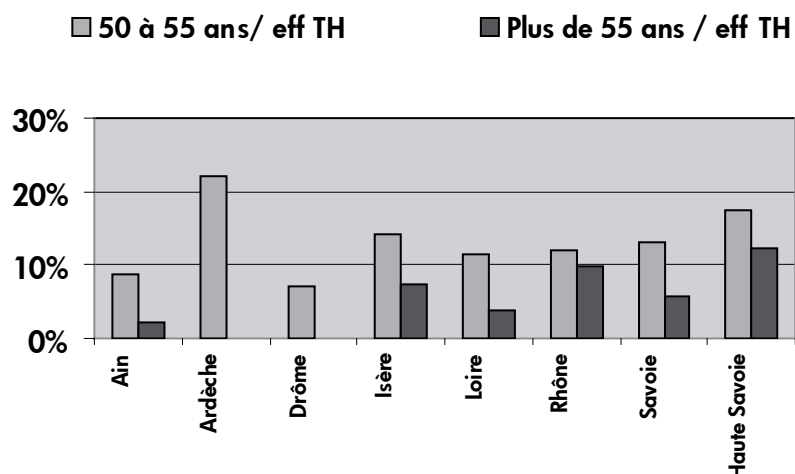
**Les plus de 50 ans représentent 20 % de l'effectif des travailleurs handicapés contre 16 % en 2003** lors de notre précédent état des lieux «De l'atelier protégé à l'entreprises adaptée DRTEFP / Septembre 2005» (ce document est consultable sur [http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/publications/telecharger/Livre\\_ateliers\\_proteges.pdf](http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr/publications/telecharger/Livre_ateliers_proteges.pdf)).

Un département est particulièrement concerné la Haute Savoie avec 29 % de seniors. Ce pourcentage était toutefois encore supérieur en 2003 avec 31 %. La baisse de ce taux peut s'expliquer par le plan de restructuration mis en place en 2006 par l'entreprise adaptée la plus importante du département au regard de ses difficultés structurelles. Ce plan comportait parmi ses actions de redressement le reclassement en ESAT d'une partie de l'effectif de cette entreprise.

### 4 autres départements sont autour de 20 % :

- le Rhône : 22 %, pourcentage globalement stable par rapport à 2003, mais avec une part des plus de 55 ans en augmentation,
- l'Ardèche : 22 % avec un doublement par rapport à 2003, mais toutefois aucun travailleur handicapé ne dépassant les 55 ans,
- l'Isère : 21 % en augmentation par rapport à 2003 avec un glissement marqué vers les plus de 55 ans,
- la Savoie : 19 %, pourcentage stable mais masquant un glissement vers les plus de 55 ans.

A l'opposé, si dans la Loire la part des seniors était relativement limitée en 2003 avec 8 %, en 2006 ce pourcentage a doublé à la fois pour les 50-55 ans et les plus de 55 ans et atteint 15 %.



**Ces éléments confortent l'idée de la nécessité pour les entreprises adaptées d'engager ou de poursuivre une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des conditions de travail et de travailler sur la mobilité vers l'entreprise ordinaire.**

### Un accent à mettre sur la formation

En moyenne sur la région les actions de formation des entreprises adaptées représentent 0,94 % des salaires et traitements. 10 structures n'ont fait état d'aucune action de formation en 2007. A l'opposé une structure a consacré à la formation 3,9 % de sa masse salariale. Ces formations ont concerné 840 bénéficiaires dont 625 travailleurs handicapés, soit 74 % du total des bénéficiaires.

Au vu des niveaux de formation des travailleurs handicapés, tels qu'ils ressortent des recueils de données du

CRDI et des besoins en savoirs de base, **la formation de ce public doit être développée en s'appuyant sur la VAE et sur le dispositif de Reconnaissance des savoir-faire professionnels – RSFP** - ( dispositif piloté par l'Etat avec pour maître d'œuvre et animateur l'AFPA et visant à proposer aux personnes exclues des systèmes traditionnels de formation et de validation, le moyen d'évoluer grâce à une reconnaissance attestée par un professionnel et servant ainsi de passeport pour l'emploi ). La nécessité pour les associations gestionnaires d'entreprises adaptées de se fixer des objectifs en terme de RSFP a été inscrite dans de nombreux contrats d'objectifs.





