



# PROJET INSTITUTIONNEL 2011-2016 de



*Validé par le Conseil d'administration du 14 Février 2014  
Et présenté au Conseil de la Vie Sociale ESAT le 11 Décembre 2013  
Ce document est accessible à tous les salariés en version numérique sur l'intranet Récits  
Et mis à disposition sur chaque pôle pour les personnes accueillies*

---

58 route du vignoble  
65700 MADIRAN  
Téléphone : 05 62 31 99 30  
Télécopie : 05 62 31 90 78

Mail : [accueil@esat-madiran.fr](mailto:accueil@esat-madiran.fr)

Sites : [www.esat-madiran.fr](http://www.esat-madiran.fr) et [www.champignons-de-madiran.fr](http://www.champignons-de-madiran.fr)

L'Association SAINT-RAPHAËL est une association à but non lucratif, créée le 1<sup>er</sup> décembre 1962 (J.O. du 6/12/62, col 11.985), à l'initiative d'un prêtre breton et avec l'appui de psychiatres parisiens. Elle avait pour objet l'éducation et l'assistance de grands adolescents et adultes déficients mentaux en vue de leur réadaptation sociale.

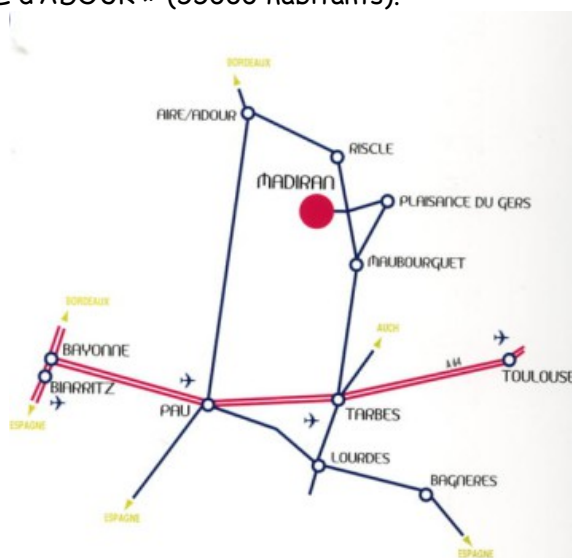
Selon la dernière modification de ses statuts en date du 11 juin 1999, l'Association SAINT-RAPHAËL s'est donnée pour objet de répondre à une mission d'intérêt général en créant, gérant et administrant tout établissement ou service à caractère social ou médico-social s'adressant à des personnes handicapées.

Les buts de l'association sont les suivants :

- Promouvoir la personne handicapée en proposant des prestations individualisées et adaptées à ses besoins, dans le respect de ses droits et obligations, et de ses libertés individuelles.
- Favoriser l'insertion de la personne handicapée dans l'environnement social et professionnel, particulièrement par le développement de partenariats avec des personnes physiques ou morales de droit public ou privé.

Son siège social est situé 58 route du Vignoble à MADIRAN (536 habitants) sur le canton de CASTELNAU RIVIERE BASSE.

Cette commune se situe à 15 km de MAUBOURGUET (2412 habitants) dans les Hautes Pyrénées et à 15 km de PLAISANCE (1.479 habitants) dans le Gers. Madiran est une commune dynamique, haut lieu de la viticulture, d'une belle architecture de l'époque médiévale. Cette petite commune dispose de plusieurs équipements (piscine, tennis, salle de sports, salle des fêtes) et est inscrite au cœur du « Pays du VAL d'ADOUR » (55000 habitants).



L'Association SAINT-RAPHAËL est agréée pour **4 établissements** installés à Madiran :

- 1) **L'ESAT** (Etablissements et Services d'Aide par le Travail - Ex CAT) de Madiran avec 75 places depuis le 1<sup>er</sup> novembre 1988,
- 2) **Foyer d'hébergement** de 37 places dont 2 en Accueil temporaire depuis le 3 avril 2009, (33 places sur le site de Madiran et 4 en logements loués par le Foyer) financés par prix de journée pour des personnes travaillant à temps plein ou partiel en ESAT.
- 3) **Foyer de Vie** de 14 places depuis le 3 avril 2009, financés par prix de journée pour
  - des personnes de moins de 60 ans ayant travaillé en ESAT et devenues inaptes au travail, pour qui une orientation vers un autre établissement aurait des effets défavorables.
  - des personnes de plus de 60 ans ayant travaillé en ESAT et faisant valoir leur droit à la retraite, dans le cadre d'une équivalence au maintien à domicile. Pour ces personnes sans activité, la perspective, pour beaucoup d'entre elles, d'une

entrée à 60 ans en maison de retraite ordinaire est inadaptée du fait de leur jeune âge par rapport à l'âge moyen d'entrée en EHPAD, de leurs dépendances et de leur difficulté à supporter une rupture avec Madiran. Elles y sont pour beaucoup depuis plus de 30 ans. Elles souhaitent un maintien sur leur lieu de vie et la continuité des liens avec des personnes avec lesquelles elles ont un passé commun. Il s'agit en quelque sorte d'un maintien à domicile, du fait d'une importante ancienneté dans l'établissement et de l'absence ou de la perte de liens familiaux.

- 4) **SAVS** (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale) de 35 places depuis le 3 avril 2009, financés par dotation globale ou prix de journée pour des travailleurs ou anciens travailleurs en ESAT vivant à leur domicile.

L'ESAVS (Etablissements et Services d'Accompagnement à la Vie Sociale) regroupe les trois comptabilités analytiques (Foyer d'hébergement, Foyer de vie, SAVS) sous l'autorité de contrôle du Conseil Général des Hautes Pyrénées.

Afin de maintenir un mixage des employés actuels et anciens de l'ESAT, les ressources humaines du Foyer d'hébergement et du Foyer de vie sont mutualisées et réparties en deux services :

- Un Service d'Accompagnement et de Résidences (**SAR**), qui assure la fonction d'hébergement et accompagnement du « foyer hébergement » et du « Foyer de vie ».
- Le Service d'Accueil de Jour (**SAJ**) organise, en journée, l'accueil et les activités du Foyer de vie.

4 places du Foyer d'hébergement sont implantées hors du site de Madiran et l'accompagnement des personnes est délégué au SAVS.

\*\*\*\*\*

Les quatre établissements agréés de l'Association SAINT-RAPHAËL sous l'autorité d'un directeur ont une politique commune en matière :

### **D'intervention des professionnels**

Quelques principes majeurs inscrits dans les derniers textes législatifs fixent l'intervention des professionnels.

#### L'usager citoyen

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 dit dans son article L. 114-1 :

*« Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté. »*

La personne accueillie dans un dispositif se voit reconnaître des droits identiques à ceux de tout membre du corps social : *« Le droit de l'usager devient par conséquent le droit du citoyen en institution Aujourd'hui, on est client-consommateur et on attend un certain nombre de prestations. Les personnes en difficulté sociale attendent de la même façon des services adéquats à leurs problèmes. Le droit des usagers vient concrétiser toute une évolution sociale, qui prend ses racines à la fois dans le renforcement démocratique et dans la consommation.*

*Désormais, les usagers des institutions sociales ou médico-sociales ne sont plus seulement dans l'attente et la soumission, mais dans l'exigence. »*

*Avec la reconnaissance juridique du droit des usagers, on passe du respect bienveillant et altruiste, que la société accorde à des personnes fragilisées, à un droit opposable. La manifestation de la volonté d'un usager, fût-elle altérée, c'est celle d'un citoyen à part entière susceptible d'engager des recours. Le droit de l'usager se transforme en pilier de la législation.»* explique Alain VERDEBOUT, juriste et directeur du Centre d'accueil et de soins Dessaignes.

