

Créer une Entreprise Adaptée (EA)

Description

Les Entreprises Adaptées sont des entreprises dont la spécificité est d'employer au moins 80 % de travailleurs handicapés. Le plus souvent, ils sont recrutés parmi les personnes particulièrement délaissées par le marché du travail.

En France, on dénombre pas moins de 800 Entreprises Adaptées actives à ce jour. 50 % d'entre elles appartiennent au domaine commercial. Ces structures entrepreneuriales :

- Recensent près de 200 métiers ;
- Dégagent un chiffre d'affaires de 1,8 milliard d'euros ;
- Comptent 32 000 employés, dont 26 000 individus en situation de handicap.

Pour permettre aux Entreprises Adaptées d'atteindre leur objectif et de favoriser l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, elles bénéficient d'aides octroyées par l'État. Autant d'informations à connaître pour ceux se demandent [comment créer une Entreprise Adaptée](#) et qui envisagent de le faire.

[Créer votre entreprise en ligne](#)

Qu'est-ce qu'une entreprise adaptée (EA) ?

Selon l'UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées), il s'agit d'une structure accueillant des individus reconnus handicapés et orientés par la CDAPH (Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées) pour leur permettre de [créer leur entreprise en étant salarié](#), une activité professionnelle dans des conditions appropriées et adaptées à leurs capacités.

Faisant partie intégrante du marché du travail, l'EA a vocation à soutenir, accompagner et consolider l'émergence du projet professionnel d'un travailleur en situation de handicap. L'objectif est de valoriser cette catégorie de salariés, de la promouvoir et de favoriser sa mobilité au sein de sa propre structure ou vers d'autres entreprises.

Le travailleur handicapé qui y évolue dispose du statut de salarié de droit commun. Son salaire est fixé en fonction du poste qu'il occupe et de sa qualification par rapport

aux dispositions (conventionnelles ou réglementaires) applicables dans son domaine d'activités. Dans tous les cas, il ne peut pas être inférieur au SMIC. Quant à son contrat de travail, il peut être aussi bien à durée déterminée qu'indéterminée.

Ces structures accueillent les travailleurs présentant tous les types de handicaps, à savoir les déficiences motrices, les déficiences intellectuelles et les déficiences psychiques. Cependant, les personnes souffrant de handicap moteur tendent à prédominer dans les recrutements.

Différences entre EA et ESAT

Si l'EA et l'ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) accueillent tous deux des travailleurs en situation de handicap et visent leur intégration durable dans l'emploi, il convient pourtant de noter que ces structures sont différentes.

En effet, l'EA a pour objectif de créer de la richesse afin de mettre en place des emplois de qualité et durables. Elle est autofinancée à 80 %. En tant que salarié, le travailleur handicapé qu'elle emploie est rémunéré au moins à 100 % du SMIC.

Pour sa part, l'ESAT a un objectif davantage orienté vers l'accompagnement. Il souhaite permettre au travailleur handicapé de conserver ses acquis, tant scolaires que professionnels. Cette structure est financée à 80 %. Ayant le statut d'usager, le travailleur qu'elle emploie perçoit une indemnité équivalant au moins à 55 % du SMIC.

À noter : pour ouvrir un ESAT, il est indispensable de recevoir l'autorisation du préfet de région.

EA : résultat de l'engagement de l'État en faveur du handicap

En France, les personnes en situation de handicap sont deux fois plus au chômage que les autres individus. Depuis plusieurs années, l'État œuvre clairement pour changer cette situation. La [loi du 11 février 2005](#) en est un exemple concret car elle contraint les entreprises à embaucher des travailleurs handicapés, sous peine de devoir verser une contribution financière en cas de non-respect de la loi.

Non seulement cette loi instaure une OETH (obligation d'emploi de travailleurs handicapés) dans les entreprises classiques, mais elle favorise aussi la création de structures spécifiques comme les EA et les ESAT. Remplaçant les Ateliers Protégés, les Entreprises Adaptées sont dorénavant soumises au droit du travail. Leur fonctionnement est le même que toute autre entreprise. Elles assurent elles-mêmes leur rentabilité et rémunèrent leurs salariés.