L'entreprise adaptée, comme le prévoit les textes, se doit d'être le lieu de l'émergence et de la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé à efficience réduite, en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises. Pour accomplir cette mission, l'entreprise adaptée, dans le cadre de son projet d'entreprise, doit définir des objectifs à atteindre et les moyens et modalités à mettre en œuvre pour y parvenir notamment par l'élaboration de plans de formation de base ou qualifiante et d'adaptation au poste de travail pour les travailleurs handicapés et pour le personnel d'encadrement.

### **Des insertions en milieu ordinaire en nombre toujours très restreint**

En un an, 24 travailleurs handicapés employés en entreprises adaptées ont pu être insérés en milieu ordinaire, dont 15 par une même structure. Cette dynamique de parcours reste toutefois très limitée et concerne seulement 1,3 % de l'effectif total des travailleurs handicapés.

Dans ce contexte, l'outil spécifique qu'est le contrat de mise à disposition ( Articles D. 5213-81 à D. 5213-86 du Code du travail ) devrait être amené à jouer pleinement son rôle pour favoriser une dynamique d'insertion. Les textes prévoient en effet que la mise à disposition de travailleurs handicapés employés en entreprise adaptée en entreprise « ordinaire », avec leur accord et en vue d'une embauche éventuelle, est possible pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois.

Il convient de rappeler que ces contrats de mise à disposition sont considérés comme un type particulier de contrat de prestation de services par les textes et qu'à ce titre les employeurs soumis à l'obligation d'emploi peuvent s'acquitter de cette obligation dans la limite de 50 % en passant notamment des contrats de mise à disposition. Il est en effet possible d'estimer qu'un travailleur handicapé mis à disposition, est considéré comme apte à exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail, sous certaines conditions d'encadrement et d'aménagement, au même titre qu'un travailleur handicapé recruté directement par l'entreprise.

## **B. L'activité économique des entreprises adaptées**

### **L'entreprise adaptée une entreprise à part entière**

L'entreprise adaptée est une unité économique de production soumise aux lois du marché. Elle procède d'une organisation et d'objectifs d'entreprise. Soumise à la concurrence, elle se doit pour se dynamiser et se développer, d'afficher des objectifs de gestion, de développement ou d'adaptation en terme d'activités, de production et de chiffre d'affaires et de diversifier ses donneurs d'ordres et ses activités.

Elle peut avoir tout type d'activité que ce soit de service ( espaces verts, nettoyage, restauration, blanchisserie, imprimerie, routage/colisage, bureautique etc...), de sous-traitance industrielle ( montage assemblage, conditionnement , câblage, soudure, usinage, gestion de stock, façonnage..), certaines développent une activité de second œuvre bâtiment, de travail du bois, de recyclage de cartouches laser.

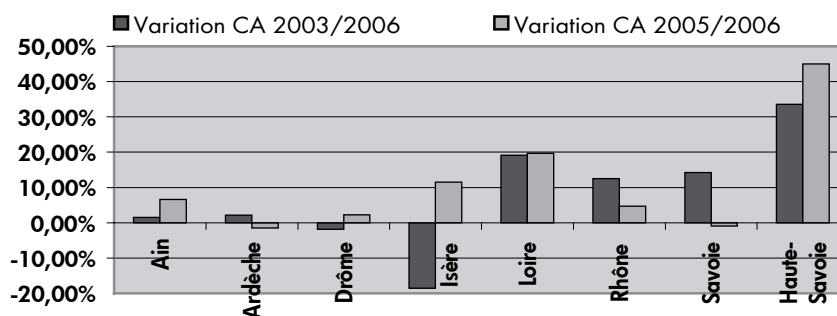
### **Un soutien fort de l'Etat à l'emploi et au développement des activités**

L'entreprise adaptée pour l'emploi de travailleurs handicapés à efficience réduite peut bénéficier d'une aide au poste d'un montant égal à 80 % du SMIC.

Par ailleurs, pour tenir compte des surcoûts générés par l'emploi très majoritaire de personnes handicapées à efficience réduite, l'entreprise adaptée peut percevoir une subvention spécifique comprenant une base forfaitaire, une partie sur critères et une partie sur projets.