Pour les professionnels, respecter le principe de citoyenneté de l'usager exige :

- d'informer la personne accueillie sur ses droits et ses devoirs,
- de favoriser l'exercice de sa citoyenneté :
  - au sein de l'établissement, par la participation au Conseil de la Vie Sociale, par la possibilité de s'exprimer, par son implication dans l'organisation...
  - au sein de la cité, par l'exercice du droit de vote, la participation à des associations, à la vie locale .... L'usager est un citoyen à part entière. Nous nous devons de toujours considérer l'autre comme un semblable.
- de le considérer comme une personne à part entière. Il n'est pas identifié par son handicap mais est pris en compte en tant que sujet en situation de handicap ayant des compétences sociales. Il doit être respecté dans la singularité de son handicap et dans son intégrité. Son intimité doit être préservée.

#### Des prestations qui viennent compenser le handicap

Toujours dans la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005, il est dit dans le Titre 3 : COMPENSATION ET RESSOURCES - Chapitre Ier- Article 11 - « - La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. » .... « Les besoins de compensation sont inscrits dans un plan élaboré en considération des besoins et des aspirations de la personne handicapée tels qu'ils sont exprimés dans son projet de vie, formulé par la personne elle-même ou, à défaut, avec ou pour elle par son représentant légal lorsqu'elle ne peut exprimer son avis. »

Ces rappels de quelques passages de la loi ont pour objet de mémoriser que le cadre d'intervention des professionnels s'étudie pour chaque personne accueillie aujourd'hui en :

- tenant compte des handicaps spécifiques,
- prenant pour principe que l'établissement lui permet de vivre son projet de vie,
- faisant une évaluation de ses compétences sociales et des actions à conduire par les professionnels pour compenser son handicap.

#### Une approche centrée sur les aspirations de la personne accueillie et formalisée à travers son projet de vie

L'article L. 311-3 du code de l'action sociale et des familles est ainsi rédigé :

« 3° Une prise en charge et un accompagnement individualisé de qualité favorisant son développement, son autonomie et son insertion, adaptés à son âge et à ses besoins, respectant son consentement éclairé qui doit systématiquement être recherché lorsque la personne est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision. A défaut, le consentement de son représentant légal doit être recherché :

7° La participation directe ou avec l'aide de son représentant légal à la conception et à la mise en œuvre du projet d'accueil et d'accompagnement qui la concerne. »

Pour les professionnels, l'accompagnement individualisé de la personne accueillie part du principe que l'usager est unique. Son accompagnement prend en compte toutes les dimensions de sa personne, de sa complexité et part de sa demande. Une attitude permanente d'écoute, d'analyse permet aux professionnels d'en approfondir sa compréhension et de favoriser l'expression de ses besoins.

Ils développent une attitude distanciée, de réflexion, de recherche du sens. Ils assurent l'accompagnement de chaque usager, au même titre, avec la même implication, quelle que soit la fréquence des demandes ou, au contraire, la discrétion de chaque usager. Ils ont un devoir d'écoute à l'égard de chacun. Ils veillent à la réalité de l'adhésion de la personne à l'accompagnement et nous nous devons d'être attentifs aux usagers qui ne manifestent pas de souhaits particuliers. La participation de chaque personne aux bilans et à tout projet qui la concerne est en ce sens, essentielle. Ils ont également un devoir de confidentialité des informations.

## **De communication Interne**

### RECITS (Réseau Intranet)

La loi du 2 janvier 2002 fait obligation aux professionnels de mettre à disposition des personnes accueillies les documents écrits les concernant. L'objectif est donc de supprimer, le plus rapidement possible, les différents cahiers sur support papier et de regrouper et mémoriser, sur un support informatique unique, toutes les informations des différents services concernant un usager.

Cette application nommée RECITS, conçue en interne et développée en externe sous Linux, est en place depuis 2003. Elle permet à la fois une communication en interne des informations entre les différents services de l'ESAT-ESAVS et une mémorisation des actes professionnels de chaque service par usager.

Techniquement, l'usager des différents services peut consulter les documents écrits le concernant, avec un mot de passe personnel.

Dans son dossier, l'usager va trouver :

- l'historique des messages publiés à son sujet,
- l'historique des rapports de bilan et des avenants au contrat de séjour.
- sa fiche administrative (Répertorient son nom, prénom, lieu de naissance, orientation et RTH attribuées par MDPH, les coordonnées des divers intervenants extérieurs et de la famille.)
- les actions d'accompagnement effectuées.

Le salarié, suivant les autorisations attribuées, dispose pour communiquer sur RECITS

- Du journal des usagers auprès desquels il intervient. Il peut écrire et lire les informations, les faits les concernant,
- Du journal (ex cahier de liaison) qui répertorie les informations destinées à organiser le travail entre professionnels du service.
- Dans le dossier de l'usager concerné, d'une fiche pour y inscrire les actions conduites.
- Dans le dossier de l'usager concerné, il a la possibilité de consulter l'historique des messages, les rapports de bilan et les avenants au contrat de séjour, les fiches des actions le concernant.

RECITS capitalise aussi les conclusions des réunions ou les documents de travail dans la banque du service. Les cadres disposent sur RECITS de supports complémentaires.

Des précautions de langage, lors de la rédaction des contenus, sont à prendre.

### Le Réseau Informatique en fibre optique

Il permet d'échanger des documents de travail entre services et avec le cadre du service avec une meilleure fluidité.

### Internet

Pour la recherche de documentation, tous les postes informatiques permettent aux salariés la consultation des sites internet professionnels.

## **La communication externe**

Un compte-rendu de l'action conduite auprès de la personne accueillie est transmis à la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) au moment du renouvellement de l'orientation par l'ESAT et/ou l'ESAVS.

Un rapport annuel d'activité avec son évaluation est rédigé par le cadre du service.

La communication externe s'appuie sur les supports suivants :

- Le site internet : [www.esat-madiran.fr](http://www.esat-madiran.fr),
- Le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement de chaque service,
- Un accueil téléphonique de qualité,
- La participation de la direction aux réunions de réflexion lors d'invitations,
- La participation de la direction aux groupes de travail institutionnels (commissions techniques MDPH, Conseil général, ARS),
- Une communication des contrats de séjour ou CSAT aux organismes de tutelles,
- Une communication à la presse locale, lorsqu'elle sollicite,
- L'accueil sur demande de personnes sollicitant des visites de l'établissement,
- Un envoi important de cartes de vœux en fin d'année.

