

# **PROJET D'ETABLISSEMENT**

**ESAT DE L'A.D.A.P.E.I. DES LANDES**

**ESAT DU CONTE  
ESAT SUD ADOUR MULTISERVICES**

**2011...**  
**ESAT**

**NOTRE SITE : [WWW.ESATADAPEI40.FR](http://WWW.ESATADAPEI40.FR)**

**ESAT DU CONTE  
MARSAN MULTISERVICES  
ESAT SUD ADOUR  
MULTISERVICES**

---

**APPROUVE PAR LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE**

**ESAT du Conte : le 4 juillet 2011**

**ESAT Sud Adour Multiservices : le 5 juillet 2011**

---

**VALIDE PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ADAPEI DES LANDES**

**Le 16 novembre 2011**

---

<p>ESAT DU CONTE, MARSAN MULTISERVICES 369, rue de la ferme du Conte BP613 40006 Mont de Marsan Tel : 05.58.75.40.88 Fax : 05.58.06.85.28 Mail : esatduconte@adapei40.fr</p>	<p>ESAT SUD ADOUR MULTISERVICES Village d'entreprises 40993 Saint Paul les Dax Cedex Tel : 05.58.91.75.65 Fax : 05.58.91.80.54 Mail : esatsam@adapei40.fr</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

## SOMMAIRE

---

### NOTRE VOLONTE

#### I. PRESENTATION

1. LE CADRE LEGAL ET LES MISSIONS DES ESAT
2. HISTORIQUE, PRESENTATION DES ESAT DE L'ADAPEI DES LANDES
  - L'historique de l'ESAT Sud Adour Multiservices
  - L'historique de l'ESAT du CONTE, Marsan Multiservices
  - L'organisation des ESAT
  - Les ouvriers

#### II. NOS VALEURS

1. LES VALEURS DE L'ADAPEI DES LANDES
2. LES VALEURS DE NOS EQUIPES
  - Le Travail
  - Respect / Tolérance
  - Conviction en la capacité de la personne de progresser:

#### III. NOS ACTIONS

- L'amélioration continue de nos prestations
1. MISE EN ŒUVRE DE LA NOTION « LE TRAVAIL »
    - La mise au travail
    - Reconnaissance du travail
    - Reconnaissance sociale par le travail
    - Vers une fin d'activité accompagnée
  2. MISE EN ŒUVRE DU RESPECT ET DE LA TOLERANCE
    - Le cadre réglementaire, mais pas que...
    - La participation
    - La bien-traitance
  3. CONVICTION EN LA CAPACITE DE LA PERSONNE A PROGRESSER
    - Mise en œuvre des outils qui nous permettent d'éviter de renoncer
    - La relation aux clients
    - La polyvalence
    - L'insertion en milieu ordinaire

#### LEXIQUE

*ADAPEI : Association  
Départementale des Amis et  
Parents de personnes  
handicapées mentales*

*ANESM : Agence Nationale de  
l'Evaluation Sociale et Médico-  
sociale*

*CAT : Centre d'Aide par le Travail*

*CVS : Conseil de la Vie Sociale*

*ESAT : Etablissement et Service  
d'Aide par le Travail*

*RAE : Reconnaissance des Acquis  
et de l'Expérience*

*URAPEI : Union Régionale des  
Amis et Parents de personnes  
handicapées mentales*

*VAE : Valorisation des Acquis et  
de l'Expérience*

## **NOTRE VOLONTE**

---

Notre volonté est de proposer aux personnes que nous accueillons, la meilleure prestation possible, pour leur permettre de s'insérer dans leur environnement socio-économique et d'être des acteurs à part entière de la structure, puis de la cité. Les personnes handicapées que nous accompagnons ont souvent peu de chance d'être accueillies dans des entreprises ordinaires pour y travailler. Nous sommes donc là pour les aider à se voir reconnues comme des personnes à part entière, pouvant gagner un salaire, faire partie d'une équipe...

Les Landes sont un territoire rural qui a gardé une culture de « village ». Intégrer et utiliser le tissu local est à la fois le but et le moyen de donner aux adultes handicapés que nous accueillons un autre statut que celui « d'handicapés ». Au-delà de la mission première médico-sociale des ESAT, qui est « *d'offrir des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel et de mettre en œuvre ou de favoriser l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires, de formation professionnelle ainsi que des actions éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale* » (circulaire du 1 août 2008 relative aux ESAT et aux personnes handicapées qui y sont accueillies), notre action vise à **intégrer** (au travers de l'intégration de l'ESAT) **la personne accueillie dans le paysage socio-économique local**.

