

D E L'ATELIER PROTÉGÉ A L'ENTREPRISE ADAPTÉE

Une photographie des ateliers protégés
en 2003 en Rhône-Alpes :
des entreprises qui développent
un projet économique et social



Editorial

Cette photographie des ateliers protégés à un moment clé de leur évolution est particulièrement intéressante. Les 63 structures suivies par la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dans un esprit de conseil, d'alerte économique et de prospective, apparaissent comme un réseau réel d'insertion des travailleurs handicapés. Par delà la diversité des publics des fonctionnements et des moyens financiers, ces structures sont des acteurs associatifs et économiques à part entière.

L'atelier protégé s'intègre dans l'économie normale de marché par des activités de service ou de production. Les services de l'Etat sont très attentifs à conseiller ou alerter les structures sur l'amélioration de leur situation économique financière afin d'assurer leur pérennité.

Les travailleurs handicapés représentent 91% des salariés affectés à la production dans les structures. Le vieillissement de cette population impose aux ateliers protégés comme à toute entreprise la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Nous devons être particulièrement attentifs à l'état des lieux qui est présenté ici à un moment où les rapports entre l'Etat et les ateliers protégés-entreprises adaptées ont été modifiés par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Celle-ci prévoit qu'à l'avenir l'Etat signera un contrat d'objectifs d'une durée de trois ans valant agrément et prévoyant notamment un contingent d'aides aux postes.

Dans ce contexte, nous souhaitons que cette photographie devienne un film avec une réactualisation annuelle de ce bilan.

Michel DELARBRE

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

Au moment où les ateliers protégés laissent la place à l'entreprise adaptée, de nombreuses questions se posent sur l'avenir de ces 63 institutions qui accueillent dans notre région un grand nombre de travailleurs handicapés (1 730 équivalents temps plein en 2003).

Le document que vous avez entre les mains présente cette réalité contrastée que sont les entreprises adaptées.

L'objectif de ce dossier, rendre visible à chacun la dimension, l'importance économique et sociale, les enjeux d'avenir de ces institutions, est désormais chose faite. C'est effectivement le premier document de synthèse dont la Commission Régionale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle des Personnes Handicapées (CREFPH) a souhaité la réalisation et la diffusion la plus large.

Il permet une connaissance la plus complète possible de ces entreprises pas comme les autres puisque l'objectif d'employer 80 % de travailleurs handicapés est non seulement ambitieux mais souvent atteint malgré les difficultés rencontrées. Soumis aux mêmes contraintes économiques que d'autres entreprises, leur avenir est souvent incertain, souvent ballotté par les décisions des donneurs d'ordres, par les difficultés de la sous-traitance ou d'activités économiques fragiles. Elles sont pour autant l'objet d'une attention permanente de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et de l'équipe des économistes, pour renforcer leur capacité d'adaptabilité de renouvellement et leur permettre une évolution rapide.

Pour autant, beaucoup d'interrogations demeurent, et ce document est de nature à permettre à la fois, une meilleure connaissance de cette réalité, la réflexion nécessaire, et pose globalement celle des enjeux de ces institutions dont chacun reconnaît l'intérêt. Il sera dorénavant un dossier renouvelé chaque année par l'équipe des économistes qui a réalisé ce travail, enrichi et mis à jour pour permettre une meilleure connaissance de l'emploi des travailleurs handicapés en entreprise adaptée et naturellement à la commission régionale de jouer son rôle pour prendre des décisions les plus «adaptées».

Jean-Claude MELIS

Président de la CREFPH

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.

Chefs de projets :

Anne Foulhouze - Sophie Gardette - Celine Gisbert Dedieu

Mission Expertise Economique

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

Rhône-Alpes



L'atelier protégé offre aux travailleurs handicapés les conditions particulières de travail nécessaires à l'exercice de leur profession et les modalités d'emploi susceptibles de faciliter leur promotion professionnelle. L'objectif final est l'accession aux emplois du milieu ordinaire de production.

Les travailleurs handicapés embauchés par l'atelier protégé sont considérés comme des salariés pour l'application des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles en vigueur.

Les ateliers protégés doivent respecter les conditions particulières prévues pour l'embauche des travailleurs handicapés physiques, sensoriels et mentaux.

Pour être embauché en atelier protégé, le travailleur handicapé doit avoir été orienté vers ce type d'établissement par la COTOREP.