Bien que restreinte, la place de ces entreprises au sein des dispositifs visant l'insertion professionnelle des personnes handicapées est singulière. Ce secteur regroupe des structures dont les tailles et les modes de gouvernance sont variés. Les EA disposent d'un effectif de 40 salariés en moyenne. Cependant, environ 18 % de ces structures comptent moins de 10 salariés et 1 % d'entre elles en dénombrent 250.

Quelles sont les spécificités d'une entreprise adaptée ?

La première particularité réside dans le type de salariés qu'elle recrute. En effet, ses effectifs doivent se composer au minimum de 80 % de travailleurs handicapés. Concernant les 20 % restants, il peut s'agir de salariés n'étant pas en situation de handicap.

L'organisation au sein de la structure est une autre spécificité importante. Pour permettre aux travailleurs handicapés d'exercer une activité salariée de manière durable, des conditions de travail répondant aux besoins liés à leur infirmité doivent être aménagées. L'EA doit proposer au salarié un accompagnement individualisé tenant compte de ses capacités et de ses besoins.

Celui-ci peut notamment recevoir une aide en vue de définir son projet professionnel, une formation professionnelle ou encore une évaluation de compétences. L'EA doit également proposer des activités de sous-traitance, comme des [contrats de sous-traitance de marché privé](#), des [contrats de sous-traitance en BTP](#) ou de service au travailleur en situation de handicap.

Les ressources humaines et la dimension sociale constituent la troisième spécificité d'une EA. Avant même de se lancer dans les démarches de création, il est indispensable de s'assurer que le projet et les attentes de son porteur sont en adéquation avec la dimension humaine et sociale inhérente à l'EA, étant donné l'encadrement spécifique qu'elle exige sur le plan social comme technique.

À noter : il faut, en moyenne, 1 encadrant pour 8 salariés dans ce type d'entreprise. Par ailleurs, cette structure doit affecter à la formation de ses effectifs une grande partie de la masse salariale. En outre, son dirigeant doit disposer de compétences spécifiques, autrement l'entreprise n'atteindra pas ses objectifs.

En tant que premier responsable de l'Entreprise Adaptée, il doit axer son rôle sur les dimensions économiques et sociales. Assurer la cohésion et veiller à l'écosystème, tels sont ses principaux devoirs. Enfin, le dirigeant doit bien connaître les handicaps des travailleurs et y être sensibilisé.

CRÉATION D'UNE ENTREPRISE ADAPTÉE : QUELLES AIDES ET RESSOURCES ?

La signature du contrat d'objectif triennal (COT) permet aux EA de bénéficier de 2 aides octroyées par l'État : l'aide au poste et la subvention spécifique. Celles-ci leur permettent de compenser les moyens qu'elles déploient pour les travailleurs en situation de handicap.

Aide au poste : caractéristiques et modalités de versement

L'aide au poste permet aux EA de rémunérer leurs salariés sur la base du SMIC. Son montant est plafonné à 80 % du SMIC en vigueur pour un temps plein. Son versement mensuel est assuré par la DDTEFP (Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

L'aide au poste est réduite au prorata de la durée de travail consignée au contrat. Lorsqu'ils sont rémunérés, les 3 premiers jours d'absence motivée par une invalidité due à un accident ou à une maladie sont considérés en tant que temps de travail effectif.

Pour être éligibles à l'aide au poste, les EA doivent passer un COT avec le préfet de la région. Ce document prévoit un contingent d'aides au poste susceptible d'ajustement infra-annuel si le nombre de salariés handicapés venait à varier.

