

# L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP EN 2014

**Rapport sur la promotion de la diversité et de  
l'égalité des chances dans la branche retraite  
complémentaire et prévoyance**



Méthodologie	P.3
Les données essentielles	P.5
Les indicateurs clefs	P.8
Annexes	P.26

LA PRESENTE ENQUETE S' INSCRIT DANS LE CADRE DE L' ACCORD DU 22 MARS 2012, RELATIF À LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET DE L' ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LA BRANCHE

Les données du présent document concernent la population des salariés de la branche retraite complémentaire et prévoyance et s'appuient sur trois sources de collectes distinctes :

- le profil de branche 2015 réalisé par l'Observatoire des métiers et des qualifications (données au 31.12.2014) : s'agissant des indicateurs, les données portent sur 32 048 salariés,
- l'exploitation des données chiffrées issues des relevés de la DOETH (Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés),
- les réponses à un questionnaire administré par l'Association d'Employeurs sur la prise en compte du handicap dans les structures employeurs.

Les données ont été fournies par les « structures-employeurs » participant à l'étude. Elles ont été collectées, contrôlées, consolidées du mois d'avril à mai 2015.

Le présent bilan est établi sur la base des indicateurs statistiques et des réalisations des « structures employeurs » de la branche

Le traitement des données est confidentiel et aucune information n'est exploitée de manière individuelle.

Dans le cadre de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, il est rappelé que l'accord du 22 mars 2012 prévoit le suivi des indicateurs suivants :

1. nombre d'unités bénéficiaires
2. nombre de travailleurs en situation de handicap (comparaison avec l'année N-1)
3. structure par tranches d'âge et par catégories professionnelles
4. structure par ancienneté et par catégories professionnelles
5. structure par type de contrat (CDI/CDD)

## Point 1 – Le taux d’emploi dans la branche

Un taux d’emploi de 6,52% contre 6,29% en 2014.

Sur 6 ans (2009-2014), le taux d’emploi est passé de 3,9% à 6,5%.

(p.9/10)

## Point 2 – Les unités bénéficiaires et sous-traitance

Le taux d’unités bénéficiaires a augmenté pour atteindre 82,8 %. (en 2009 ce taux était de 62,6%)

Le taux du recours à la sous traitance est passé de 8,6% à 8,8% en 2014. Le levier de l’accueil de personnes en situation de handicap au titre de la formation n’est que peu utilisé ( 1,1%)

(p.11)

Point 3	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre de structures répondantes	33	34	35	35	29	28
Structures payant une contribution AGEFIPH	24	22	20	18	14	14
Structures ne payant pas une contribution AGEFIPH	6	8	12	13	11	12
Structures n’étant pas assujetti à l’obligation d’emploi	3	4	3	4	4	2

## Point 4 – La contribution AGEFIPH

Depuis 2009, date du premier accord, la contribution AGEFIPH a diminué, passant de 2,24 M€ à 0,84 M€ fin 2014.

6 structures représentent à elles-seules plus de 85% des contributions.

(p.12)

## Point 5 – Répartition Femmes / Hommes - Tranches d'âge et ancienneté

Le nombre de salariés en situation de handicap a augmenté (+ 143 personnes) entre 2013 et 2014 avec une répartition par genre qui reste sensiblement la même qu'en 2013 (73%/25%).  
(p.13 et 14)

Les salariés en situation de handicap âgés de 50 ans et plus représentent près de 52,5% de cette population. C'est 1,5% de moins qu'en 2013.

Le vieillissement observé depuis la mise en place du premier accord diversité-égalité des chances s'accroît, avec les premiers départs en retraite. Cela explique également la baisse de l'ancienneté constatée, 38% contre 42% des personnes handicapées travaillant dans la branche avec plus de 25 ans d'ancienneté.

(p.15 et 17)

## Point 6 – Les catégories Professionnelles

Les salariés en situation de handicap relèvent majoritairement de la catégorie Employés (64,9%) et sont en CDI.

Le nombre de travailleurs handicapés « cadres » a progressé contrairement aux catégories des « Agents de maîtrise » et « employés ».

(p.16)

### Point 7 – L'ancienneté par catégories professionnelles

Une ancienneté importante dans les trois catégories, mais plus marquée chez les Agents de maîtrise dont 47,1% ont 30 ans et plus d'ancienneté.

(p.17-18-19)

### Point 8 – Les types de contrats

Près de 96% des salariés en situation de handicap sont en CDI.

(p.20)

### Point 9 – Les données qualitatives

Les structures de la branche ont intégré depuis plusieurs années la thématique du handicap et les résultats de l'année 2014 confirment les constats de l'année précédente :

- ❖ Un nombre d'actions de sensibilisation/formation et de séances d'information / communication toujours aussi soutenu en faisant appel de plus en plus aux outils technologiques et numériques
- ❖ des établissements des entreprises de la branche toujours plus nombreux à se mettre aux normes en vigueur
- ❖ des aménagements spécifiques et un travail permanent avec les acteurs de la santé en entreprise.
- ❖ des « accompagnants » de collègues en situation de handicap
- ❖ un investissement externe à l'entreprise par le recours aux Entreprises Adaptées ou aux Etablissements et Services d'Aide par le travail.

(p.21/25)