### **Système de management de la qualité et d'évaluation**

Nous sommes plus de huit ans après la loi du 2 janvier 2002, annonçant au secteur l'obligation d'évaluation interne et externe. Quand on se penche sur les critères d'évaluation externe la cohérence et la cohésion de l'équipe de professionnels apparaissent comme un gage de la qualité des prestations, mais aussi un rempart contre la maltraitance des usagers. Cela est sans doute aussi une garantie d'une bonne santé au travail des professionnels. Nous nous attachons donc à aller, pas à pas, dans cette dynamique pour l'ensemble des établissements de l'Association Saint-Raphaël.

Depuis avril 2003, l'ESAT de Madiran est certifié ISO 9001 uniquement au titre de l'accompagnement à l'insertion des personnes handicapées, et non pour la partie économique.

Nous avons donc l'expérience en interne pour différencier l'évaluation et un SMQ (Système de management de la Qualité) centré sur des processus et des procédures, construits par nos soins, pour améliorer en continu notre mode d'organisation et de management.

Pour nous, le premier préalable à l'évaluation interne est de définir le projet de service fixant l'objet des prestations et le contexte de leur réalisation. Le deuxième est la mise en place d'un SMQ propre à chaque service. Le troisième préalable est la mémorisation automatisée et classée sur RECITS (Réseau Intranet) des interventions réalisées, des informations communiquées et enfin des conclusions des réunions de service ou de cadres. Enfin, le quatrième préalable est la mise en place d'une organisation du travail des salariés permettant un accompagnement continu et régulier des personnes accueillies.

L'évaluation ne doit pas apparaître comme « une exigence en plus imposée par les autorités », elle doit faire partie intégrante et logique du projet de service. Elle doit mettre en valeur naturellement, et donc sans excès, les résultats des actions conduites.

Cette évaluation doit se faire au regard de procédures, de références et de recommandations de bonnes pratiques professionnelles élaborées par les acteurs de terrain et validées par le Conseil national de l'évaluation sociale et médico-sociale. (Code de l'Action sociale et des Familles, article L312-8, alinéa 1.) L'article 7 donne des indications sur les critères permettant de juger de cette qualité en fonction d'objectifs (l'autonomie, le développement des capacités, l'insertion), de modes opératoires (adaptés aux besoins et à l'âge), et de principes éthiques (la participation aux décisions et l'expression de la volonté).

Nous avons intégré, dans les projets de service présentés en suivant les référentiels de VALORIS, méthode développée par le CEDIS (Comité Européen pour le Développement de l'Intégration Sociale) et qui sont :

- INTEGRATION
  - ✓ Intégration physique du service dans son environnement
  - ✓ Démarche vers une intégration sociale des personnes accueillies (positionnements institutionnels valorisant les usagers dans la société)
- DEVELOPEMENT
  - ✓ Promotion du développement de la personne (liberté, droits et obligations, vie affective et sexuée...) et de ses compétences sociales
  - ✓ Intensité, pertinence et cohérence des prestations de services
- OUVERTURE et DYNAMISME ORGANISATIONNEL
  - ✓ Politique d'ouverture (Coordination des réseaux, information et communication externe, innovation des pratiques et innovation...)
  - ✓ Management par la qualité (projet de service élaboré, gestion administrative et financière réactive, politique environnementale et de sécurité inscrite dans le développement durable...)

Les indicateurs de résultats des actions conduites auprès des personnes accueillies seront déterminés par chaque établissement ou service.

### **Gestion des événements indésirables et des situations exceptionnelles et dramatiques**

S'appuyant sur la législation suivante :

- Non-information des autorités s'agissant de mauvais traitements à personne vulnérable  
(Ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 - art. 3 (V) JORF 22)  
*Le fait, pour quiconque ayant eu connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'atteintes sexuelles infligés à un mineur de quinze ans ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende. Sauf lorsque la loi en dispose autrement, sont exceptées des dispositions qui précèdent les personnes astreintes au secret dans les conditions prévues par l'article 226-13.*
- Non-assistance à personne en péril  
(Ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 - art. 3 (V))  
*Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75000 euros d'amende.*  
*Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.*

Et sur les différentes formes de maltraitance explicitées en formation par ALMA 65:

- physiques (brusqueries, contention, coups...);
- psychiques (morales, harcèlement, irrespect, non écoute, infantilisation...);
- financières ou matérielles (spoliation, privation d'argent, procuration abusive);
- médicales ou médicamenteuses (non prise en compte de la douleur, sur médication ou sous médication);



- négligences actives (privation de la sonnette, non écoute de la demande du résident (pour les WC, alimentaires) ;
- négligences passives (oubli sur les WC, réponse tardive à l'appel) ; privation de libertés (civiques, religieuses... non respect de la Charte des Libertés).

Ainsi que sur les caractéristiques d'une situation de maltraitance :

- Etat de vulnérabilité des victimes défini dans le code de l'action sociale (personnes âgées, enfants, malades, femmes enceintes, handicapés)
- Répétitivité des actes maltraitants définis ci-dessus

et afin d'éviter des actes de maltraitance, il est demandé à tous les salariés de maîtriser leur fonctionnement affectif, leur désir de toute puissance dans leur exercice de leur missions auprès des personnes accueillies. Il s'avère aussi nécessaire d'éviter que les problèmes familiaux, personnels perturbent les actes professionnels. Il est demandé aux cadres de maintenir en toute transparence le contrôle du fonctionnement de leur service. Enfin, la volonté du professionnel d'accompagner vers plus de bien-être la personne accueillie dans les établissements ou services demeure un gage de sa motivation au travail, et donc un facteur de réduction des risques de maltraitance.

Malgré toutes ces précautions, il peut s'avérer que des actes de maltraitements existent, et dans ce cas :

- 1-Pour une maltraitance d'un salarié sur un résident, ou d'un usager sur un autre usager, le salarié informe par voie orale son cadre supérieur pour une action de prévention à mener.
- 2-A l'issue de cet entretien, si l'acte est confirmé et important, le cadre rédige une fiche d'anomalie du SMQ en présence du salarié.
- 3-En fonction des informations et de leur gravité, le directeur pourra être amené à établir un signalement à l'ARS, afin de respecter le protocole signé.

Les salariés doivent suivre les mêmes précautions pour les situations entrant dans le champ du protocole de l'ARS concernant :

#### la santé et le bien être :

- Les suicides et tentatives de suicide.
- Les décès de personnes prises en charge, consécutifs à un défaut de surveillance ou de prise en charge.
- Les situations de maltraitance ayant une conséquence directe sur la santé, la sécurité, l'intégrité et le bien-être physique et moral, notamment les violences physiques (coups, brûlures, ligotages, violences sexuelles, meurtres...) et psychiques ou morales (langage irrespectueux ou dévalorisant, abus d'autorité, etc...).

#### la sécurité :

- Les fugues et disparitions de personnes accueillies.
- Les vols récurrents d'objets de valeur ou d'argent à l'encontre des usagers et les escroqueries.
- Les accidents corporels.
- Les intoxications.