## L'activité des EA s'est accrue de 11,7 % entre 2003 et 2006 et de 11,9 % pour la seule année 2006



C'est dans le département de la Haute Savoie que le chiffre d'affaires a progressé le plus fortement entre 2003 et 2006 avec + 33,6 %. C'est l'année 2006 qui emporte cette progression. A l'origine de cette évolution, le doublement du chiffre d'affaires dans une entreprise adaptée. Toutefois cette progression n'est pas synonyme d'une augmentation d'activité à l'identique car cette structure a choisi, dans le cadre de son plan de redressement en 2006, de modifier son positionnement par rapport à ses donneurs d'ordres en intégrant une part d'achats plus importante répercutée dans les prix et en fournissant un service plus complet. Elle a aussi choisi de mener une politique commerciale plus active.

Sur la période longue 2003-2006, la Loire et le Rhône sont aussi des départements dynamiques tirés par une structure dans la Loire et des créations dans le Rhône. Pour la Loire, cette évolution favorable est imputable à l'année 2006, pour le Rhône la croissance de l'activité est plus progressive.

La Savoie a eu une évolution favorable sur la période mais une baisse en 2006 en raison des difficultés d'une des structures.

L'Isère enregistre une forte baisse sur la période avec - 18,5 % en raison de la disparition de deux entreprises adaptées, toutefois on observe une reprise significative en 2006.

## Le poids des frais de personnel dans les entreprises adaptées

En 2006, les salaires et charges sociales, hors aide au poste, représentent en moyenne en Rhône Alpes 47 % du chiffre d'affaires des entreprises adaptées. Ce ratio s'améliore par rapport à 2003 où il atteignait 48,6 %.

Cette évolution doit être analysée avec prudence puisque le dispositif de soutien à l'emploi des travailleurs handicapés en entreprises adaptées a changé en 2006.

La passage à l'aide au poste a pu dans quelques cas alléger les coûts en personnel :

- lorsque la part de salaire direct versée en moyenne était précédemment nettement supérieure au minimum légal à savoir 35 % du SMIC,
- en l'absence d'application de convention collective ou d'accord d'entreprise.

Mais ce ratio a surtout évolué positivement en raison des stratégies économiques, commerciales et sociales, qui ont pu modifier la structure de rentabilité :

- passage de la sous-traitance pure à une activité offrant un service plus large et intégrant parfois une part d'achats de matières plus importante,
- démarche commerciale accrue et progression du chiffre d'affaires,
- variation du poids relatif de l'encadrement,
- plan de restructuration avec réduction des effectifs, notamment des travailleurs valides, et réorganisation,
- actions de développement et de diversification d'activités.

Cette baisse du poids des frais de personnel entre 2003 et 2006 est plus sensible dans trois départements : la Loire qui reste cependant largement au dessus de la moyenne régionale, la Savoie qui se situe à la moyenne et la Haute Savoie, le département où le poids des frais de personnel est le plus faible.





Départements	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône Alpes
Frais de personnel - Aide au poste/CA	42%	62%	55%	53%	60%	46%	46%	34%	47%
CA/Pers Prod Tot*	39 250€	31 109€	27 025€	30 414€	19 955€	53 487€	31 134€	51 337€	35 726€

\* Chiffre d'Affaires sur personnel de production total

#### Les forts pourcentages peuvent s'expliquer par :

- la faiblesse du chiffre d'affaires par personne,
- l'importance des subventions perçues,
- dans certains cas la moins grande importance accordée à la gestion de l'entreprise et à la politique commerciale.

#### Les faibles pourcentages peuvent s'expliquer par :

- un chiffre d'affaires par personne très élevé constaté dans l'activité de vente de papeterie et de produits d'entretien,
- la sous-traitance d'une partie importante de l'activité de l'entreprise adaptée à une autre entreprise,
- l'importance des achats de matières premières répercutés dans les prix,
- l'existence d'un partenariat avec une entreprise extérieure qui met à disposition des personnels au sein de l'entreprise adaptée, ce qui réduit les frais de personnel de cette dernière.