# LES INDICATEURS CLEFS

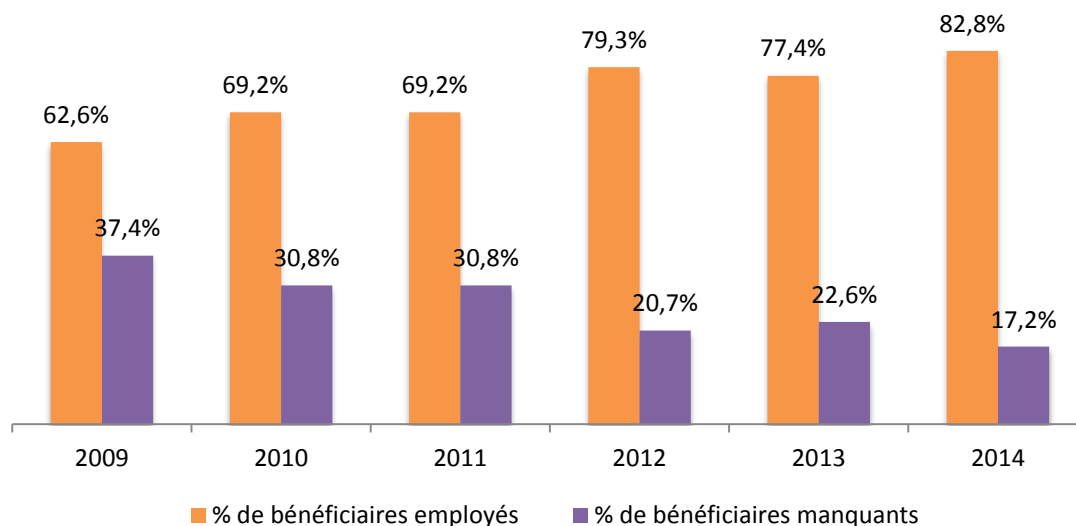


<b>Nb bénéficiaires qui auraient dû être employés</b>	<b>III, B</b>	1 716U
<b>Nb bénéficiaires employés</b>	<b>IV.1, C</b>	1 342,76U
<b>Contrats fourniture, sous traitance, prestation de service</b>	<b>IV.2.</b>	129,86U
<b>Accueil handicapés au titre de la formation professionnelle</b>	<b>IV.3. E</b>	1,43U
<b>Nombre de bénéficiaires manquants</b>	<b>IV.5 F</b>	278,26U
<b>Montant de la contribution à l'AGEFIPH</b>	<b>V.6 P</b>	844 523 €

**Tableau B**      **Emploi de travailleurs handicapés**  
*Données fournies dans le formulaire DOETH, imprimé CERFA n° 11391*

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Nb bénéficiaires qui auraient dû être employés</b> III, B	1582	1610,00	1701,00	1699,09	1702,00	1716,00
<b>Nb bénéficiaires employés</b> IV.1, C	898,71	1028,30	1093,12	1209,69	1271,51	1343,00
<b>Contrats fourniture, sous traitance, prestation de service</b> IV.2.	86,64 U	85,31U	127,61U	135,02U	120,00U	130,00
<b>Mise à disposition de travailleurs handicapés (EA, CDTD, ESAT)</b> IV.2.	23,96 U	40,04U	12,06U			
<b>Accueil handicapés au titre de la formation professionnelle</b> IV.3. E	0,38 U	1,38U	1,56U	2,99U	2,28U	1,00
<b>Nombre de bénéficiaires manquants</b> IV.5 F	537,17 U	457,00U	486,52U	316,43U	327,27U	278,00
<b>Montant de la contribution à l'AGEFIPH</b> V.6 P	2 241 637 €	1 832 986 €	1 559 242 €	1 172 455 €	929 821 €	844 523 €

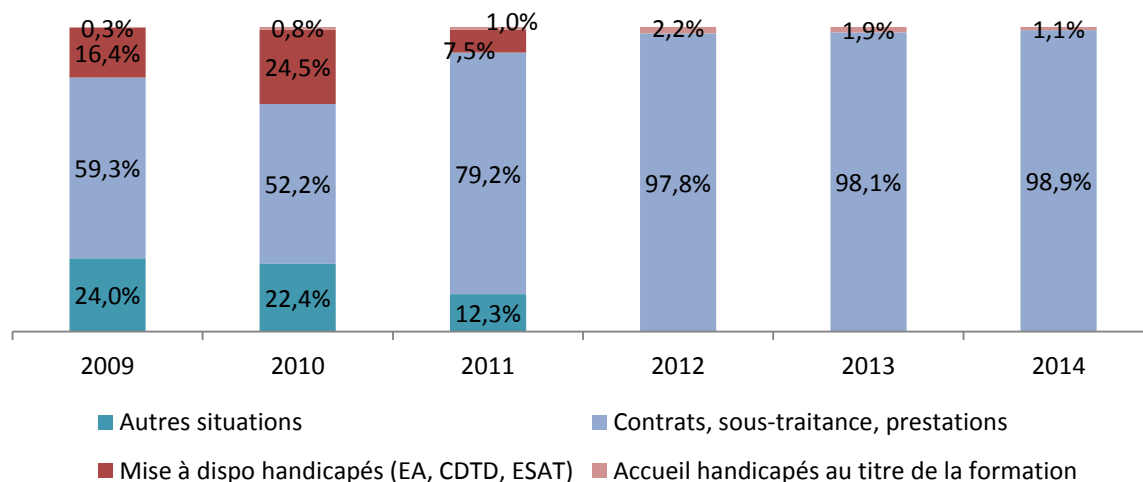
### Indicateur 3 : Nombre d'unités bénéficiaires employées et nombre d'unités bénéficiaires manquantes (en %)



Une hausse constante depuis 2009, avec deux années stables (2010/2011), une nouvelle augmentation en 2012, une légère baisse en 2013 avant une nouvelle reprise en 2014 du pourcentage d'unités bénéficiaires employées.

Pour mémoire : pourcentage d'unités bénéficiaires employées en 2007 (55,9%) et en 2008 (58,9%).

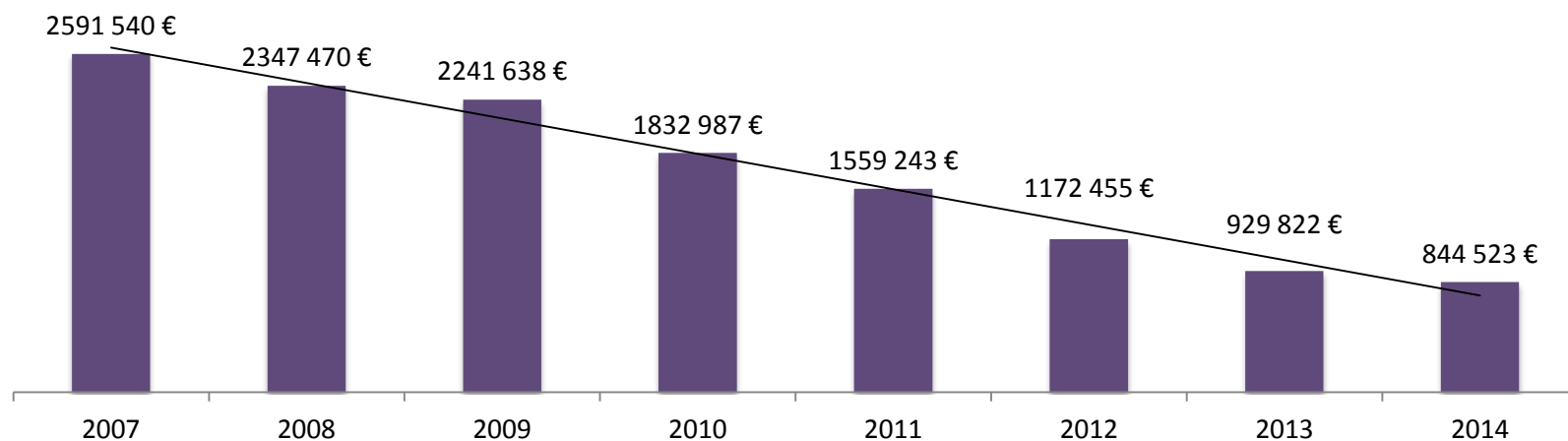
### Indicateur 4 : Unités bénéficiaires ne relevant pas de l'emploi direct (en %)