- **Intégrer** : l'insertion en milieu ordinaire permanente n'est ni forcément possible, ni forcément souhaitable pour certains adultes qui souffrent de pathologies qui seraient incompatibles avec un environnement non protégé. Néanmoins nous voulons faire sauter la cloison qui isole ces adultes du monde « ordinaire », en favorisant les contacts directs, en mettant en perspective le travail, en communiquant auprès des clients, des médias sur ces partenariats professionnels concrets. La personne accueillie passe du statut d'handicapé à celui de professionnel différent mais compétent.
- **Socio-Economique** : Notre action va, certes, se limiter à l'aspect professionnel de l'intégration. Néanmoins dans notre société, la « normalité » professionnelle est

un énorme challenge. Nous voulons que nos accueillis soient perçus comme des « ouvriers d'ESAT », c'est-à-dire des travailleurs, des personnes possédant un métier. Ils passent ainsi d'un statut d'handicapé bénéficiaire de prestations, à celui d'acteur économique. D'autre part, la confrontation de nos usagers au milieu ordinaire permettra de lier, par les contacts générés avec clients, salariés d'entreprises, d'institutions... des liens sociaux forts et souvent très difficiles à créer sans le support du travail.

- **Local** : Il nous semble important d'interpeller les habitants de notre département, de faire changer leur regard sur ce voisin ou ce parent « différent ». Nous pourrions changer le regard de gens plus lointains, c'est probablement plus facile. Mais c'est celui de nos proches qui nous importe, car c'est eux, au quotidien, qui donneront, à nos ouvriers, la valeur et le respect que leurs compétences et leur implication appellent. C'est au travers de ces regards proches que nos travailleurs handicapés seront reconnus au sein de la Cité.

***En vue de garder une cohérence dans la prestation proposée aux ouvriers des ESAT de l'ADAPEI des Landes, nous avons décidé la rédaction d'un projet d'établissement commun. Nous souhaitons affirmer notre volonté de porter ce projet d'établissement. Comme tous les projets, celui-ci devra être porté par l'ensemble des acteurs de nos ESAT. Les actions engagées devront prendre leurs sens dans ses valeurs et ses orientations. Nous souhaitons qu'il serve de guide afin de garantir aux personnes que nous accueillons la qualité qu'ils sont en droit d'attendre d'établissements comme les nôtres.***

***D'autre part, ce projet est écrit pour une durée de cinq ans, cependant, en fonction de l'évolution de notre environnement, des attentes exprimées... il est évident qu'il pourra faire l'objet de modifications.***

Pierre Matthieu Kahn  
Directeur de l'ESAT SAM

François Lalanne  
Directeur de l'ESAT du Conte

# **I - PRÉSENTATION**



**E S A T**

**ESAT DU CONTE  
MARSAN MULTISERVICES**

**ESAT SUD ADOUR  
MULTISERVICES**

## **1. LE CADRE LEGAL ET LES MISSIONS DES ESAT**

---

**A l'origine les lois de 1975 (1975-534 et 535)**, étaient les seules cadrant la prise en charge des personnes handicapées. Elles instituaient les CAT. L'objectif affirmé de la loi sociale était de faire accéder les personnes handicapées au monde du travail ordinaire. Les CAT étaient pensés comme des sas préparant au milieu ordinaire. Elle instituait les CAT comme des établissements médico-sociaux. Elle est encore active.

**La circulaire 60 AS du 8 décembre 1978** a constitué pendant longtemps la seule référence en termes de prise en charge. Elle reste d'actualité. Elle décrit les missions et responsabilités et précise les écueils à éviter. Cette circulaire crée, dès leur origine la double vocation des ESAT et cet équilibre qu'il convient de trouver entre les activités de production et les soutiens socio-éducatifs.

La **loi de 2002 (2002-2)** rénovant l'action sociale et médico-sociale institue les besoins et les droits des usagers, la diversification des prises en charge, la maîtrise des coûts, la démarche qualité, les partenariats et les réseaux.

- Elle précise les droits de la personne prise en charge : respect, libre choix, prise en charge individualisée, respect de l'accès à l'information et de la confidentialité, possibilité de recours à un médiateur pour faire valoir ses droits.
- Elle impose de plus aux établissements la mise en place d'un livret d'accueil, d'une charte, d'un règlement de fonctionnement, d'un projet d'établissement afin de promouvoir la transparence.
- Elle instaure le Conseil de la Vie Sociale qui rend l'utilisateur acteur de la vie de l'établissement.
- Elle engage les processus d'évaluation interne et externe initiant une démarche qualité.
- Elle précise enfin les compétences des services de l'Etat et crée la possibilité de contrats d'objectifs et de moyens.

**La loi 2005 (2005-102)** pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées tente de réduire l'exclusion dont les personnes handicapées sont victimes dans notre

société. Elle aide à la compensation des conséquences du handicap en vue de leur permettre d'être des citoyens à part entière.