Ce contingent peut également être révisé à la baisse ou à la hausse par le préfet en cours d'année en cas d'observation d'un écart de consommation d'au moins 10 % des aides au poste durant 3 mois consécutifs minimum. Avant cela, le préfet de région doit mettre au courant le dirigeant de la structure concernée par cette modification. Cette disposition provient du décret n°2015-60 du 26 janvier 2015 qui est entré en vigueur à partir du 29 janvier 2015.

En cas d'arrêt de travail d'un salarié handicapé à cause d'un accident ou d'une maladie, l'EA se verra verser une aide au poste minorée à 30 % du SMIC. Cela

permettra à l'employeur de se conformer aux dispositions prévues à l'article L. 321-1 du Code de la Sécurité sociale. Celles-ci l'obligent à maintenir la rémunération des travailleurs durant les périodes entraînant le versement d'indemnités journalières par l'Assurance maladie.

Au cas où l'absence ne couvrirait pas 1 mois civil entier, l'aide au poste fait l'objet d'une réduction au prorata par rapport au nombre d'indemnités journalières octroyées. Pour obtenir davantage de précisions sur les modalités de maintien partiel de cette aide, il convient de se référer à la circulaire n°39 du 1er octobre 2009 de la DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle).

Subvention spécifique : principe et composition

La subvention spécifique

Remplaçant la subvention d'accompagnement et de développement, la subvention spécifique est une aide destinée à compenser les surcoûts générés par l'emploi de travailleurs en situation de handicap. Elle permet de répondre aux besoins spécifiques de ces individus, c'est-à-dire assurer leur suivi social, leur accompagnement et leur formation afin de favoriser leur adaptation à leur poste.

Cette aide de l'État s'élève à environ 2 000 euros pour chaque salarié handicapé. Elle comprend une partie :

- Forfaitaire permettant de renforcer l'accompagnement social et professionnel du travailleur handicapé ;
- Sur critères composée d'une aide pour le développement économique de l'entreprise grâce à la modernisation et à l'investissement, d'une aide au maintien dans l'emploi du travailleur handicapé vieillissant ainsi que d'une aide à la mobilité professionnelle du travailleur handicapé vers d'autres milieux du marché du travail ;
- Variable destinée à soutenir en priorité les projets visant le développement des compétences du travailleur handicapé pour la réalisation d'un projet professionnel.

La base forfaitaire de la subvention spécifique versée à une EA est calculée à partir de l'effectif de référence (équivalent temps plein) qui a été fixé dans l'avenant financier au COT. Son montant équivaut à 925 euros multipliés par l'effectif de référence.

Les différentes aides composant la partie sur critère

Concernant les différentes aides composant la partie sur critères, voici comment elles sont fixées :

- L'aide à la mobilité professionnelle est de 4 600 euros par salarié handicapé ;
- Le calcul de l'aide au développement économique de l'EA est basé sur l'effectif de référence enregistré au 31 décembre de l'année précédente. Son montant par travailleur handicapé équivaut à 40 % de la dotation moyenne aux amortissements pour cette année-là, moins 150 euros. Le total ne peut pas excéder 1 100 euros ;
- L'aide au maintien dans l'emploi est de 600 euros par salarié handicapé de 50 à 55 ans révolus, 1 060 euros pour celui qui est âgé de plus de 56 ans.

Par ailleurs, le montant de la partie variable ne peut pas dépasser les 3 000 euros par travailleur handicapé. Les sommes versées au titre de la partie sur critères en sont déduites.

Outre l'aide au poste et la subvention spécifique, tout entrepreneur envisageant de créer une Entreprise Adaptée pourra solliciter les conseils et l'assistance de structures consacrées au handicap et à l'emploi de travailleurs handicapés telles que l'UNEA ou encore l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

Créer une entreprise adaptée : le contrat d'objectif triennal

Le contrat d'objectif triennal (COT) est une obligation légale pour la création de toute nouvelle EA. Ayant valeur d'agrément et garantissant le statut de l'entreprise, ce document consiste en un engagement de 3 ans que la structure signe avec les services de l'État.