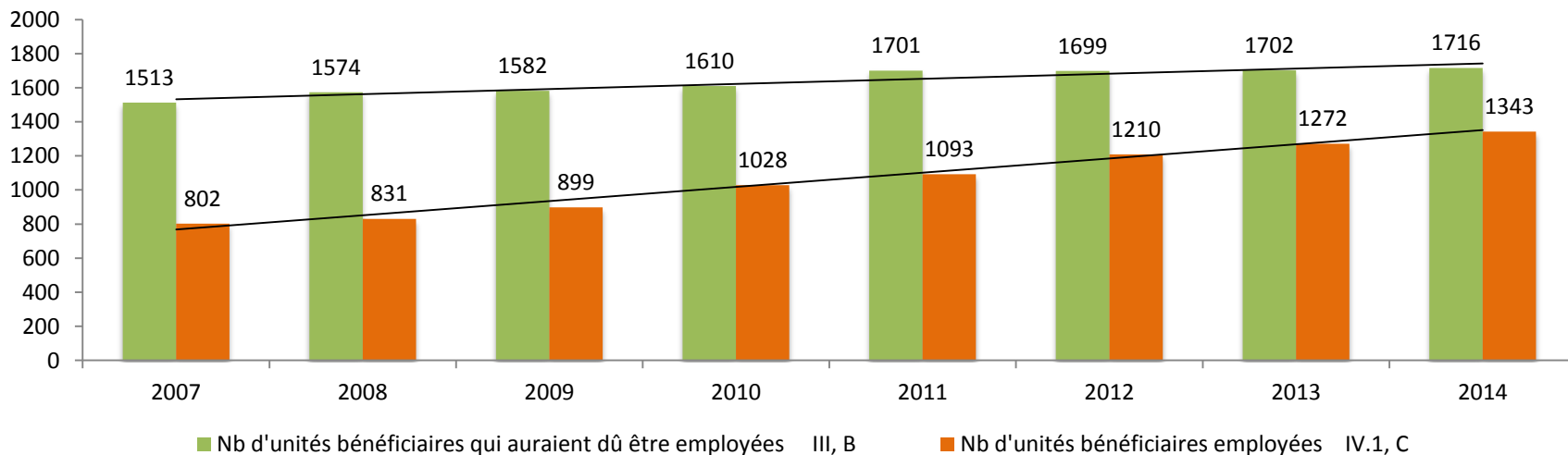
Le levier de l'accueil des personnes en situation de handicap au titre de la formation ne reste que peu utilisé par les entreprises.

Nota : En 2012, intégration de la rubrique « mise à disposition » dans celle intitulée « contrats fourniture, sous traitance, prestations de service ».

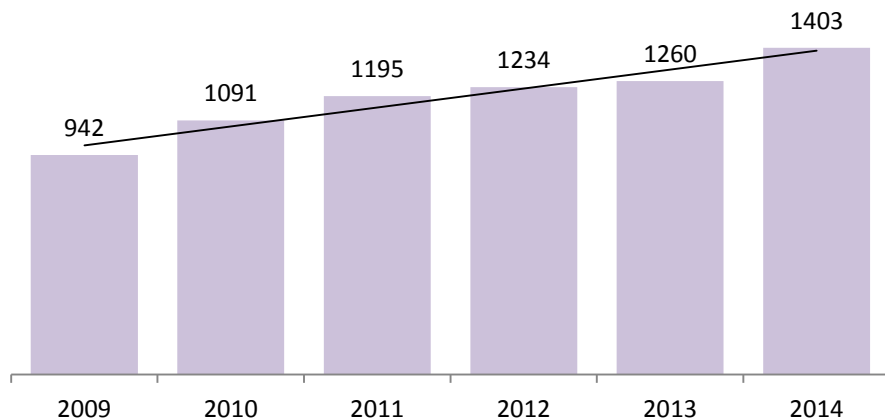
## Indicateur 5 : Montant de la contribution AGEFIPH (de 2007 à 2014)



## Indicateur 6 : Comparaison entre le nombre d'unités Bénéficiaires qui auraient dû être employées et le nombre d'unités bénéficiaires employées (de 2007 à 2014)



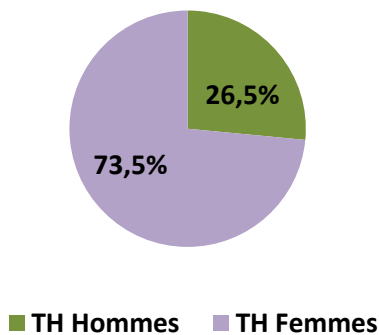
Nombre de travailleurs handicapés



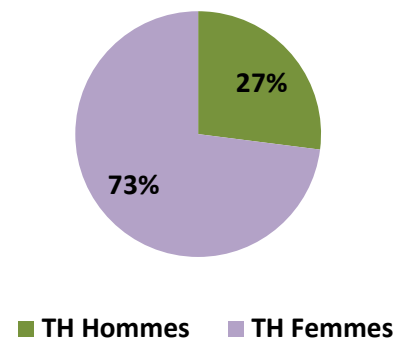
Rappel : nombre de salariés en situation de handicap et total salariés « branche »

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Travailleurs handicapés	942	1091	1195	1234	1260	1403
<b>Total général</b>	<b>31662</b>	<b>32009</b>	<b>32197</b>	<b>32244</b>	<b>32171</b>	<b>32048</b>

Rappel : répartition hommes / femmes de 2013 et 2014 (salariés en situation de handicap)