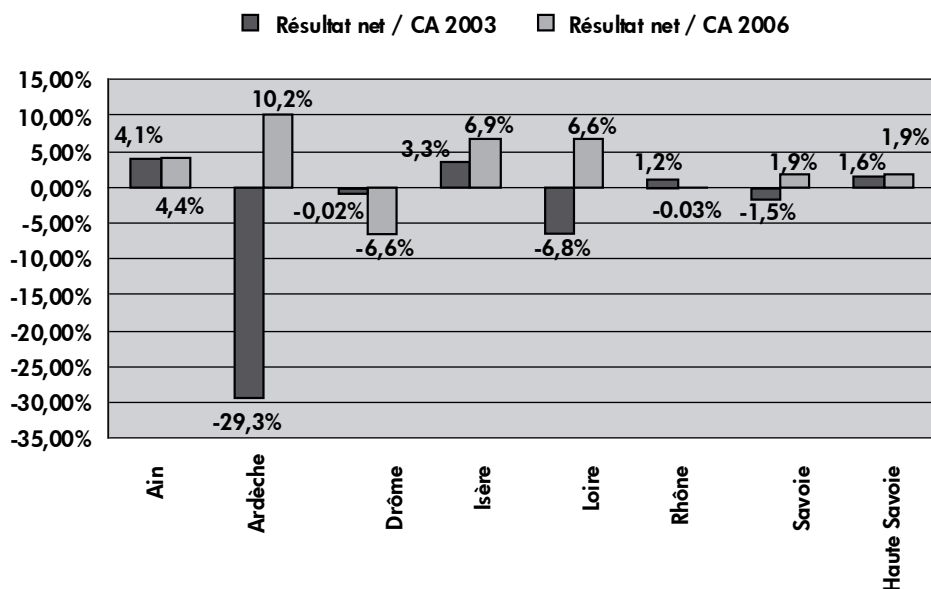
L'examen du chiffre d'affaires par personne à la production atteste toutefois d'un dynamisme des structures puisque ce ratio évolue de façon positive passant de 30 740 € en 2003 à 35 726 € en 2006, soit une progression de 16,2 %.

## La rentabilité des entreprises adaptées

En 2006, on note une amélioration globale de leurs résultats sur la région avec un bénéfice qui représente 2,6 % du CA global. En 2003 ce même ratio était négatif avec - 0,3 %.

Sur l'ensemble des départements, 47 structures ont des résultats positifs en 2006 contre 30 en 2003 et le nombre de structures rencontrant des difficultés importantes est limité à 5 contre 10 en 2003.

Si des structures en difficultés en 2003 ont depuis arrêté leur activité, certaines structures ont mis cette période à profit pour engager des plans de redressement qui ont porté leurs fruits. Par ailleurs des entreprises dynamiques ont été créées.



Le très fort redressement des résultats dans le département de l'Ardèche s'explique par l'arrêt d'un établissement en grandes difficultés structurelles et le développement d'une structure de création récente.

En Isère, les résultats déjà globalement bons en 2003, s'améliorent encore en 2006, suite à la fermeture de 2 structures, la mise en place de plans de redressement et une création.

Dans la Loire, c'est la mise en place de plans de redressement et le dynamisme particulier d'une structure qui explique l'amélioration observée.

A l'opposé, la dégradation des résultats de la Drôme s'explique par les résultats nets négatifs en 2006 de trois structures que ce soit en raison de difficultés structurelles ayant imposé la mise en place d'un plan de redressement ou en raison des surcoûts de démarrage d'activités nouvelles visant à favoriser la diversification d'activités et le développement.

La signature des premiers contrats d'objectifs triennaux entre l'Etat et les associations gestionnaires des entreprises adaptées a pu permettre de contractualiser les modalités d'un suivi particulier de certaines structures en difficultés.

## Caractéristiques du soutien aux entreprises adaptées

*Les subventions prises en compte sont : la subvention spécifique, l'aide au poste, les autres subventions d'Etat, les subventions des collectivités locales, les subventions des autres organismes, les remboursements de salaires, les aides diverses à la formation, la quote-part de subvention d'investissement virée au compte de résultat.*

En moyenne sur la région les subventions représentent 13 620 € par TH bénéficiant de l'aide au poste en EQTP, contre 10 195 € en 2003. Toutefois cette donnée est difficile à analyser en évolution car le calcul de l'EQTP TH au dénominateur a changé dans le cadre du passage du dispositif de la garantie de ressources à l'aide au poste, la définition de l'EQTP aide au poste étant plus restrictive.

Ces financements représentent en moyenne 25,26 % des charges de l'entreprise adaptée contre 22,91 % en 2003. Cet indicateur pertinent pour une analyse en évolution témoigne d'un poids plus important des subventions.