La proportion de travailleurs valides en atelier protégé ne doit pas dépasser 20% de l'effectif de l'atelier protégé. Les travailleurs valides pris en compte sont ceux qui concourent directement à la production.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées introduit à partir du 1er janvier 2006, un certain nombre de modifications dans les règles de financement et de conventionnement de ces structures qui deviennent des entreprises adaptées. L'Etat signera un contrat d'objectifs d'une durée de trois ans valant agrément et prévoyant notamment par un avenant financier, un contingent d'aides aux postes. Ce contrat précisera les conditions dans lesquelles le contingent d'aides aux postes sera révisé en cours d'année, en cas de variation de l'effectif employé.

L'entreprise adaptée : les évolutions prévues par 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.

Elle prévoit dans son article 38 les dispositions applicables aux entreprises adaptées : «Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile peuvent être créés par les collectivités ou organismes publics ou privés et notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, ils sont obligatoirement constitués en personnes morales distinctes.»

«Ils passent avec le représentant de l'Etat dans la région un contrat d'objectifs triennal, valant agrément, et prévoyant notamment, par un avenant financier annuel, un contingent d'aides au poste. Ce contrat précise les conditions dans lesquelles le contingent d'aides au poste est révisé en cours d'année, en cas de variation de l'effectif employé.»

«Ils bénéficient de l'ensemble des dispositifs destinés aux entreprises et à leurs salariés. Le bénéfice de ces dispositifs ne peut se cumuler, pour un même poste, avec l'aide au poste mentionnée au dernier alinéa, ni avec aucune aide spécifique partant sur le même objet.»

«Compte tenu des surcoûts générés par l'emploi très majoritaire de personnes handicapées à efficience réduite, ils perçoivent en outre une subvention spécifique dont les modalités d'attribution sont fixées par décret.

Cette subvention permet en outre un suivi social ainsi qu'une formation spécifique de la personne handicapée à son poste de travail.»

«Ils perçoivent, pour chaque travailleur handicapé orienté vers le marché du travail par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles qu'ils emploient, une aide au poste forfaitaire, versée par l'Etat, dont le montant et les modalités d'attribution sont déterminés par décret en Conseil d'Etat.»

Le salaire des travailleurs handicapés ne pourra être inférieur au salaire minimum de croissance.



A. L'emploi des travailleurs handicapés en atelier protégé au centre du projet de l'entreprise

Ces travailleurs handicapés sont employés dans 63 structures. Les ateliers protégés présentent une grande diversité quant à leur taille.

Le plus important emploie 260 personnes handicapées en équivalent temps plein (EQTP), le plus petit compte 9 EQTP ; la moyenne étant à 27 EQTP.

Une progression des effectifs de +2% en 2003

Soit un total de 1730 emplois de travailleurs handicapés (EQTP). L'effectif total (travailleurs handicapés et travailleurs valides) s'élève à 2.267 EQTP.

En Rhône Alpes, 23 structures ont vu leur effectif augmenter de plus de 5 % et à l'inverse 14 ont vu leur effectif baisser de plus de 5 %.

Département	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	TOTAL
Effectif TH*	172	67	141	235	417	280	185	233	1730
Variation** Effectif TH	1%	35%	1%	26%	-3%	-8%	2%	-3%	2%

* en EQTP (Equivalent temps plein)

** variation 2002-2003

Le département où les effectifs de travailleurs handicapés ont le plus progressé est l'Isère avec + 26 % en moyenne sur l'ensemble des structures et un maximum de 46 % pour un atelier protégé.



Les travailleurs handicapés dans les ateliers protégés : 91% du personnel de production

En moyenne les travailleurs handicapés représentent 76% de la totalité de l'effectif.

Ces chiffres ne tiennent pas compte du recours à l'intérim, ou de la mise à disposition d'encadrants par le biais de conventions de partenariat avec des entreprises du milieu ordinaire. En effet, dans ces cas particuliers les personnes concernées ne sont pas comptabilisées en tant que salariées des ateliers protégés.

Département	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	TOTAL
Eff. TH / Eff total	84%	79%	81%	75%	84%	69%	80%	65%	76%
P. Prod TH/* P. Prod Tot	99%	97%	93%	88%	96%	99%	96%	70%	91%

* personnel production TH sur personnel production total

A la tête des ateliers protégés, le plus souvent, un directeur à temps partagé

Les ateliers protégés ont été le plus souvent créés par des associations gérant plusieurs établissements et notamment un CAT, afin de poursuivre le parcours des personnes vers le milieu ordinaire.