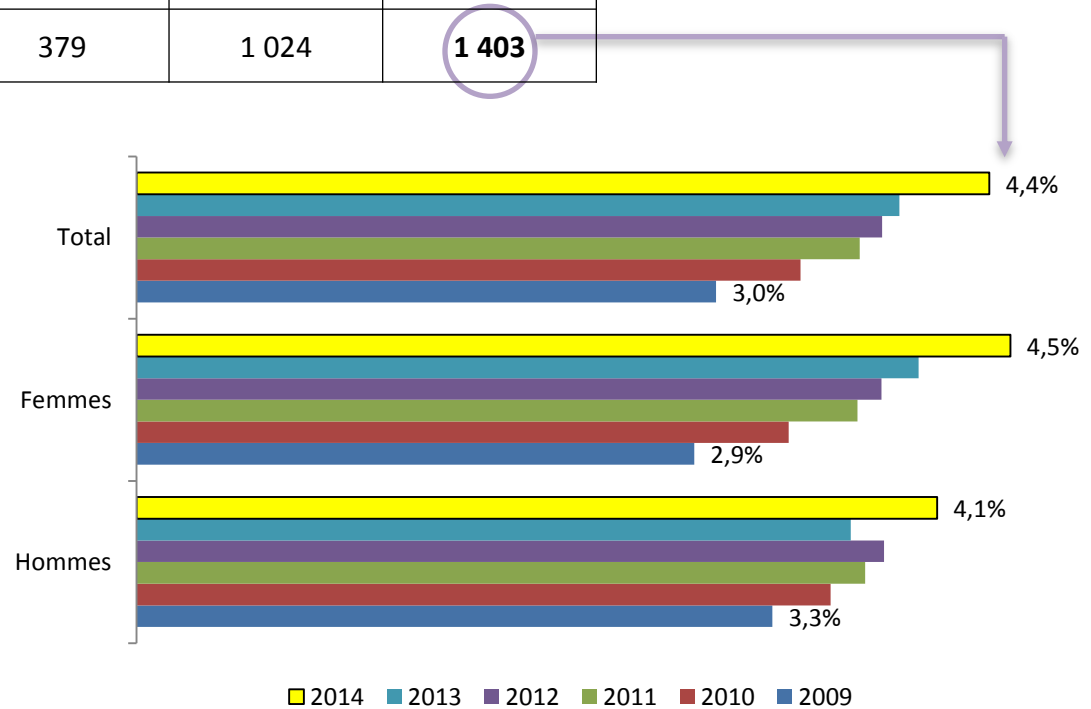
2013 / 2014



**Indicateur 8 : Répartition par genre de travailleurs handicapés par rapport au nombre total de salariés dans la branche (en personnes physiques)**

	Hommes	Femmes	total
2009	290	652	<b>942</b>
2010	320	771	<b>1091</b>
2011	338	857	<b>1195</b>
2012	348	886	<b>1234</b>
2013	334	926	<b>1260</b>
2014	379	1 024	<b>1 403</b>

Proportion de salariés en situation de handicap par rapport au nombre total de salariés dans la branche : 4,4%.



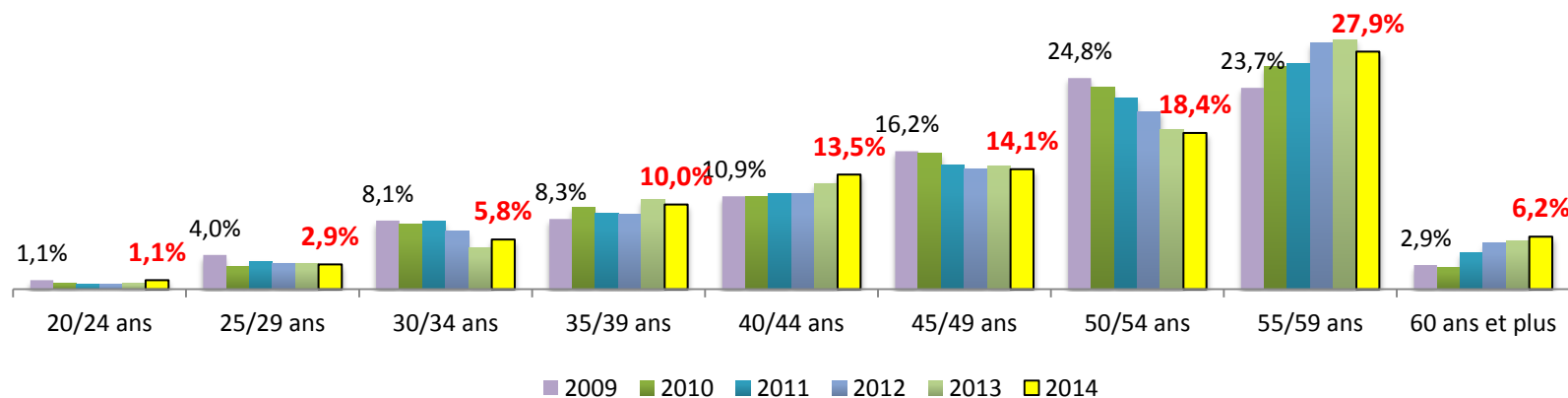
## Indicateur 9 : Structure par tranches d'âge (en personnes physiques)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Moins de 20 ans	0	0	1	0	0	1
20/24 ans	10	8	7	7	9	15
25/29 ans	38	29	39	38	38	41
30/34 ans	76	83	96	84	61	82
35/39 ans	78	105	107	109	133	140
40/44 ans	103	119	134	139	157	189
45/49 ans	153	174	174	175	183	198
50/54 ans	234	259	269	258	237	258
55/59 ans	223	286	317	357	370	392
60 ans et plus	27	28	51	67	72	87
<b>Handicap</b>	<b>942</b>	<b>1091</b>	<b>1195</b>	<b>1234</b>	<b>1260</b>	<b>1403</b>

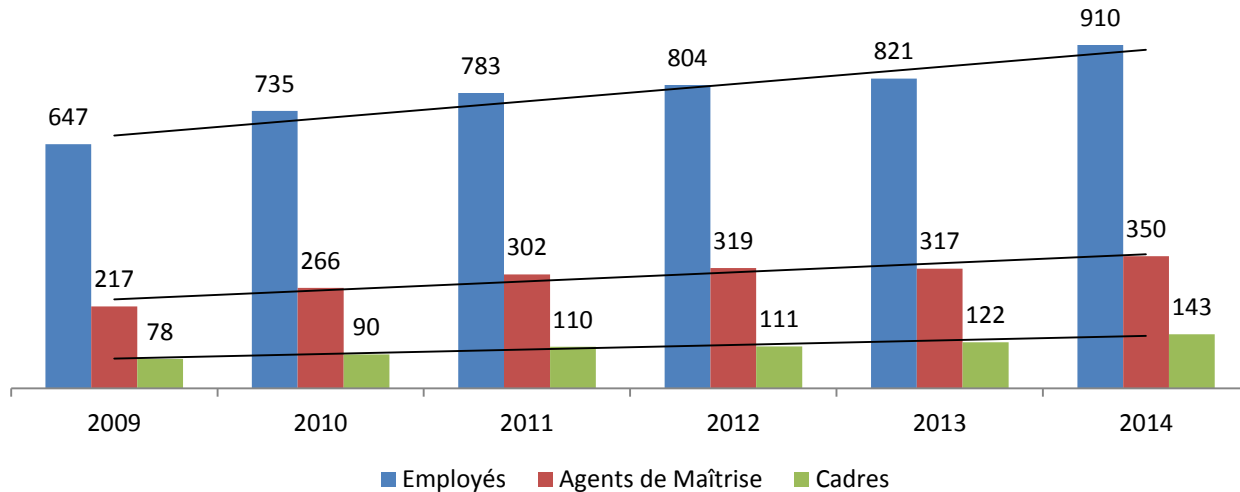
taux	2009	2010	2011	2012	2013	2014
de 50 à 60 ans et plus	51,4%	52,5%	53,3%	55,3%	53,9%	52,5%