Elle précise, pour ce qui concerne le travail, le type de compensation :

- l'insertion (Elle confirme la possibilité pour les travailleurs handicapés admis en ESAT d'être mis à disposition d'une entreprise, d'une collectivité publique ou de tout autre organisme afin d'exercer une activité à l'extérieur de l'ESAT),
- l'aménagement du cadre de travail,
- l'accès à la formation professionnelle.

Elle instaure le contrat de séjour (ou de soutien et d'aide par le travail pour les ESAT) ainsi que la rémunération garantie.

Enfin, **la circulaire du 01 Août 2008** détaille les dispositions en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 concernant les ESAT et leurs travailleurs handicapés. Elle résume les décrets qui touchent les ESAT et définit leur mode de fonctionnement. Elle indique bien que les ESAT peuvent procéder à des activités ou des prestations « hors les murs » au profit d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales ou de particuliers.

## ***2. HISTORIQUE ET PRESENTATION DES ESAT DE L'ADAPEI DES LANDES***

---

### ***L'historique de l'ESAT Sud Adour Multiservices***

Situé à Saint Paul les Dax, l'ESAT Sud Adour Multiservices accueille 120 usagers. Il a été créé en 1976 et se nommait le « CAT l'espérance » avec une activité sous-traitance centrée sur du travail occupationnel. De 1979 à 1991, il se développe avec la création d'activités agricoles, espaces verts, peinture, serrurerie...

En 1991, avec la construction d'un nouvel établissement, un projet industriel de fabrication de meubles en grandes séries voit le jour. L'établissement sera doté d'un atelier de menuiserie industrielle, d'un restaurant et de locaux pour le maintien des activités espaces verts. Le nom change et devient le CAT « Aquitaine Meubles ».

Avec la perte de gros donneurs d'ordres, donc le manque d'activité, le CAT éprouve un certain nombre de difficultés économiques.

Une nouvelle orientation est alors prise : la diversification. A partir de 2005, sont créées tour à tour des activités autour de l'insertion par le travail dans le paysage local. (Création d'équipes de services autour du bâtiment, reconversion de certains ateliers en ateliers de sous-traitance industrielle, création d'équipe de prestations de services...).

Le CAT « Aquitaine Meubles » devient l'ESAT « Sud Adour Multiservices ».

### ***L'historique de l'ESAT du CONTE, Marsan Multiservices***

L'ESAT du Conte est un établissement neuf (aménagement en 2007). Il a pris le relais du premier CAT de l'ADAPEI des Landes (créé en 1972) construit sur le complexe du Marcadé, qui s'est nommé « CAT L'espérance » puis « CAT Les Ateliers du Marcadé » dans les années 80.

Il accueille 115 travailleurs handicapés.

Ses activités sont diversifiées et scindées en trois pôles :

- Les activités dites « extérieures » (maçonnerie, espaces verts)
- Les activités de menuiserie, sous-traitance, restauration et prestation de services (restaurants, ateliers de menuiserie, vernis, routage, nettoyage...)
- Les activités détachées (en équipes ou individuelles)



L'année 2007 amorce un tournant stratégique dans l'orientation des prises en charge de l'ESAT. La diversification des tâches, la polyvalence des ouvriers, et l'ouverture de l'ESAT sur son environnement (développement d'activités à l'extérieur de l'ESAT) sont autant d'exemples qui l'illustrent. Ces orientations nouvelles sont aussi la base de ce projet d'établissement.

### ***L'organisation des ESAT***

Les deux ESAT accueillent globalement le même nombre d'ouvriers (115 à Mont de Marsan et 120 à Saint Paul les Dax).

Ils sont organisés selon le même mode, à savoir :

- Un service administratif.
- Un service social dont la mission est d'assurer le suivi des usagers, le lien avec l'environnement de l'ESAT (Familles, structures d'accueil, corps médical, ...), le suivi de la formation des travailleurs... et d'assurer le transfert de ces informations aux autres salariés.
- Un pôle « activités professionnelles » pour lequel les salariés s'occupent de l'encadrement, du suivi, de la mise en œuvre des projets individualisés et de la mise au travail des ouvriers sur des activités professionnelles bien définies.

L'ensemble du personnel salarié répond à la double mission médico-sociale et technico-économique.

L'ensemble de nos activités et prestations sont décrites de manière plus exhaustive dans le livret d'accueil des ESAT de l'ADAPEI des Landes.

### ***Les ouvriers***

Nous sommes agréés pour accueillir des personnes présentant des déficiences intellectuelles associées ou non à des troubles du comportement stabilisés.

Les usagers d'ESAT : les « ouvriers ». Ce terme est celui que nous avons choisi d'employer au sein de nos établissements pour désigner les adultes handicapés accueillis. Il est préféré au terme « bénéficiaires » ou « accueillis » ou même celui d'« usagers ». Il est également

préféré au terme « les jeunes » employé anciennement dans notre association, ce dernier terme est même banni de notre langage car il est, nous semble t'il, péjoratif et peu respectueux de nos adultes âgés de 20 à près de 60 ans. Au quotidien nous employons tout simplement le terme d'« ouvrier » qui est synonyme de l'identité professionnelle de nos usagers.