Le COT détermine les conditions à partir desquelles l'État accordera son soutien financier. L'EA doit présenter à travers ce document sa stratégie de développement économique ainsi que son projet socioprofessionnel au profit de ses employés handicapés. À son échéance, le COT permet de comparer les résultats obtenus par rapport à ceux auxquels la structure s'est engagée au moment de sa signature.

Quelles informations doivent figurer sur le COT ?

Conformément à l'article 5213-66 du Code du travail, le contrat d'objectif triennal de l'Entreprise Adaptée doit comprendre :

- Les données sur son identification ainsi que la présentation de ses activités ;
- Les conditions de résiliation du contrat ;
- Les données et objectifs concernant son effectif et les salariés accueillis ;
- Les modalités et objectifs d'accueil, d'accompagnement et de suivi des travailleurs handicapés dans leur dessein professionnel ;
- Les données et objectifs financiers et économiques ainsi que les prévisions d'activités ;
- Les salariés handicapés donnant droit à l'aide au poste au moment de la signature du contrat ainsi que les conditions de modification du contingent d'aides au poste en cas de changement d'effectif en cours d'année ;
- Les documents financiers, comptables et administratifs à faire parvenir à l'administration.

Renouvellement du COT

Le renouvellement du COT doit s'effectuer tous les 3 ans, à l'initiative de l'EA. La demande devra être envoyée dans les 6 mois avant l'expiration de l'agrément en cours. Celle-ci sera accompagnée de documents téléchargeables sur le site de la Direccte. Il s'agit de 3 annexes prenant en considération la circulaire n°2006/08 du 7 mars 2006 relative aux EA :

- La première annexe (A) renferme le bilan du COT faisant l'objet d'un renouvellement ;
- La seconde annexe (B) comprend les prévisions pour le prochain contrat ;
- La dernière annexe (C) porte sur les différentes pièces à fournir (identification de l'entreprise, données et prévisions financières et économiques, bilan triennal, données et prévisions sociales, avenant financier relatif à l'aide au poste et avenant financier relatif à l'aide spécifique).

Qui peut créer une entreprise adaptée ?

Les collectivités et les organismes publics et privés, en particulier les sociétés commerciales, peuvent créer une EA. Celles créées par des collectivités locales ou par des organismes publics ou privés sont soit :

- Des entités gérées par ces personnes morales elles-mêmes ;
- Des structures juridiquement indépendantes.

Les EA créées par des sociétés commerciales, quant à elles, sont obligatoirement constituées en personnes morales distinctes de la structure créatrice. Une condition visant à renforcer leurs responsabilités financières et juridiques ainsi qu'à consolider leur autonomie.

Comment créer une EA ?

La marche à suivre pour créer une EA est la même que celle de n'importe quel autre projet de [création d'entreprise](#). Cela exigera donc préparation et réflexion. Après avoir trouvé l'idée, il faudra se poser des questions pertinentes et imaginer un plan cohérent. Cette démarche demandera du temps ainsi que des investissements personnel et financier. Concrètement, voici les [formalités de création d'entreprise](#) à connaître.

Trouver l'idée correspondant au projet d'EA

Pour la création d'une EA, l'idée concernera davantage le secteur d'activité dans lequel le porteur de projet souhaite s'établir. Il peut s'agir :

- D'un domaine dans lequel il travaille ou a déjà travaillé. Cela peut s'avérer rassurant étant donné qu'il doit bien connaître ce secteur. Il devra néanmoins veiller à suivre l'évolution du métier ;
- De nouvelles tendances. Le porteur de projet peut s'en inspirer pour déterminer le secteur dans lequel il souhaite voir son EA évoluer.

Choisir la forme juridique

La [forme juridique](#) correspond au [statut juridique de l'entreprise](#) adaptée. Elle permettra d'exercer une activité en toute légalité. Ce choix induira toutes sortes de conséquences au niveau du régime social, de la fiscalité, de la responsabilité ou encore de la rémunération.