Le phénomène de vieillissement de la population salariée en situation de handicap constaté depuis 2010 s'est atténué.

Les salariés en situation de handicap âgés de plus de 50 ans représentent encore plus de 52% de la population totale.



# Indicateur 10 : Structure par catégories professionnelles de salariés (en personnes physiques)

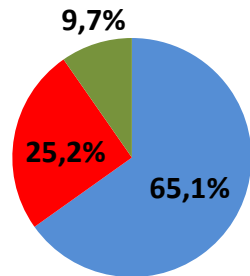


+40,6% (2009 à 2014)

+61,3 % (2009 à 2014)

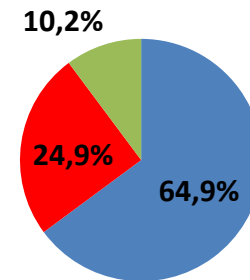
+83,3 % (2009 à 2014)

2013



■ Employés ■ Agents de Maîtrise ■ Cadres

2014



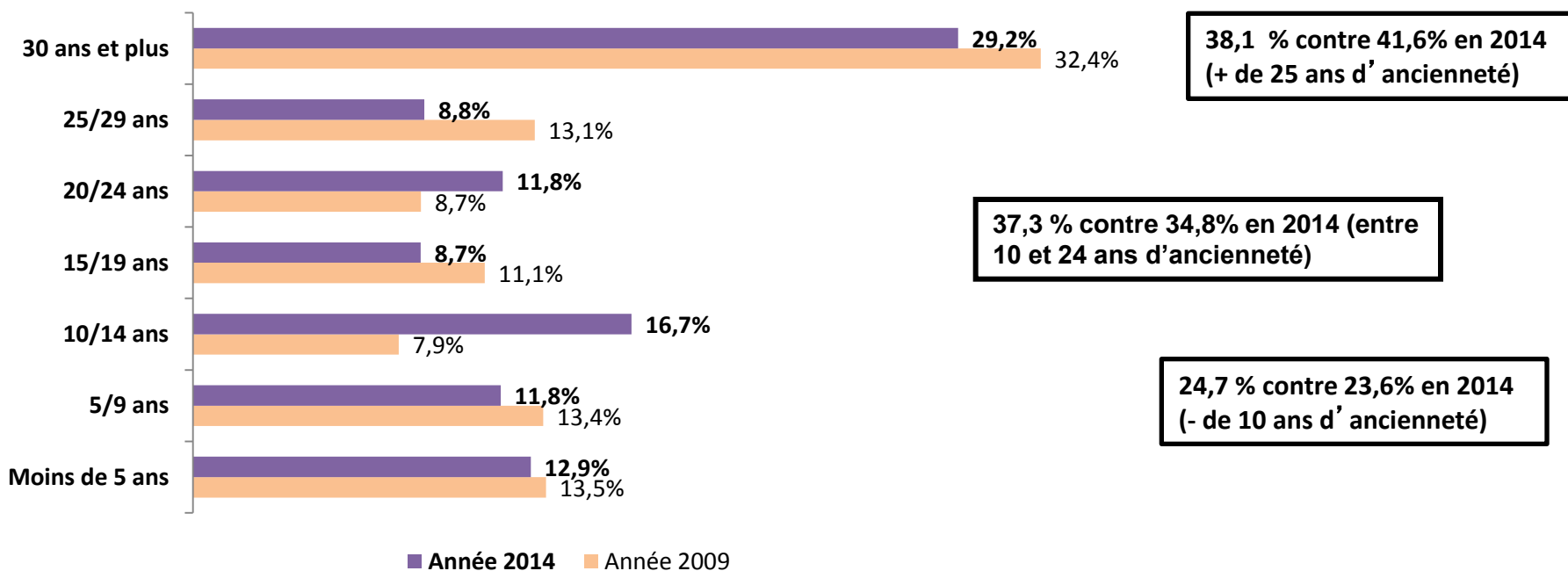
■ Employés ■ Agents de Maîtrise ■ Cadres

La part de cadres passe la barre des 10% , les deux autres catégories, Agents de Maîtrise et Employés diminuant légèrement (respectivement -0,3 et - 0,2)



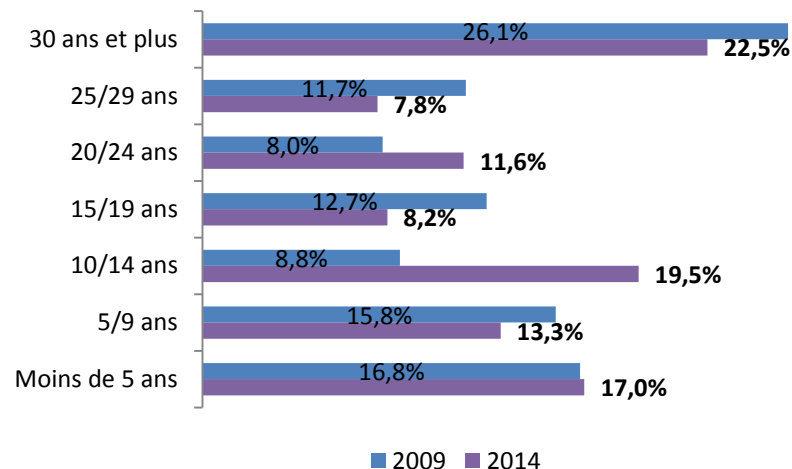
## Indicateur 11 : Structure par ancienneté (en personnes physiques)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
30 ans et plus	305	347	379	409	415	410
25/29 ans	123	147	135	120	109	124
20/24 ans	82	114	124	144	152	166
15/19 ans	105	97	104	98	105	122
10/14 ans	74	107	128	183	181	235
5/9 ans	126	160	166	148	158	165
Moins de 5 ans	127	119	159	132	140	181
<b>total</b>	<b>942</b>	<b>1091</b>	<b>1195</b>	<b>1234</b>	<b>1260</b>	<b>1403</b>