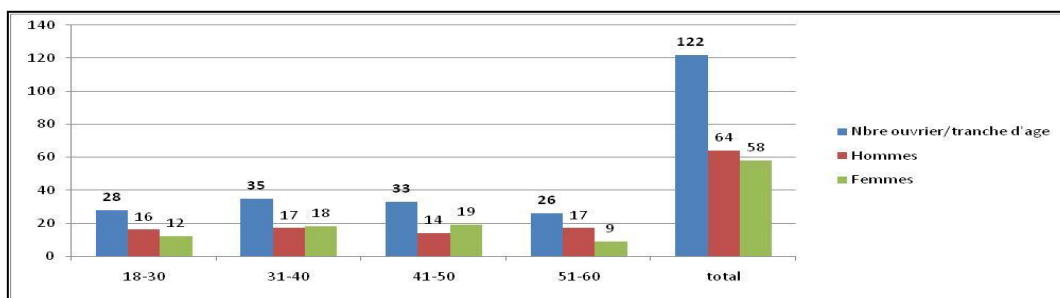
Parfois le terme de TH (travailleur handicapés) ou usagers peut être utilisé dans certains documents administratifs.

Les ouvriers sont, pour nous, les usagers d'une structure protégée et d'un environnement adapté afin d'évoluer (ou de maintenir leurs acquis) et, lorsque les conditions sont favorables, de préparer et de réaliser une insertion en milieu ordinaire. Notre mission et nos fonctions consistent, dans ce cas, à les faire passer du statut d'usagers bénéficiaires de services de prise en charge, au statut de citoyens, acteurs de leur propre développement, ayant des droits et des devoirs.

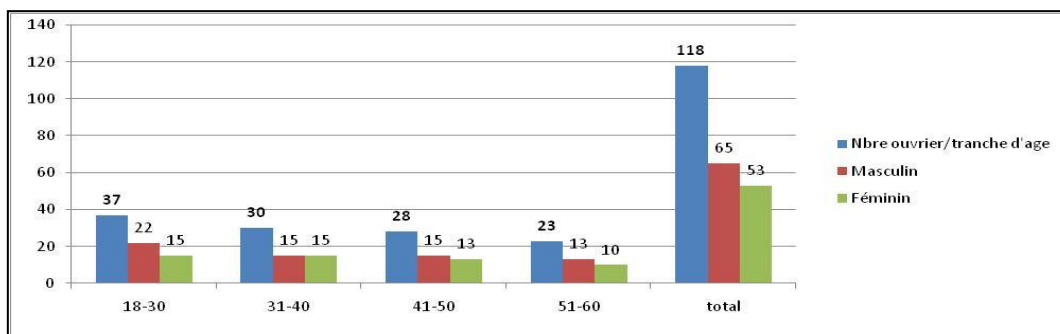
Nous ne devons toutefois jamais perdre de vue la prise en compte de l'individu pour qui l'ESAT peut représenter, dans sa vie, quelque chose de diff rent selon les cas : lieu de passage pour certains, lieu de formation progressive pour d'autres, simple lieu de travail pour les uns, véritable lieu de vie et d'expression pour d'autres.

### Répartition des ouvriers par âge et par sexe.

Esat Sud Adour Multiservices



Esat du Conte



## **II - NOS VALEURS**

**ESAT**

**ESAT DU CONTE  
MARSAN MULTISERVICES**

**ESAT SUD ADOUR  
MULTISERVICES**

Notre établissement est géré par l'ADAPEI (association départementale des amis et parents de personnes handicapées mentales) des Landes, elle-même rattachée à l'URAPEI d'Aquitaine et à l'UNAPEI. Nos ESAT s'inscrivent donc dans un mouvement bien plus large que leur seul contexte.

## **1. LES VALEURS DE L'ADAPEI DES LANDES**

---

Les valeurs de l'association sont là pour nous rassembler autour de ce que l'on est, de ce que l'on fait au sein de l'ADAPEI des Landes. Nous devons tous nous retrouver derrière elles, c'est pourquoi nous avons souhaité les décliner dans les fiches emplois.

Elles sont présentes dans toutes nos actions, du projet associatif à la prise en charge quotidienne quelque soit notre établissement. Elles visent à favoriser et à développer la participation de la personne accueillie tant au niveau de l'expression, de la consultation, de la concertation, ou de la codécision.

Elles sont au nombre de 7 et s'inscrivent dans une éthique visant à œuvrer en faveur de l'épanouissement de la personne accueillie dans le respect des règles déontologiques et professionnelles, tout en protégeant ses intérêts moraux et matériels.