Il devra dépendre de l'activité à exercer, des besoins du porteur de projet ainsi que de

sa situation personnelle et financière.

À noter : en France, environ deux tiers des EA sont des structures associatives ([associations pour handicapés](#)). Par ailleurs, 30 % d'entre elles ont choisi d'adopter le statut d'une structure privée : [SARL](#), [EURL](#), [SAS](#), etc.

Valider le projet par une étude de marché

L'étude de marché entre en jeu dans le processus de création d'EA en validant la faisabilité commerciale et la viabilité du projet. Il s'agit d'une étape stratégique, car grâce à elle, le porteur de projet assure l'adéquation du produit qu'il souhaite développer avec les attentes du marché cible. Il récolte ainsi de précieuses informations permettant de faire des économies en évitant que le projet soit un échec.

Effectuer une étude financière et établir un business plan

Le porteur de projet devra réaliser un plan prévisionnel à côté de l'étude de marché afin de vérifier la viabilité financière et la rentabilité économique de son EA. Cette étude financière permettra de dégager les besoins de financement.

La rédaction du business plan est l'étape qui vient ensuite. Ce document doit être parfaitement adapté à sa structure et aux attentes de développement du porteur de projet. Ce dernier devra alors se poser les bonnes questions : quelle est la clientèle visée ? Quelle est la stratégie envisagée pour faire connaître les services et les produits ? Ou encore : quelles sont les ressources nécessaires pour démarrer l'activité ?

Le business plan représentant pour les investisseurs la vitrine de l'entreprise, il doit être crédible. Son contenu doit ainsi être soigné et argumenté. Il ne faut pas hésiter à recourir à des experts pour établir ce document.

Rechercher le financement

La recherche de financement est sans aucun doute l'étape la plus drastique dans la création d'une entreprise. Dans un premier temps, le porteur de projet devra estimer les coûts relatifs à sa future activité. Ce n'est qu'après l'avoir fait qu'il pourra s'attaquer à la recherche de financement.

Il existe de multiples solutions pour en trouver :

- Banques ;

- [Microcrédit](#) ;
- Crowdfunding ;
- Crowdlending ;
- Crowdequity ;
- Capital-risque ;
- Business angels ;
- Fondations ;
- Subventions ;
- Concours ;

Rédiger les statuts

Cette étape est cruciale lors de la création d'une EA. Renfermant l'ensemble des règles concernant la structure (objet social, détermination des pouvoirs, apports, [dénomination sociale](#), siège social, etc.), les statuts en sont le squelette. Ils doivent obligatoirement être fixés par écrit, car ils tiennent du contrat de société.

Les statuts authentifient l'existence d'une entreprise. Il convient de les établir de façon plutôt courte, car leur modification est une lourde formalité. Rien n'empêche de les compléter ensuite par la rédaction d'un [pacte d'associés](#).

Zoom : Il est recommandé de se faire assister par des professionnels pour rédiger les statuts afin qu'ils correspondent au mieux à l'entreprise que l'on souhaite créer. C'est pourquoi, Legalplace vous propose de [créer votre entreprise en ligne](#) et d'effectuer toutes les formalités à votre place, dont la rédaction des statuts.

Domicilier et installer l'EA

La domiciliation consiste à fixer l'adresse de l'Entreprise Adaptée. Constituant le siège social de la structure, elle figure sur l'ensemble des documents commerciaux. Il existe 2 solutions pour domicilier une structure :

- Auprès d'une société de domiciliation ;
- Chez soi.

Pour l'installation de l'entreprise, plusieurs solutions s'offrent également au porteur de projet :

- Chez soi ;
- Pépinière d'entreprise ;
- Centre d'affaires ;

- Location de locaux ;
- Achat de locaux.

Ce n'est qu'une fois tous ces éléments parfaitement établis que l'EA pourra être créée. Il est recommandé de consacrer du temps à chaque étape pour faire aboutir le projet.