Départements	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône Alpes
Tot Sub/ Tot Charges 2006	25,48%	34,48%	29,47%	23,93%	44,43%	16,48%	29,70%	19,27%	25,26%
Tot Sub/ Tot Charges 2003	22,02%	20,96%	26,27%	18,63%	34,99%	16,86%	29,31%	20,24%	22,91%

39 structures ont un pourcentage de subvention par rapport au total des charges supérieur à la moyenne régionale.

Les résultats de quelques unes expriment une forte dépendance par rapport au soutien de l'Etat mais aussi d'autres financeurs. Dans d'autres cas il s'agit de structures en création qui ont bénéficié cette année là d'une aide au démarrage importante ou de structures portées par une association gérant aussi un ESAT et qui voient leurs charges réduites par la mutualisation du personnel valide d'encadrement.



## Une situation de trésorerie en amélioration par rapport à 2003

En 2006, globalement sur l'ensemble des structures, la trésorerie représentait 35 % des frais de personnel contre 9 % en 2003.

Si 29 entreprises adaptées ont encore une trésorerie insuffisante ( sur la base du principe d'une trésorerie nécessaire au fonctionnement de deux mois de frais de personnel soit 16,6 % ), elles étaient 46 dans ce cas en 2003. De même si 7 structures ont cette année là une trésorerie négative, elles étaient 13 en 2003.

Départements	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	Rhône Alpes
Trésorerie EA/frais pers.	-16,2%	7,6%	19,2%	34,1%	17,5%	44,3%	19,3%	4,5%	35,2%

Dans l'Ain, les importantes difficultés structurelles passées de plusieurs structures grèvent encore fortement leur trésorerie, malgré les redressements observés.

Par delà les difficultés de trésorerie de certaines entreprises adaptées, une seule association gestionnaire a une trésorerie très légèrement négative, mais cela ne semble pas de nature à mettre en danger l'association et l'entreprise adaptée.



# 2007 - Liste des Entreprises Adaptées de Rhône-Alpes par département

## Département de l'Ain

- **Maison des Pays de l'Ain**  
Commune : St Etienne du Bois  
Activité : Restaurant-traiteur
- **Maison nette**  
Commune : Villereversure  
Activité : Nettoyage
- **Ateliers de Brou**  
Commune : Bourg en Bresse  
Activité : Sous-traitance industrielle-conditionnement
- **Fat Orsac**  
Commune : Péronnas  
Activité : Production et sous-traitance plastique, cartonnage, montage
- **Atelier Protégé du Bugey**  
Commune : St Rambert en Bugey  
Activité : Sous-traitance en tout genre, espaces verts

## Département de l'Ardèche

- **Atelier Service Production**  
Commune : La Villedieu  
Activité : Menuiserie, espaces verts
- **Atelier Protégé d'Annonay**  
Commune : Annonay  
Activité : Sous-traitance diverses et reproduction
- **Agrivals**  
Commune : Mercuer  
Activité : Sous-traitance, espaces verts, services et travaux domestiques, second-œuvre du bâtiment

## Département de la Drôme

- **Messidor Drôme**  
Commune : Valence  
Activité : Espaces verts, nettoyage
- **Drôme Pack**  
Commune : St Donat  
Activité : Sous-traitance, papeterie
- **EA de la Teppe**  
Commune : Tain l'Hermitage  
Activité : Blanchisserie, conditionnement
- **EA du Meyrol**  
Commune : Montélimar  
Activité : Restauration
- **Les Amis des Tilleuls**  
Commune : St Pantaléon les Vignes  
Activité : Sous-traitance, portage de repas
- **LMDES**  
Commune : St Jean en Royans  
Activité : Sous-traitance, routage, mise sous film

## Département de l'Isère

- **EA Appev**  
Commune : St Marcellin  
Activité : Espaces verts
- **APF Industrie**  
Commune : Echirolles  
Activité : Sous-traitance
- **L'Auberge à Liens**  
Commune : Bourgoin Jallieu  
Activité : Restauration
- **Stock Isère**  
Commune : Seyssinet  
Activité : Sous-traitance stockage
- **Le Façonnier**  
Commune : Grenoble  
Activité : Façonnage d'imprimés
- **Fontaine Insertion**  
Commune : Fontaine  
Activité : Sous-traitance
- **SNI**  
Commune : Le Versoud  
Activité : Sous-traitance industrielle, faisceaux lumineux