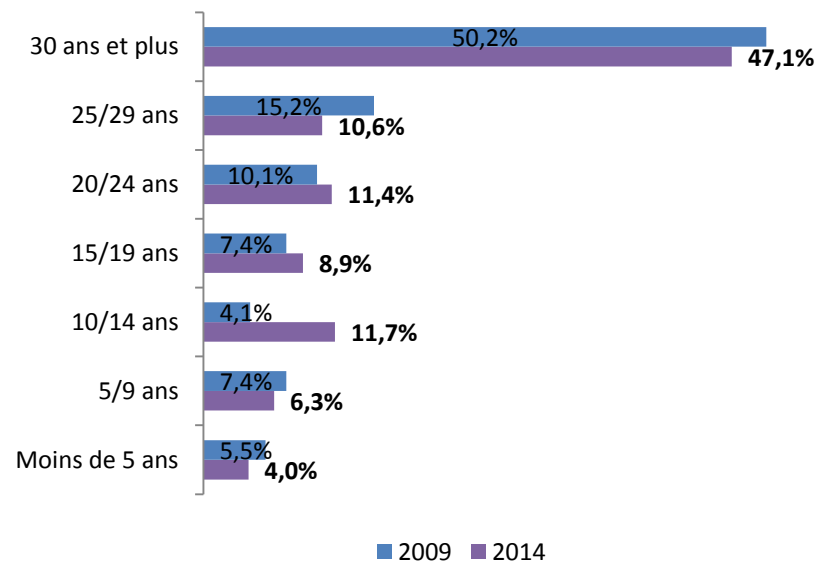
## Employés

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Moins de 5 ans	109	103	131	110	118	155
5/9 ans	102	129	137	113	118	121
10/14 ans	57	82	96	139	135	177
15/19 ans	82	61	67	63	73	75
20/24 ans	52	78	77	94	99	106
25/29 ans	76	91	77	71	55	71
30 ans et plus	169	191	198	214	223	205
<b>Employés</b>	<b>647</b>	<b>735</b>	<b>783</b>	<b>804</b>	<b>821</b>	<b>910</b>



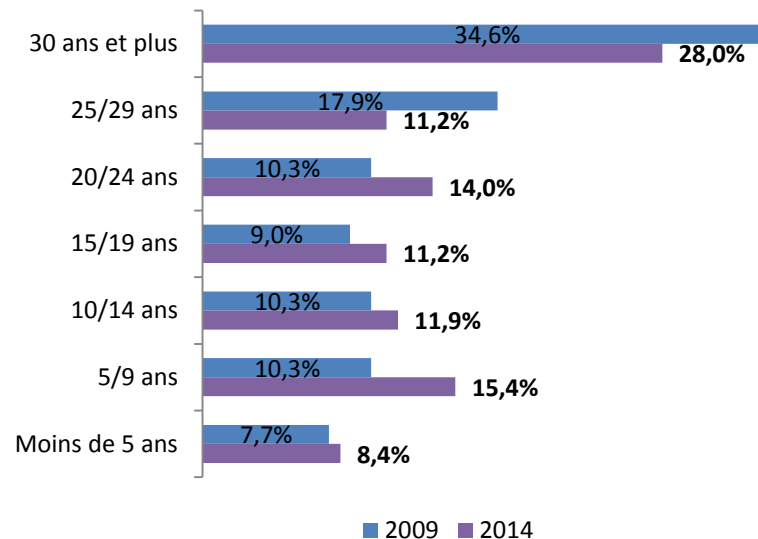
## Agents de Maîtrise

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Moins de 5 ans	12	9	13	11	11	14
5/9 ans	16	19	20	20	23	22
10/14 ans	9	19	23	31	33	41
15/19 ans	16	27	28	23	21	31
20/24 ans	22	23	34	40	40	40
25/29 ans	33	43	41	36	38	37
30 ans et plus	109	126	143	158	151	165
<b>Agents de Maîtrise</b>	<b>217</b>	<b>266</b>	<b>302</b>	<b>319</b>	<b>317</b>	<b>350</b>



## Cadres

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Moins de 5 ans	6	7	15	11	17	12
5/9 ans	8	12	9	15	11	22
10/14 ans	8	6	9	13	13	17
15/19 ans	7	9	9	12	11	16
20/24 ans	8	13	13	10	13	20
25/29 ans	14	13	17	13	16	16
30 ans et plus	27	30	38	37	41	40
<b>Cadres</b>	<b>78</b>	<b>90</b>	<b>110</b>	<b>111</b>	<b>122</b>	<b>143</b>



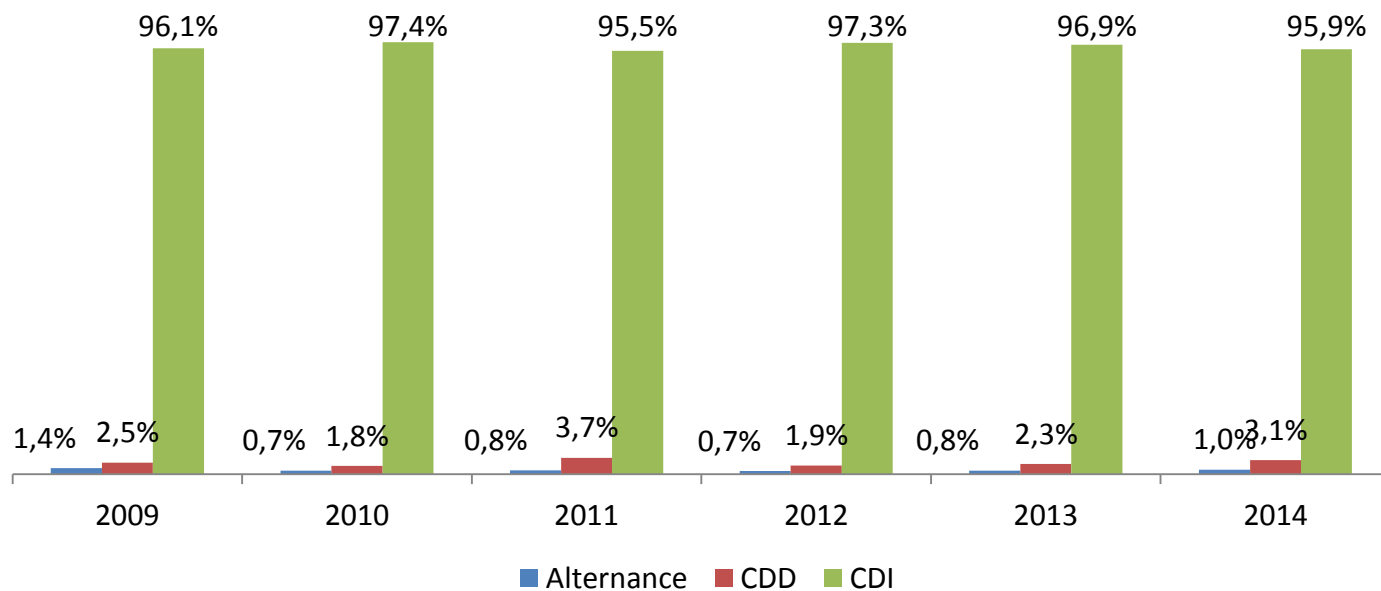
Près de 57% de salariés en situation de handicap ont plus de 25 ans d'ancienneté dans la catégorie « Agents de maîtrise », ils sont moins de 40% dans la catégorie « Cadres » et 30% dans la catégorie « Employés ».