Créer une entreprise adaptée (EA) : les types d'activités concernés

Alors que certaines EA ont maintenu les mêmes activités que les Ateliers Protégés, d'autres se sont lancées dans de nouveaux secteurs, notamment dans le tertiaire. Particulièrement créatives, elles ajoutent à leurs catalogues de nouveaux services. Par conséquent, le travail au sein de ces structures est de plus en plus diversifié.

Aujourd'hui, les EA s'appuient sur le savoir-faire de leurs salariés handicapés afin de proposer des prestations intellectuelles. Elles sont donc à même de mettre au service de leur clientèle une expertise dans divers domaines à l'instar du marketing, de la communication, des ressources humaines, etc.

À titre d'illustration, dans le sud de la France, une EA évolue en tant que spécialiste

du recrutement de travailleurs en situation de handicap pour de grands groupes. Autre exemple, il existe des agences web adaptées employant des responsables de création, des infographistes, des conseillers en image, etc. D'autres EA se consacrent exclusivement à la gestion administrative décentralisée (traitement de documents, contrôle de notes de frais, etc.).

Les EA se lancent également dans tous les secteurs de l'industrie : agro-alimentaire, électronique, mécanique, bois, etc. Elles abordent par ailleurs le secteur des services : bureautique, restauration, environnement, peinture, nettoyage industriel ([créer une entreprise de nettoyage](#) industriel) , etc. Enfin, il en existe qui se tournent vers les marchés d'avenir à l'instar du tri des déchets et du recyclage de composants.

Pourquoi créer une entreprise adaptée : les avantages

L'avantage de l'Entreprise Adaptée réside dans le fait qu'elle apporte résolument de la valeur ajoutée au niveau économique et social. Ces structures participent au développement économique dans la mesure où elles instaurent une dynamique au niveau de l'emploi et de la croissance. Par ailleurs, elles interviennent dans le champ social, car elles permettent à chacun de trouver sa place. On peut donc dire que ces entreprises contribuent à lutter contre l'exclusion.

De plus, les EA changent le rapport au travail des personnes handicapées et leurs conditions de vie. Elles améliorent aussi l'image que ces individus ont d'eux-mêmes ainsi que la perception du handicap par autrui.

Au-delà des services et des biens pouvant être produits ainsi que des emplois pouvant être générés, ces entreprises apportent un bénéfice collectif à la société grâce à leurs efforts d'insertion et de formation des employés et à leur capacité à s'adapter à chaque besoin.

Enfin, elles font partie des acteurs de premier plan dans leur territoire d'implantation. En effet, elles dynamisent l'économie locale et induisent des projets d'aménagement.

Fiscalité de l'entreprise adaptée (EA)

En principe, la fiscalité à laquelle est soumise l'EA est la même que toute autre entreprise. Ses opérations commerciales relèvent du Code du commerce. Les dispositions du Code du travail lui sont également applicables. À ce titre, elle bénéficie

de tous les dispositifs dédiés aux entreprises et à leurs employés.

Par ailleurs, l'EA est redevable de la taxe d'apprentissage. En outre, elle peut obtenir des conventions de formation professionnelle. À l'inverse de l'ESAT, son fonctionnement est soumis aux aléas du marché.

FAQ

Quel est le statut d'une entreprise adaptée ?

L'entreprise adaptée est une entreprise ordinaire, à but social, qui a la particularité d'inclure au moins 55 % de ses employés en situation de handicap dans ses effectifs.

Comment intégrer une entreprise adaptée ?

Pour être embauché par une entreprise adaptée, vous devez remplir les 2 conditions : être sans emploi depuis au moins 2 ans continus ou discontinus dans les 4 dernières années et être bénéficiaire de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la CDAPH.

Quels sont les droits d'un travailleur dans une entreprise adaptée ?

Le statut de salarié vous impose les mêmes droits que les autres salariés en ce qui concerne les congés, la protection sociale (maladie, maternité, indemnités chômage et retraite), ainsi que la cessation du contrat de travail.