Dans d'autres cas, ils ont pu être créés par des associations ou des sociétés qui n'avaient que ce seul établissement. La dénomination «atelier protégé» et les avantages qui s'y rattachent sont accordés aux structures ayant obtenu un agrément octroyé par le Préfet de Région.

Dans la grande majorité des cas, ces structures sont dirigées par un directeur partagé avec une autre structure, bien souvent un CAT géré par la même association. Cette situation explique que globalement le pourcentage «Effectif de direction sur Effectif total de l'atelier protégé» soit en moyenne limité à 1%. Cet état de fait interpelle sur la nécessité d'une plus grande autonomie des ateliers protégés, confortée par la loi du 11 février 2005, notamment au regard du surcroît des charges que pourrait générer le recrutement d'un dirigeant affecté à l'atelier protégé.



Une nécessaire prise en compte des plus de 50 ans dans les ateliers protégés

Un certain nombre de structures anciennes ont un fort pourcentage de personnes handicapées de plus de 55 ans.

Certains départements sont plus particulièrement concernés au regard de leur histoire associative et de leurs choix en matière de parcours pour les travailleurs handicapés. Certains ateliers protégés avaient été créés pour employer du personnel de CAT qui en avait la capacité.

En Haute Savoie 12% de l'effectif des travailleurs handicapés a plus de 55 ans. C'est le pourcentage le plus élevé de la région Rhône Alpes. De façon plus prospective, l'examen de la part des travailleurs handicapés de 50 à 55 ans renseigne sur la nécessité incontournable pour les ateliers protégés d'engager une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des conditions de travail. Quatre départements sont particulièrement concernés : l'Isère, le Rhône, la Savoie et la Haute-Savoie.

Département	Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	TOTAL
50 à 55 ans/Eff TH	9%	10%	5%	18%	6%	15%	16%	19%	12%
> 55 ans/Eff TH	3%	0%	0%	1%	2%	7%	3%	12%	4%

Des insertions en milieu ordinaire en nombre très restreint

En un an, 26 travailleurs handicapés employés en atelier protégé ont pu être insérés en milieu ordinaire, dont 13 par une seule structure.

Les insertions en milieu ordinaire restent globalement très peu importantes puisque cela ne représente que 1,5% de l'effectif total des travailleurs handicapés. Toutefois, ce résultat est réducteur et ne suffit pas à

rendre compte à lui seul de tout le travail qui peut être fait en interne dans certaines structures pour favoriser les parcours et la formation des personnes handicapées. Il reste que c'est bien ce travail là qui doit être développé au cas par cas, dans le cadre du projet d'entreprise. Pour ce faire, certaines structures ont choisi de créer un service d'insertion ou de s'appuyer sur une structure existante en mettant en place un partenariat.



B. L'activité économique des ateliers protégés

L'atelier protégé est une unité de production.

La production de l'atelier protégé s'intègre dans l'économie normale du marché. Il peut avoir tout type d'activité que ce soit de service (espaces verts, restauration, blanchisserie, imprimerie, routage/colisage, bureautique etc...), de sous-traitance industrielle (montage assemblage, conditionnement, câblage, soudure, usinage, gestion de stock, façonnage, etc..). Certains développent une activité de second œuvre bâtiment ou encore de travail du bois... Les ateliers protégés doivent tendre dans un esprit d'entreprise à réduire leur déficit d'exploitation.

L'Etat soutient l'emploi des travailleurs handicapés et le développement des structures.

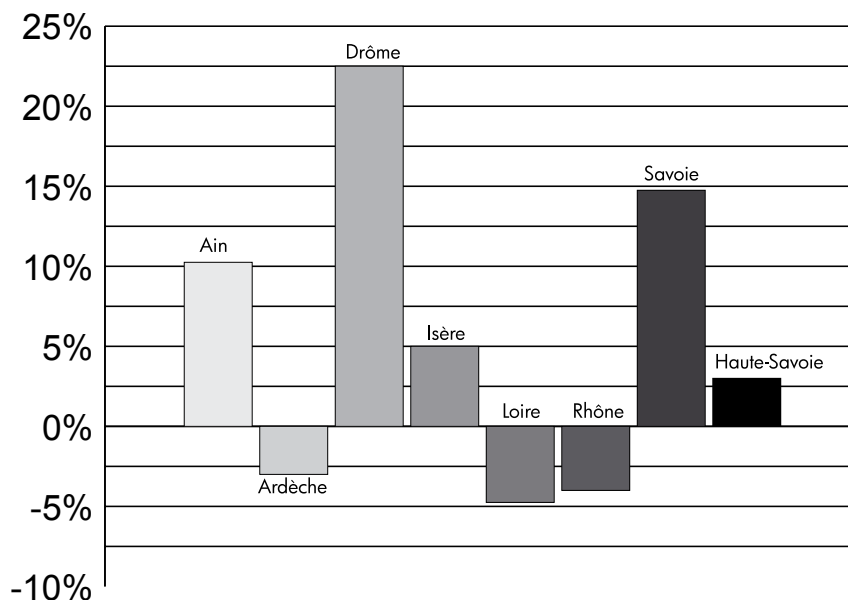
Les travailleurs handicapés employés en atelier protégé bénéficient de la garantie de ressources* d'un montant égal à 90% du SMIC. Le montant de salaire direct versé par l'atelier protégé ne peut être inférieur à 35% du SMIC, l'Etat prenant à sa charge la différence. Des conventions peuvent être passées par l'Etat en vue d'accorder des subventions pour des dépenses répondant aux besoins d'accompagnement et développement des ateliers protégés.