A contrario, les trois premières tranches d'âge dans les catégories « Cadres » et, dans une moindre mesure dans celle des « Employés » ont augmenté indiquant un début de renouvellement de la population.

## Indicateur 13 : Structure par type de contrat (CDI/CDD,..) (en personnes physiques)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
CDI	905	1063	1141	1201	1221	1345
CDD	24	20	44	24	29	44
Contrats Alternance	13	8	10	9	10	14
Total	942	1091	1195	1234	1260	1403

L'alternance constitue également un levier pour renouveler les salariés qui vont partir en retraite dans les prochaines années



	Suivies par l'encadrement	Suivies par les salariés
<b>Nombre de séances d'information/communication</b> réalisées pour favoriser l'intégration durable des salariés en situation de handicap	588	258
<b>Nombre d'actions de sensibilisation/formation</b> destinées à améliorer la connaissance sur le handicap en général	28	125

**Nombre total de salariés concernés par des actions d'information/communication et de sensibilisation/formation**  
**14 400**

→ Un grand nombre de séances d'information / communication et d'actions de sensibilisation/formation en 2014 concernant plus particulièrement l'encadrement. Le nombre total de salariés impactés est toujours plus important. Les NTIC se banalisent avec une utilisation accrue d'internet et des sites intranet des entreprises avec une diffusion de l'information au plus grand nombre et plus rapide.

- Outre les actions récurrentes inscrites dans les agendas des entreprises (« semaine pour l'Emploi des personnes handicapées » (SEPH), participation à l'opération « 1 jour, 1 métier en action » organisée par l'AGEFIPH, participations aux forums pour l'emploi spécifiquement dédiés),
- Les actions menées en fonction de la politique handicap menée (accent mis sur certains types de handicap, intervention d'acteurs handicapés, groupe de travail sur des thématiques spécifiques,

De nouvelles méthodes de sensibilisation et d'information se développent, telles que :

- Rubrique dédiée au handicap sur les sites internet et intranet du groupe et plaquette d'information à disposition.
- Boîte mail dédiée au handicap
- Mise en place de commissions handicap
- Des selfies handicap, conférence, quizz télé, affiches et bracelets de l'ADAPT, exposition sur des thèmes dédiés (handicap psychique), reprise de dessins réalisés par les collaborateurs dans le cadre d'une opération diversité et imprimés sur des lingettes microfibre distribuées à l'ensemble du personnel
- action de sensibilisation/formation destinée aux acheteurs,
- Sensibilisation générale aux handicaps (module de formation en e-learning)

### 1- accessibilité des locaux

Sur les 389 établissements déclarés par les structures de la branche, près de 60% d'entre eux sont aux normes d'accessibilité.

Des engagements sont pris chaque année par les entreprises de la branche après avoir posé un diagnostic en vue de réaliser des travaux d'aménagement, qui peuvent s'étaler sur plusieurs mois, voire une année, en fonction du nombre de sites concernés. La mise en accessibilité des « boutiques » s'est poursuivie en 2014 ainsi que celle des sites de gestion.

### 2- Aménagements spécifiques effectués

Ces aménagements se décomposent comme suit :

- ❖ bureau et aide à la bureautique,
- ❖ pour la communication et les échanges (moteur et visuel) ,
- ❖ des locaux et accès à l'entreprise
- ❖ aide au transport

En 2014, plus de 540 000 € ont été investis dans des équipements, dans l'agencement de postes ou dans l'installation de matériel dédié.

Exemples d'aménagements :

Marquage au sol et contre marche pour non-voyants, aide au transport par la mise à disposition d'un taxi : pour les trajets quotidiens entre le lieu de travail et le domicile du salarié, acquisition de matériels spécifiques, recours aux interprètes en langage des signes, réaménagement de réfectoire (changement porte d'entrée pour passage fauteuil roulant), intervention d'ergonomes pour études d'aménagements, remplacement de portes simples par des portes doubles pour faciliter le déplacement.

### 3- Nombre de salariés accompagnateurs formés (sur la base du volontariat)

Les « structures Employeurs » réalisent des actions de communication et de sensibilisation auprès des collaborateurs pour permettre une prise de conscience collective.

En 2014, 35 collaborateurs volontaires dans 5 « structures Employeurs » ont accompagné des travailleurs handicapés dans l'entreprise au moment de leur intégration.

C'est une évolution positive qui perdure compte tenu de l'investissement important que nécessite ce type de démarche avec l'exemple de la mise en place d'un partenariat avec Ethik et compétences pour l'accueil de deux alternants en situation de handicap préparant un BTS Assurance, la formation de l'ensemble d'une équipe à la langue des signes.

### Indicateur 16 : Le maintien dans l'emploi en cas de survenance du handicap

#### 4- Mise en place d'aménagements matériels ou organisationnels dans le cadre du maintien du salarié dans son emploi

Plus de 130 aménagements portant sur l'activité et l'organisation, les locaux ou les postes de travail ont été réalisés en 2014.