#### les évènements suivants :

- Les actes de malveillance au sein de l'établissement
- Les sinistres tels qu'incendies, inondations
- Les défaillances techniques pouvant entraîner un risque pour la santé et la sécurité des personnes (telles que pannes électriques ou autre)

- Les problèmes récurrents avec une famille (menaces, demandes inadaptées, défiance à l'encontre du personnel)

Le protocole prévoit aussi que l'ARS soit informée par le directeur des:

- sanctions disciplinaires de personnels intervenant auprès des personnes accueillies et les procédures judiciaires à l'encontre des personnels
- conflits sociaux ou menaces de conflits sociaux

En ce qui concerne les risques psychosociaux du personnel, à ne pas confondre avec des actes de maltraitance, les délégués du personnel et le CHSCT sont les instances prévues pour étudier, prévenir et solutionner ces questions.

\*\*\*\*\*

*Ce préambule commun à tous les projets de service des établissements et services de l'Association SAINT-RAPHAËL correspond au projet institutionnel prévu par le code de l'action de l'action sociale et des familles à l'article L331-1.*

# PROJET de SERVICE

2011-2016



**Etablissements et Services d'Aide par le Travail de Madiran**

*Validé par le Conseil d'administration du 14 Février 2014*

## CHAPITRE I - INTRODUCTION DU PROJET

Malgré la certification ISO 9001 en 2003 de l'ESAT, anciennement Centre d'Aide par le Travail (CAT), le présent document est le premier réalisé pour définir le projet de service de l'ESAT de Madiran.

Chaque fois qu'est indiqué « voir SMQ », il s'agit de documents référencés dans le Système de Management Qualité de l'ESAT.

A l'ESAT de Madiran, les personnes accueillies pour travailler sont nommés « employés ».

L'ensemble des professionnels du service a été associé à la production du projet, et il constitue le préalable avant la mise en place de l'auto évaluation interne, fixée par la loi du 2 Janvier 2002. Il devient, une fois validé, le document de référence et un outil pour instituer la nouvelle dynamique de l'ESAT des cinq prochaines années.

## Chapitre II - PRESENTATION de l'ESAT

### **Les missions de l'ESAT**

L'ESAT de Madiran est un établissement médico-social qui a pour mission de faciliter l'insertion professionnelle et l'accession à une vie sociale à des personnes adultes en situation de handicap, grâce à une structure et des conditions de travail adaptées.

### **Nos valeurs**

L'ESAT de MADIRAN est portée par de nombreuses valeurs que nous reprenons par ordre d'importance.

Depuis une vingtaine d'années, l'ESAT de Madiran s'inscrit profondément dans la logique d'établissement médico-social en ne sélectionnant pas les candidats qui sollicitent leur admission. Ainsi les personnes avec une orientation ESAT rentrent directement en période d'essai, comme la loi le prévoit, par ordre d'arrivée de leur candidature. Il n'existe donc pas de stage avant l'entrée

permettant d'évaluer les compétences de la personne ou l'adéquation entre sa situation de handicap et les activités à caractère professionnel de l'ESAT. La période d'essai répond à cette préoccupation de co-évaluation des possibilités de l'ESAT d'apporter une réponse à la situation de la personne accueillie.

L'admission et les premiers temps de l'accueil constituent un moment clé de la prise en compte de l'employé. La place laissée à la personne accompagnée, la façon dont son expression est prise en compte conditionnent fortement sa participation ultérieure.

L'employé n'est pas un objet d'étude, mais un sujet dont la situation doit être évaluée avec elle afin de définir les moyens adaptés et lui permettre de comprendre sa situation et ses besoins.

La participation de la personne à la définition des objectifs et des moyens de son projet, à sa mise en œuvre, au suivi de celui-ci, garantit son appropriation. Elle en renforce la faisabilité, du fait d'une implication plus active de la personne.

L'association de la personne à l'évaluation de ses besoins doit lui permettre de prendre conscience ou d'intégrer certains de ses besoins, mais aussi ses atouts et capacités. Ceci vise notamment :

- la reconnaissance des potentiels de la personne,
- la compréhension des réponses qui doivent être apportées.

Si l'on peut penser qu'il y aura toujours un écart entre la représentation que l'usager se fait de sa situation et celle des professionnels, ce travail doit permettre de créer une base commune de compréhension et de dialogue sur sa situation.

*Il s'agit de construire les bases d'une alliance dynamique de la personne avec les professionnels dans un projet commun, alliance qui favorise le partage, l'échange et modifie le rapport de dominant-dominé souvent à l'œuvre en institution, plus par habitude et facilité que par volonté réelle de puissance. (Recommandations de bonnes pratiques professionnelles, « Les attentes de la personne et le projet personnalisé », décembre 2008)*

L'expérience vient aujourd'hui confirmer que l'insertion professionnelle soit au sein de l'ESAT, soit lors d'une mise à disposition auprès d'une entreprise est atteinte que lorsque le savoir-être de l'employé est compatible, acceptable avec le contexte de travail. Les échecs d'insertion proviennent en partie du manque de maitrise du savoir-être par l'employé et non de la maîtrise des compétences techniques, souvent de faible niveau de qualification, sur lesquels l'ESAT est fort tolérant et dans le cas de l'entreprise fort réceptive à cette question évaluable en amont.

L'ESAT, lieu de travail et d'épanouissement, s'il est une solution d'emploi durable pour certains, il peut être aussi pour d'autres employés en situation de handicap, une étape de leur insertion socioprofessionnelle, soit dans une entreprise adaptée, soit dans le milieu ordinaire de travail.

La mise au travail revêt un autre sens que celui sur lequel se fonde l'Organisation Scientifique du Travail (OST), elle s'appuie sur d'autres concepts :

- Un lieu d'adultes où l'activité renvoie à la responsabilité dans ce qu'elle comporte de choix de tâtonnements et de risques à prendre.
- Un lieu social où se tissent des liens d'échange qui portent le sceau de la loi à laquelle les règles (sociales, économiques, administratives) font référence.

Le « faire » n'est pas qu'une affaire de production, il est affaire de désir, à entendre et à réfléchir. A partir de l'acte professionnel doit pouvoir s'élaborer du sens et de la re-connaissance.

Au cours de l'histoire des CAT, puis des ESAT, ces structures sont passées d'une activité occupationnelle, à un travail à caractère professionnel auquel aujourd'hui la loi nous incite à joindre « une démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences des employés en situation de handicap qu'ils accueillent comprenant une analyse détaillée des compétences mises

*en œuvre par employés en situation de handicap lors de leur activité à caractère professionnel ».  
(Code de l'action sociale et des familles, articles D.243-15 et suivants)*

La construction et le développement des compétences ne relève plus de la seule formation, mais « résulte de parcours professionnalisant incluant le passage par des situations de formation et des situations simples de travail rendues professionnalisantes » (Guy Le Boterf). Il s'agit d'apprendre dans et par l'organisation. Les situations de travail s'inscrivent dans une démarche pédagogique dans lesquelles il ne suffit plus seulement d'exécuter une tâche de manière taylorienne. Elles sont exploitées aux fins d'apprentissage.

Le parcours de professionnalisation s'établit à la croisée des capacités et aspirations de l'employé. Il s'inscrit aussi dans la perspective du développement des compétences collectives de l'ESAT.