## Département de la Loire

- **ASTP**  
Commune : St Etienne  
Activité : Conditionnement spécialisé, sous-traitance
- **ARTP**  
Commune : Riorges  
Activité : Sous-traitance
- **Trait d'Union**  
Commune : Villars  
Activité : Repassage, sous-traitance
- **Asprona**  
Commune : Le Chambon Feugerolles  
Activité : Cuisine centrale
- **HLS**  
Commune : St Chamond  
Activité : Remanufacturations de cartouches, sous-traitance
- **APM Espaces Verts**  
Commune : La Talaudière  
Activité : Espaces verts
- **Etape 42**  
Commune : Montbrison  
Activité : Mécanique générale, assemblage mécanique, petit conditionnement, contrôle
- **Atelprod**  
Commune : St Etienne  
Activité : Espaces verts, nettoyage de locaux
- **Apronet**  
Commune : Feurs  
Activité : Nettoyage de locaux
- **E.V.S.**  
Commune : Riorges  
Activité : Espaces verts

## Département du Rhône

- **APF**  
Commune : Villeurbanne  
Activité : Sous-traitance, montage
- **CDTD**  
Commune : Villeurbanne  
Activité : Sous-traitance
- **EA Louis Cimetière**  
Commune : Belleville  
Activité : Sous-traitance
- **Messidor**  
Commune : Villeurbanne  
Activité : Espaces verts, restauration, nettoyage, reprographie
- **Industrie Service**  
Commune : Rillieux la Pape  
Activité : Sous-traitance industrielle
- **Artibois**  
Commune : Villeurbanne  
Activité : Menuiserie
- **Orangerie**  
Commune : Rillieux la Pape  
Activité : Nettoyage, espaces verts
- **GCAT**  
Commune : Décines Charpieu  
Activité : Papeterie et brosse
- **Papyrus**  
Commune : Lyon 8  
Activité : Logistique, reprographie, façonnage, conditionnement
- **EA de Thizy**  
Commune : Bourg de Thizy  
Activité : Restauration cuisine centrale
- **ERDTA**  
Commune : Vénissieux  
Activité : Emballage, conditionnement, papeterie, droguerie
- **SIV**  
Commune : Lyon 8  
Activité : Métallerie
- **KERAMI**  
Commune : Décines Charpieu  
Activité : Sous-traitance, papeterie

## Département de la Savoie

- **APEI de Maurienne**  
Commune : St Jean de Maurienne  
Activité : Restaurant, sous-traitance, blanchisserie
- **AIX T PRO**  
Commune : Aix les Bains  
Activité : Sous-traitance industrielle
- **APSI**  
Commune : La Ravoire  
Activité : Sous-traitance industrielle, bureautique, entretien-nettoyage
- **Oucedon**  
Commune : La Ravoire  
Activité : Restaurant
- **EFI**  
Commune : Chambéry  
Activité : Façonnage pour l'imprimerie, entretien d'espaces verts, montage, câblage, entretien de locaux
- **Imprimerie de Savoie**  
Commune : Chambéry  
Activité : Travaux d'imprimerie
- **ARC Isère**  
Commune : La Ravoire  
Activité : Imprimerie, sous-traitance
- **API**  
Commune : Albertville  
Activité : Sous-traitance industrielle, routage-expéditions, logistique entreprise
- **ASVA**  
Commune : Montmélian  
Activité : Sous-traitance industrielle

## Département de la Haute Savoie

- **ADTP Arve**  
Commune : Cluses  
Activité : Sous-traitance mécanique et conditionnement, assemblage
- **ADTP Thiou**  
Commune : Cran Gevrier  
Activité : Sous-traitance industrielle, électronique, assemblage
- **ADTP Menoge**  
Commune : Annemasse  
Activité : Mécanique, câblage électronique, assemblage, sous-traitance industrielle
- **ADTP Dranse**  
Commune : Thonon les Bains  
Activité : Electronique, assemblage, sous-traitance industrielle
- **ADB**  
Commune : St Pierre en Faucigny  
Activité : Sous-traitance, peinture, granulation, conditionnement



Directeur de la publication : Michel Delarbre  
Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle Rhône-Alpes

1, boulevard Vivier Merle - Tour Swisslife  
69443 LYON CEDEX  
Tél : 04 72 68 29 00 - Fax : 04 72 68 29 29

Ce document est téléchargeable sur le site : [www.rhone-alpes.travail.gouv.fr](http://www.rhone-alpes.travail.gouv.fr)

Pour en savoir plus :  
[www.handiplace.org](http://www.handiplace.org)