- la responsabilité, par l'implication individuelle et collective de tous les acteurs associatifs dans l'accompagnement singulier de toute personne accueillie dans le respect de son intégrité,
- la solidarité, par la mise en œuvre d'un accompagnement adapté pour chacun, accompagnement basé sur l'écoute, l'entraide et le partage,
- la tolérance : promotion de la dignité de la personne accueillie et respect de ses droits, de ses choix et de sa libre expression,
- la non discrimination, l'absence de conduite ségrégative de quelque nature que ce soit,
- la citoyenneté, qui induit la légitimité des droits à la scolarité, au travail, au logement, à une inscription dans les groupements et associations, y compris dans une dimension militante,

- le respect : respect de la personne accueillie dans son intégrité, sa spécificité, ses déficiences, respect de la place et du rôle de la famille au sens le plus large, mais également de la place et du rôle des professionnels dans un dialogue permanent,
- la défense du droit à la compensation de la personne accueillie au moyen d'aides humaines, techniques et financières.

L'ensemble de ces valeurs sont d'égale importance et ne saurait faire l'objet d'une quelconque hiérarchisation entre elles.

Dans son projet associatif, l'ADAPEI des Landes affirme ses valeurs essentielles et définit ses engagements envers la personne handicapée accueillie dans ses établissements :

- Etre à son écoute.
- Répondre à ses besoins en sachant anticiper.
- Contribuer à son développement moral, physique et intellectuel, pour favoriser son épanouissement.
- Affirmer le principe selon lequel la personne handicapée est un citoyen à part entière.
- Respecter sa dignité d'enfant ou d'adulte et ses différences.

Nous ne pouvons qu'adhérer et porter l'ensemble de ces valeurs et engagements. Cependant, il faut nous les approprier, les décliner et les traduire dans nos établissements, avec nos spécificités et nos propres orientations.

De plus, dans son projet, l'ADAPEI des Landes décrit ses engagements envers les familles, les professionnels, les membres de l'association, les bénévoles, les personnes physiques et morales, les collectivités territoriales, l'Etat, la société... Il est donc important d'en tenir compte dans ce projet d'établissement. Il nous paraît important de citer quelques uns des engagements envers les professionnels, car ils restent le pilier de la prise en charge quotidienne des personnes accueillies, et de ce fait, s'il leur est demandé l'exemplarité dans leurs pratiques, ils doivent être, dans la mesure de nos moyens, accompagnés.

Extrait :

« Nos engagements envers les professionnels :

- Respecter le travail des professionnels.
- Etre à leur écoute et savoir se rendre disponible.
- Développer le dialogue social.
- Reconnaître leur rôle moteur dans l'accomplissement des missions de l'association et les inciter à participer à la réflexion et à l'action.
- Favoriser le développement de leurs compétences.
- ... »

## **2. LES VALEURS DE NOS EQUIPES**

---

Nos équipes ont isolé, depuis deux ans, trois valeurs qui nous semblent nécessaires pour cadrer notre mission de prise en charge et d'accompagnement. Les identifier, et les intégrer est un repère important pour agir au quotidien y compris et surtout quand la prise de recul est difficile.

### ***Le Travail***

Il n'est pas question de perdre la dimension médico-sociale de nos établissements en axant ce projet sur le travail. Mais le travail est au cœur de notre mission. Il convient donc de s'interroger sur les aspects positifs du travail qui en font une valeur.

### ***Respect / Tolérance***

Evoquer ces valeurs peut sembler trivial et pourtant elles sont au cœur de notre action. En effet une des difficultés de l'intégration des handicapés est le non respect de la personne déficiente et la faible acceptation de la différence. Au-delà de nos comportements individuels qui se doivent de mettre en œuvre le respect et la tolérance, quelques outils nous permettent de leur donner corps. L'objectif est de modifier le regard extérieur vers les ouvriers. Ainsi, un échange puis un rapport d'égal à égal peut s'instaurer en laissant à chacun sa place dans la société.

### ***Conviction en la capacité de la personne de progresser***

A l'opposé d'une résignation qui pourrait prévaloir face à la difficulté du handicap, cette conviction doit nous animer pour réaliser de toutes petites ou de très grandes choses. Elle commence par la reconnaissance systématique du travail réalisé et par l'écoute des motivations des ouvriers.

# **III - NOS ACTIONS**



**ESAT**

**ESAT DU CONTE  
MARSAN MULTISERVICES**

**ESAT SUD ADOUR  
MULTISERVICES**

Nous n'oublions pas qu'une de nos missions principales reste d'inscrire nos établissements dans la durée, et donc, collectivement, **d'assurer leur pérennité**. Nous devons donc tous participer, chacun à notre niveau, à :

- Respecter la réglementation régissant nos établissements. Les outils des lois 2002 et 2005 seront donc mis en place et révisés chaque fois que nécessaire. (Toute modification fera l'objet d'une validation en CVS).
- Recherche d'un équilibre économique.