*Ecouter les employés doit permettre de construire autrement la formation. Les formations dispensées jusqu'à présent semblent s'inscrire dans un certain « pédagogisme » ou « didactisme ». C'est-à-dire la réduction de la formation aux contenus à apprendre ou aux dispositifs d'enseignement des tâches sans se préoccuper de la personne (par exemple du lien handicap-apprentissage ou de son bagage expérientiel). C'est alors la réduction des fins aux moyens des finalités aux objectifs de l'être à l'avoir. La personne est alors objet d'apprentissage et non sujet de sa formation. Or, au cours des initiatives menées, nos entretiens indiquent que le sens produit par la formation auprès des personnes handicapées est fondamental. Il est donc nécessaire de rééquilibrer. Ainsi nous proposons comme postulat de base à toute formation, de définir la formation de travailleurs handicapés dans une tension contradictoire entre dispositif pédagogique (prenant en compte le sujet) et quête de sens par delà toute réduction technique. Ne pas réduire la personne à un sujet apprenant mais la considérer comme un adulte en formation, (en formation reformation permanente). Accepter que la reconnaissance précède la connaissance. Mettre l'accent sur les démarches plutôt que sur les savoirs tout faits. Pour co-construire ces nouvelles voies de formation, donnons dorénavant la parole aux sans voix ! (Patrice LEGUY, Docteur en Sciences de l'Education)*

Nous nous efforçons, autant que possible, de mettre en œuvre des activités professionnelles intégrées à l'environnement économique, en veillant bien à ce que celles-ci soient réalisables, valorisantes et bien maîtrisées à la fois sur le plan technique, commercial et économique.

La structure de production de l'ESAT s'attache à offrir aux employés les repères nécessaires pour qu'ils trouvent une place et un sens dans les activités proposées. Il est visé seulement l'équilibre économique de ces activités afin de couvrir la rémunération des employés, les fournitures pour les activités, les avantages sociaux (Bons de Noël, Mutuelle santé, Bons vacances), les investissements qui incombent à la partie commerciale de l'ESAT.

### **Les activités à caractère professionnel proposées**

L'ESAT dans sa partie commerciale, intitulé les ateliers SAINT-RAPHAËL, proposent des conditions de travail similaires à celles d'une entreprise du milieu ordinaire avec des exigences de productions qualitatives de même nature, mais en tenant compte des capacités et des potentialités de chaque employé.

Les activités support à l'insertion professionnelles sont les suivantes :

- La production de Champignons de Madiran en culture biologique. Les perspectives de production dans cette première ferme en France sont de l'ordre de 110 à 150 tonnes par an. La variété cultivée est du champignon de paris blond. Cette activité est réservée en priorité aux employés ayant des contre indications importantes ne leur permettant pas d'effectuer des travaux physiques en viticulture ou espaces verts.
- des prestations viticoles : taille, tombage, pliage, liage, ébourgeonnage, palissage, épamprage, effeuillage, vendange, plantations de jeunes vignes. En 2010, ce sont une

quinzaine de viticulteurs du Madirannais qui ont passé contrat pour la réalisation de ces prestations.

- l'entretien des espaces verts ; débroussaillages, tonte, taille... chez des particuliers ou des communes. en espaces verts. Nous faisons aussi de plus en plus de création d'espaces verts ; aménagement paysagers, clôtures, dallages... En 2010, ce sont une centaine de clients (Particuliers, entreprises, collectivités) qui ont contractualisées avec l'ESAT
- l'entretien des espaces publics de la ville de Vic en Bigorre en concertation avec l'équipe des employés municipaux de la ville: nettoyage des voiries et de la halle du marché.
- Des prestations hôtelières internes ; mise en ligne des préparations et boissons froides, services du café et de l'eau, plonge, entretien de la salle de restauration et de la ligne de self, entretien des locaux collectifs, livraisons de repas et de buanderie pour le compte du foyer d'hébergement et de vie de Madiran et entretien des locaux collectifs de l'ESAT
- Travail en entreprise par contrat de mise à disposition

Pour répondre aux besoins du moment, les employés comme les moniteurs peuvent changer d'activités (ex : tombage, vendanges, etc).

### **Les employés accueillis**

En faisant une photographie au 31 décembre 2010, il apparaît que les populations accueillies de l'ESAT sont pour :

- 14 % des femmes,
- 86 % des hommes

ont pour :

- 18% plus de 50 ans,
- 18 % sont à l'ESAT depuis plus de 20 ans,
- 62 % sont originaires des Hautes Pyrénées, 22 % du Gers, 8 % des départements limitrophes, 8 % sont originaires d'autres départements,

résident pour

- 42 % au Foyer d'hébergement de Madiran
- 58 % à leur domicile et sont pour 32 % d'entre eux, suivis par le SAVS

ont

- 46 % ont un suivi psychiatrique assuré pour 17% par un psychiatre indépendant et pour 29% par le CHS,
- 74 % un suivi tutélaire
- 28 % un suivi par le SAVS

Historiquement, l'ESAT de Madiran a toujours accueilli des employés, ayant pour une majorité, des troubles psychiques. Au cours des temps, nous avons capitalisé un savoir-faire pour accompagner cette population qui sollicite de plus en plus les ESAT.

### **Les conditions d'accueil**

- L'ESAT s'adresse à des personnes adultes (hommes ou femmes) dont l'inaptitude temporaire ou durable au travail ne leur permet pas d'exercer une activité professionnelle dans le secteur ordinaire de production.
- L'accueil à l'ESAT est réservée aux personnes ayant bénéficié de la reconnaissance de travailleur handicapé et d'une orientation en ESAT par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).
- Au regard des activités de l'ESAT de Madiran, à dominante agricole ou rurale, l'admission de personnes à mobilité réduite ou avec un déficit visuel majeur s'avèrent à l'expérience complexe.

### **Les modalités d'admission**

L'admission à l'ESAT peut être étudiée dès réception d'une notification CDAPH avec orientation en ESAT et d'une demande écrite du candidat indiquant son souhait d'être admis.

En retour il lui sera adressé, avant la visite de l'ESAT, une pochette comprenant :

- un dossier de candidature à retourner à l'ESAT
- un livret d'accueil et de règlement de fonctionnement de l'ESAT,
- la Charte des Droits et Libertés de la personne accueillie,
- et suivant l'orientation le livret d'accueil et le règlement de fonctionnement du SAR ou du SAVS (pour les personnes vivant à leur domicile).

A la réception du dossier de candidature, le candidat sera inscrit sur une liste d'attente respectant l'ordre chronologique des dossiers.

Dès qu'une place sera envisageable, un (ou deux) candidat sera invité à une visite de l'établissement qui se déroulera en quatre temps :

- présentation des personnes présentes à la réunion, et du candidat
- dialogue avec le candidat sur les motivations et les motifs de la notification CDAPH
- visite des ateliers en activité sur le site et les locaux collectifs du Foyer d'hébergement
- réponses aux questions du candidat

Lors de cet entretien, le candidat reçoit une liste de document à réunir pour constituer le dossier administratif.

Il débute son entrée par une période d'essai dont la durée est fixée par la CDAPH. Elle est au maximum de 6 mois et renouvelable une fois. Elle peut être écourtée ou prolongée à la demande de l'ESAT ou de la personne accueillie. Il est fixé à cette période trois objectifs :

- L'insertion dans un groupe,
- La mise au travail (ponctualité, assiduité, apprentissage professionnel, respect des règles de sécurité, ...),
- Les rencontres avec les différents thérapeutes et intervenants sociaux.