** salaire direct minimum à la charge de l'employeur + complément de rémunération remboursé par l'état.*



L'activité commerciale des ateliers protégés s'est accrue en 2003 avec un chiffre d'affaires en augmentation de 3,4%.

Variation du chiffre d'affaires de 2002 à 2003



Cette évolution moyenne masque bien sûr des disparités importantes avec un maximum de + 160% pour un atelier protégé et un minimum de - 26%. Dans 5 départements sur 8, l'activité des ateliers protégés s'est développée.

Le poids des frais de personnel dans les ateliers protégés

Les salaires directs et charges afférentes, hors complément de rémunération versé par l'Etat, représentent en moyenne en Rhône Alpes 48,6% du chiffre d'affaires dans les ateliers protégés. Toutefois, des disparités très importantes sont observées d'une structure à l'autre. En effet, les pourcentages vont de 10% à 156%.

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'atelier protégé 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'atelier protégé, ce qui réduit les frais de personnel de ce dernier.

Les forts pourcentages peuvent s'expliquer par :

- la faiblesse du chiffre d'affaires par personne,
- l'importance des subventions perçues.
- on peut noter dans certains cas la moins grande importance accordée à la gestion de l'entreprise (organisation de la production, gestion des ressources humaines, conditions de travail) et à la politique commerciale.



Département		Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	TOTAL
Variation 2002- 2003	FP-CR/CA*	34,80%	63,86%	28,96%	43,30%	70,75%	45,72%	53,99%	56,13%	48,61%
	CA/Pers Prod Tot**	36.035€	20.025€	30.345€	38.999€	16.475€	47.994€	24.032€	30.535€	30.740€

* Frais de personnel - complément de rémunération versée par l'Etat sur le Chiffre d'Affaires

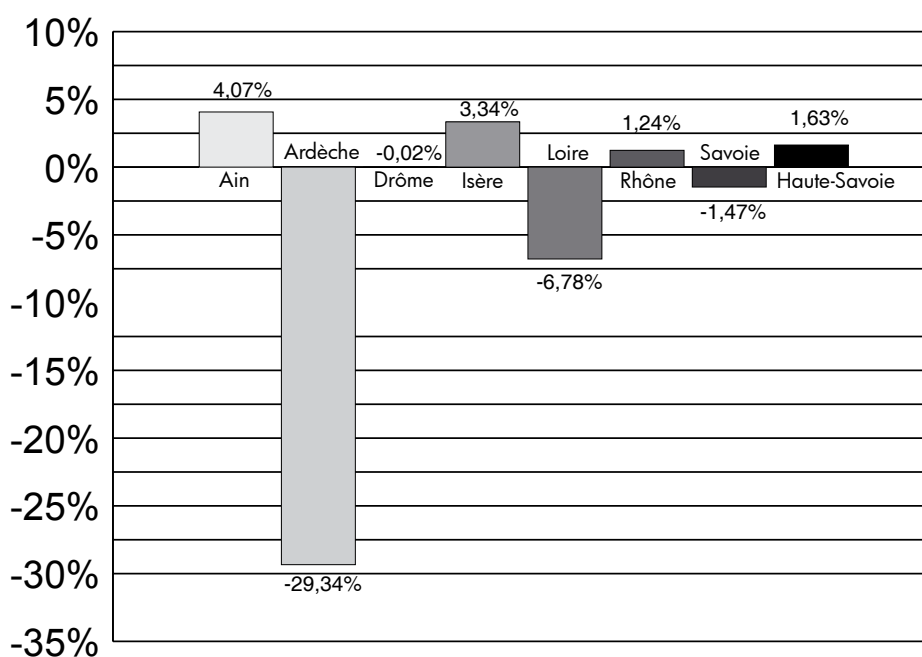
** Chiffre d'Affaires sur personnel de production total

La rentabilité des ateliers protégés

En 2003, les structures de l'Ardèche à l'exception de l'une d'entre elles, rencontraient d'importantes difficultés.