Ces points restent des *postulats* incontournables.

Les valeurs citées plus haut, notre volonté d'insertion dans la cité, et notre souhait d'une prise en charge et d'un accompagnement le plus « performant » possible, doivent guider notre quotidien et nos actions, constitutives de notre projet.

### ***L'amélioration continue de nos prestations***

Avant de développer, pour les années à venir, la déclinaison des valeurs vues plus haut, nous souhaitons insister sur notre volonté de **développement d'une démarche d'amélioration continue** qui nous apparaît indispensable pour guider les professionnels dans leurs actions et leurs pratiques. Cette démarche sera formalisée, suivie dans le temps et répondra aux différentes évaluations internes, externes... Un système documentaire sera le garant d'une bonne traçabilité de nos pratiques et des processus seront développés afin de couvrir le plus large champ possible des activités de nos ESAT. Régulièrement, sont et seront abordées les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM (celle concernant l'« Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service » (sortie et appréhendée tardivement) sera plus traitée de manière plus détaillée lors de la révision de ce projet).

Notre prestation d'accompagnement sera donc déclinée dans notre système de management de la qualité.



## **1. MISE EN ŒUVRE DE LA NOTION « LE TRAVAIL »**

---

La promotion et la valorisation du statut de travailleur handicapé passe forcément par :

### ***La mise au travail***

La mise au travail constitue le cœur de notre mission, elle est utilisée comme, un but et à la fois, comme un moyen : elle constitue l'activité première d'un ESAT. Elle est un support à des apprentissages professionnels (savoir faire) mais également sociaux (savoir être). Ces apprentissages visent une meilleure insertion dans le monde du travail dit « ordinaire ».

De manière générale, il nous faudra travailler :

- Au choix de travaux adaptés aux capacités de nos ouvriers, afin d'éviter la mise en échec ou en danger de la personne. Il faut néanmoins se montrer ambitieux (Cf. Valeur croire en la capacité de la personne à progresser).
- **La diversité des tâches** : pour ne pas tomber dans la lassitude. Il faut cependant savoir garder des repères et équilibrer diversité et régularité.
- L'adaptation des postes : permettant de palier aux déficiences de la personne mais également de lui faciliter la tâche.
- Au maintien d'un volume d'activités le plus constant possible : ce qui permettrait de limiter les périodes de stress ou d'ennui. Ce rythme doit cependant s'approcher autant que possible de celui du milieu ordinaire si l'on vise l'intégration.
- Stimuler la volonté et la persévérance : le travail nécessite des efforts, de l'implication. Il doit constituer une stimulation. On ne saurait se contenter de la facilité et de l'acquis pour un ouvrier. C'est également une confrontation à un système de droit et de devoir.
- La notion de client : sans démarche commerciale volontariste dans le tissu économique local, nous ne pourrions pas procurer d'activités de « travail » à nos ouvriers.

## ***Reconnaissance du travail :***

Comme partout ailleurs, le travail réalisé appelle une reconnaissance lorsqu'il est bien fait et une critique constructive s'il l'est moins, afin de progresser. Elle contribue au développement de l'estime de soi. Elle peut servir de but, de moteur et de motivation.

- Cette appréciation peut être directement exprimée par l'encadrement ou par le client.
- Elle peut également être perceptible par la fidélisation de la clientèle. Charge à l'encadrement de la pointer.
- Elle peut être associée à des supports visuels (panneaux, photo, livret des ouvriers) qui s'exporteront en dehors de l'établissement.
- Cette reconnaissance peut se traduire par un système de compétences reconnues. C'est le sens de la **démarche de VAE** (Validation des Acquis et de l'Expérience et des **démarches de RAE** (Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience).
- La reconnaissance des années de travail doit être la même que pour n'importe quel salarié. Nous étudierons la faisabilité de **remise de médailles du travail**.

## ***Reconnaissance sociale par le travail***

Si cette notion ne fait pas toujours l'unanimité, nous la défendons comme vecteur d'intégration sociale en faisant passer nos accueillis du statut d'adulte handicapé à celui d'ouvrier d'ESAT.

A cet effet, nous marquerons l'appartenance à l'ESAT par :

- Le port d'une tenue de travail.
- La distribution mensuelle d'un bulletin de rémunération.
- La remise d'un contrat de soutien et d'aide par le travail.
- Le processus d'intégration à une structure de travail : commission d'admission, la remise d'un livret d'accueil, la remise du règlement de fonctionnement, période d'essai, admission définitive.