Dans les 15 jours suivant l'entrée à l'ESAT, un contrat d'aide et de soutien par le travail (CSAT) est signé entre l'employé et l'ESAT.

L'employé bénéficie pendant cette période d'un suivi spécifique permettant d'évaluer régulièrement sa situation : entretiens avec la psychologue, réunion de bilan à mi parcours et au moins 15 jours avant la fin de la période d'essai fixée par la CDAPH.

La dernière réunion de bilan conduit à proposer à la CDAPH, après consultation du candidat, une prolongation de la période d'essai ou une admission pour une période déterminée, ou bien une orientation vers un établissement plus approprié.

L'employé admis est affecté selon les places disponibles, dans la mesure du possible dans les activités de son choix.

En fin de période d'essai, l'employé et la direction signent un avenant au CSAT plus précis et après chaque réunion de bilan périodique (au maximum tous les 20 mois), un nouvel avenant au CSAT est signé.

Les avenants aux CSAT fixent :

- Les recommandations de la Médecine du Travail
- Les apprentissages professionnels prioritaires
- Les soutiens professionnels pour améliorer ses aptitudes socioprofessionnelles
- Les soutiens médico-sociaux prévus
- La rémunération
- Les prestations de restauration
- Les prestations de transports
- Eventuellement les soutiens en vue d'un changement d'orientation MDPH

L'admission en ESAT ne donnant pas lieu à un contrat de travail, tout employé peut démissionner quand il le souhaite, sans préavis.



## Chapitre III - Les PRESTATIONS de SERVICE de l'ESAT

Pour que l'employé trouve sa place au sein de l'ESAT, il bénéficie de prestations de services diverses et complémentaires qui interagissent entre elles.

### 1 Les activités et apprentissages professionnels

Les apprentissages professionnels sont assurés sur le lieu de travail par les moniteurs d'atelier.

- l'employé bénéficie d'un accompagnement professionnel par les moniteurs d'atelier qui repose aussi sur la mise en place d'une évaluation formative, démarche d'évaluation intégrée à l'apprentissage. Il s'agit d'un processus dynamique et continu de retour vers les critères d'évaluation. L'évaluation résulte du dialogue continu entre l'employé et les critères d'évaluation, entre son action et ce qui est attendu, entre son intention de faire et les exigences définies. La fin de la réalisation n'est pas attendue pour procéder à des régulations.
- Il rencontre aussi le moniteur référent et la chargée d'insertion pour jalonner l'évolution de son parcours. En cours d'apprentissage, l'employé peut mesurer le chemin parcouru et celui restant à parcourir.

En fonction des attentes, des besoins, capacités propres à chaque employé nous l'inscrivons dans une démarche de professionnalisation à visée différenciée :

1. Parcours professionnalisant basé sur une formation à des savoirs, des savoir-faire et centré sur l'acquisition, le développement et le renforcement des compétences. L'employé chemine à son rythme vers une montée en compétence, jalonnée par des stages ou actions de formation. Il sera recherché la reconnaissance et la valorisation des compétences.
2. Parcours qualifiant basé sur une formation pour l'acquisition partielle d'un titre professionnel par VAE ou l'obtention d'une RSFP après une démarche de positionnement et des formations externes complémentaires.
3. Parcours insérant basé sur une formation de la personne par le développement d'aptitudes dans une visée d'adaptation et d'insertion socioprofessionnelles. Ce parcours vise l'intégration en ESAT ou l'accès à l'emploi en milieu ordinaire.

Selon le parcours de l'employé, l'accompagnement professionnel nécessite la mise en œuvre d'une progression professionnelle adaptée, par étapes selon un cheminement élaboré avec :

- des objectifs d'apprentissages précis : type de compétences ou d'aptitudes prioritaires à acquérir, à développer, à renforcer,
- des méthodes construites de manière singulière selon le rythme, les modes d'acquisition propre à chaque employé,
- des modalités d'apprentissage : en situation professionnelle, avec un tutorat, en apprentissage individuel pour les notions théoriques ou demandant de réactiver des notions scolaires,
- des outils adaptés : des supports pédagogiques selon le niveau de l'employé
- des préconisations de la psychologue.

La mise en place de ces progressions professionnelles associées aux actions pour l'amélioration des aptitudes socioprofessionnelles, expliquées au paragraphe suivant, devrait conduire nous l'espérons et, si nous trouvons des entreprises accueillantes, à des mises à disposition individuelles en entreprises plus nombreuses ou à des placements collectifs comme actuellement aux services municipaux de Vic en Bigorre.

## **2 Les soutiens pour améliorer ses aptitudes socioprofessionnelles**

L'insertion dans un milieu de travail requiert de la part de l'employé de mobiliser un ensemble de **compétences professionnelles** grâce aux apprentissages professionnels mais aussi des **aptitudes socioprofessionnelles** qui permettent de s'adapter et de répondre à un environnement de travail (ponctualité, régularité, respect des collègues et de l'encadrement, hygiène, respect des règles de sécurité...).

Les aptitudes socioprofessionnelles : générales au travail, cognitives, relationnelles et de communication, physiques et psychomotrices, personnelles, sociales... peuvent être perturbées par la maladie et/ou des troubles du comportement et de la personnalité. Diverses difficultés sont manifestées ou ressenties : troubles de la cognition, de la communication, de l'orientation spatio-temporelle, du jugement, du rapport à la réalité, fatigabilité importante, vulnérabilité au stress, tendance au repli sur soi, tendance à l'évitement relationnel, angoisses, sensibilité à toute modification de l'environnement, non acceptation et / ou respect des règles....

Autant de symptômes qui altèrent les aptitudes requises pour occuper et tenir un poste de travail et qui peuvent rendre inutilisables les compétences professionnelles acquises. Améliorer les aptitudes socioprofessionnelles est donc majeur et complémentaire au développement des compétences professionnelles.

L'accompagnement à l'insertion professionnelle se traduit ainsi par :

- Le repérage des difficultés manifestées dans la réalisation du travail et le processus d'apprentissage,
- L'identification des besoins spécifiques de chaque employé,
- La mise en place d'un environnement de travail adapté et des soutiens professionnels personnalisés conduit par les moniteurs en lien avec les recommandations de la psychologue.

Enfin, des actions collectives complémentaires abordent par la théorie et des exercices, des champs indispensables à l'insertion de l'employé au travail. Ces actions programmées en fonction des besoins collectifs repérés sont par exemple : gestes et postures au travail, fonction de représentant au CVS, formation à une nouvelle activité, découverte d'une entreprise... Et depuis plusieurs années, nous avons des cycles réguliers de « Bien-être au travail » structurés sur trois modules :

### **Module Découverte**

- un mieux être personnel et relationnel au travail et dans la vie quotidienne (gestion du stress et des tensions),
- une meilleure connaissance de soi et de son corps afin de mieux l'investir,
- favoriser une bonne position du dos et du corps par les gestes et postures,
- améliorer l'attention et la concentration,
- expérimenter et se rendre compte de l'effet, de l'intérêt, de ces techniques et exercices.