Parmi elles, depuis 2003, l'une a cessé son activité et une autre a mis en place un plan de redressement.

Résultats nets rapportés aux chiffres d'affaires



% = Comparaison entre résultat net et chiffre d'affaires



Les services de l'Etat sont très attentifs à la situation économique et financière des ateliers protégés dans la mesure où l'économie est le moyen du social et donc de l'emploi des personnes handicapées orientées vers ces structures.

Dans cette perspective, l'Etat a construit, dans le cadre de l'instruction des demandes de subvention d'accompagnement et de développement, un partenariat avec chacune d'elles afin de prévenir les difficultés et de mettre en place, le cas échéant, des plans de redressement.

Ce travail de suivi fait l'objet d'une information régulière aux membres de la Commission régionale pour l'emploi et la formation des personnes handicapées (CREFPH) qui sont très attentifs au développement et à la pérennité des ateliers protégés.

Sur l'ensemble des départements, on recense 10 structures en difficultés importantes cette année là qui ont pris des mesures pour redresser la situation. Par ailleurs, on note que 30 ateliers protégés ont dégagé en 2003 des résultats positifs, soit près de la moitié des structures.

Caractéristiques du soutien aux ateliers protégés

Les subventions prises en compte sont la subvention d'accompagnement et de développement, le complément de rémunération, les autres subventions d'Etat, les subventions des collectivités locales, les subventions des autres organismes, le remboursement de salaire autres que le complément de rémunération, les aides diverses à la formation, la quote-part de la subvention d'investissement intégrée au compte de résultat.

En moyenne sur la région les subventions représentent : 10 195 € par TH et 22,9% du total des charges de l'atelier protégé.

Ce ratio moyen de subvention par travailleur handicapé masque des écarts entre les structures et doit être pris avec réserve dans la mesure où ce calcul s'appuie sur un effectif en EQTP qui repose sur un déclaratif des structures pas toujours à la même date, et avec des méthodes de calcul parfois différentes d'une structure à l'autre.

Trente quatre ateliers protégés ont un pourcentage de subvention par rapport au total des charges supérieur à la moyenne régionale.

Les résultats de quelques unes d'entre elles expriment une forte dépendance par rapport au soutien financier de l'Etat mais aussi des autres financeurs, avec un maximum de 72%. Ceci témoigne d'un fonctionnement plus proche de celui des établissements médico-sociaux tels que les CAT.



Département		Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	TOTAL
Année 2003	Tot. sub/TH	10.201 €	9.688 €	10.375 €	9.970 €	9.797 €	10.523 €	10.888 €	10.216 €	10.195 €
	Tot. sub/FP TH*	82,87%	77,61%	96,25%	66,73%	72,53%	67,79%	76,10%	63,79%	72,47%
	Tot. sub/CA	28,15%	47,84%	32,67%	22,89%	58,78%	20,82%	43,80%	25,56%	30,79%
	Tot. Sub/Tot charges	22,02%	20,96%	26,27%	18,63%	34,99%	16,86%	29,31%	20,24%	22,91%

* total des subventions sur les frais de personnel des travailleurs handicapés

La situation de trésorerie des ateliers protégés en 2003

Si l'on part du principe que la trésorerie nécessaire au fonctionnement de la structure doit représenter au minimum deux mois de frais de personnel, il est significatif de noter que 46 ateliers protégés ont une trésorerie insuffisante, dont 13 une trésorerie négative.

Cependant, dans la presque totalité des cas, l'association gestionnaire de ces établissements dispose d'une trésorerie positive.

Département		Ain	Ardèche	Drôme	Isère	Loire	Rhône	Savoie	Haute-Savoie	TOTAL
AP	Trésorerie AP/ Frais pers	-25,95%	-1,46%	5,79%	18,51%	6,42%	28,03%	10,10%	0,73%	9,15%
ASS	Trésorerie Ass/ Frais pers	20,73%	30,72%	16,59%	17,18%	14,15%	22,08%	22,84%	-0,42%	18,92%





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 Suisse
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**