D'autre part, il nous apparaît important de travailler le lien social que peut procurer une activité professionnelle. C'est pour cela qu'il convient d'être reconnu comme travailleur au

sein de l'ESAT, d'étendre son réseau relationnel aux ouvriers et autre personnel de l'ESAT, mais aussi, et surtout, à l'extérieur de l'ESAT. En effet, nos ouvriers peuvent tisser des liens sociaux avec n'importe qui et nous souhaitons défendre, dans le cadre des valeurs de ce projet, l'ouverture de l'établissement sur l'extérieur et la mise en relation de nos ouvriers avec les acteurs de la vie économique locale.

Nous ferons donc en sorte de **favoriser les activités qui permettent aux ouvriers de l'ESAT de sortir de l'enceinte de l'établissement** et d'aller à la rencontre de clients, salariés d'autres entreprises...

### ***Vers une fin d'activité accompagnée***

Bon nombre de nos ouvriers approchent de la retraite, et d'autres présentent des pathologies qui les amènent à ne plus s'épanouir au travail (vieillesse, fatigabilité, perte de repères, absentéisme grandissant...).

- Chacun des ouvriers concernés, en lien avec lui, sa famille ou son représentant légal, doit être accompagné individuellement dans la recherche des meilleures solutions pour son avenir.
- De manière collective des accompagnements à la sortie de l'ESAT pourront être proposés.

## **2. MISE EN ŒUVRE DU RESPECT ET DE LA TOLERANCE**

---

### ***Le cadre réglementaire, mais pas que...***

Il n'est pas question de mettre en place des outils uniquement pour répondre à la réglementation. Dans le cadre de notre mission, nous devons nous approprier la réglementation et tenter de lui donner tout son sens dans nos établissements.

- **Reconnaissance de la personne en qualité de travailleur**, à part entière. (Rémunération, tenue de travail, VAE et titres professionnels, et sentiment fort d'appartenance à l'ESAT se rapprochant de la notion de « culture d'entreprise »). Cela lui donne une visibilité et rend son insertion plus facile.
- Droit à la confidentialité, accès à son dossier.
- Remise de la charte...

**Le règlement de fonctionnement** : Cet outil est un des fondements de la vie collective de l'ESAT. Il doit prendre plus de dimension et il doit plus servir de référence (droits / devoirs) à notre accompagnement. Ce règlement de fonctionnement qui dicte les règles de vie dans la structure, sera changé et adapté chaque fois que nécessaire (Chaque modification sera validée en CVS).

### ***L'information, la participation et la satisfaction***

Des formes de participation à la vie de l'établissement existent déjà (CVS, réunion d'échange), mais à nous d'être force de proposition et, chaque fois que cela sera possible, nous devons tenter **d'impliquer les ouvriers** à nos projets.

Il faudra que cette participation soit souhaitée par les ouvriers.

D'autre part, nous chercherons à recueillir le niveau de satisfaction des usagers de nos structures et à déterminer leurs attentes. Ces attentes seront le socle de l'évolution de nos ESAT et donc de l'évolution de ce projet.

L'avis de chaque ouvrier est recueilli régulièrement au travers de son projet individualisé, au travers des réunions d'échanges et de tout autre entretien informel, cependant nous souhaiterions, sur des thématiques précises déterminer le niveau de satisfaction des

ouvriers afin de pouvoir mener des actions d'amélioration. A ce jour, l'enquête de satisfaction nous paraît être une des solutions possibles.

### ***La bien-traitance***

Ce thème, très souvent mis au devant de la scène, ne doit pas nous paralyser dans notre action quotidienne. Nous ne voulons pas en faire un slogan, vitrine de l'institution et finalement source d'inquiétudes et de freins. Sur les bases des préconisations de l'ANESM, nous donnerons des pistes aux professionnels afin qu'ils cultivent une **culture de bon sens** et de logique. Il faut pouvoir **prendre du recul sur sa pratique en s'interrogeant sur le sens de ce que je fais** et si je le fais bien (**bienfaisance, bienveillance, sollicitude, mémoire du risque...**). Notre institution basée sur le travail est évidemment contraignante, cependant toute interrogation ou doute devra être soumis à son collègue, son chef de service,... afin de trouver ensemble des réponses appropriées.

### **3. CONVICTION EN LA CAPACITE DE LA PERSONNE A PROGRESSER**

---

#### ***Mise en œuvre des outils qui nous permettent d'éviter de renoncer***

- Le processus de mise en place et de suivi des projets individuels.
- La mise en place **d'évaluations plus régulières de nos ouvriers.**
- L'investissement dans des missions de détachement, sorte de passerelle vers l'insertion dans le milieu ordinaire.
- Amélioration de l'ergonomie des postes.
- Développement d'une polyvalence stimulante et contrôlée.
- Responsabilisation des ouvriers sur des missions à leur mesure, de leur autonomisation.
- **Mise en place de plans de formations ambitieux** élaborés conjointement avec les ouvriers.