A titre d'exemple :

- Des entretiens avec des salariés en situation de handicap soit pour un accompagnement administratif, soit pour un aménagement du poste de travail,
- Prise en charge d'indemnités kilométriques et frais de taxi spécialisé pour des collaborateurs ayant un handicap moteur
- Prestation d'interprète LSF pour l'accompagnement d'un entretien annuel
- En lien avec la médecine du travail, la recherche de solutions de compensation du handicap (matériels, organisation du temps de travail, réduction horaire),
- Une aide au transport (prise en charge partielle transport accompagné + frais de transport véhicule personnel), aménagements de postes /Aide à la communication / Dossier de Reconnaissance de Lourdeur du Handicap (RLH) Achat de véhicules automatiques adaptés pour le réseau commercial,
- Aménagement d'un véhicule pour un conseiller (siège ergonomique + boîte automatique)
- Aménagements de bureaux : fauteuil adapté, clavier informatique sans fil, bras support écran et support téléphone, repose-pied adapté et réglable, loupe grossissante grand format, financement complémentaire d'appareils auditifs

## 5- Nombre de partenariats avec des établissements spécialisés dans l'accueil des élèves handicapés ou contribuant à la formation et à l'intégration professionnelle de personnel en situation de handicap

Cela s'est traduit par les différentes actions de partenariat avec plus de 20 établissements :

- Détachement de personnes d'un ESAT avec un moniteur référent au service courrier d'un établissement
- Participation à des job dating avec des établissements spécialisés / recrutement d'un contrat de professionnalisation
- Projets avec plusieurs associations : TREMLIN (jeunes étudiants ou diplômés pour l'accès aux stages, alternance ou emploi), ARPEJH, FONDATION D'AUTEUIL, ETHIK ET COMPETENCES, ADAPT, OHE PROMETHEE et CAP EMPLOI (accueil d'un stagiaire en reconversion professionnelle), EREA Jean Monnet de Garches (accueil d'un stagiaire en Bac Pro Gestion Administration), CFA AGEFA PME Puteaux (recrutement d'une apprentie en situation de handicap pour un contrat de 2 ans), Club Vivre Entreprise/Association Vivre, ManyRiver, Association Hippocampe, Université Paris X Nanterre (parrainage et aide à l'insertion professionnelle d'une étudiante en situation de handicap (projet « Objectif Emploi »)
- Participation au forum « HANDI RENCONTRE », objectif : favoriser la découverte de différents métiers, faciliter le contact avec les entreprises locales, et promouvoir les métiers du département. Les personnes handicapées en recherche d'emploi peuvent consulter les offres d'emploi, présenter leurs parcours et échanger sur leurs projets professionnels.
- Poursuite d'une action locale « ENTRETIENS FICTIFS » avec analyse et conseil sur les CV, simulation d'entretiens de recrutement,

6 structures Employeurs ont développé ce type de partenariat en 2014



## 6. Le recours aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées, notamment en favorisant ces structures dans les appels d'offres

11 structures Employeurs ont fait appel aux établissements ou services d'aide au travail et aux entreprises adaptées en 2014.

Cela a concerné plus de 88 établissements (liste en annexe).

Comme pour les années précédentes, les activités recensées sont en relation avec des prestations d'entretien d'espaces extérieurs et de prestations d'ordre administratif réalisées soit par la mise à disposition de travailleurs handicapés, soit par la sous traitance.

Mais aussi cela a concerné :

- le recyclage de papiers et outils informatiques, traitement des déchets confidentiels, recyclage de déchets électroniques
- le traitement des coupons clients, encaissement des chèques trimestriels, achat des cadeaux pour la remise des médailles du travail,
- Impression, routage, mailing,
- Traiteur buffet, locations de salles, Restauration,
- Travaux, fournitures de bureau,
- Dessin d'entreprise, travaux de publipostage, mise sous pli, encartage et façonnage,
- Campagne d'affichage, traitement des réponses négatives,
- Entretien des espaces verts,
- Nettoyage des locaux,
- Transport de salariés,
- Marquage de supports publicitaires, confection de Tee-Shirt

## ☐ Remerciements

L'Association d'Employeurs tient à remercier les correspondants des «Structures-Employeurs» ayant contribué aux résultats de l'enquête ainsi que l'Observatoire des Métiers pour son apport et ses conseils.

## ☐ Périmètre 2014

AG2R LA MONDIALE	Gie AGIRC-ARRCO
AGRICA	GIRC AGIRC ARRCO
APGIS	IGRC
APICIL	IRCEM
HUMANIS	IRCOM
BTPR	IRPAUTO
AUDIENS	IPECA
B2V	MALAKOFF MEDERIC
CAPSSA	PRO-BTP
CRC	SYSTALIANS
CTIP	REUNICA
CREPA	UES Perspectives
KLESIA	UNIPREVOYANCE

Source Observatoire des métiers et des qualifications : répondants

Source Association d'Employeurs : répondants

ESAT PLEYEL /BERTHIER	ELYSE	ANRH
HANDIPRINT	CEDRE/ELISE	ESAT DENIS PAPIN
LES CERISIERS	ESAT DU BORD DE LOIRE	DOCUMENT HOME
APF	ESAT GERARD CORRE	ATELIER DE LA COURONNERIE
L'ESAT LES TISSANDIERS	ESAT SELLERIE PARISIENNE	HANDEA
L'ESAT ADAPÉI	DEAFI SAS	ESAT ATELIERS DE LA MARE SAVIN
ESAT « LES ATELIERS DE LA MONCELLE » :	EDIPRO SOLIADAIRE	FASTROAD
ASSOCIATION MARGUERITE SINCLAIR	COPIVER	ESAT LES ATELIERS DE LA COOPÉRATION
ŒUVRE FALRET	ESAT VIVRE	SOGECAT
ENTREPRISE DU CANAL EA MESSIDOR RHONE	ATELIER DU CHATEAU EA LA RUCHE	ECODAIR ATELIERS D'EZANVILLE ET DE TISSONVILLIERS :
ESAT PIERRE SOUWEINE	LORRAINE ATELIER SCOP	LA SELLERIE PARISIENNE :
EA ENVOL	AP2R	EA L'AIGUILLON
EMPLOI	BOISSOR	ATELIER DE LA ROSELIÈRE
APAIP'S	ATELIER DE LA VILLETTE	
LES ATELIERS DE L'OUSTAL	ESAT TURBULENCES	HANDICALL LYON
LES ATELIERS DU ROITELET	GESTFORM	ASEI
REBOND	ESAT SAINT-JEAN	ESAT HORS MURS
HANDIRECT	LES FOURNEAUX DE MARTHE & MATTHIEU	ESAT L'ESSOR
ESAT LA BESSONNIERE	ESAT DE L'ASSOCIATION DE L'EVEIL	ATELIER MALECOT
ESAT PLAISANCE	ADAPEI DU BAS RHIN	ESAT BERANGER
ADAPEI LE VALLIER	L'ENVOL	