### **Gérer le stress au Travail**

- Amener chaque participant à repérer des situations génératrices de stress de tension ou d'anxiété dans son quotidien,
- Acquérir des outils pour apprendre à mieux gérer ces situations,

### **Le corps au travail (Souplesse, Coordination, Tonicité, Postures)**

- Développer la conscience corporelle pour mieux connaître et utiliser son corps dans un contexte de travail et dans la vie quotidienne,
- Prise de conscience du dos afin de prendre de bonnes habitudes pour se baisser, porter, soulever un objet plus ou moins lourd, s'asseoir correctement, connaître les postures qui soulagent qui évitent de se faire mal
- Renforcer souplesse et coordination, entretenir la tonicité et l'équilibre et mieux se repérer dans l'espace

### **3 Les soutiens médico-sociaux internes à l'ESAT**

Ils sont conduits uniquement par la psychologue à partir de sollicitation du directeur adjoint de l'ESAT sur demande de l'employé ou des moniteurs.

La psychologue reçoit les employés en entretiens cliniques sur la base du volontariat. L'analyse de la situation avec l'employé débouche sur des solutions les plus adaptées à chaque problématique qu'il lui est proposé d'expérimenter.

A partir de l'expérience, ces entretiens conduisent :

- A renforcer l'assurance de l'employé  
Il s'agit de pointer et de valoriser ses capacités individuelles pour augmenter son estime de soi, valoriser ses acquis, augmenter la confiance en soi et ses prises d'initiative. L'expression de ses affects permet aussi à l'employé d'évacuer ses tensions. En effet, l'isolement, la sécheresse affective et le repli sur soi sont les principales sources de mal-être qui rejaillissent principalement sur le travail en parasitant la qualité du raisonnement logique et le jugement pratique des situations.
- à aider l'employé à comprendre et accepter son handicap et celui des autres  
Il est fait en sorte que l'employé appréhende ses difficultés par lui-même, y mette du sens et se les approprie ou les apprivoise.
- à comprendre le pourquoi de son fonctionnement personnel  
L'aide à la compréhension des situations relationnelles et des comportements induits, permet le réajustement de sa posture au travail. L'analyse des faits observables et des propositions d'actions concrètes à mettre en œuvre suivant sa personnalité permet de prendre conscience de l'inefficacité du modèle de réactions choisis.
- à réduire par la médiation les conflits interpersonnels  
Le ou les employés peuvent grâce « à l'effet miroir » de la médiation s'interroger sur l'efficacité des mécanismes de défense et s'éloigner de la première réaction pulsionnelle, en comprendre les raisons émotionnelles et pouvoir par la suite mieux les maîtriser en prenant conscience des torts de chacun et limiter le sentiment de culpabilité.
- à améliorer sa communication aux autres  
L'employé est amené à prendre conscience qu'une relation se construit à deux et que chacun a sa part de responsabilité. Souvent le mode de communication choisi, conditionne les échanges et l'efficacité de la transmission des informations. L'agressivité verbale reste la principale réaction naturelle par pur mécanisme de défense. L'explication des situations permet une dédramatisation des faits et une prise de confiance.

L'analyse clinique de la situation de l'employé permet de réduire les dérives relatives aux troubles du comportement observés de rester vigilant quant à la prise du traitement et à d'éventuelles décompensations.

La psychologue fait, suivant la méthode de son choix, un retour des décisions prises avec l'employé au directeur adjoint et aux moniteurs en préservant l'intimité de l'employé. Elle préconise aussi les postures professionnelles à adopter.

### **4 Les soutiens médico-sociaux externes à l'ESAT**

Sur leur temps de travail les employés peuvent se rendre aux rendez-vous externes suivants qui viennent répondre à des soins spécifiques ou des problématiques sociales perturbantes pour le travail :

- Examen et rendez-vous médicaux chez des spécialistes  
Les rendez-vous médicaux pouvant entrer dans les soutiens sont ceux qui permettent de compenser le handicap au travail (problème de dextérité identifié par la médecine du travail, mal au dos récurrents, port de matériel orthopédique...). Il peut être étudié

les situations d'urgence (Absès,...) qui ne nécessitent pas un arrêt de travail. Les rendez-vous réguliers chez des paramédicaux (Orthophonie, Kinésithérapeute, ...) n'entrent pas dans les soutiens. Les dons de sang sont pris en compte dans les soutiens au titre de solidarité citoyenne. Sont pris en compte les rendez-vous chez les spécialistes médicaux nécessitant une prise de rendez-vous au minimum un mois à l'avance (la preuve de la date de prise de rendez-vous est à apporter).

▪ Suivi psychiatrique et psychothérapeutique

Pendant le travail, sont acceptés les rendez-vous chez un psychiatre ou psychothérapeute des employés acceptant la concertation de l'ESAT ou des services partenaires (SAR, SAVS, Tutelles....) avec le service psychiatrique concerné.

▪ Rendez-vous sociaux ayant un caractère exceptionnel

Il s'agit de prendre en compte des situations préoccupantes pour l'employé qui viennent perturber sa stabilité professionnelle. Il peut s'agir aussi de convocations imposées (fournir la copie de la convocation) par des organismes (tribunal, notaire, gendarmerie, service tutélaire pour le lancement d'une mesure, juge des tutelles, service de médiation ou de concertation...). Peuvent aussi être étudiés dans l'urgence les situations non prévisibles (Inondations, incendie, cambriolages...) nécessitant de se libérer pour des démarches diverses. Les actions régulières de services tutélaire ou sociaux.

**5 Les soutiens en vue d'un changement d'orientation MDPH**

Conduit par la psychologue de l'ESAT, ces soutiens sous forme d'entretiens ou de stages doivent préparer l'employé à une orientation vers un autre type d'établissement médico-social (Maison de retraite, Foyer de vie...).

**6 Stage de découverte de l'ESAT pour les personnes n'ayant pas une orientation en ESAT prononcé par la MDPH.**

Ces stages sont mis en place uniquement par convention avec des établissements médico-sociaux « enfants » ou de réadaptation professionnelle désirant faire découvrir notre structure et évaluer la pertinence d'une orientation en ESAT.

Le droit du travail met aujourd'hui une barrière à l'accueil en stage à l'ESAT d'adultes en hôpitaux psychiatriques, fort nombreux, voulant expérimenter si l'ESAT peut devenir une solution permettant de s'insérer professionnellement et socialement.

## **A- Organisation fonctionnelle**

### **Son financement**

L'ESAT fonctionne avec deux budgets distincts :

- Un Budget Principal D'Action Social (BPAS) financé par une dotation globale à la place, par l'ARS (Agence Régionale de Santé). Il permet principalement la rémunération des moniteurs, des administratifs, des cadres et de la direction. Les employés ne participent pas au financement de ce budget.
- Un Budget Annexe de Production et de Commercialisation (BAPC), qui correspond au budget des Ateliers SAINT-RAPHAËL. Ses ressources proviennent du travail des employés et servent à couvrir leur rémunération ainsi que les frais de fonctionnement et d'investissement des ateliers.