#### ***La relation aux clients***

La rentabilité, dont les ESAT ne peuvent plus faire l'économie, passe par ses capacités à s'adapter et à coller aux demandes du marché et à les satisfaire en qualité, prix et délais. C'est en ce sens que **la productivité entre en jeu**. En débat depuis toujours dans nos établissements médicaux sociaux, elle nous semble cependant un principe positif si utilisée avec raison. Afin de nous prémunir de possibles dérives « productivistes » nous faisons le choix d'avoir un pôle social (écoute, évaluation, démarche de projet individuel) distinct mais très proche des équipes de production. Nous nous attacherons à ne pas faire de découpage entre ces deux thèmes car ils sont indissociables, complémentaires et très dépendants dans une structure d'aide et service par le travail.

- Nous créons ainsi, tout en remplissant notre mission d'accompagnement une dynamique de production à l'instar du monde du travail ordinaire.

- Elle permet l'atteinte d'un équilibre budgétaire, le développement de la structure et le développement d'actions d'épanouissement de nos ouvriers.

- Elle s'envisage en respectant le rythme de chacun.

- Elle permet l'insertion en ne créant pas de différentiel avec le monde ordinaire.

Quelques outils spécifiques permettent de l'envisager en accord avec notre mission médico-sociale :

- Un matériel adapté.
- Rotation interne des ouvriers (Cf. Polyvalence).
- Formation permanente des ouvriers pour arriver à une certaine polyvalence.
- Un encadrement dynamique, motivant pour les travailleurs handicapés.
- L'adaptation des tâches et des postes de travail aux possibilités des ouvriers.
- Un bilan régulier inter professionnel.
- Une qualité de communication interne entre les intervenants.
- La prise en compte de la personne handicapée dans toute sa dimension (sociale, psychologique, professionnelle).

### ***La polyvalence***

Nous souhaitons une mise au travail valorisante et la plus épanouissante possible pour nos ouvriers. Il n'est donc plus question de cantonner les travailleurs d'ESAT dans une seule et unique activité tout au long de leur carrière professionnelle. La recherche d'évolution professionnelle, d'accès à de nouvelles activités et donc compétences doit être une donnée maitresse de l'accompagnement des personnes que nous accueillons. Il n'est pas question d'imposer un nombre ou un volume de polyvalence à chacun, mais, dans le cadre d'un accompagnement individualisé, nous devons, dès l'intégration de l'ouvrier :

- **Travailler au développement d'une polyvalence stimulante et contrôlée** de nos ouvriers des ESAT de l'ADAPEI des Landes.

Nous devons reconnaître que cette polyvalence permet également aux ESAT de rester réactifs et adaptables aux demandes de nos clients.

- Permettre aux ouvriers qui en font la demande de pouvoir, dans le cadre d'un projet individualisé, se confronter a des activités qu'ils souhaitent envisager. En cas d'impossibilité, il appartiendra à l'équipe de pouvoir l'expliquer et le faire comprendre à l'ouvrier.

## ***L'insertion en milieu ordinaire***

Certains de nos ouvriers possèdent de bonnes capacités de travail et d'insertion sociale. Il est donc envisageable de travailler leur insertion en milieu ordinaire via des conventions de **détachement individuel**. Comme nous l'avons vu plus haut, nous ne pouvons pas, dans notre recherche de la valorisation de nos ouvriers, priver une personne accueillie d'une chance de quitter la structure et de rejoindre le monde ordinaire du travail, même provisoirement.

Il est évident que ce type de projet doit être préparé, accompagné individuellement et suivi dans le temps. C'est la mission de tous. Si comme nous l'espérons, des insertions définitives via la signature de contrat en CDI pour certains ouvriers, se font, elles feront toutes l'objet d'un suivi par des conventions d'appui. (Dans le cas d'échecs post embauche dans le milieu ordinaire le droit au retour s'appliquera, et une réintégration accompagnée pourra avoir lieu si elle est souhaitée...)

Certains ouvriers peuvent s'intégrer dans des équipes ordinaires de travail mais n'ont peut être pas la capacité de passer le pas pour une insertion définitive. En effet, les parcours d'insertion de nos ouvriers ne sont pas toujours des parcours linéaires (des périodes de difficultés liées à la pathologie sont possibles). Faut il alors ne plus leur proposer ce type de mission ? Dans la mesure où ce type de mission est souhaitée et/ou elle procure un épanouissement et une progression de l'ouvrier, nous croyons que non.

## ***CONCLUSION***

---

Encore une fois, ce Projet d'Etablissement pour les deux ESAT de l'ADAPEI des Landes, porté par leurs salariés et encadrants, trouve son sens dans les valeurs et orientations que nous venons de décliner. Son suivi dans le temps, doit être le socle de nos actions au quotidien et pour les 5 ans à venir.