



# Projet d'établissement

ESAT Ateliers du Luberon

2019-2023

septembre 2018



868 avenue de Cheval-Blanc  
84300 Cavailon

tél. 04 90 78 65 50 / fax 04 90 78 65 43  
contact@ateliersduluberon.com

<http://www.apeidecavaillon.fr/esat-ateliers-du-luberon>  
[www.ateliersduluberon.com](http://www.ateliersduluberon.com)

FINESS : 84 000 533 4  
SIREN 303 5999 666  
APE8720A



Géré par l'Apei de Cavailon  
868 avenue de Cheval-Blanc  
BP 20066  
84302 Cavailon cedex 2

Le projet d'établissement définit les objectifs poursuivis par l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail Ateliers du Luberon notamment en matière d'insertion sociale et professionnelle ainsi que les méthodes d'évaluation qui lui sont associées. Le présent projet d'établissement a été révisé en partenariat avec la majorité des acteurs concernés par la prise en charge de l'ESAT.

La réflexion collective et une méthode participative ont été adoptées depuis de nombreuses années avec l'ensemble des professionnels de l'établissement : réunion plénière de présentation de la révision du projet, de la méthodologie et du planning de travail par groupes de travail selon les thématiques du projet.

La révision du projet a été étendue sur plus de douze mois, lors des réunions pluridisciplinaires et des groupes de travail dès l'année 2017. Cette révision a reçu la validation du CVS en septembre 2018, approuvée par les Délégués du personnel et le Conseil d'Administration de l'Apei.

## Documents de référence de l'établissement

### **Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles de l'Anesm / HAS :**

- Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap (janv. 2018)
- Spécificités de l'accompagnement des adultes handicapés psychiques (mai 2016)
- L'accompagnement à la santé de la personne handicapée (juil. 2013)
- Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat (mai 2013)
- Le questionnement éthique dans les établissements sociaux et médico-sociaux (octobre 2010).
- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre (juillet 2008).
- Participation des personnes protégées dans la mise en œuvre des mesures de protection juridique (juillet 2012).
- Mission du responsable de service et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance à domicile (septembre 2009).
- L'évaluation interne : repères pour les services à domicile au bénéfice des publics adultes (avril 2012).
- Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service (mai 2010).
- La conduite de l'évaluation interne dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux relevant de l'article L.312-1 du CASF (juillet 2009).
- Mise en œuvre d'une stratégie d'adaptation à l'emploi des personnels au regard des populations accompagnées (juillet 2008).
- Ouverture de l'établissement à et sur son environnement (décembre 2008).

**Loi 2002-2, loi du 11 février 2005, loi du 10 juillet 1987**, en faveur de l'emploi des personnes handicapées, **Circulaire DGAS/3B/2008/259 du 1er août 2008** relative aux établissements et services d'aide par le travail et aux personnes handicapées qui y sont accueillies, **décret du 20 mai 2009 relatif à la formation, à la démarche de reconnaissance des savoir-faire et des compétences et à la validation des acquis de l'expérience des travailleurs handicapés accueillis en établissements ou services d'aide par le travail.**

## Présentation synthétique de l'établissement

Finess : 84 000 533 4  
Type d'établissement : ESAT  
Nom de l'établissement : ESAT Ateliers du Luberon  
Adresse : 868 avenue de Cheval-Blanc – 84300 CAVAILLON  
  
téléphone : 04 90 78 65 50  
Site internet : [www.ateliersduluberon.com](http://www.ateliersduluberon.com)

Population accueillie : tout type de déficience intellectuelle, adulte mixte

**Date d'arrêté d'autorisation de création : 19 mai 1973**

**Renouvelée le 04 janvier 2017**

Capacité autorisée : 95  
Autorité de contrôle et de tarification : ARS  
Budget à compter du 01.01.2018  
- Dotation globale : 1 170 346.85  
- Prix de journée de reconduction : 52.37 €

**Date de renouvellement d'autorisation : arrêté du 04/01/2017**

Evaluation(s) interne(s) 2013

Evaluation externe : 16 Septembre 2013 et complément février 2016

Organisme gestionnaire : Apei de Cavailon  
Adresse : 868 avenue de Cheval-Blanc BP 20066 – 84300 CAVAILLON  
téléphone : 04 90 06 44 70  
site Internet : [www.apeidecavailon.fr](http://www.apeidecavailon.fr)  
Mail : [association@apeidecavailon.fr](mailto:association@apeidecavailon.fr)  
statut juridique : association loi 1901  
Président : Mme SOULIER Nicole  
Directeur Général des établissements : Monsieur MOREAU Alain Pierre

# Sommaire

Documents de référence de l'établissement .....	2
---	---

## Présentation

<b>I. Histoire et missions .....</b>	<b>6</b>
1. Ce qui guide notre action, du projet initial à nos jours .....	6
2. Missions.....	7
3. Garantie et respect des droits des usagers.....	8
4. Organisation architecturale et humaine.....	10
<b>II. Données clés .....</b>	<b>12</b>
1. Définition et description de la population accueillie .....	12
2. Evolutions de la population accueillie.....	15
<b>III. Fonctionnement .....</b>	<b>16</b>
1. Horaires et calendrier de prise en charge .....	16
2. Ressources humaines : .....	16
1) Organisation des ressources humaines.....	17
2) Gestion des ressources humaines .....	20
3) Organisation et communication .....	21

## Prise en charge

<b>I. Objectifs de la prise en charge.....</b>	<b>25</b>
<b>II. Organisation de la prise en charge.....</b>	<b>26</b>
1. Admission et suivi des personnes accueillies.....	26
2. Partenariats de l'établissement.....	28
<b>III. Organisation de la prise en charge et prestations proposées .....</b>	<b>31</b>
1. Prise en charge médico-sociale .....	31
2. Activités de production, de commercialisation, supports de la prise en charge .....	32
L'atelier Confection.....	34
L'atelier Horticole.....	35
Lavage auto et prestations de service .....	36
Les ateliers conditionnement.....	37
Veille économique et développement.....	38

## Fiches Actions

<b>REPONSE ACCOMPAGNEE POUR TOUS .....</b>	<b>41</b>
<b>ACCOMPAGNER LE VIEILLISSEMENT EN ESAT.....</b>	<b>43</b>
<b>ACCOMPAGNER LE HANDICAP PSYCHIQUE.....</b>	<b>45</b>
<b>VALORISER LES COMPETENCES .....</b>	<b>47</b>
<b><u>POUR ALLER PLUS LOIN : Plateforme d'aiguillage .....</u></b>	<b>48</b>



# **PARTIE 1**

## **Présentation**

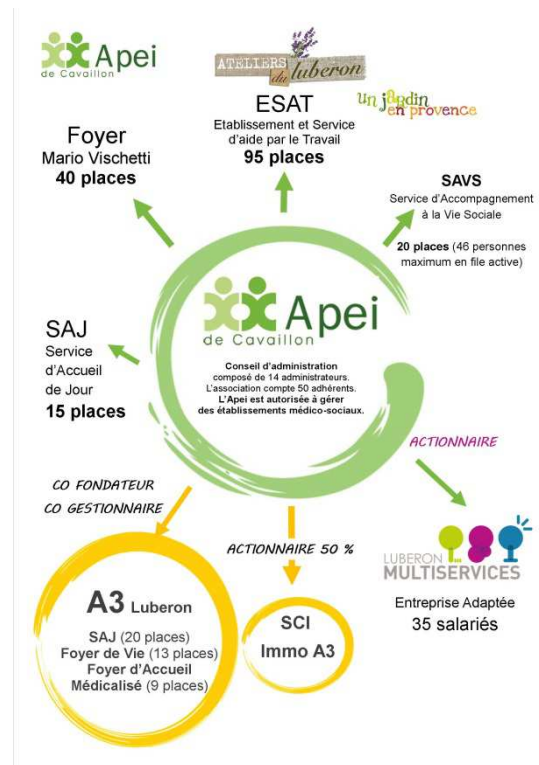
**Histoire et missions**  
**Données clés**  
**Fonctionnement**

# I. Histoire et missions

## 1. Ce qui guide notre action, du projet initial à nos jours

En 1970, l'Apei de Cavaillon voit le jour sous la forme d'une section détachée de l'Apei d'Avignon. En 1973 le premier CAT-Foyer du Département de Vaucluse est inauguré à Cavaillon. Association à but non lucratif, l'Apei de Cavaillon prend son indépendance en 1996. **C'est la volonté d'offrir aux personnes en situation de handicap des solutions adaptées qui guidera l'Apei de Cavaillon dans son développement.**

De 36 personnes déficientes légères, on passera progressivement à une capacité d'accueil de 95 places en 2004. Les anciens bâtiments font place à de grands espaces d'activités en 2003. L'Apei de Cavaillon gère aujourd'hui 4 structures : un foyer d'hébergement, l'ESAT Ateliers du Luberon, un service d'accueil de jour (SAJ) et un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS). L'entreprise adaptée Luberon Multiservices vient compléter le dispositif.



Aujourd'hui l'ESAT se positionne comme un acteur médico-social et économique local incontournable. Par sa politique de partenariats et sa situation géographique, l'ESAT Ateliers du Luberon s'inscrit dans l'économie sociale et solidaire. Il dispose de l'agrément Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale depuis le 1<sup>er</sup> août 2016



## Situation géographique

A 25 kilomètres d'Avignon, 75 km de Marseille, l'ESAT est situé en périphérie de Cavillon, ville moyenne de 26000 habitants. Cadre rural agréable, cette implantation à moins de 2 kilomètres du centre ville où se situe le foyer d'hébergement permet de rejoindre la gare (SNCF et routière) en 20 minutes à pied. Le réseau de bus de la ville s'est étendu depuis peu jusqu'à l'ESAT qui bénéficie également d'un arrêt de bus des autocars départementaux.

La proximité des Bouches du Rhône (5 km) justifie que l'ESAT reçoive de nombreuses demandes d'admission de personnes de ce département.



## 2. Missions

L'ESAT est un établissement médico-social au sens de l'article L 312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles. Il permet aux personnes en situation de handicap qui ne peuvent travailler, momentanément ou durablement, en milieu ordinaire de travail, d'exercer une activité à caractère professionnel.

L'ESAT offre à ses travailleurs des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Nombreuses dispositions sont issues de la loi de 2005 dite « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », notamment la circulaire du 1<sup>er</sup> août 2008 énonçant le fonctionnement en ESAT. Publié le 16 juin 2006, le décret relatif aux règles d'admission, de rémunération et au statut des travailleurs handicapés d'ESAT vient préciser les applications de ces dispositions.

L'objectif majeur de la prise en charge en ESAT est d'apporter une réponse adaptée au travailleur permettant la plus large intégration sociale et professionnelle possibles. Chaque travailleur bénéficie de l'ensemble des prestations proposées par l'établissement.

### 3. Garantie et respect des droits des usagers

L'organisation et le fonctionnement de notre établissement garantit aux travailleurs le respect de leurs droits.

#### Lors de l'admission :

- ▶ le livret d'accueil de l'établissement est remis et expliqué par un éducateur spécialisé ou un moniteur d'atelier. (conter émargement classé dans dossier de l'utilisateur).
- ▶ La Charte des droits et libertés des personnes accueillies est :
  - annexée au livret d'accueil de l'utilisateur
  - affichée dans l'établissement
  - intégrée au livret d'accueil du salarié pour garantir son appropriation par chaque professionnel.
- ▶ Le règlement de fonctionnement de l'établissement est :
  - Annexé au livret d'accueil de l'utilisateur
  - Remis à chaque professionnel et intervenant
  - Affiché dans l'établissement
  - Révisé au rythme des évolutions du fonctionnement de l'établissement et au maximum tous les 5 ans
- ▶ Le contrat de soutien et d'aide par le travail est :
  - signé dans le mois qui suit l'admission
  - support de l'avenant constitué par le Projet personnalisé d'accompagnement
  - précisé par le projet personnalisé dans les 6 mois qui suivent l'admission
- ▶ le présent projet d'établissement :
  - présente la nature de l'offre de service, l'organisation interne et les partenariats de l'établissement
  - est remis à chaque usager

#### Au cours de la prise en charge :

- ▶ le Projet Personnalisé d'Accompagnement est :
  - co-construit avec la personne prise en charge à l'ESAT, son référent et l'éducateur spécialisé référent
  - signé dans les 6 mois qui suivent l'admission
  - révisé chaque année sur la base de grilles d'évaluations construites d'après le modèle GEVA
- ▶ Un agenda des ateliers un suivi de la prise en charge, mentionnant les éléments significatifs dans l'accompagnement collectif et les réponses données tant collectives qu'individuelles.
- ▶ Le cahier des faits significatifs permet une traçabilité des incidents qui peuvent être repris en réunion et faire l'objet de signalement
- ▶ Une fiche de signalement des incidents permet de signaler à l'Agence Régionale de Santé tout dysfonctionnement majeur.
- ▶ Garantie des données personnelles : les données individuelles des usagers sont protégées informatiquement par les mots de passe double à chaque accès (session nominative des professionnels avec mot de passe + mot de passe différent pour accéder au logiciel du dossier de l'utilisateur)
- ▶ Une procédure d'accès au dossier
- ▶ Protocole de signalement des abus et maltraitance



L'équipe éducative pluridisciplinaire de l'ESAT est à l'écoute des demandes des usagers demandant un soutien dans les actes administratifs de la vie courante et peut les orienter vers d'autres services garantissant la continuité de parcours.

### ***Participation et expression des usagers***

Le CVS : Conseil de la Vie Sociale

Depuis 2005, le CVS se réunit tous les trimestres. Les personnes accueillies élisent leurs représentants tous les 3 ans, ainsi que les familles et représentants légaux. L'organisme gestionnaire et les salariés y sont représentés.

Le règlement de fonctionnement de cette instance établit un rythme de réunion trimestriel qui est respecté. Les comptes rendus sont affichés dans les ateliers et dans la salle de pause. Ils sont diffusés par courriel à l'ensemble des familles qui en fait la demande.

Les avis et propositions émis en Conseil de la Vie Sociale sont ensuite transmis au Conseil d'administration de l'association pour validation et retour d'avis.

### ***Sécurité des biens et des personnes :***

La recherche de la sécurité est omniprésente dans l'établissement. Le livret d'accueil informe les usagers et représentants légaux sur les obligations de chacun et les mesures mises en place par l'établissement pour la sécurité de tous :

- ▶ **Assurances** : contrats d'assurance MAIF pour toute l'infrastructure et les usagers, contrats de maintenance avec des organismes indépendants pour la conformité de l'établissement aux normes de sécurité (plans d'évacuation, maintenance des outils de production, protection incendie, etc.).
- ▶ **Restauration** : - Inspirés du plan nutrition santé, les repas proposés à l'ESAT sont adaptés aux usagers qui peuvent bénéficier de menus spécifiques sur prescription médicales ou selon leur religion. Afin de promouvoir la sécurité alimentaire, les repas sont obligatoirement pris au self service de l'ESAT, livrés en liaison froide par un prestataire extérieur.
- ▶ **Le port de chaussures de sécurité** dans l'ensemble des zones de production est obligatoire. Les équipements de protection individuelle (EPI) sont fournis par l'ESAT Ateliers du Luberon.
- ▶ **Les plans d'évacuation** sont affichés à chaque point stratégique du bâtiment et les points de rassemblement signalés en cas d'évacuation. Les outils de lutte contre l'incendie sont installés conformément aux règles et contrôles réguliers de l'APAVE, organisme de contrôle en sécurité. De fréquents exercices d'évacuation garantissent la connaissance des consignes par les travailleurs. L'architecture de l'établissement et ses multiples sorties vers l'extérieur permettent une évacuation rapide.
- ▶ Les affiches des organismes à contacter en cas d'urgence en fonction des incidents ou accidents sont visibles dans l'ensemble du bâtiment.
- ▶ **Les consignes et procédures de sécurité** sont en perpétuelle évolution du fait de l'accueil régulier de personnes présentant des handicaps différents.
- ▶ **Espaces sécurisés** et accès à l'établissement :

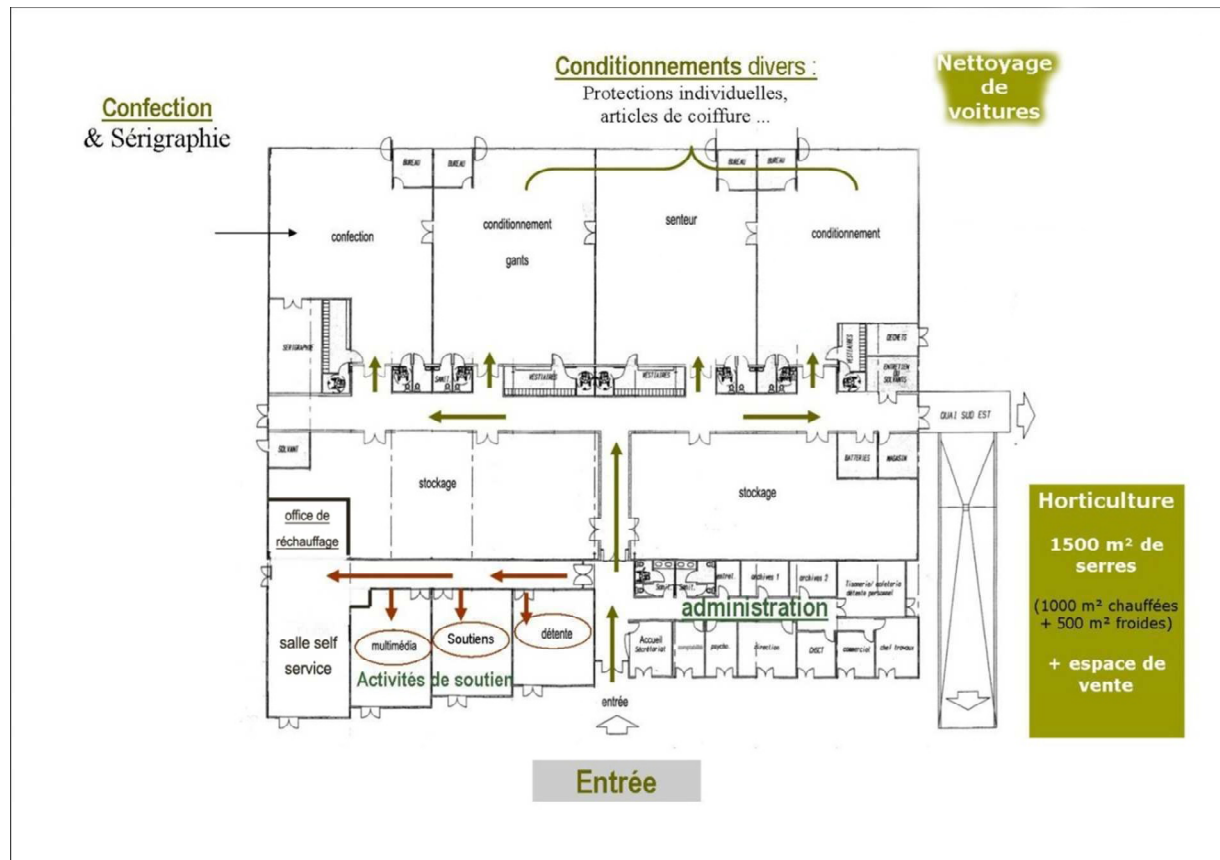
Compte tenu de la vulnérabilité des personnes accueillies à l'ESAT, la porte principale est verrouillée et l'interphone de l'entrée est dirigé vers les postes téléphoniques : tout visiteur doit se signaler à l'entrée. Une instruction écrite interne précise que la personne qui ouvre à un visiteur lui demande au préalable son identité et le motif et de sa visite et avertit la personne concernée. **L'accès aux ateliers de production est interdit** à toute personne étrangère à la production et il est autorisé seulement exceptionnellement par la direction de l'établissement ou le chef des travaux.

## 4. Organisation architecturale et humaine

### Les locaux



Entrée principale du bâtiment et parking



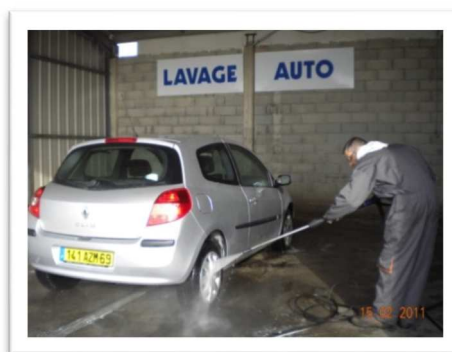
2500m<sup>2</sup> abritent 4 espaces dédiés respectivement aux ateliers de production, de stockage, les bureaux administratifs et les salles d'activité (multimédia et atelier d'activités manuelles).

Le bâtiment compte un office de restauration, une salle de pause aménagée pour les usagers et des espaces extérieurs dont une partie couverte par un préau. Sur un domaine de près de trois hectares, s'étendent 1000 m<sup>2</sup> de serres chauffées, 500 m<sup>2</sup> de serres froides et un espace de vente en horticulture de 200m<sup>2</sup>. L'ensemble du bâtiment est de plain-pied et climatisé. Il date de 2003.

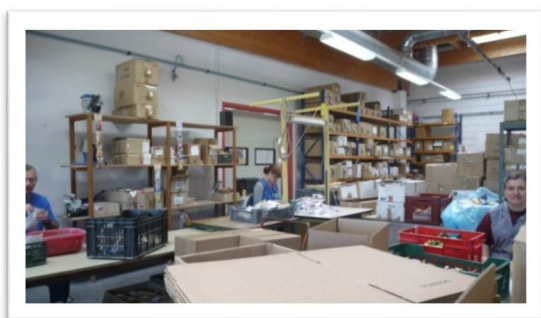
Les salles d'activités, de restauration et de pause sont situées au sud du bâtiment.

Les ateliers de production, au nombre de quatre (confection/sérigraphie, 3 ateliers de conditionnements dont un pour la production propre (confection de sachets de lavandin et herbes de Provence) sont situés au Nord, bénéficiant de larges ouvertures permettant de travailler une grande partie de l'année à la seule lumière naturelle. L'exposition au nord des ateliers permet de bénéficier de l'exposition la plus adaptée aux spécificités climatiques de notre région (étés chauds et ensoleillés). Deux ateliers extérieurs (horticulture et nettoyage de véhicules) sont intégrés à l'ensemble du bâtiment (proximité immédiate).

Chaque atelier de production compte vestiaires, toilettes et bureau. Une ouverture sur le couloir d'accès, une ouverture vers l'atelier voisin et une ouverture directe vers l'extérieur.



*Les ateliers : horticulture, nettoyage de véhicules, conditionnements divers*

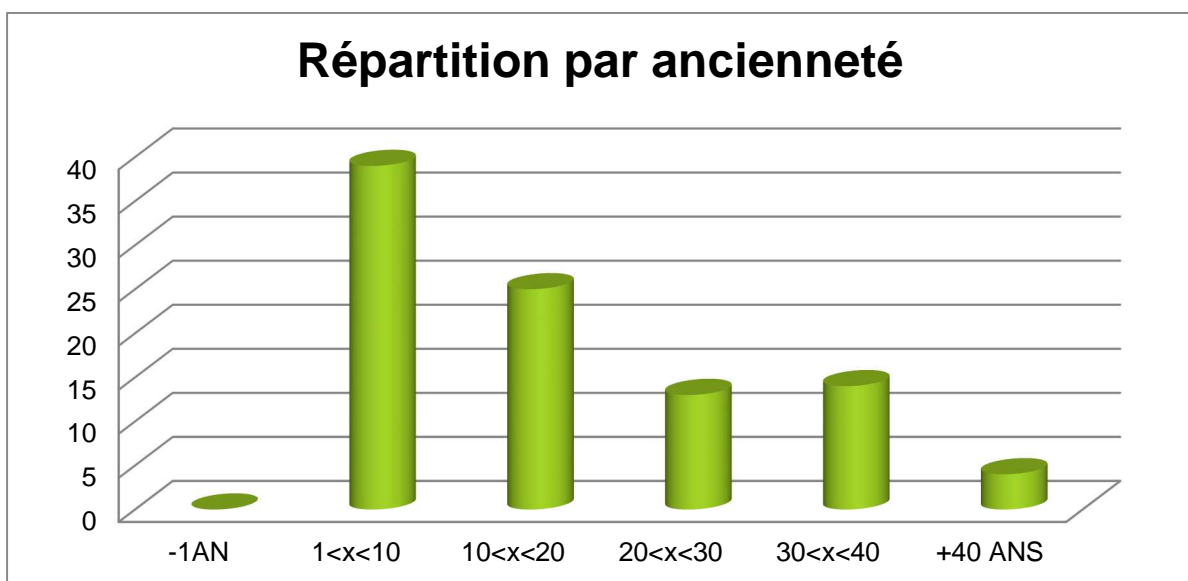
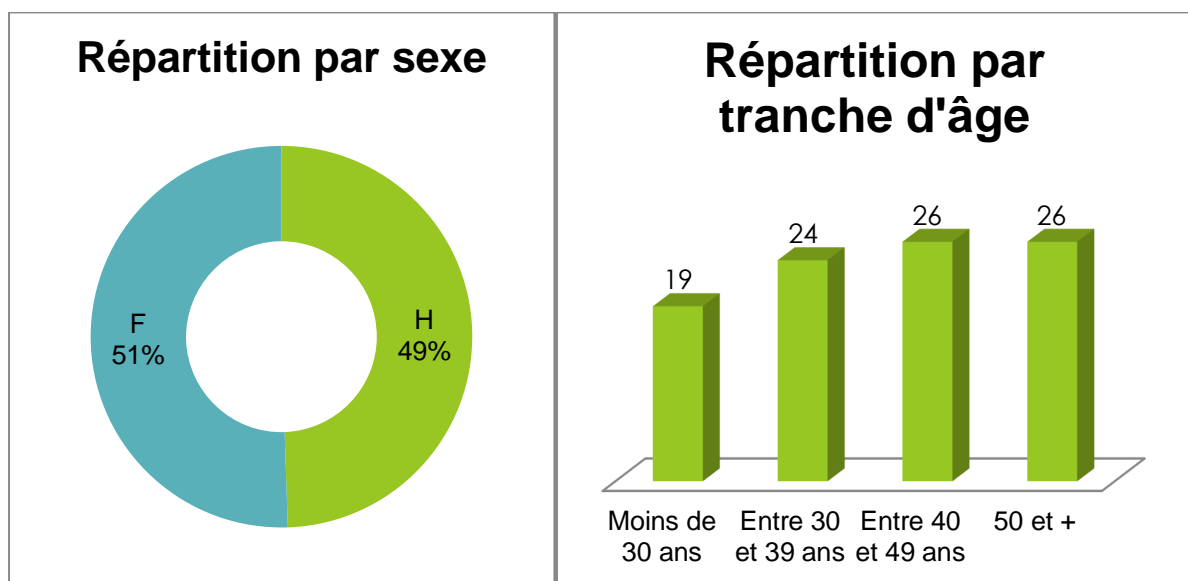


## II. Données clés

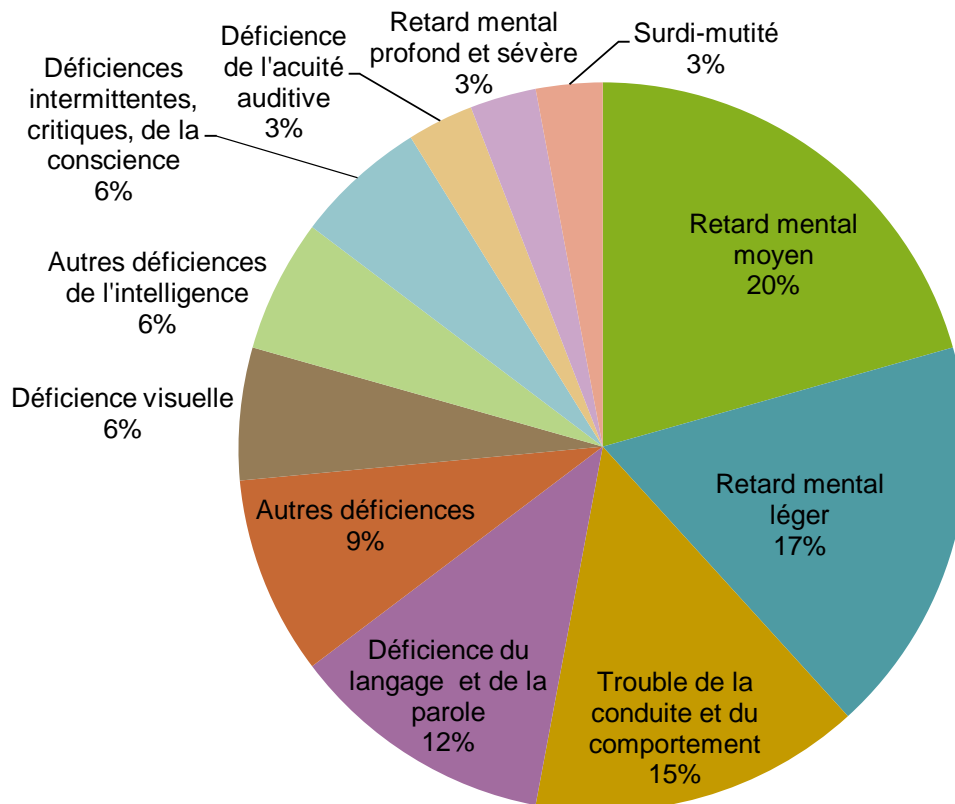
### 1. Définition et description de la population accueillie

Avec son agrément de 95 places pour déficience intellectuelle, l'ESAT Ateliers du Luberon a une mission double : proposer une activité de type professionnel et une prise en charge médico-sociale aux personnes accueillies. Cet accompagnement doit permettre de réussir au mieux l'insertion sociale et professionnelle des usagers tout en favorisant leur épanouissement personnel.

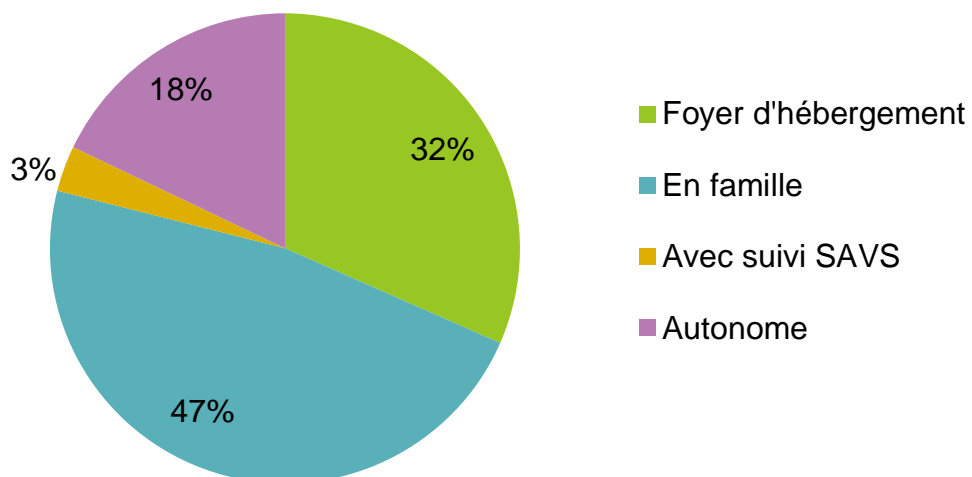
La population de l'ESAT se caractérise par sa parité hommes/femmes et un certain équilibre des tranches d'âge.



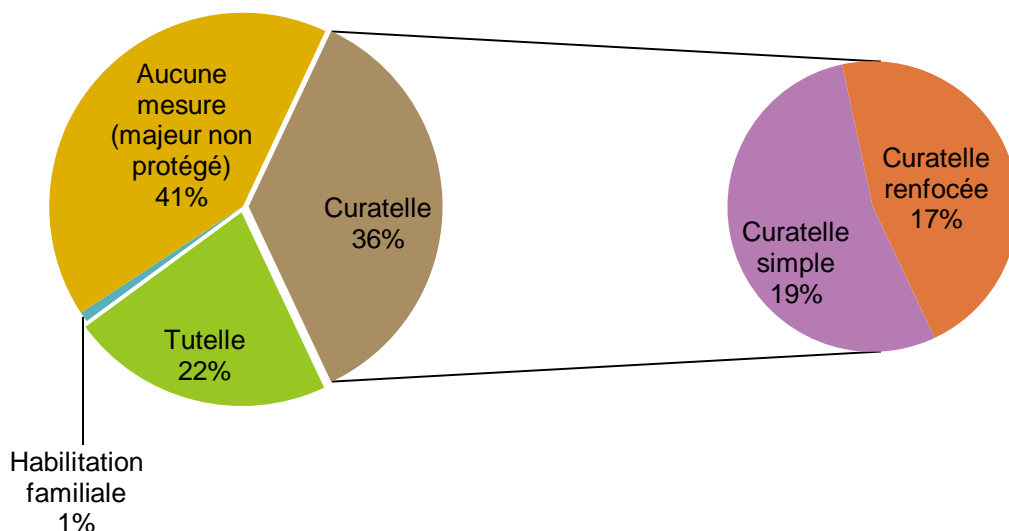
## Déficiences principales rencontrées



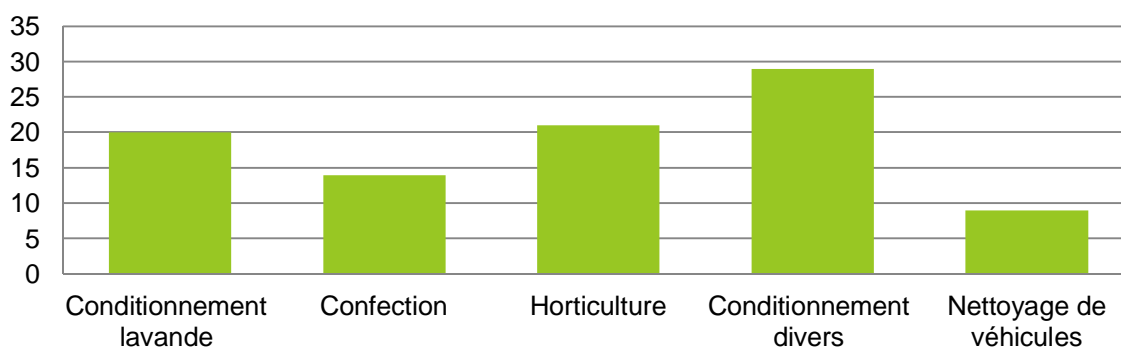
## Mode d'hébergement



## Mesures de protection



## Répartition par ateliers



### 1) *Ancienneté et pathologies*

L'ESAT est fortement marqué par le vieillissement de sa population malgré les nouvelles admissions. Les nouveaux entrants qui ont moins de 5 ans d'ancienneté représentent 15 % de la population de l'ESAT et affichent une moyenne d'âge de 26 ans. Toutefois 38 % de la population connaît l'ESAT depuis plus de 20 ans.

L'ESAT, autorisé pour accueillir une population déficiente intellectuellement, accueille aujourd'hui des personnes présentant des pathologies et des troubles associés très variés.

Le graphique des pathologies nous renseigne sur celles principalement rencontrées. Toutefois, l'absence de diagnostic est fréquemment rencontré dans les dossiers des personnes accueillies. L'ESAT ne disposant pas de personnel médical, ce diagnostic ne peut pas être établi en interne et non plus communiqué par un personnel médical extérieur.

Plus qu'un établissement proposant une prise en charge individualisée, l'ESAT Ateliers du Luberon se positionne comme force de proposition et d'innovations pour offrir à chaque personne orientée en ESAT par la CDAPH des prestations adaptées à ses besoins.

## 2. Evolutions de la population accueillie

### a) *Provenance des usagers*

Les usagers proviennent majoritairement d'IME et d'IMPRO. La proportion des personnes n'étant pas accueillies en établissement avant leur admission à l'ESAT et étant accueillies dans leur famille est très faible.

### b) *Cas psychiques*

Les maladies génétiques et trisomies ne sont plus les handicaps les plus représentatifs dans les admissions. Ce sont les cas psychiques qui représentent la majorité des demandes. Cette évolution apparaît déjà en IME où ces cas sont de plus en plus importants.

### c) *Vieillesse de la population*

Accompagné d'une perte d'autonomie, le vieillissement des usagers entraîne une sollicitation croissante des moniteurs d'atelier. Des conflits réguliers apparaissent entre les usagers du fait de leur fatigabilité accrue. Ces nouvelles situations appellent un encadrement plus important des personnes qui ne peuvent pas rester en continu à un poste de travail.

Selon la déficience et l'âge des personnes et les conflits qui apparaissent, il convient de mettre en place un taux d'encadrement cohérent et constant afin de répondre aux demandes des usagers (diversifications d'activités) et de prévenir les conflits entre usagers.

### d) *Evolutions de la prise en charge en fonction des évolutions*

Ces évolutions impliquent une organisation prenant en compte la fatigabilité des usagers vieillissants : proposition d'activités ludiques, manuelles ou d'insertion sociale les après-midi, diversification des activités professionnelles afin d'offrir un large choix reflétant davantage une réponse aux attentes des usagers et de ne pas créer de groupes trop importants dans les ateliers, sources de conflits.

Les activités mises en place pour les personnes vieillissantes doivent répondre à une nécessité de maintien des acquis, l'aménagement du temps de travail permet à l'ensemble des usagers de se maintenir dans une activité de type professionnel.

# III. Fonctionnement

## 1. Horaires et calendrier de prise en charge

### Horaires

La prise en charge à l'ESAT Ateliers du Luberon s'étend :

- ▶ du lundi au jeudi, de 9h à 16h45 et le vendredi de 9h à 15h45.
- ▶ 3 pauses dans la journée sont prévues : la pause repas d'une heure et une pause de 15 minutes le matin et l'après-midi.

Trois services de repas sont organisés afin de privilégier le calme en limitant le nombre de convives et le temps d'attente au self (Les horaires de passage sont intervertis entre les ateliers chaque année.)

- ▶ 11h45 - 12h45 : atelier confection lavande,
- ▶ 12h15 - 13h15 : atelier nettoyage de véhicules, horticulture
- ▶ 12h45 - 13h45 : atelier conditionnement

Un moniteur d'atelier est systématiquement affecté à l'encadrement des repas.

Le coordinateur de projet personnalisé assure un encadrement du temps de pause après le repas.

### Calendrier

L'établissement est ouvert 51 semaines par an. Une fermeture de fin d'année est prévue et indiquée aux usagers en début d'année par le biais de leur feuille de demande de congés annuels (5 semaines dont 6 jours en fin d'année imposés).

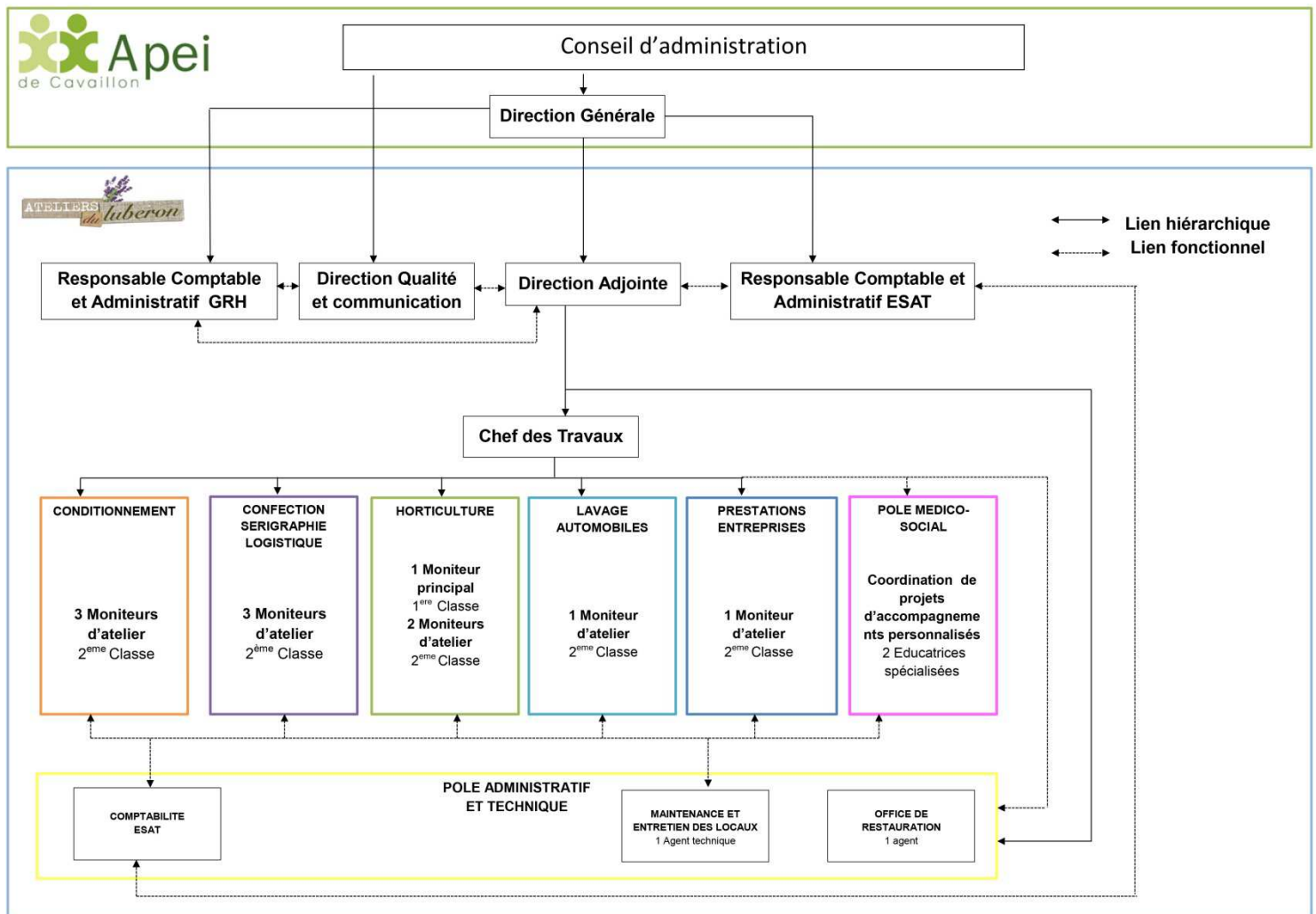
L'établissement reste ouvert pendant la période estivale afin d'offrir aux usagers le choix de leur période de congés. Les congés d'été peuvent être pris dans la période de fin mai à fin septembre.

## 2. Ressources humaines :

Les dispositions de la convention collective nationale du 15 mars 1966 s'appliquent au personnel de l'établissement. Les horaires de travail du personnel d'encadrement de l'ESAT sont organisés sur 35 heures hebdomadaires et annualisés (1575 heures annuelles) pour l'équipe de l'horticulture. Les travailleurs, usagers d'établissement médico-social, dépendent du Code de l'Action Sociale et des Familles. Les réglementations du Code du Travail s'appliquent pour tout ce qui concerne l'hygiène et la sécurité dans le cadre de l'activité professionnelle.



## 1) Organisation des ressources humaines



La Direction générale des établissements et services est assurée par le Directeur Général qui coordonne l'ensemble des décisions et actions en lien avec la Présidence de l'association et son Conseil d'Administration. Cette subdélégation est formalisée par le Document unique, chaîne de délégations et prend forme notamment dans les Comités de direction qui garantissent une cohérence inter établissements et les Comités de pilotage propres à l'ESAT réunissant les cadres de direction, (administratifs, financiers et qualité).

## **Les différentes fonctions au sein de l'établissement :**

### ***Direction de l'établissement***

Par délégation de la Direction Générale, un directeur adjoint assure la gestion globale de l'établissement.

Il est responsable :

- des orientations économiques et sociales de l'établissement
- de la sécurité des biens et des personnes
- de la gestion financière et du suivi des budgets de fonctionnement (BPAS et BPAC)
- assure la gestion RH (de la préparation paie (de l'encadrement), planification horaire)

### ***Le Chef des travaux***

Cadre hiérarchique et technique, ses missions sont les suivantes :

- organise la production,
- accompagne les moniteurs d'atelier dans l'évaluation professionnelle des usagers,
- développe et met en place les mesures de sécurité et de protection des personnes : notamment le document unique de sécurité,
- répond aux demandes de devis, recherche de marchés...
- coordonne les missions du technicien de maintenance dans le cadre de la maintenance de l'outil de production
- remplace et supplée la direction en son absence et ou en cas d'indisponibilité.

### ***Les moniteurs d'atelier, développeurs de compétences professionnelles***

Les moniteurs d'atelier sont responsables du bon fonctionnement de l'atelier et de la participation active des travailleurs aux missions confiées.

Il adapte les postes de travail et s'assure que chacun réalise les tâches qui lui sont demandées, avec les bonnes pratiques professionnelles.

Les missions du moniteur sont donc identifiées de la manière suivante :

- assurer le suivi de la production
- encadrer et former les travailleurs
- favoriser l'évolution des travailleurs et leur épanouissement.

### ***Educateurs spécialisés,***

### ***Le coordinateur de projets d'accompagnants personnalisés / référents de projets***

- assure la coordination de l'ensemble des acteurs autour du Projet Personnalisé d'Accompagnement
- assure le relais et la coordination des services dont bénéficie l'utilisateur
- propose les moyens à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs inscrits dans le projet
- coordination et animation d'activités de soutien en lien avec les projets des usagers
- accueil des futurs stagiaires, suivi administratif des demandes et dossiers.

### **Technicien de maintenance**

- chargé de la mise en place et du respect de la sécurité des moyens de productions et des ressources matérielles (bâtiments, véhicules, machines).
- sécurité à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments

### **Cuisinière, chargée de l'office de restauration**

Du lundi au vendredi de 9 heures<sup>30</sup> à 14 heures<sup>30</sup>, la cuisinière assure l'organisation et le fonctionnement du self-service. Les repas sont livrés en liaison froide, il s'agit donc :

- de la remise en température des plats, la mise en portion des denrées et le service des usagers,
- de la veille sanitaire en assurant la mise en place des moyens de contrôle (prélèvements d'échantillons conservés une semaine et de température),
- la veille des stocks, le suivi du contrôle sanitaire.

### **Comptable**

- Gestion commerciale : Comptabilité clients, comptabilité fournisseurs (Facturation, rapprochement des livraisons...)
- Suivi des caisses en espèces
- Suivi des présences des travailleurs handicapés
- Rédaction de la préparation paye des travailleurs handicapés
- Diverses déclarations : déclaration unique d'embauche à l'URSSAF lors d'une admission, déclaration mensuelle des mouvements du personnel auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi (DDTE), etc.
- Gestion des commandes des repas

### **Bénévole(s)**

Dans le cadre des activités de soutien, des bénévoles peuvent intervenir dans l'établissement pour assurer des activités de maintien des acquis ou de développement de l'autonomie.

Une professeur des écoles à la retraite assure un soutien d'acquisition, de maintien des connaissances et des acquis scolaires. Une dizaine d'usagers bénéficient de ses interventions de 30 minutes, deux fois par mois.

### **Service civique**

L'Apei de Cavillon est habilitée depuis 2016 pour accueillir des volontaires en service civique. Des jeunes de 18 à 25 ans interviennent pour des missions de 8 mois pour participer à la vie des travailleurs à l'ESAT et particulièrement les aider à développer leur autonomie dans les déplacements.

## 2) Gestion des ressources humaines

**Recrutement** : Tout salarié doit témoigner de compétences professionnelles et humaines nécessaires aux fonctions occupées. Une procédure de recrutement commune à l'ensemble des établissements de l'Apei de Cavillon permet une sélection des candidats cohérente avec les valeurs et les besoins des établissements. La direction de l'établissement est chargée du recrutement qui doit être validé par la Direction générale.

**Fiche de poste** : Toutes les personnes qui participent à la réalisation et à la maîtrise d'un service auprès des usagers ont une fiche de poste qui renseigne sur les missions et les particularités de leur emploi. Ce document est signé par le salarié et par la direction. Un exemplaire est remis au salarié, l'autre classé dans le dossier du salarié, conservé au siège de l'association.

**Intégration des nouveaux salariés** : les nouveaux salariés bénéficient d'un parcours d'intégration

Chaque nouveau salarié reçoit le **livret d'accueil du salarié** : ce livret présente l'établissement, l'association gestionnaire et l'ensemble des établissements et services gérés par l'Apei de Cavillon. Il comprend :

- Fiche de renseignements personnels et documents à joindre (photocopie des diplômes, photocopie de la carte vitale, relevé d'identité bancaire, copie du permis de conduire pour les postes nécessitant un transport de personnes, extrait du casier judiciaire n°3 vierge.)
- Feuille d'émargement dans laquelle le salarié s'engage à prendre connaissance de l'ensemble des documents transmis.
- Projet d'établissement
- Règlement de fonctionnement de l'ESAT pour toute personne intervenant dans l'établissement.
- Livret d'accueil de l'établissement
- Courrier de la Présidente de l'association et du directeur
- Plaquette de présentation de l'association et de l'ensemble de ses structures
- Projet associatif
- Règlement intérieur d'entreprise
- Charte des Droits et Libertés de la Personne Accueillie
- Charte du bon usage des moyens informatiques
- Organigramme de l'établissement et organigramme général de l'association.
- Charte de bientraitance
- Charte du « bien communiquer ».

**Entretiens individuels annuels d'évaluation** : ils permettent un bilan régulier des compétences et besoins des salariés. Ils favorisent le dialogue social et un meilleur accompagnement aux changements (évolution des publics accueillis et des activités professionnelles). La passation des entretiens est formalisée :

- Courriel d'invitation personnelle
- Fiche de préparation

- Grille d'entretien
- Imprimé de comptes rendus
- Signature des comptes rendus par le salarié et le directeur ou chef des travaux
- Classement du compte rendu dans le dossier du salarié.

**Formations** : L'ensemble du personnel bénéficie de formations, qualifiantes ou non, en lien direct avec l'emploi occupé, dans les limites des budgets alloués à l'établissement pour la formation. Le plan annuel de formation est validé, avec la direction générale, en concertation avec les instances représentatives du personnel. L'ensemble du personnel est formé aux gestes de premiers secours par l'Union départementale des sapeurs pompiers de Vaucluse. Cette formation est validée par le titre de Sauveteur Secouriste du Travail.

- Plan annuel de formation du personnel
- Cartes individuelles SST

### 3) Organisation et communication

#### Planning des réunions de l'ESAT et fréquence

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
matin	Réunion comptable <i>Bi mensuelle</i>	REUNION D'EQUIPE pluridisciplinaire <i>Hebdomadaire</i>	REUNION MEDICO-SOC. inter étab. <i>Bimensuelle</i>	REUNION TECHNIQUE Confection <i>Bimensuelle</i>	REUNION QUALITE MEDICO-SOC. <i>Hebdomadaire</i>
		CVS Conseil de la Vie Sociale <i>Trimestriel</i>			
Après -midi	REUNION MEDICO-SOC. prises en charge <i>Hebdomadaire</i>	REUNION TECHNIQUE Horticulture <i>Bi mensuelle</i>			DIR. GENERALE ET DIR. ESAT Stratégie et dev. <i>Hebdomadaire</i>
	REUNION PRODUCTION <i>Hebdomadaire</i>				REUNION TECHNIQUE conditionnement <i>Bi mensuelle</i>
					REUNION TECHNIQUE lavage auto <i>Bi mensuelle</i>

## Descriptif des réunions

Réunions de l'ESAT et de l'Association Apei de Cavailon

Type de réunion	Contenu	Animé par	Participants	Objectifs
<b>CODIR</b> Comité de Direction	Vie des structures, ressources humaines, Problématiques particulières d'usagers	Direction générale	Direction établissements, Dir qualité et communication, services comptables	Coordination inter établissements Communication interne
<b>COPEC</b> Comité de prise en charge	Lien sur la prise en charge des usagers inter établissement pour assurer	Directeur Général et Direction qualité	Directeur établissement et chef de service FH	Coordination inter établissement sur la prise en charge
<b>COFIL</b> Comité de pilotage ESAT	Point sur la production des ateliers Point comptable Point communication qualité	Direction générale	Direction ESAT + chef de Travaux + responsable administratif et financier (ESAT)	Coordination de la partie commerciale et production de l'ESAT
<b>COFIL</b> Production	Production atelier Hygiène et sécurité Maintenance et entretien des locaux	Direction ESAT	Chef des travaux	Coordination de la production de l'établissement
<b>REUNION TECHNIQUE</b> Ateliers	Recherche des améliorations des conditions de travail, Eval. professionnelle des usagers, Suivi de l'activité économique	Chef des travaux + Direction ESAT	Moniteurs d'atelier, technicien de maintenance	Organisation du travail Prévention des risques professionnels
Réunion de suivi des projets par atelier	Suivi de la prise en charge de chaque usager, Préparation des PPA	Coordination de projet	Moniteurs d'atelier,	Suivi de la prise en charge Contrôle de la mise en œuvre des PPA
<b>REUNION QUALITE</b>	Veille juridique et documentaire (recommandations Anesm, etc.) Travail sur thématiques et sur documents intégrés au système qualité élaboration des documents, définition des axes de progrès	Directrice qualité	Direction ESAT	Préparation des réunions d'équipe pour appropriation ou mise en place de groupe de travail Mise à jour des procédures et imprimés Suivi du plan de progrès

<b>CVS</b> Conseil de la Vie Sociale	Selon ordre du jour, fonctionnement de l'établissement, participation des usagers aux grandes orientations	Président du CVS et Direction ESAT et Direction Qualité	Représentants des usagers, des familles, de l'Apei de Cavaillon, du personnel de l'ESAT	Participation à la vie et au fonctionnement de l'établissement.
<b>Type de réunion</b>	<b>Contenu</b>	<b>Animé par</b>	<b>Participants</b>	<b>Objectifs</b>
Réunion de validation des PPA	Les projets des usagers	Coordinatrice	Usagers concernés, Moniteurs ateliers référents, Educateur spécialisé Famille, usager et moniteur référent  Famille	Suivi de la prise en charge, effectivité du suivi des PPA  Participation des familles à la prise en charge de l'usager (à la demande de l'usager) Participation des familles à la demande des familles ou de la direction
Réunion d'équipe	Selon ordre du jour	Direction ESAT	Chef des travaux, Moniteurs d'ateliers, éducateur spécialisé. En fonction de l'ordre du jour : technicien de maintenance, comptable, Directrice qualité, intervenants extérieurs	Communication, coordination, concertation Information, formation

**Autres vecteurs d'information :**

- **Informatique** : intranet inter établissement, listes de diffusion par mail, serveur de données centralisé,
- **Supports imprimés propres à l'établissement** :
  - **agenda des ateliers** : agenda quotidien à remplir par le moniteur d'atelier indiquant les présences nominativement, le comportement social et au travail. Certains éléments sont repris dans le cahier des faits significatifs.
  - **cahier des faits significatifs** : renseigné par le personnel d'encadrement en cas d'incidents entre usagers ou pour un usager en particulier. Faits repris en équipe.



# **PARTIE 2**

## **La prise en charge**

**Organisation**  
**Prestations proposées**



## I. Objectifs de la prise en charge

### 1. Maintenir, accompagner et développer les compétences

De part la diversité des activités proposées par l'ESAT, notre établissement est en capacité de pouvoir orienter chaque travailleur, en fonction de ses souhaits, ses compétences, son potentiel et sa motivation.

L'équipe pluridisciplinaire reste mobilisée afin de permettre à chaque travailleur de progresser dans son travail au quotidien, de lui permettre d'effectuer de nouvelles tâches et de valoriser les compétences acquises et de donner des responsabilités. L'ensemble de ces éléments permet de favoriser l'estime de soi et la reconnaissance des compétences professionnelles.

### 2. Préparer l'inclusion professionnelle vers le milieu ordinaire

L'ESAT est un acteur économique reconnu au niveau local. L'établissement travaille avec de nombreux partenaires (entreprises, collectivités locales, particuliers).

Une des missions de l'ESAT est de permettre aux travailleurs d'appréhender les notions suivantes :

- Contexte de la réalisation de la production identique au milieu ordinaire
- Comprendre les exigences de délais et de qualité des prestations réalisées.
- Créer un lien privilégié avec nos partenaires (lors de visites d'entreprises, de portes ouvertes)
- Travailler sur l'acquisition et la valorisation des compétences au travers de différents dispositifs (VAE, formation professionnelle).

### 3. Développer l'autonomie personnelle et sociale

L'ESAT met en place des actions de soutiens professionnels permettant de développer des compétences personnelles et sociales sur les thématiques suivantes :

- Informatique
- Gestion du stress
- Apprentissage et maintien des acquis scolaires
- Expression artistique au travers de l'activité professionnelle

## II. Organisation de la prise en charge

### 1. Admission et suivi des personnes accueillies

#### 1. Réception des candidatures

Le parcours à l'ESAT : après la réception d'un dossier de candidature, la personne est reçue afin de faire une visite de l'ESAT. Un stage est proposé pour permettre à la personne de découvrir les activités et le cadre de prise en charge et ainsi confirmer son choix.

- Si la personne est issue du milieu ordinaire :

Les candidats ne relevant pas d'un ESMS sont soumis à la mise en place d'un stage MISPE (mises en situation professionnelle au sein d'ESAT. Coté administratif : une convention tripartite doit être signée par l'établissement, le candidat et un organisme mandaté par la MDPH de Vaucluse ou la MDPH elle-même (cas le plus courant). Coté stage : mise en place d'un stage de 10 jours ouvrés, avec des objectifs de stages définis lors de la candidature. Ce stage peut être renouvelé une fois si les objectifs ne sont pas atteints.

- Si la personne est accueillie dans un autre établissement

Deux stages possibles : d'évaluation en direction des jeunes d'IME ou des stages d'intégration en vue d'une admission à l'ESAT.

Au cours de ces stages des grilles d'évaluation basées sur le modèle GEVA sont renseignées par les moniteurs d'atelier avec le concours d'un éducateur spécialisé. Ces grilles permettent de mettre en adéquation

Dès qu'une place est disponible ou sur le point de le devenir (prévision d'un départ) les personnes sur liste d'attente en vue d'une admission sont recontactées.

#### 2. Lors d'une admission

La personne est accueillie par le coordinateur de projet d'accompagnement personnalisé.

Lors de son accueil, l'ensemble des documents, livret d'accueil, projet d'établissement, et règlement de fonctionnement, est remis à la personne conformément aux dispositions de la loi 2002-2 du 2 janvier 2002.

Le contrat d'aide et de soutien par le travail est remis et expliqué dans les jours qui suivent l'admission. Il est signé dans le mois qui suit l'admission, après visite de la Médecine du travail.

Le travailleur ESAT est orienté vers l'atelier qui correspond le mieux à ses aptitudes et motivations en prenant en compte les contraintes d'effectifs dans les équipes. Une période d'essai de six mois est mise en place conformément à la notification d'orientation CDAPH le cas échéant. Elle est rémunérée et ouvre droits aux congés. Elle constitue une période d'évaluation.

En fin de période d'essai, les moniteurs d'ateliers et le coordinateur du projet d'accompagnement établiront une évaluation permettant de valider l'admission définitive.

Dans les six mois suivant l'admission, la personne accompagnée élabore son projet. Celui-ci est construit sur la base d'un recueil des souhaits de la personne (entretien spécifiques formalisés à l'aide d'une grille de compétences) et au terme d'une synthèse des observations faites en situation. Le projet est élaboré avec la personne, en coordination avec le moniteur d'atelier référent.

### **3. Modalités d'accompagnement :**

#### **a) Le projet personnalisé d'accompagnement**

Dispositions réglementaires du projet :

Avenant du contrat de soutien et d'aide par le travail, le projet personnalisé précise « les objectifs et les prestations adaptées à la personne, la répartition du temps de présence entre les activités à caractère professionnel et les activités de soutien médico-social et éducatif, la nature et les modalités de réalisation de ces activités, ainsi que les aménagements d'horaires éventuels. » (art. 5 du Contrat de soutien et d'aide par le travail.) Le projet personnalisé fait l'objet d'une instruction qui définit et précise son contenu et les modalités de contrôle et d'évaluation de sa mise en œuvre.

Référence du projet :

Afin de garantir la mise en œuvre des projets personnalisés d'accompagnement, un moniteur référent et un coordinateur de projet d'accompagnement personnalisé sont nommés pour chaque usager.

Rédaction du projet :

Le projet personnalisé est établi avec l'intéressé. Dans le cas d'une mesure de protection juridique, le responsable légal est convié à participer à sa rédaction et sa signature. Lorsque la personne n'a pas de mesure de protection, l'éducateur lui demande systématiquement s'il désire qu'un membre de son entourage ou de sa famille y participe. La définition des objectifs doit tenir compte de la demande de la personne et des observations des différents professionnels. Elle s'appuie sur le principe de réalité dans le respect des compétences et des capacités des personnes d'une part, et des possibilités de l'établissement et de l'environnement économique, familial, social d'autre part.

Objectifs du projet :

Le projet assure la cohérence des actions menées auprès de la personne par une équipe pluridisciplinaire. Il formalise les actions mises en place par l'équipe et par l'usager et doit permettre :

- l'acquisition de toutes les compétences et capacités qui peuvent favoriser l'insertion dans la vie sociale et professionnelle
- l'évaluation : par l'usager en prenant conscience de ses points forts et points à améliorer. Et par l'équipe afin d'apprécier les besoins, les exigences de situations, les compétences, les dispositifs, les résultats, et les moyens à adapter.

Révision du projet :

Il est révisable, chaque année ou à tout moment notamment en fonction :

- de l'évaluation pluridisciplinaire de l'évolution de la personne qui est dressée par l'équipe,
- de la demande et des besoins exprimés par l'utilisateur.

Validation du projet

Le projet est validé par l'utilisateur au cours d'une rencontre réunissant la direction de l'établissement, le moniteur référent et un éducateur spécialisé. Lors de cette réunion, il est demandé à l'utilisateur s'il souhaite que ce projet soit présenté à sa famille ou à son représentant légal. Un prochain rendez-vous est fixé pour la signature du projet.

### ***b) Réorientation :***

La personne peut quitter l'établissement si elle souhaite une fin de prise en charge ou un changement d'établissement : En fonction de l'âge, de diverses raisons (médicales, etc.), la CDAPH peut établir une nouvelle orientation sur demande.

Suite à un incident grave de comportement (conséquences d'acte de violence ou de maltraitance) l'établissement peut demander une fin de prise en charge à la MDPH. Seulement après décision de la MDPH, la fin de prise en charge est prononcée.

### ***c) Expression et participation des travailleurs***

L'expression et la participation des travailleurs sont encouragées par l'organisation de l'établissement et l'ensemble des professionnels. Le recueil d'informations permet d'améliorer la qualité de prise en charge et donner aux personnes accueillies un rôle central dans leur environnement de travail.

## **2. Partenariats de l'établissement**

L'établissement met en place les partenariats nécessaires à une prise en charge de qualité. Que ce soit dans les domaines médico-sociaux, économiques, la direction de l'établissement formalise des conventions définissant les objectifs principaux et les modalités de partenariats.

Les structures gérées par l'Apei de Cavillon sont toutes proches de l'ESAT. Cette proximité incite à de nombreux partenariats : certaines personnes accueillies à l'ESAT bénéficient d'un hébergement au Foyer Mario Vischetti, d'autres sont accompagnées par le SAVS de l'Apei de Cavillon.

## **1. La restauration :**

L'établissement est doté d'un office de réchauffage et d'une salle de restauration de 44 places. Les repas sont confectionnés et livrés en liaison froide par l'entreprise locale Terres de Cuisine, choisie pour sa proximité, son histoire et sa politique d'achats en local.

## **2. Le transport**

Assuré par un transporteur local : TRANSDEV. Le transport des usagers est ainsi organisé sur un parcours prédéfini avec un autocar de 57 places. Ce partenariat permet de prolonger la prise en charge et la sécurité des usagers tout au long du parcours.

## **3. Les établissements de l'Apei de Cavillon**

L'ESAT est partenaire des autres établissements de l'association pour assurer un suivi du parcours de l'utilisateur dans le cadre d'une prise en charge globale. Les équipes du Foyer d'hébergement, du SAVS échangent régulièrement sur le projet de vie de la personne. Ces échanges ont lieu lors de réunions de projets, des réunions de site et des réunions de directions. La confidentialité et le partage d'informations sont assurés par l'éthique commune partagée au sein des équipes.

## **4. CMP**

Des rencontres mensuelles sur le site de l'ESAT avec des infirmiers psychiatriques sont mises en place depuis deux ans afin de soutenir les professionnels de l'ESAT dans un accompagnement adapté aux troubles psychiques des travailleurs.

## **5. IME**

L'ESAT développe des partenariats avec les IME pour permettre aux jeunes issus de ces structures la découverte du milieu professionnel. Cela permet également à l'ESAT d'assurer de connaître en amont les personnes susceptibles d'intégrer l'ESAT.

## **6. CLIENTS / FOURNISSEURS**

250 fournisseurs et 900 clients référencés. La diversité des activités professionnelles de l'ESAT Ateliers du Luberon explique ces chiffres.

## **7. ESUS**

En 2016, l'ESAT a reçu l'agrément ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale). Notre action est donc reconnue dans le champ de l'Economie Sociale et Solidaire et nous permet de le mettre en avant lors de nos différents partenariats économiques.

## **8. MDPH**

## **9. SERVICE CIVIQUE**

Ouverture de l'établissement, mixité sociale, insertion

L'ESAT Ateliers du Luberon a pour objet l'accompagnement social et professionnel de personnes en situation de handicap. Les personnes accueillies présentent principalement un handicap mental, déficience intellectuelle et la proportion de personnes en situation de handicaps psychiques est en nette augmentation.

Le travail est le support de la prise en charge appréhendé dans sa dimension inclusive : sentiment d'appartenance à une équipe, avoir sa place dans une organisation, à un poste de travail, ce qui constitue le socle de la socialisation, de l'acquisition des normes sociales et de l'apprentissage de savoir faire professionnel.

L'accompagnement est fondé sur une éthique : considérer l'utilisateur comme une personne en situation de fragilité mais dotée de capacités qu'il s'agit de valoriser. L'utilisateur seul sait ce qui est bien pour lui il s'agit alors de l'accompagner dans sa démarche de réflexion, et d'expression de ses besoins. Les relations instaurées sont d'égal à égal, elles sont fondées sur le respect des différences, l'intégration de la problématique de la personne, l'écoute et la possibilité de chacun d'évoluer. Il s'agit alors de ne pas penser ou faire à la place mais permettre à chaque de trouver sa place dans le collectif.

L'ESAT est également un lieu de production. Les activités professionnelles doivent permettre l'employabilité des usagers la plus large. Le résultat de l'exploitation est le reflet de l'accompagnement mis en œuvre et des capacités de production des personnes accueillies.

Ainsi l'accompagnement des personnes vise le développement de compétences sociales et professionnelles. En ce sens, il s'agit de compenser les handicaps, d'accompagner les usagers pour gommer les différences de capacités et les aider à évoluer.

En fonction des problématiques individuelles et collectives et des évolutions dans le temps, des objectifs personnalisés sont mis en place et modèlent progressivement les orientations générales de l'établissement afin de proposer une réponse à chaque situation individuelle.

### III. Organisation de la prise en charge et prestations proposées

#### 1. Prise en charge médico-sociale

##### 1. Les activités de développement et d'acquisition de l'autonomie

Autour du projet personnalisé, se mettent en place diverses activités. Les activités professionnelles côtoient des activités de développement et de maintien des acquis personnels, toutes font partie de la prise en charge médico-sociale et sont inscrites dans le projet personnalisé d'accompagnement de la personne accueillie.

Les activités permettant le développement de l'autonomie sont mises en place par l'éducatrice et par des moniteurs d'atelier, des prestataires extérieurs, notamment art thérapeute, peuvent être sollicités.

Ces activités sont hebdomadairement proposées aux usagers qui peuvent en profiter au minimum une fois par semaine, la limite maximale étant fixée par la capacité d'accueil des ateliers, les besoins repérés et exprimés par le bénéficiaire. Les activités de soutien, d'une durée d'une heure, se déroulent durant le temps de travail. Les usagers quittent leur poste de travail pour la durée de l'activité.

Un planning hebdomadaire est élaboré. Chaque usager est inscrit dans les activités en fonction de ses choix exprimés lors de l'élaboration de son projet.

A titre d'exemple activités proposées en 2018 :

- Gestion du stress, assurée par un professionnel de l'établissement, sophrologue de formation et éducateur spécialisé.
- Acquisition et maintien des connaissances scolaires, assuré par un bénévole de l'association.
- Expression artistique, activité encadrée par une art-thérapeute salariée de l'Apei de Cavillon.

D'une manière générale, les activités de soutien professionnels sont mis en place lors de :

- ▶ L'arrivée de nouveaux travailleurs sur l'activité.
- ▶ La mise en place d'une nouvelle activité.
- ▶ Un changement de poste des travailleurs.

Les objectifs poursuivis par la mise en place de ces soutiens visent à

- ▶ Diversifier leurs aptitudes par l'acquisition de nouvelles compétences.
- ▶ Renforcement des compétences sur un poste donné.
- ▶ Les soutiens directement liés aux activités de production sont dispensés par les moniteurs d'atelier, quotidiennement dans chaque atelier

## 2. Partenariats autour de la prise en charge des personnes accueillies :

### - **Les familles et représentants légaux**

Nous sensibilisons les familles dans leur rôle d'environnement aidant. Les informations concernant la personne accompagnée et son parcours sont précieuses et nous sollicitons les familles afin de proposer à l'utilisateur une prise en charge adaptée et de qualité et ainsi de co-construire son projet personnalisé.

L'ESAT Ateliers du Luberon et l'Apei de Cavillon proposent également des rendez-vous annuels avec les familles afin de les sensibiliser à la vie de l'établissement :

- invitation lors du repas de Noël réunissant l'ensemble des établissements,
- cadeaux de Noël aux usagers sous forme de chèques cadeaux
- fête de départ en retraite
- remise des Médailles du travail
- organisation de journées portes ouvertes.

### - **Les partenaires du secteur**

- Centre médico psychologique de Cavillon : accueil des usagers avec ou sans rendez-vous, rencontre trimestrielle avec la direction de l'ESAT et les moniteurs d'ateliers,
- la MDPH pour les dossiers de renouvellement, d'orientation
- Caisse de Sécurité Sociale, Caisse d'Allocations Familiales (contact administratif au niveau de la rémunération des travailleurs)
- Etablissements de type IME dont les usagers peuvent être accueillis en stage de découverte ou de préadmission.
- CARSAT pour les dossiers de départ en retraite

## 2. Activités de production, de commercialisation, supports de la prise en charge



Pour proposer à chaque travailleur un poste de travail adapté à sa situation, L'ESAT offre une palette d'activités professionnelles riche :

- ▶ Des tâches simples ou plus complexes
- ▶ Des postes de travail fixes ou polyvalents permettant d'intégrer plusieurs activités par semaine
- ▶ Des postes de travail seul ou en équipe
- ▶ En atelier intérieur ou en extérieur, comme en horticulture
- ▶ En poste seul ou en équipe,
- ▶ En détachement en entreprise en équipe (prestations extérieures)
- ▶ Des postes avec ou sans relation clients (Horticulture, Lavage Voiture)



Il convient de s'assurer de la pérennité de cette diversité afin d'offrir une large palette de postes de travail aux usagers. Les capacités de travail et leurs évolutions sont différentes d'un individu à l'autre.

En 2016, l'ESAT est agréé ESUS (Entreprise Solidaire d'Utilité Sociale). Cet agrément nous permet de mettre en avant notre projet économique et social auprès de nos partenaires économiques et sociaux.

L'ESAT organise ses activités selon deux axes principaux : les productions propres et les prestations extérieures. Les productions propres impliquent la vente directe sur site, à distance et auprès de nombreux clients (productions horticoles et articles de confection). En permettant l'identification commerciale de l'établissement et l'accueil du public à l'ESAT ces activités participent fortement à la valorisation du travail des usagers et à leur insertion sociale.

### ***La place du travail dans l'ESAT***

La différence n'est pas un handicap

Le travail est au cœur du projet de l'ESAT, c'est la raison pour laquelle il doit être considéré comme **« le moyen »** de l'intégration sociale et de ce fait il constitue le socle de toute l'activité sociale de l'ESAT. Le travail doit avoir du sens parce qu'il confère aux personnes handicapées un statut social. Il permet pour les personnes les plus déficientes de puiser dans le lien social qu'il favorise, les stimulations nécessaires à leur propre démarche de progrès.

Il constitue pour beaucoup un moyen de se dépasser aussi, et de repousser un peu plus les limites d'un handicap, qui finit par disparaître dans les esprits, lorsque chacun peut exprimer avec enthousiasme ce qu'il fait de ses journées dans son activité professionnelle.

Les professionnels qui accompagnent les travailleurs handicapés doivent être en mesure de transmettre leur plaisir de travailler et la passion de leur métier. La motivation est le facteur clef du succès de cette démarche d'accompagnement professionnel.

Enfin l'établissement dans sa démarche de progrès, est bien conscient que la conformité des moyens et le cadre procédural réglementaire, ne suffisent pas dans leur description pour assurer pleinement sa mission.

La démarche s'appuie sur l'engagement des acteurs, et de tous sans exception aucune, la personne handicapée en étant l'acteur central pour lui permettre de puiser dans son environnement naturel qu'est l'établissement et les ressources que constituent l'ensemble des professionnels et le dispositif institutionnel, les moyens de sa propre édification et de son épanouissement personnel par la promotion de ses droits fondamentaux et l'expression de sa pleine et entière citoyenneté.



## L'atelier Confection

**Confection, Conditionnement de lavandin et Herbes de Provence, Sérigraphie**

3 moniteurs d'atelier encadrent 38 personnes.

Cette activité abrite 3 compétences différentes permettant de répondre aux différentes aptitudes et niveaux d'autonomie de nos travailleurs :

- un atelier de confection : 15 personnes
- un atelier conditionnement 21 personnes.
- un atelier de sérigraphie fonctionnant au rythme des commandes : 2 personnes

L'atelier confection crée tous les sachets en tissus qui seront ensuite remplis de lavandin d'Herbes de Provence par l'atelier Conditionnement. Cette activité nécessite une certaine dextérité manuelle et l'acquisition de compétences techniques spécifiques. L'atelier sérigraphie permet de personnaliser des sachets. L'atelier conditionnement comprend divers postes : remplissage des sachets, fermeture, étiquetage, mise sous plastique.

L'activité Confection et Sérigraphie permet l'employabilité de personnes ayant un bon niveau d'autonomie. L'activité Conditionnement (remplissage de sachets de lavande ou d'herbes de Provence), permet l'employabilité de personnes en capacité réduite ou en perte d'autonomie (personnes vieillissantes) qui ont besoin d'un cadre très sécurisant et des tâches répétitives simples.





## L'atelier Horticole

### Production et vente

3 Moniteurs d'atelier encadrent 17 personnes

#### **Production (horticulteur)**

Cet atelier propose de développer des compétences dans le domaine de l'horticulture comme : le rempotage, repiquage et la connaissance des végétaux.

#### **Vente**

Cette activité complémentaire avec la production, a comme particularité d'être, ouverte au public en permanence. Ainsi les travailleurs développent des compétences relationnelles de conseils et de vente directe.

#### **Public accueilli**

Les personnes accueillies doivent ne pas présenter de contre indications aux travaux horticoles (travail extérieur, effort physique de courte et moyenne durée). Les travailleurs dans cet atelier témoignent d'un dynamisme et d'un intérêt dans la relation client. Une certaine autonomie est indispensable également du fait de l'étendue de l'atelier.



## Lavage auto et prestations de service

### 1.5 Moniteurs d'atelier encadrent 8 travailleurs

#### **Lavage auto**

Cet atelier demande une autonomie assez large dans le travail.

Le nettoyage de véhicules s'adresse aux particuliers mais surtout aux concessions automobiles qui nous confient la préparation de leurs véhicules d'occasion. Nous travaillons notamment avec 3 concessions automobiles de Cavaillon et le parc de véhicules de la communauté de communes « Luberon Monts de Vaucluse ». Nous travaillons à renforcer l'ancrage territorial auprès de notre clientèle également.

#### **Prestations extérieures**

Une équipe encadrée par un moniteur d'atelier intervient également tous les mois sur une activité de nettoyage des locaux techniques de France Telecom. L'activité s'adresse aux usagers les plus autonomes. Ces activités font l'objet de conventions avec des entreprises.

Les usagers orientés vers cette activité doivent répondre à certains critères afin de permettre l'immersion en milieu ordinaire de travail : troubles psychiatriques et épileptiques stabilisés (pour des raisons de sécurité envers eux-mêmes et envers autrui), pas de contre indications médicales en rapport avec la station debout et les aléas climatiques.

Ces activités, ponctuelles, permettent d'éviter l'usure professionnelle par une immersion en milieu ordinaire, un travail à l'extérieur de l'établissement.



## Les ateliers conditionnement

2 ateliers - 2.5 moniteurs encadrent 31 usagers

Les ateliers de conditionnement proposent de nombreux postes de travail très variés en termes de complexité, de rythme et d'autonomie. Du conditionnement d'équipement de protection individuelle avec contrôle qualité de gants, de lunettes de protection avec agrafage mécanisé, à la préparation de liasses de prospectus pour la distribution en boîte aux lettres, de montage d'emballages cartons, la diversité des tâches offre aux personnes une grande autonomie dans l'atelier.

### ***Ateliers de conditionnement et d'emballage***

- ▶ Accessoires de protection individuelle (gants, masques, lunettes de protection, etc.), pour la protection et la sécurité au travail.

Tâches variées faisant appel à des niveaux d'aptitude et de compréhension différents permettant une grande employabilité des travailleurs handicapés.

- ▶ Conditionnements divers et conditionnement de coffrets :  
Demande rigueur et concentration : contrôle des quantités, de références.



## Veille économique et développement

Les activités de l'ESAT exigent un dispositif de veille pour construire et adapter son offre sur le marché économique. Les marchés sont instables et peu fiables sur le plan de leur régularité lorsqu'il s'agit de sous-traitance ou de prestations de services. Il convient donc de se départir partiellement de la dépendance aux donneurs d'ouvrages pour promouvoir des activités propres afin de s'assurer un équilibre économique pérenne qui permette à la fois de dégager une valeur ajoutée suffisante, pour rémunérer dignement le travail fourni, puis élargir et diversifier davantage l'offre d'emplois aux travailleurs handicapés.

Cette offre économique tient compte de l'employabilité des personnes prises en charge mais tend aussi à élargir la palette d'activité pour diversifier les activités de production et de commercialisation de l'ESAT. Cette offre tient compte également :

- de la réalité du marché,
- de la concurrence,
- de la faisabilité en termes de capacité économique et d'investissement, de positionnement de l'offre sur le marché, de la motivation et des aptitudes potentielles des personnes handicapées prises en charge au sein de l'ESAT,
- du niveau d'intégration économique de l'ESAT dans son environnement.

L'établissement s'attache aussi à cultiver des partenariats locaux. Plus les activités s'inscrivent dans l'économie locale, plus les chances d'insertion professionnelle et/ou d'intégration sociale ne sont favorables aux travailleurs handicapés.

Des études de marchés seront engagées dans le cadre d'une activité de montage finition et commercialisation de meubles massifs, en coopération avec un ESAT public de l'Yonne. L'ESAT de Tonnerre établissement de référence en matière de fabrication de meuble hauts de gamme « les Ateliers de Cheney », dispose d'équipements industriels pour l'usinage du bois, le principe retenu consiste à ce que cet établissement nous livre les kits à assembler à finir et à commercialiser sous la marque « Ateliers du Luberon ».

L'établissement dispose aussi d'autres atouts par la disponibilité de terres irriguées, en jachère actuellement, qui pourront faire l'objet d'une étude sur la culture maraichère sous serres et la commercialisation de paniers bio le cas échéant. Cette activité trouve naturellement sa place en termes de développement dans la complémentarité avec l'activité d'horticulture et floriculture.

La diversité des activités ainsi développée doit permettre à l'établissement de faire des choix économiques plus stratégiques, qui élargiront le choix des personnes handicapées tout en assurant la promotion et en valorisant le rôle social et professionnel de chacun.



# **PARTIE 3**

## **Fiches actions**

**Orientations  
du Projet d'établissement**

# Fiches-actions

ORIENTATION 1 : Réponse accompagnée pour tous, accompagner les personnes en attente de place

ORIENTATION 2 : Accompagner le vieillissement en ESAT

ORIENTATION 3 : Accompagner le handicap psychique, éviter les ruptures de parcours

ORIENTATION 4 : Professionnalisation, valoriser les compétences pour une meilleure insertion

**Pour aller plus loin ...**

Plateforme d'aiguillage



**REPONSE ACCOMPAGNEE POUR TOUS****Participer à la mise en œuvre de la démarche RAPT  
Accompagner les personnes en attente de place**

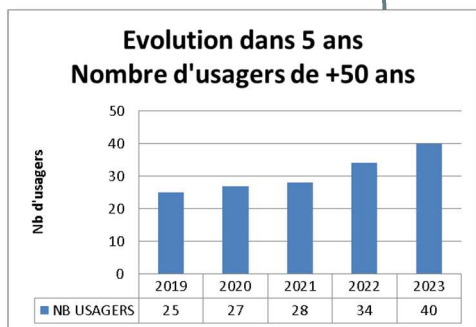
<b>Constat du diagnostic</b>	<i>Chaque personne handicapée doit pouvoir bénéficier d'une prise en charge individualisée répondant à ses besoins.</i>					
<b>Objectif opérationnel</b>	Le dispositif « RAPT » vise à mettre en œuvre des solutions d'accompagnement pour les personnes handicapées afin d'éviter toute rupture dans son parcours.					
<b>Descriptif de l'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ S'inscrire dans des dispositifs innovants, de nouvelles solutions sans penser en termes de « place/solution »</li> <li>▶ Participer au déploiement du système d'information Via Trajectoire permettant de suivre les orientations MDPH.</li> <li>▶ Réviser le projet d'établissement (PE) plus régulièrement si besoin afin d'y faire figurer des solutions de prise en charge innovantes.</li> <li>▶ Développer des partenariats pour mettre en place une coopération pérenne et pertinente avec le secteur sanitaire, notamment le CMP et des praticiens libéraux, et les établissements du secteur (autres ESAT, IME, etc.)</li> <li>▶ Accompagner l'évolution des professionnels sur la coordination de parcours et le techniques d'accompagnement grâce à la formation et à l'analyse de pratiques.</li> </ul>					
<b>Acteurs à mobiliser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ En interne : coordonnateur de parcours à nommer</li> <li>▶ Acteurs externes : CMP, professions libérales psychologues et médecins psychiatres,</li> </ul>					
<b>Moyens nécessaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Convention de partenariat CMP renforcée</li> <li>▶ Professions libérales sollicitées régulièrement</li> </ul>					
<b>Calendrier prévisionnel</b>	<b>Actions</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
	Innovation					
	Via Trajectoire					
	Révision PE					
	Partenariats					
	Actions auprès des professionnels					
<b>Indicateurs d'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>INDICATEURS DE MISE EN ŒUVRE :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre de solutions nouvelles mises en place</li> <li>• Nombre de partenariats créés ou réaffirmés</li> <li>• Nombre de rencontres d'accompagnement des professionnels</li> </ul> </li> <li>▶ <b>INDICATEURS DE RESULTAT :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre d'admissions dans le cadre de nouvelles propositions de prises en charge</li> <li>• Nombre de conventions de partenariats</li> <li>• Nombre de personnes ayant bénéficié de la coordination de l'ESAT</li> </ul> </li> <li>▶ <b>INDICATEURS DE SUIVI EN LIEN AVEC LA MDPH :</b> Nombre de coordination de PAG validées par la MDPH</li> </ul>					
<b>➔ Points de vigilance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Maintenir une offre adaptée aux besoins des travailleurs (ne pas proposer des solutions non abouties)</li> </ul>					
<b>Bonnes pratiques à promouvoir</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles, HAS : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Bienveillance</li> <li>▶ Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap, Anesm mars 2018</li> <li>▶ Les attentes de la personne et le projet personnalisé, Anesm 2012</li> </ul> </li> </ul>					
<b>Objectifs chiffrés attendus</b>		<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
	Début	0	1	2	3	4
	Fin	1	2	3	4	5

## ACCOMPAGNER LE VIEILLISSEMENT EN ESAT

Promouvoir la bienveillance et la continuité de parcours

### Constat du diagnostic

Notre établissement accueille 25% de personnes âgées de plus de 50 ans. Constats majeurs révélateurs du besoin d'accompagnement spécifique :



- L'absentéisme (maladie, fatigue), la fatigabilité au travail
- Motivation sur l'activité professionnelle
- Augmentation des troubles de comportement
- Dégradation de l'image de soi et de sa vie sociale (en fonction de la situation de chacun)

Sans être discriminants en créant un espace isolé des autres, il convient de proposer un environnement de travail plus calme avec la proximité de moniteurs particulièrement attentifs.

### Objectif opérationnel

Le dispositif « vieillissement » vise à mettre en œuvre des solutions d'accompagnement pour les personnes handicapées avançant en âge afin d'éviter toute rupture dans le parcours.

### Descriptif de l'action

- Mettre en place un atelier particulièrement adapté (calme, encadrement proche, permettant le temps partiel, révision du projet plus régulière...).
- Partenariats, coordination, planification de la transition
- Accompagner l'évolution des compétences des professionnels sur la coordination des parcours

### Acteurs à mobiliser

- En interne : Moniteur(s) d'atelier(s) et Educateur spécialisé
- Acteurs externes : médecine du travail, caisses de retraite, Associations d'éducation à la santé, EHPAD ou autre ESMS répondant aux besoins de l'utilisateur, organismes de gestion de tutelles, intervenants extérieurs pour des activités médico-sociales, ergothérapeutes, SAVS Apei et autres, Mutuelle prévoyance

### Moyens nécessaires

- Conventions de partenariat renforcées
- Professions libérales sollicitées régulièrement

### Calendrier prévisionnel

Actions	2019	2020	2021	2022	2023
Atelier dédié					
Partenariats et Coordination					
Formation des personnels					

### Indicateurs d'évaluation

**INDIC. DE MISE EN ŒUVRE** : Nbre de personnes intégrant le dispositif, nbre de partenariats, nbre de formations  
**INDIC. DE RESULTAT** : Nombre de personnes stabilisées dans le dispositif, nbre de projets de transitions (travail / futur projet de vie) validés  
**INDIC. DE SUIVI EN LIEN AVEC LA MDPH** : Nbre de réorientations validées

### ➔ Points de vigilance

Bonnes pratiques à promouvoir

➔  
 Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles : Bienveillance, Adaptation de l'intervention auprès des personnes handicapées vieillissantes,

### Objectifs chiffrés attendus

	2019	2020	2021	2022	2023
Début	0	5	10	15	20
Fin	5	10	15	20	25

## ACCOMPAGNER LE VIEILLISSEMENT EN ESAT

**Constats** : Une personne sur 4 à l'ESAT Ateliers du Luberon a plus de 50 ans. Les besoins de ces personnes sont extrêmement variables d'une personne à l'autre. Absentéisme, fatigabilité, motivation, augmentation des troubles du comportement, dégradation de l'image de soi et de la vie sociale sont autant de risques pour les travailleurs avançant en âge. Les réponses apportées sont le fruit d'une évaluation fine de l'évolution de la personne et de l'adaptation constante et personnalisée de la prise en charge.

**Enjeux** : Retarder la perte d'autonomie et éviter la rupture de parcours

**Objectifs** :

- Anticiper les situations de rupture / réduire leurs effets
- Repérer les situations au plus tôt pour proposer une prise en charge adaptée et prévenir le déclin des conditions de vie et de santé : prévention des situations, repérer les évolutions des troubles, des handicaps
- Améliorer la coordination des acteurs

**Mise en œuvre** :

### **Action 2-1 : Adapter le cadre de travail**

- Créer un cadre adapté sans créer de discrimination pouvant être vécue comme une rupture avec le cadre des autres ateliers à l'ESAT
- Promouvoir les initiatives des moniteurs d'atelier et éducateurs permettant de créer un cadre sécurisant et valorisant pour les personnes vieillissantes : atelier privilégiant le bien être, proximité des moniteurs, encadrement mixte (la parité exclut le risque de frein au dialogue en fonction du sexe du moniteur), disponibilité continue de l'encadrement.
- Développer des activités favorisant l'image de soi, valorisant des activités personnelles différenciées du travail.
- Développer le partenariat autour du vieillissement : administratif pour assurer la fluidité de parcours de prise en charge (dossier de retraite, réorientation, EHPAD, Foyers de vie, etc.), secteur de la gérontologie.
- Favoriser le recours à un accompagnement à temps partiel.

### **Action 2-2 : Partenariats, Coordination et planification**

- Développer les partenariats nécessaires avec d'autres établissements médico-sociaux et le secteur de la gérontologie
- Développer les partenariats administratifs nécessaires pour que les délais d'instruction des dossiers ne soient pas facteur de rupture de parcours
- Coordonner les acteurs du parcours actuel et futur de la personne accompagnée à l'ESAT
- Préparer le projet de vie avant la sortie de l'ESAT dans le respect de la bientraitance.

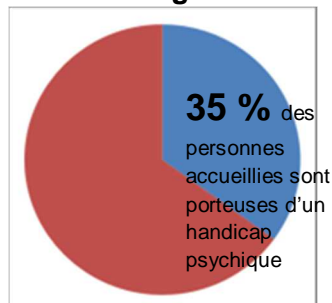
### **Action 2-3 : Développement des compétences des professionnels**

- Organiser des formations sur les spécificités, les conséquences et les nécessaires adaptations de la prise en charge au vieillissement des personnes accompagnées.

## ACCOMPAGNER LE HANDICAP PSYCHIQUE

### Maintenir la prise en charge afin d'éviter les ruptures de parcours

#### Constat du diagnostic



C'est une évolution marquante de ces dernières années : le nombre de personnes présentant un handicap psychique, orientées en ESAT, ne fait qu'augmenter. Les besoins de ces personnes se définissent principalement par une forte sollicitation pour maintenir la motivation au travail et la prévention de la violence. L'accompagnement personnalisé proposé par l'établissement n'est parfois plus assez sécurisé pour suivre la personne : Absentéisme, démotivation, décrochage, violence sont autant de risques qu'il convient d'identifier pour mettre en œuvre des solutions de prévention maintenant la personne à l'ESAT. Prévention contre la perte de contact ou encore contre la demande de fin de prise en charge imposée par des mises en danger trop dangereuses pour l'ensemble des usagers de l'ESAT.

#### Objectif opérationnel

Le dispositif « accompagner le handicap psychique » vise à mettre en œuvre des solutions afin d'éviter toute rupture de parcours.

#### Descriptif de l'action

- ▶ Développer des soutiens professionnels adaptés aux besoins identifiés
- ▶ Mettre en place des espaces d'accueil répondant à des centres d'intérêts spécifiques
- ▶ Développer des partenariats pour mettre en place une coopération accrue avec le secteur sanitaire (CMP)
- ▶ S'inscrire dans une démarche d'accompagnement des professionnels dans leurs pratiques professionnelles (comité éthique, analyse des pratiques professionnelles)

#### Acteurs à mobiliser

- ▶ En interne : Moniteur(s) d'atelier(s) et Educateur spécialisé
- ▶ Acteurs externes : Médecine du travail, CMP, Association d'éducation à la santé, autres ESMS répondant aux besoins de l'utilisateur, organismes de gestion de tutelle, Intervenant extérieur pour des activités médico-sociales, SAVS Apei et autres, CARSAT, AGEFIPH, organismes de formation

#### Moyens nécessaires

- ▶ Convention de partenariat CMP renforcée
- ▶ Professions libérales sollicitées régulièrement
- ▶ Allocation d'un 0,2 ETP Psychologue

#### Calendrier prévisionnel

Actions	2019	2020	2021	2022	2023
Développer une nouvelle offre					
Espace accueil					
Partenariats					
Formation des professionnels					

#### Indicateurs d'évaluation

- ▶ **INDICATEURS DE MISE EN ŒUVRE :**
  - Nombre d'accompagnements effectués dans l'année.
- ▶ **INDICATEURS DE RESULTAT :**
  - Nombre de projets d'accompagnement formalisés dans l'année

#### Points de vigilance

Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles, HAS (2017)

#### Bonnes pratiques à promouvoir

#### Objectifs chiffrés attendus

	2019	2020	2021	2022	2023
Début	2	2	3	4	5
Fin	2	3	4	5	6



## ACCOMPAGNER LE HANDICAP PSYCHIQUE

**Constats** : Les personnes présentant un handicap psychique, orientées en ESAT, sont de plus en plus nombreuses. Des besoins spécifiques ont été identifiés : comme une forte sollicitation pour maintenir la motivation au travail et la prévention de la violence. Afin d'éviter les ruptures de parcours, il convient de favoriser : un accompagnement individualisé et sur mesure répondant aux besoins du travailleurs. Sécuriser les parcours pour éviter des ruptures de parcours (dus notamment à des fins de prise en charge liées à la mise en danger)

**Enjeux** : faciliter le maintien dans l'emploi et prévenir les ruptures de parcours professionnel

### Objectifs :

- Anticiper les situations de rupture / réduire leurs effets
- Repérer les situations au plus tôt pour proposer une prise en charge adaptée et anticiper les changements de comportements et de santé : prévention des situations, repérer les évolutions des troubles, des handicaps
- Améliorer la coordination des acteurs

### Mise en œuvre :

#### Action 2-1 : Adapter le cadre de travail

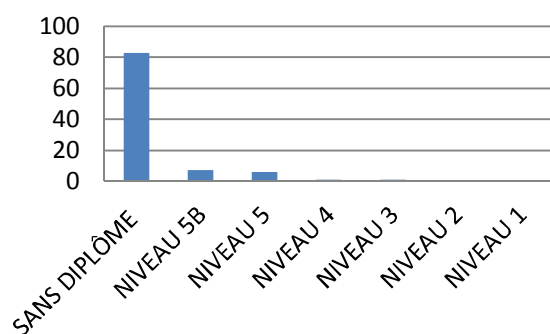
- Créer un cadre adapté sans créer de discrimination pouvant être vécue comme une rupture avec le cadre des autres ateliers à l'ESAT
- Promouvoir les initiatives des moniteurs d'atelier et éducateurs permettant de créer un cadre sécurisant et valorisant pour les personnes vieillissantes : atelier privilégiant le bien être, proximité des moniteurs, encadrement mixte, disponibilité continue de l'encadrement
- Développer des activités favorisant l'image de soi, valorisant des activités personnelles différenciées du travail.
- Développer le partenariat autour du vieillissement : administratif pour assurer la fluidité de parcours de prise en charge (dossier de retraite, réorientation, EHPAD, Foyers de vie, etc.), secteur de la gérontologie.
- Mise en place test d'une salle de repos / lecture pour prévenir la fatigabilité.

#### Action 2-2 : Créer un suivi spécifique et renforcé de l'évolution de la personne

## PROFESSIONNALISATION

## Constat du diagnostic

## NIVEAU D'ETUDES DES TRAVAILLEURS



83% des travailleurs de l'ESAT sont sans diplômes ou qualification.

Aujourd'hui les compétences sont acquises sans être valorisées.

La mise en place d'un dispositif de valorisation en interne est nécessaire car celui-ci permettra une meilleure professionnalisation, en fonction du projet de la personne accompagnée.

## Objectif opérationnel

Le dispositif « professionnalisation » vise à mettre en œuvre des solutions de développement de compétences des travailleurs de l'ESAT.

## Descriptif de l'action

- ▶ Développer un référentiel métier dans chaque activité de l'ESAT en adéquation avec le RNCP ( Registre Nationale des Compétences Professionnelles)
- ▶ Développer les compétences des travailleurs en fonction des référentiels créés
- ▶ Favoriser la mise en place de formation adaptée et accessible aux travailleurs de l'établissement.
- ▶ Valoriser les diplômes certifiants ou diplômants obtenus.

## Acteurs à mobiliser

- ▶ En interne : Moniteur(s) d'atelier(s) et Educateur spécialisé
- ▶ Acteurs externes : UNIFAF, APS FORMATION, AFPA, Education Nationale, Chambre d'Agriculture
- ▶ 1 ETP Educateur spécialisé / Conseiller en Insertion Professionnelle.

## Moyens nécessaires

- ▶ Partenariat avec les acteurs de la formation professionnelle
- ▶ Une salle adaptée et équipée pour la formation

## Calendrier prévisionnel

Actions	2019	2020	2021	2022	2023
Référentiel métiers					
Validation compétences					
Mise en place de formation adaptée					
Partenariats					

## Indicateurs d'évaluation

- **INDICATEURS DE MISE EN ŒUVRE :**
  - Nombre de formations mise en place
- **INDICATEURS DE RESULTAT :**
  - Nombre de travailleurs formés par an.

## Points de vigilance &amp; Bonnes pratiques à promouvoir

- ▶ Recommandations des bonnes pratiques professionnelles
- ▶ Accessibilité de la formation et contenu

Objectifs chiffrés attendus en termes de formation mise en place :

	2019	2020	2021	2022	2023
Début	0	2	4	6	8
Fin	2	4	6	8	10

## VALORISER LES COMPETENCES

**Constats** : Les personnes présentant un handicap psychique, orientées en ESAT, sont de plus en plus nombreuses. Des besoins spécifiques ont été identifiés : comme une forte sollicitation pour maintenir la motivation au travail et la prévention de la violence. Afin d'éviter les ruptures de parcours, il convient de favoriser : un accompagnement individualisé et sur mesure répondant aux besoins du travailleurs. Sécuriser les parcours pour éviter des ruptures de parcours (dues notamment à des fins de prise en charge liées à la mise en danger)

**Enjeux** : Valoriser les compétences des travailleurs en passant par des dispositifs de formations et de validations des savoirs faire professionnels spécifiques au handicap

### Objectifs :

- Développer un référentiel métier dans chaque activité de l'ESAT en adéquation avec le RNCP ( Registre Nationale des Compétences Professionnelles)
- Développer les compétences des travailleurs en fonction des référentiels créés
- Favoriser la mise en place de formation adaptée et accessible aux travailleurs de l'établissement.
- Valoriser les diplômes certifiants ou diplômants obtenus

### Mise en œuvre :

#### Action 4-1 : Développer un référentiel métier dans chaque activité de l'ESAT en adéquation avec le RNCP ( Registre Nationale des Compétences Professionnelles)

- Créer des fiches métiers pour tous les postes présents au sein de l'atelier
- Repérer sur les trois dimensions (savoir, savoir faire savoir être) les compétences attendues sur le poste
- Valider les fiches métiers par rapport au référentiel RNCP ou RSFP

#### Action 4-2 : Favoriser la mise en place de formation adaptés

- Créer un réseau de partenaire de formation
- Construire un partenariat avec les organismes de formation de l'ETAT (Greta, Afpa, ou Education Nationale)

#### Action 4-3 : Développer les compétences des travailleurs en fonction des référentiels créés

- Mettre en place des grilles d'évaluation des compétences

#### Action 4-4 : Favoriser la mise en place de formation adaptées

- Créer un réseau de partenaires de formation
- Construire un partenariat avec les organismes de formation de l'ETAT (Greta, Afpa, ou Education Nationale)

# Pour aller plus loin ...

## Plateforme d'aiguillage

Au croisement de la mise en œuvre de la Réponse Accompagnée Pour tous, de la logique de continuité de parcours et de l'insertion sociale et professionnelle, il est nécessaire de créer des points de rencontre, des repères, des lieux ressources.

Plus qu'un relais d'information, la plateforme d'aiguillage propose de mettre à disposition une palette de prestations pouvant répondre à un soutien administratif, à une demande d'accompagnement éducatif, une prise en charge séquentielle, un accompagnement à l'insertion.

L'accompagnement au changement face à un mode de prise en charge classique, non adapté à tous, permet le développement de solutions innovantes, émergeant des nouvelles réponses aux situations complexes sans solution.

### Constats

Notre liste d'attente est composée de 20 personnes, ayant une reconnaissance de travailleur handicapé avec une orientation en ESAT. Notre capacité d'accueil étant atteinte, nous souhaitons pouvoir proposer à ces personnes des solutions alternatives et innovantes.

L'enjeu est d'apporter une meilleure visibilité de l'offre médico-sociale proposée au sein et à l'extérieur de l'ESAT, aux personnes en attente d'une place, dans le cadre de la Réponse Accompagnée pour Tous (RAPT). Ainsi nous pourrions améliorer la qualité de l'orientation des personnes handicapées.

Cette mission s'inscrit également dans les axes définis dans le PRS 2018 – 2023 (Objectif 4 – assurer la continuité de prise en charge)



## Objectif opérationnel

Le dispositif « plateforme d'aiguillage » doit permettre aux personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, et ou ayant une orientation ESAT, de pouvoir trouver les informations nécessaires pour l'élaboration de son projet professionnel et l'évaluation de celui-ci.

Ce dispositif pourra s'appuyer sur le plateau technique de l'ESAT pour la partie évaluation du projet professionnel.

## Descriptif de l'action

### AXE 1 : Création d'un comité du pilotage du dispositif

- ▶ Création d'une équipe dédiée issue des établissements de l'APEI (1 ESAT, 1 FH, 1 SAVS, ...)
- ▶ Développer les outils d'accompagnement de la plateforme (création de l'espace dédié, organisation du dispositif, ...)
- ▶ Associer les partenaires institutionnels (MDPH, ARS)

### AXE 2 : Développement du réseau de partenaires

- ▶ Partenaires ESMS pour s'inscrire dans une logique de parcours.
- ▶ Partenaires de l'insertion professionnelle (Mission locale, Pole emploi, Cap Emploi...)
- ▶ Développer le partenariat institutionnel (MDPH, Conseil Départemental, ...)

### AXE 3 : Construction d'un dispositif d'accompagnement s'inscrivant dans la logique de parcours

- ▶ Favoriser l'accès, sur notre territoire, à l'offre existante (en premier sur le sud Vaucluse et ensuite sur le département du Vaucluse).
- ▶ Accompagner les personnes sur l'élaboration de leur projet professionnel
- ▶ Accompagner les personnes sur le plan social en les aiguillant vers le service adapté à leurs besoins
- ▶ Assurer un suivi des personnes en attente d'une place en ESAT
- ▶ Assurer un suivi des personnes inscrites sur le logiciel VIA TRAJECTOIRE
- ▶ Garantir l'accessibilité à un système d'information global sur le plan professionnel et social
- ▶ Développer des événements d'information sur le dispositif
- ▶ Favoriser l'accès à des stages d'immersion en milieu protégé pour évaluer la pertinence du projet

### AXE 4 : Formation des professionnels

- ▶ Formation sur la coordination de parcours
- ▶ Formation sur les typologies de handicap
- ▶ Analyse de la pratique professionnelle

### Acteurs à mobiliser :

- ▶ MDPH 84
- ▶ Autres ESMS : ESAT, FH, SAVS, ESMS
- ▶ Partenaires institutionnels : ARS, CD 84, MDPH
- ▶ Partenaires de l'insertion : mission locale, Cap Emploi, AGEFIPH, Union Patronale Vaucluse, Pole Emploi

### Moyens nécessaires :

- ▶ 1 ETP éducateur spécialisé ayant un profil de conseiller en insertion professionnelle ou coordinateur de parcours
- ▶ 0.2 ETP de psychologue ou d'intervenants extérieurs (en fonction de la typologie des handicaps reçue)
- ▶ Un espace dédié pour le suivi des personnes bénéficiant du dispositif
  
- ▶ Pour la réalisation du projet, nous demandons une enveloppe de 50 000€.

### Calendrier prévisionnel :

#### Actions

Création du comité de pilotage  
Création du réseau de partenaires  
Plateforme d'aiguillage  
Mise en place de formation adaptée

2019      2020      2021      2022      2023



### Indicateurs d'évaluation :

**INDIC. DE MISE EN ŒUVRE EN LIEN AVEC LA MDPH:** Nombre de personnes accompagnées issus du logiciel via trajectoire

**INDICATEURS DE RESULTAT :** Nombre de personnes accompagnées par an

### Points de vigilance :

- ▶ Dispositif à destination d'un public ayant une reconnaissance de travailleurs en situation de handicap.

### Objectifs chiffrés attendus

Objectifs chiffrés attendus En nombre de personnes, dans le cadre de ce dispositif	2019	2020	2021	2022	2023	
	Début	0	5	15	25	35
	Fin	5	15	25	35	45