### **Agrément, locaux, encadrement**

L'ESAT est agréé pour recevoir 75 employés qui sont autour de 80 employés avec les personnes à temps partiel.

L'environnement apporté par le site de Madiran est propice à l'accueil des personnes ayant des troubles psychiques, leur nombre est important parmi les employés.

L'encadrement des activités à caractère professionnel est assuré par 12 moniteurs d'ateliers et coordonné par un Directeur Adjoint.

Les employés sont répartis fin 2010 sur quatre lieux :

à Madiran dans les locaux de l'ESAT

- 28 sont pôle Cabernet encadrés par 4 moniteurs d'atelier.
- 30 sont pôle Tannat encadrés par 6 moniteurs d'atelier.

à Madiran dans les locaux de l'ESAVS

- 10 sont au pôle Hôtellerie encadrés par 1 moniteur d'atelier.

dans les locaux des services municipaux de la ville de Vic en Bigorre ou interviennent

- 6 employés encadrés par 1 moniteur d'atelier.

et enfin de 2 employés sont mis à disposition individuellement auprès de deux entreprises tarbaises.

### **Horaires**

La durée de travail moyenne sur l'année pour les employés est de 35 heures par semaine répartie du lundi au vendredi sur le site de Madiran et du mardi après midi au samedi pour l'équipe de Vic en Bigorre.

### **Restauration des employés**

A proximité des ateliers, les employés de l'ESAT ont la possibilité de prendre le repas de midi au restaurant panoramique climatisé du foyer d'hébergement et de vie de Madiran

Les employés travaillant au pôle de « Vic en Bigorre » peuvent se restaurer au restaurant de l'Hôpital de Vic en Bigorre ou rentrer à leur domicile.

### **Transports des employés**

Depuis 2004, suite à un accord conclu avec le Conseil Général des Hautes-Pyrénées pour l'extension de la ligne au départ de Tarbes, les employés peuvent utiliser le transport public pour se rendre à Madiran. Pour les employés résidants sur Plaisance du Gers, mais de moins en moins nombreux, l'ESAT a contractualisé une prestation de transport avec la société retenue par le

Conseil Général pour assurer les transports des scolaires. Le coût extrêmement élevé, du service au regard du nombre d'utilisateur, est à étudier.

### **Encadrements des employés**

Les fonctions de chaque personnel sont décrites dans des fiches de postes répertoriés au SMQ. Elles seront revues dès que le nombre de personnel ayant la qualification d'Éducateur Technique Spécialisé aura augmenté.

La politique de management du personnel (mobilité, formation inscrite au plan de formation...) est détaillée dans le SMQ.

## **B- Organisation de l'accompagnement**

Les prestations de service proposées dans le chapitre précédent marquent un virage important dans les missions de l'ESAT. Nous devons dans les cinq ans à venir peaufiner notre organisation pédagogique et les interactions entre professionnels de l'ESAT pour :

- Mesurer le réalisme du projet professionnel individuel,
- Faciliter la dynamique positive de chacun et de ne pas mettre l'employé dans une position d'échec ou d'abandon,
- Faciliter son bien-être au travail et par là même sa motivation.

La cohérence du dispositif d'accompagnement de la progression professionnelle de l'employé et de l'amélioration de ses aptitudes socioprofessionnelles passe par des temps de coordination, de préparation des professionnels, hors temps de travail sur chantiers ou en ateliers avec les employés, qui ont pour objet :

- l'organisation du travail de la journée et des équipes,
- de coordonner l'organisation technique des chantiers de l'ESAT, les perspectives de marchés, les résultats des ateliers,
- la collecte des avis des moniteurs pour rédiger la grille de progression professionnelle et le rapport de bilan de la personne accueillie et les actions à inscrire à l'avenant au CSAT
- la rédaction du rapport de bilan,
- de mesurer l'avancé et le suivi des CSAT en liaison avec les grilles de progression individuelle, de définir les modalités d'apprentissage et d'accompagnement à mettre en place. De plus, chaque employé possède un classeur personnalisé reprenant l'ensemble de l'accompagnement professionnel réalisé avec sa collaboration et en continu par les moniteurs d'atelier. Le moniteur référent, garant de la mise en œuvre du CSAT, en assure le suivi avec la chargée d'insertion.
- le moniteur référent rencontre ses collègues d'une manière informelle pour garantir le suivi de l'accompagnement
- de diagnostiquer les capacités cognitives et psychologiques de chaque employé et de proposer les activités les plus adaptées ou à éviter en fonction de chaque problématique
- de rendre compte des difficultés rencontrées au travail avec les employés, d'en comprendre l'origine afin de définir les modalités d'intervention et les solutions de compensation,
- pour la mise en œuvre du système de management de la qualité,
- de rendre compte en réunion des actions conduites entre deux bilans et des actions futures convenues avec l'employé.

La progression professionnelle passe sur le chantier par des actions individualisées d'apprentissage en fonction du projet personnalisé de chaque employé, mais aussi par des actions d'apprentissage collectif selon les besoins de formation prioritaires repérés sur chaque atelier. Des modules de formation collective animée par un moniteur d'atelier spécialisé sur une technique professionnelle sont organisés sur l'année par groupe de 6 employés environ.

### **Coopération en réseau**

Le travail en réseau (que l'on nommera plutôt coopération en réseau) se traduit par la communication, la régulation d'informations.

Ces organismes sont :

- ESAVS pour le suivi psychiatrique, social et tutélaire des employés

### **Prestataires du service**

Ces interlocuteurs se différencient des précédents par le fait qu'ils entretiennent avec l'ESAT une relation financière.

Ces organismes sont :

- MSA pour la prévention des risques au travail et la médecine du travail
- ESAVS pour la restauration, le nettoyage des tenues de travail
- L'Hôpital de Vic en Bigorre pour la restauration
- KEOLIS et VAL TOURISME pour les transports

## **Chapitre V - Les améliorations envisagées dans les 5 prochaines années**

- Réalisation du projet de ferme à champignons
- L'utilisation pleine de RECITS pour la mémorisation des informations des apprentissages techniques
- Création d'un référentiel métier pour chaque métier
- La coordination entre professionnels pour obtenir des actions cohérentes dans la progression professionnelle de l'employé

## **Chapitre VI - SIGLES**

ARS : Agence Régionale de Santé  
BAPC : Budget Annexe de Production et de Commercialisation  
BPAS : Budget Principal D'Action Social  
CAT : Centre d'Aide par le Travail  
CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées  
CHS : Centre Hospitalier Spécialisé  
CSAT : Contrat d'Aide et de Soutien par le Travail  
CVS : Conseil de la Vie Sociale  
ESAT : Etablissements et Services d'Aide par le Travail  
ESAVS : Etablissements et Services d'Accompagnement à la Vie Sociale  
ISO : Organisation Internationale de normalisation  
RECITS : Réseau de Communication d'Informations en Travail Social  
RSFP : Reconnaissance des Savoir-faire Professionnels  
OST : Organisation Scientifique du Travail  
SAR : Service d'accompagnement et de résidences  
SAVS : Service d'Accompagnement à la Vie Sociale  
SMQ : Système de Management Qualité  
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience