

Organisme gestionnaire :

ETABLISSEMENT PUBLIC DEPARTEMENTAL « LES 2 MONTS »



Instances	Dates
Conseil de la Vie Sociale	02/12/2025
Comité Social d'Etablissement	03/12/2025
Conseil d'Administration	09/12/2025

# ETABLISSEMENT ET SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL

## « LES TROIS FONTAINES »

Site de Montlieu-la-Garde & Montendre

### PROJET D'ETABLISSEMENT 2025 - 2029





# TABLE DES MATIERES

Partie I – Contexte.....	7
1. Histoire de la structure.....	7
1.1. L’Etablissement Public Départemental « Les 2 Monts ».....	7
1.2. L’Etablissement et Service d’Accompagnement par le Travail « Les 3 Fontaines ».....	8
2. Le projet de l’organisme gestionnaire.....	9
2.1. Les valeurs.....	9
2.2. L’inscription dans les orientations nationales.....	10
3. L’ESAT « Les 3 Fontaines » aujourd’hui.....	13
3.1. Fiche établissement.....	13
3.2. Mission.....	14
3.3. Les enjeux.....	14
PARTIE II – Besoins et prestations.....	15
1. Le public accompagné.....	15
1.1. Profil du public au 31/12/2024.....	15
1.2. Evolution du public.....	16
2. Identification des besoins cibles des travailleurs.....	17
2.1. Besoins en matière de santé somatique et psychique.....	17
2.2. Besoins en matière d’autonomie.....	17
2.3. Besoins pour la participation sociale.....	18
3. Typologie de prestations dispensées aux travailleurs.....	18
3.1. Prestations de soins, de maintien et de développement des capacités fonctionnelles.....	18
3.2. Prestations en matière d’autonomie.....	18
3.3. Prestations pour la participation sociale.....	18
Partie III – Principes d’intervention.....	20
1. L’accueil à l’ESAT.....	20
1.1. L’ESAT, lieu d’évaluation et d’aide à l’orientation.....	20
1.2. L’admission.....	20
1.3. L’arrivée.....	21
2. L’ESAT, un espace apprenant.....	21
2.1. La sécurité au travail.....	21
2.2. Le développement des compétences des travailleurs et de l’employabilité.....	21
3. La dynamique de parcours.....	24
4. L’ESAT, un lieu d’expression et de participation.....	25
4.1. Des usagers inscrits sur leur territoire.....	25

4.2. Vers le pouvoir d’agir.....	26
Partie IV – Professionnels et compétences mobilisées .....	29
1. Organigramme.....	29
2. Compétences et qualifications .....	29
3. Dynamique de l’équipe de travail.....	30
3.1. Transmissions .....	30
3.2. Réunions.....	30
3.3. Espaces d’analyse des pratiques et de soutien.....	31
3.4. Travail en interdisciplinarité .....	31
4. Evolution des pratiques .....	31
Partie V – Objectifs à 5 ans. ....	33
Conclusion .....	46
Annexe 1 – prévention maltraitance et Promotion de la bientraitance .....	47

# INTRODUCTION

L'article L.311-8 du CASF<sup>1</sup> stipule que « *Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation.* »

Le projet d'établissement ou de service est donc un outil qui garantit les droits des usagers en ce sens qu'il définit des objectifs en matière de qualité des prestations et qu'il rend lisibles les modes d'organisation et de fonctionnement de la structure. Introduit par la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002, il entend promouvoir l'autonomie, la protection des personnes et l'exercice de leur citoyenneté.

Document institutionnel de référence, il établit un référentiel partagé des pratiques professionnelles attendues au sein de l'établissement et fait transparaître les évolutions de l'établissement par une vision prospective proposant des axes de travail pour les 5 années à venir.

Ce projet s'inscrit dans une dynamique de réflexion engagée depuis plusieurs années par l'équipe de direction et pluridisciplinaire. Il s'appuie sur un savoir professionnel collectif recueilli et tracé au cours de différents temps de travail :

- Au niveau de l'équipe pluridisciplinaire de l'ESAT<sup>2</sup> :
  - Réunions de service,
  - Réunions autodiagnostiques de préparation à la certification « Handicap psychique » Handeo,
  - Formations institutionnelles au « Handicap psychique »
  - Formation à l'usage du Dossier Usager Informatisé,
  - Etc.
- Au niveau de l'Organisme gestionnaire :
  - Auto-évaluation réalisée dans le cadre de la préparation à l'évaluation externe,
  - Travaux du Comité de réflexion éthique de l'EPD<sup>3</sup> « Les 2 Monts »,
  - Etc.

Bien entendu, ce projet s'inspire largement des travailleurs en situation de handicap accompagnés par l'ESAT, de leurs proches et mandataires le cas échéant. Leurs expériences, savoirs et attentes s'imposent à l'ESAT au travers des :

- CVS<sup>4</sup> et CVSD<sup>5</sup>,
- Enquêtes de satisfaction,
- Réunions et entretiens de projet personnalisé.

---

<sup>1</sup> CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles.

<sup>2</sup> ESAT : Etablissement et service d'Aide par le Travail.

<sup>3</sup> EPD : Etablissement Public Départemental.

<sup>4</sup> CVS : Conseil de la Vie Sociale

<sup>5</sup> CVSD : Conseil de la Vie Sociale Départemental

Nourri des évolutions réglementaires et sociétales en cours et à venir telles que le Plan de transformation des ESAT, la réforme SERAFIN-PH<sup>6</sup>, la démarche inclusive, l'auto-détermination mais aussi des orientations définies dans le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens, ce projet se veut répondre à l'évolution des ESAT. Il ne constitue pour autant en rien une « cassure » avec le projet précédent. Nombre des actions qu'il se propose de mener sont ainsi largement initiées.

Il rejoint en cela l'idée portée par Jean-Pierre Boutinet qui définit le projet comme étant « une anticipation d'un futur qui disparaît quand il se réalise<sup>7</sup> »

---

<sup>6</sup> SERAFIN-PH : Services et Etablissements - Réforme pour une Adéquation des Financements aux Parcours des Personnes Handicapées.

<sup>7</sup> *Anthropologie du projet* – PUF – 1999.

# PARTIE I – CONTEXTE

## 1. HISTOIRE DE LA STRUCTURE

### 1.1. L'ETABLISSEMENT PUBLIC DEPARTEMENTAL « LES 2 MONTS »

1834	A Montlieu-la-Garde, l'abbé CHAUVIN fonde la Résidence « Le Roch », école de garçons presbytérale.
1847	L'école devient « petit séminaire » du diocèse de La Rochelle jusqu'en 1906.
1911	Le Conseil Général de la Charente inférieure décide de la transformation du « petit séminaire » en asile départemental de vieillards.
1958	Par décret, l'hospice devient un établissement public autonome.
1967	Les maisons de retraite de Montlieu-la-Garde et Montendre ouvrent leurs portes.
1975	A Montlieu-la-Garde, <b>ouverture du Centre d'Aide par le Travail (CAT) « Les 3 Fontaines » et du Foyer d'Hébergement (FH) adossé.</b>
1981	Etablissement privé à l'origine, la maison de retraite de Montendre devient établissement public « Les Vacances de la Vie ».
1985	Mise en place du portage de repas à domicile à Montendre.
1987	Création du Foyer Logement à Montendre.
1992	L'hospice de Montlieu-la-Garde est entièrement rénové et est transformé en maison de retraite départementale et prend l'appellation « Le Roch ».
1993	A Montlieu-la-Garde, le Foyer Occupationnel et d'Hébergement (FOH) « Le Logis du Roch » ouvre ses portes. Sa capacité est fixée à 40 places. Il s'installe dans les anciens locaux de la maison de retraite, établissement de 51 places construit en 1965/1966.
1995	A Montlieu-la-Garde, création du Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) annexé au CAT.
1999	Création de l' <b>Etablissement Public Départemental (EPD) « Les 2 Monts »</b> par fusion de l'ensemble des établissements de Montlieu-la-Garde et Montendre.
2000	Signature d'une convention avec le Réseau de Santé et le CLIC gérés par l'association « Coordination Santé Social de Haute Saintonge ».
2004	Les maisons de retraite « Le Roch » et « Les Vacances de la Vie » deviennent des Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD). L'EPD « Les 2 Monts » devient organisme relai en Haute Saintonge du Service d'Accueil et d'Orientation (SAO).
2005	Création d'une équipe d'ESAT sur la commune de Montendre. <b>Extension capacitaire de 3 places de SAVS (adossées ESAT) amenant à 14 places.</b>
2006	A Montendre, ouverture de l'EHPAD Spécialisé « L'Orangerie ». Le CAT devient Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT).
2009	L'établissement met en place un réseau destiné aux personnes victimes de violences intrafamiliales.
2010	La capacité de l'ESAT est portée à 55 places.
2012	Création d'un Accueil de Jour pour les femmes victimes de violences (FVV) en lien avec l'association Tremplin 17.

2013	Création d'un bâtiment industriel « espaces verts » à Montendre consacrant l'antenne de l'ESAT sur Montendre. Création d'un logement pour Femmes Victimes de Violences et public en situation de précarité sur la commune de Montguyon.
2013	Adhésion à la Communauté Hospitalière de Territoire (CHT) de Saintonge : élaboration d'un projet médicosocial de territoire. Agrandissement du FOH dont la capacité est portée à 45 lits et 5 places d'Accueil de Jour. Inauguration de l'EHPAD de Montendre dont la capacité est portée à 61 lits et 3 places d'Accueil de Jour.
2014	Fusion avec l'Institut Thérapeutique et Pédagogique (ITEP) de Saint-Palais-sur-Mer.
2016	Signature de l'avenant portant création du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT).
2017	Création des ITEP à Meschers-sur-Gironde et Montendre.
2018	1er janvier : transformation d'une place de Foyer d'Hébergement (FH) de l'ESAT en place de FOH (47 lits).
2020	1 <sup>er</sup> octobre : création de 4 places supplémentaires en Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD), portant la capacité à 32 places. 1 <sup>er</sup> décembre : mise à disposition du SAO du logement de fonction de Montendre.
2021	1 <sup>er</sup> janvier : création d'une place d'hébergement temporaire d'urgence au sein de l'EHPAD Le Roch. 1 <sup>er</sup> juillet : transformation de 2 places de FH ESAT en places de FOH (49 lits) et création de 2 places de SAVS non adossées (portant la capacité à 16 places)
2022	1 <sup>er</sup> janvier : transformation de 2 places du FH ESAT (28 lits) en places de FOH (51 lits). Création de 2 places d'accueil de jour supplémentaires portant la capacité du FOJ à 7 places. Création d'une place supplémentaire de SAVS adossée à l'ESAT (portant la capacité à 17 places).
2023	1 <sup>er</sup> janvier : augmentation d'une place d'accueil de jour portant la capacité de l'Accueil de Jour du FOH à 8 places. Création d'une place supplémentaire de SAVS non adossée à l'ESAT (portant la capacité totale du SAVS à 18 places).
2024	1 <sup>er</sup> janvier : ouverture du PASA à l'EHPAD Le Roch.

## 1.2. L'ETABLISSEMENT ET SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE TRAVAIL « LES 3 FONTAINES »

Le Centre d'Aide par le Travail (CAT) « Les 3 Fontaines » a ouvert ses portes en 1975. Il évolue, à la faveur de la loi du 11 février 2005, vers un Etablissement et Service d'Aide par le Travail.

En 2010, la capacité de l'ESAT « Les 3 Fontaines » est portée à 55 équivalents temps-plein rémunérés.

Initialement concentrés sur la commune de Montlieu-la-Garde, les ateliers de l'ESAT se sont dotés d'un second équipement implanté sur la commune de Montendre.

Etablissement médico-social, l'ESAT relève principalement des dispositions figurant dans le Code de l'Action Sociale et des Familles. Toutefois, les dispositions du Code du Travail s'applique à l'ESAT en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

Financé par l'Etat, l'ESAT dispose d'un budget à 2 composantes, à savoir un budget principal de l'activité sociale (accueil et accompagnement des travailleurs) et un budget annexe de l'activité de production et de commercialisation (activités

relevant de l'activité économique). A ce titre, il perçoit sur ce dernier une aide au poste pour chaque travailleur en situation de handicap dont il assure la rémunération garantie.

L'ESAT a signé avec l'Agence Régionale de Santé un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens en 2017. Ce dernier a été reconduit par avenant en 2022 et 2024.

Parmi les 55 travailleurs en situation de handicap accompagnés par l'ESAT de nos jours, 28 d'entre eux ont la possibilité d'être accueillis au Foyer d'Hébergement qui lui est adossé. Les autres vivent en logement « classique », avec étayage médico-social au besoin.

## 2. LE PROJET DE L'ORGANISME GESTIONNAIRE

### 2.1. LES VALEURS

L'EPD « Les 2 Monts » assure une mission de service public, conduite de manière à permettre un accès à tous et à contribuer à la solidarité et la cohésion sociale, culturelle et économique.

Ses missions de service public s'articulent autour de trois principes :

- La capacité d'adaptation aux conditions et aux besoins des usagers,
- L'égalité dans l'accès au service,
- La continuité du service, dans un principe de neutralité et d'humanité.

L'EPD « Les 2 Monts » veille, dans tous ses établissements et services, à l'effectivité des droits fondamentaux des personnes qu'il accompagne. La protection, l'intégrité physique et psychique et la liberté des personnes constituent une finalité.

L'accueil, le séjour et l'accompagnement dans les établissements et services de l'EPD « Les 2 Monts » s'inscrivent dans le respect des principes et valeurs définis par la Charte de la personne âgée dépendante de la Fédération Nationale de Gérontologie et par la Charte des droits et libertés de la personne accueillie. Cette dernière est affichée au sein des établissements et services et remise aux bénéficiaires lors de leur admission.

Les droits fondamentaux garantis à l'EPD Les 2 Monts, dans la limite du respect réciproque des droits d'autrui, sont les suivants :

- Respect de la dignité, de l'intégrité et de la sécurité ;
- Respect de la vie privée, de l'intimité, de la confidentialité ;
- Liberté d'opinion ;
- Liberté de culte ;
- Droit à l'information ;
- Liberté de circulation ;
- Droit aux visites ;
- Accès aux soins ;

- Accompagnement en fin de vie ;
- Liberté de choix des prestations ;
- Participation à l'élaboration de son projet personnalisé et individualisation de l'accompagnement.

Un dispositif de veille et de soutien aux professionnels permet de réinterroger régulièrement la mise en œuvre opérationnelle de ces droits fondamentaux :

- Formations (bientraitance, troubles et handicap, autodétermination, etc.) ;
- Analyse des Pratiques Professionnelles ;
- Comité de Réflexion Ethique de l'EPD « Les 2 Monts » ;
- Démarche « Humanitude » en EHPAD<sup>8</sup> ;
- Conseils de la Vie Sociale ;
- Enquêtes de satisfaction ;
- Etc.

La pluridisciplinarité et la transversalité des échanges entre secteur personnes âgées et secteur personnes en situation de handicap inhérentes à toutes ces démarches viennent par ailleurs enrichir et renforcer la dynamique institutionnelle.

## 2.2. L'INSCRIPTION DANS LES ORIENTATIONS NATIONALES

### 2.2.1. La transformation numérique

L'EPD « Les 2 Monts » s'est engagé dans la transformation numérique de l'ensemble de ses établissements et services dès 2022. Il tire profit sur certains projets de l'expertise de la DSI<sup>9</sup> du GHT<sup>10</sup>, l'EPD « Les 2 Monts » étant adhérent à ce dernier.

Dans ce registre, l'EPD est parvenu à se saisir de l'opportunité de l'Appel à projet « ESMS<sup>11</sup> Numérique ». Constitué en grappe avec une vingtaine d'opérateurs du champ médico-social, il a fait acquisition d'un logiciel de DUI<sup>12</sup> répondant aux exigences techniques, de sécurité et fonctionnelles fixées par le Ségur du Numérique en Santé. L'outil est en cours de déploiement et le projet touchera à son terme fin 2025 – début 2026 lorsque la deuxième partie de la subvention obtenue sera versée.

Les professionnels ont été formés au cours du premier quadrimestre 2025 et le DUI permet d'ores et déjà à ces derniers de bénéficier de la fluidification des échanges d'informations nécessaires en interne pour assurer un accompagnement de qualité mais aussi de renforcer la coordination, la traçabilité et la dimension parcours.

Une deuxième phase du projet, devrait autoriser la sécurisation des données échangées entre partenaires de santé et médico-sociaux et consolider l'utilisation des outils socles : DMP<sup>13</sup> et MSS<sup>14</sup>. Les établissements et services du secteur

<sup>8</sup> EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes.

<sup>9</sup> DSI : Direction du système d'information.

<sup>10</sup> GHT : Groupement Hospitalier de Territoire.

<sup>11</sup> ESMS : Etablissement et Service Médico-Social.

<sup>12</sup> DUI : Dossier Usager Informatisé.

<sup>13</sup> DMP : Dossier Médical Partagé.

<sup>14</sup> MSS : Messagerie de Santé Sécurisée.

des personnes en situation de handicap auront également à s'approprier le répertoire opérationnel des ressources pour les professionnels dits à rôle (sans carte de professionnels de santé) afin d'étendre le volume d'échanges sécurisés. Enfin, dans le même temps, les établissements se sont appropriés l'outil Via trajectoire (système d'information des MDPH), contribuant ainsi à la coordination territoriale. Celui-ci devrait pouvoir être interopérable prochainement avec le DUI.

Restera à l'EPD « Les 2 Monts » à s'engager plus activement dans les démarches de sécurisation des données : cybersécurité et RGPD<sup>15</sup> principalement. L'avènement du tout numérique est d'un intérêt notable en termes de performance et d'innovation sociale mais cette richesse amène également son lot de nouveaux risques et dangers dont il convient de se protéger.

### 2.2.2. La réforme de la tarification

Conduit depuis 2014 par la DGCS<sup>16</sup> et la CNSA<sup>17</sup> le projet SERAFIN-PH a pour objectif de proposer un nouveau dispositif d'allocation de ressources aux services et établissements médico-sociaux qui accompagnent les personnes en situation de handicap.

Annoncée pour 2026 dans le secteur de l'enfance en situation de handicap, l'EPD « Les 2 Monts » se prépare à l'avènement de la réforme. Le DUI qui équipe à présent les établissements et services de l'EPD intègre déjà les nomenclatures Serafin-PH, et permet par ailleurs, pour les structures qui le souhaitent, d'y associer une table de correspondance. Participant d'un long travail d'acculturation, les équipes encadrantes de la filière des personnes en situation de handicap se sont mises en marche en conduisant un travail commun de réflexion sur la nomenclature. Elles ont établi une première version de tableau de correspondance.

Les établissements pour enfants ont de leur côté expérimenté au cours du premier trimestre 2025 un recueil des actes sur une période de quinze jours, s'inscrivant par la même un peu plus dans la réforme (expérimentation SERAFIN-PH). Cependant, à ce jour, de nombreuses interrogations demeurent sur les incidences financières de la réforme, faute de connaître les modalités concrètes de son application.

### 2.2.3. La démarche d'amélioration continue de la qualité

En mars 2022, un nouveau référentiel d'évaluation de la qualité des établissements sociaux et médico-sociaux a été publié par la HAS<sup>18</sup>. Celui-ci a largement permis de structurer la démarche d'amélioration continue de la qualité de l'EPD, eu égard aux priorités qu'il fixe.

Une auto-évaluation a été conduite par les équipes encadrantes des deux filières, à l'aide du référentiel. Cette auto-évaluation a été une occasion d'identifier les forces et faiblesses de chacun des établissements et services et d'établir un plan de travail. Elle contribue ainsi à la préparation des évaluations externes qui concerneront l'ensemble de la filière personnes en situation de handicap en 2026.

---

<sup>15</sup> RGPD : Règlement Général de la Protection des Données.

<sup>16</sup> DGCS : Direction générale de la cohésion sociale.

<sup>17</sup> CNSA : Caisse Nationale de Solidarité et de l'Autonomie.

<sup>18</sup> HAS : Haute Autorité de Santé.

Parmi les axes qui en ont émergé, on peut citer :

- Le soutien à la **culture du signalement**.

Les déclarations d'événements indésirables sont plus nombreuses, donnent plus souvent lieu à une analyse et sont l'objet d'une meilleure communication retour au signalant. Le nouveau DUI devient progressivement l'outil pilote de déclaration, ce qui facilite le suivi des événements. Former et reformer les professionnels reste un enjeu.

- Le **Comité de Réflexion Ethique**.

Structuré en 2022, il est devenu pleinement opérationnel en 2023. Il offre un espace de questionnement et des clés de compréhension des situations complexes pour lesquelles la réglementation ne dit pas tout. Après un premier cycle de travail sur la liberté d'aller et de venir, les travaux se poursuivent actuellement sur la question de la vie affective, intime et sexuelle.

- Le **circuit du médicament**.

Si nombre des établissements de la filière personnes en situation de handicap ne sont pas médicalisés, les personnes accompagnées pour autant ont souvent des soins et traitements. A l'aide de l'outil diagnostique Archimed fourni par l'ARS<sup>19</sup> de Nouvelle-Aquitaine et l'OMEDIT<sup>20</sup>, des points de vigilance ont pu être identifiés. Un travail est conduit depuis janvier 2025 pour assainir les pratiques (locaux, stockage, procédures, liens avec les familles, etc.).

- La définition des politiques stratégiques établies au niveau de l'organisme gestionnaire.

- La première d'entre elle, la **politique qualité et gestion des risques**, identifie sur la période 2024 – 2027, trois piliers : le soutien à l'exercice des droits fondamentaux des usagers, la recherche d'une meilleure conformité réglementaire et la maîtrise des risques identifiés par l'institution, l'engagement dans la démarche de responsabilité sociale des organisations.
- La politique de **promotion de la bientraitance et de prévention de la maltraitance** établie en 2025 concoure à la planification d'une méthode de travail pouvant s'installer durablement dans les pratiques (document de synthèse en annexe).
- Le **plan bleu**, plan global de gestion des risques face aux crises et situations sanitaires exceptionnelles (inondations, grand froid, canicule, épidémie, rupture dans les approvisionnements, etc.), est quant à lui régulièrement réaménagé pour tenir compte de nouvelles contraintes environnementales.

#### 2.2.4. L'approche environnementale du handicap

La perception selon laquelle le handicap est un phénomène individuel, médicalement classifié, peut empêcher d'appréhender certains phénomènes d'exclusion. En revanche, introduire l'idée selon laquelle le handicap est aussi un

---

<sup>19</sup> ARS : Agence Régionale de Santé.

<sup>20</sup> OMEDIT : Observatoire du Médicament, des Dispositifs médicaux et de l'Innovation Thérapeutique.

phénomène situationnel qui se nourrit des interactions entre individus permet de travailler à la levée des obstacles au parcours de vie dans sa globalité.

C'est en ce sens que travaillent les établissements et services médico-sociaux de l'EPD « Les 2 Monts », en considérant l'environnement socio-culturel dans lequel évoluent les personnes. Ainsi, travailler le projet des personnes se traduit par des actions d'accompagnement aut centrées (auto-détermination particulièrement) et des actions directes sur l'environnement (démarche inclusive, sensibilisation des acteurs du milieu ordinaire à la question du handicap, etc.).

### 2.2.5. Le développement de l'attractivité des métiers de l'accompagnement

La qualité des prestations proposées aux usagers des services de l'EPD « Les 2 Monts » passe nécessairement à notre époque par la question du développement de l'attractivité, le marché de l'emploi n'étant plus celui d'avant COVID du point de vue de l'employeur. Convaincu que le soutien des professionnels de l'accompagnement est lié à la qualité du service rendu, l'EPD « Les 2 Monts » étoffe ses actions en leur faveur.

Il s'astreint à un plus grand dynamisme du point de vue de la communication en organisant et participant à des portes ouvertes et forums des métiers mais aussi en accueillant des stagiaires.

Depuis 2023, l'EPD promeut, au sein du GHT, une politique partagée en faveur de l'amélioration des conditions de travail : analyse de pratiques, prévention des risques psychosociaux, prévention des troubles musculosquelettiques, équipe mobile qualité de vie au travail, formations, analyse des organisations, etc.

## 3. L'ESAT « LES 3 FONTAINES » AUJOURD'HUI

### 3.1. FICHE ETABLISSEMENT

<b>Nom et type</b>	ESAT « Les 3 Fontaines »
<b>Identification</b>	FINESS : 170781322 SIRET : 261 700 322 00025 APE : 8810C – Aide par le travail
<b>Nom et titre du dirigeant professionnel</b>	Nathalie DULUC, Directrice Générale Angélie LEBON-MICHY, Directrice Adjointe, en charge de la filière handicap
<b>Adresse de l'établissement Téléphone Courriel</b>	8, Rue des 3 Fontaines 17 210 Montlieu-La-Garde Tél. : 05 46 04 59 10 @ : <a href="mailto:epd2monts.montlieu@epd-les2monts.fr">epd2monts.montlieu@epd-les2monts.fr</a>
<b>Histoire de l'ESMS</b>	Création en 1975
<b>Implantation géographique</b>	Haute-Saintonge (Charente-Maritime)

<b>Autorités de contrôle et de tarification</b> <b>Coordonnées du correspondant</b>	ARS <sup>21</sup> Charente-Maritime 5, place des Cordeliers Cité administrative DUPERRE CS 90583 17 021 La Rochelle Cedex 1
<b>Date d'autorisation initiale</b>	1975
<b>Date de renouvellement de l'autorisation</b>	08/03/2017
<b>Capacité d'accueil</b>	55 places
<b>Convention collective applicable</b>	Fonction publique hospitalière

### 3.2. MISSION

L'ESAT « Les 3 Fontaines » offre aux personnes en situation de handicap qui lui sont orientées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Il intervient sur le territoire de la Haute-Saintonge.

### 3.3. LES ENJEUX

Le plan de transformation des ESAT impulsé en 2022 porte les orientations pour les années à venir du modèle attendu des ESAT. Il répond aux attentes des travailleurs d'ESAT mais nécessite une adaptation importante, actuellement en cours.

« Les 3 Fontaines » sont pleinement engagés dans cette dynamique qui rappelons-le vise à intégrer les ESAT dans une logique de parcours professionnel pour les personnes en situation de handicap, à travers la sécurisation des passages entre milieu protégé et milieu ordinaire.

La loi pour le plein emploi de décembre 2023 est, elle, venue renforcer les droits individuels et collectifs des travailleurs handicapés accueillis en ESAT, en application de certaines dispositions du Code du travail. Elle tend donc à rapprocher le secteur du travail protégé de la logique du travail ordinaire.

Le plan de transformation des ESAT amorcé appelle ainsi à une évolution majeure en termes de développement des compétences, de recherche de marchés dans un bassin touché par la précarité et peu industrialisé, de partenariats avec le Service Public de l'Emploi, mais aussi d'adaptation aux nouvelles attentes des travailleurs qui vont de pair avec cette profonde transformation.

<sup>21</sup> ARS : Agence Régionale de Santé.

## PARTIE II – BESOINS ET PRESTATIONS

### 1. LE PUBLIC ACCOMPAGNE

#### 1.1. PROFIL DU PUBLIC AU 31/12/2024

##### 1.1.1. Âge

- Répartition par tranche d'âges :

Tranches d'âges	Hébergement Foyer		S.A.V.S.		Externe		TOTAL	%
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
< à 20 ans	0	0	0	0	0	0	0	0,00
De 20 à 29 ans	9	8	0	1	2	0	20	35,71
De 30 à 39 ans	6	2	5	4	2	1	20	35,71
De 40 à 49 ans	1	1	2	0	4	1	9	16,07
De 50 à 59 ans	1	0	2	2	2	0	7	12,50
De + 60 ans	0	0	0	0	0	0	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

- Moyenne d'âge :

Année	Hébergement Foyer		S.A.V.S. adossés ESAT/ Externes		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
2021	27 ans et 5 mois	30 ans et 2 mois	41 ans	36 ans et 7 mois	34 ans
2022	29 ans	28 ans et 7 mois	40 ans	36 ans et 7 mois	33 ans et 9 mois
2023	29 ans et 11 mois	27 ans et 6 mois	40 ans et 6 mois	37 ans et 2 mois	34 ans et 2 mois
2024	31 ans et 2 mois	29 ans et 6 mois	37 ans et 2 mois	39 ans et 2 mois	34 ans et 2 mois

##### 1.1.2. Provenance à l'accueil et habitat

Lieu de Provenance	Nb Résidents				%
	F.H.	SAVS adossé ESAT	Externes	Total	
IME <sup>22</sup> - IMPro <sup>23</sup>	22	13	7	42	75,0
ESAT	1	0	3	4	7,1
Famille d'accueil	4	0	0	4	7,1
Foyer de jeunes travailleurs	0	0	0	0	0,0
PFS <sup>24</sup> - SASPAH <sup>25</sup>	0	1	0	1	1,8
Domicile - Famille	1	2	2	5	8,9
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

<sup>22</sup> IME : Institut Médico-Educatif.

<sup>23</sup> IMPro : Institut Médico-Professionnel.

<sup>24</sup> PFS : Placement Familial Spécialisé.

<sup>25</sup> SASPAH : Service d'Accompagnement Social et Professionnel pour Adultes Handicapés.

### 1.1.3. Origine géographique et habitat

	Nb Résidents				%
	F.H.	SAVS adossé ESAT	Externes	Total	
Dép. 17	19	12	5	36	64,3
<i>dont MONTLIEU LA GARDE</i>	0	0	0	0	0,0
<i>dont Arrondissement LES 3 MONTS</i>	2	2	1	5	13,9
<i>dont Arrondissement JONZAC</i>	9	2	1	12	33,3
Autres Départements	9	4	7	20	35,7
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>100</b>

### 1.1.4. Nature du handicap

	Principale				Associée			
	F.H.	SAVS	Externes	Total	F.H.	SAVS	Externes	Total
Déficiences intellectuelles	20	11	10	<b>41</b>	8	5	2	<b>15</b>
Troubles psychiques	8	5	1	<b>14</b>	11	6	5	<b>22</b>
Déficiences visuelles	0	0	1	<b>1</b>	0	0	0	<b>0</b>
Déficiences motrices	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>
Déficiences métaboliques, viscérales et nutritionnelles	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>
Troubles du comportement et de la communication	0	0	0	<b>0</b>	3	1	1	<b>5</b>
Autres types de déficiences	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>
Sans trouble associé	0	0	0	<b>0</b>	6	4	4	<b>14</b>
Non renseigné	0	0	0	<b>0</b>	0	0	0	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>56</b>

## 1.2. EVOLUTION DU PUBLIC

L'évolution du public accompagné est notable, notamment depuis 2017, année de conclusion du CPOM.

En effet, ce CPOM a positionné le public des IME sous statut d'amendement Creton comme devant être prioritairement admis à l'ESAT « Les 3 Fontaines ». De fait, cet engagement a notoirement rajeuni le public accueilli (36,1 ans en 2019, 33,9 ans en 2022), et ce même si l'on observe depuis une stabilisation. Cette tendance au rajeunissement est amenée à se poursuivre. En effet, plusieurs travailleurs exercent les dernières années de leur activité professionnelle et vont être amenés à être remplacés par des plus jeunes (poursuite des admissions de jeunes bénéficiaires d'amendement Creton). D'autre part, l'augmentation continue du nombre de travailleurs à temps partiel permet le recrutement de jeunes travailleurs sur les quotités de travail ainsi libérées.

Enfin, il est également important de souligner l'hétérogénéité du public accompagné par l'ESAT « Les 3 Fontaines » en termes d'habiletés techniques et sociales. Bien que bénéficiant de l'orientation, certains usagers sont éloignés des habiletés généralement requises par ce type de service. Leur admission aux « 3 Fontaines » est une illustration des valeurs d'égalité d'accès aux services de l'EPD, transcrites dans les faits.

## 2. IDENTIFICATION DES BESOINS CIBLES DES TRAVAILLEURS

Au vu de l'évolution du public, l'équipe accompagnante a dû revisiter ses modalités d'accompagnement, aidée en cela par un profond ajustement des formations. En effet, les besoins et attentes, les compétences sociales et techniques, l'inscription de la valeur travail diffèrent comparativement aux générations de travailleurs précédentes. La nature des handicaps a également évolué. Les projets d'accompagnement et de vie s'en trouvent profondément modifiés.

Les besoins repérés par l'ESAT sont énumérés ci-après en référence à la nomenclature SERAFIN-PH.

### 2.1. BESOINS EN MATIERE DE SANTE SOMATIQUE ET PSYCHIQUE

- Le travail à l'ESAT, dans la plupart des ateliers proposés, requiert d'avoir conservé des capacités physiques, notamment des fonctions locomotrice et sensorielle.
- Malgré l'amélioration du vieillissement en bonne santé de la population française, les travailleurs ont souvent des sur-handicaps et/ou une santé plus fragile et/ou une hygiène de vie ne favorisant pas le vieillissement en bonne santé. Il est surprenant d'ailleurs d'observer dans le tableau situé au paragraphe 1.1.4. que ce sur-handicap ne fait l'objet d'aucun repérage, la déficience intellectuelle et le trouble du psychisme étant quasi seule mentionnée. Plus largement, ces observations posent la question du prendre soin et de l'accès aux soins courants de personnes dites vulnérables dans un bassin de santé touché par la désertification médicale.
- L'augmentation de la prévalence des troubles psychiques au sein de la population accompagnée par l'ESAT « Les 3 fontaines » fait des besoins en matière de fonctions psychiques une préoccupation de premier niveau. Si le travail est certainement une clé de réponse à ce besoin, la dimension collective du travail constitue de son côté plutôt un défi.

### 2.2. BESOINS EN MATIERE D'AUTONOMIE

- Les besoins en lien avec l'entretien personnel sont nombreux. Ils viennent pour certaines en rebond des besoins en matière de santé somatique (entretien bucco-dentaire journalier, équilibre alimentaire, etc.). Ils constituent également un enjeu de la dimension « présentation de soi » en situation de clientèle.
- Les besoins en lien avec les relations et interactions avec autrui vont concerner la maîtrise des émotions et pulsions, le respect et l'intégration de convenances sociales.
- Les besoins pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité sont indispensables en ESAT du point de vue du repérage dans le temps et dans l'espace (respect des horaires, travail en sécurité en bord de route par exemple) et du point de vue des exigences psychologiques liées à l'activité (gestion du stress dans l'utilisation de machines-outils, etc.).

## 2.3. BESOINS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE

- Les besoins en lien avec le travail et l'emploi sont les principaux dans cette catégorie de besoin.
- Le besoin pour se déplacer avec un moyen de transport est également identifiable, tant pour se rendre au travail que pour accéder à la conduite des véhicules de l'ESAT.
- Enfin, les besoins pour l'insertion sociale et l'accès à la citoyenneté sont aujourd'hui clairement identifiés (dimension inclusive).

## 3. TYPOLOGIE DE PRESTATIONS DISPENSEES AUX TRAVAILLEURS

### 3.1. PRESTATIONS DE SOINS, DE MAINTIEN ET DE DEVELOPPEMENT DES CAPACITES FONCTIONNELLES.

- L'ensemble des travailleurs est suivi par la médecine du travail. Son rôle préventif consiste à éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait du travail.
- Un psychologue est également à disposition des travailleurs. Il assure des entretiens individuels, lieu d'écoute et d'élaboration des problématiques psychiques se déployant dans l'activité de travail. Il peut également soutenir le travailleur dans des difficultés personnelles ponctuelles. Enfin, il concourt à l'évaluation et à la mise en œuvre d'accompagnements psychologiques en extérieur.

### 3.2. PRESTATIONS EN MATIERE D'AUTONOMIE

Les accompagnements aux actes de la vie quotidienne, dans les relations avec autrui et pour prendre des décisions adaptées et pour la sécurité se travaillent quotidiennement à l'ESAT. Ils ont pour support :

- Les activités de travail ;
- Les activités de soutien ;
- La formation.

Chacune de ces activités contribue au développement des savoirs, savoir-faire et savoir-être.

### 3.3. PRESTATIONS POUR LA PARTICIPATION SOCIALE

Les accompagnements pour mener sa vie professionnelle constituent bien entendu en ESAT le cœur de l'activité. L'ESAT offre à ce titre aux usagers des activités de production « historiques » :

- Les espaces verts :

Les activités réalisées sur cet atelier sont notamment la tonte, le débroussaillage, le désherbage, le tronçonnage, la taille.

En 2024, cette activité a concerné 32 travailleurs, dont 19 sur les ateliers de Montlieu-la-Garde et 13 sur l'annexe de Montendre, pour un volume de 34 683 h travaillées.

L'atelier espaces verts ne parvient pas à répondre à la totalité des demandes qui sont formulées par les collectivités et les particuliers.

- La sous-traitance :

Les activités réalisées sur l'atelier de sous-traitance sont notamment l'assemblage, le conditionnement, le démontage de palettes, l'entretien de locaux, la peinture, la fabrication d'objets.

En 2024, ces activités ont concerné :

- Pour le démontage de palettes : 10 travailleurs et un volume de 6 160 h travaillées.
- Pour la sous-traitance industrielle : 11 travailleurs et un volume de 953 h travaillées.

La diminution des marchés de sous-traitance classique, associée à l'accueil de nouveaux profils de travailleurs a rendu nécessaire la recherche de nouvelles activités de production. Ainsi, aux activités « historiques » se sont ajoutées ces dernières années les activités qui suivent.

- L'entretien des locaux : 15 travailleurs environ pour un volume de 15 763 h travaillées.

Ces activités d'entretien des locaux se concentrent largement sur les établissements gérés par les « 2 Monts », même si plus récemment, d'autres entreprises du territoire font également appel à l'ESAT pour l'entretien de leurs bureaux.

- La peinture en bâtiment : 4 travailleurs environ pour un volume de 869 h travaillées.

Des actions de soutien encadrées par les moniteurs et la formation permettent d'accompagner les travailleurs dans le développement de l'autonomie dans les déplacements au travers des apprentissages à la sécurité routière et du passage du Code de la route. Cette dimension de l'accompagnement est par ailleurs un axe quotidien de travail, notamment dans les chantiers espaces verts.

Enfin, il est à relever qu'à l'exception des travailleurs de l'atelier « palettes », les usagers de l'ESAT « Les 3 Fontaines » mènent aujourd'hui leur activité de travail en dehors des locaux de l'ESAT. Ceci constitue une évolution notable et continue des activités de production de l'ESAT qui, de fait, intègrent les usagers au sein de la cité via les activités de travail, contribuant par là à l'exercice des rôles sociaux et à la participation à la vie sociale.

### 1. L'ACCUEIL A L'ESAT

#### 1.1. L'ESAT, LIEU D'EVALUATION ET D'AIDE A L'ORIENTATION

L'ESAT « Les 3 Fontaines » mène une politique volontariste d'accueil de jeunes stagiaires d'IME et IMPro, mais également de publics adressés par divers partenaires (MDPH, missions locales, etc.) via un conventionnement MISPE<sup>26</sup>. Par séquence de deux semaines, les stagiaires découvrent une activité dans sa dimension professionnelle : respect des horaires, rythme, assiduité, travail en équipe, etc.

A l'issue, les moniteurs établissent une évaluation écrite remise à la personne lors d'un bilan programmé en fin de stage. L'ESAT a ainsi développé un réseau significatif de partenaires sur les départements des 2 Charentes et en Gironde notamment. L'établissement est reconnu pour sa politique d'accueil de stagiaires.

#### 1.2. L'ADMISSION

Toute personne qui envisage son admission au sein de l'Etablissement est invitée à en faire la demande au service des admissions de l'EPD « Les Deux Monts ». Cette demande peut être formulée par téléphone, Email, courrier, ou directement sur Via Trajectoire.

Le Cadre Socio-Educatif de l'établissement prend alors contact avec la personne et/ou avec le tiers qui formule la demande avec la personne. Une période de stage de deux semaines est organisée afin de permettre au candidat de découvrir le fonctionnement, les activités de l'ESAT « Les Trois Fontaines » et de confirmer ou non à l'issue son souhait d'intégrer l'établissement. Ledit stage donne lieu à un bilan présenté au stagiaire. Ce bilan permet à l'équipe de l'ESAT « Les Trois Fontaines » de faire une information de premier niveau sur l'adaptation de l'établissement aux besoins et attentes de la personne et, le cas échéant, de proposer les éventuels aménagements à mettre en œuvre dans la perspective d'une admission future.

Il appartiendra alors à la commission d'admission de se prononcer sur l'inscription en liste d'attente, la mise en place d'une nouvelle période de stage ou le refus d'inscription en liste d'attente.

Lorsqu'une place se libère, le Cadre Socio-Educatif contacte la personne en tête de liste d'attente (et/ou son représentant légal ainsi que son établissement d'origine) en vue de définir une date d'admission, sous réserve de la complétude du dossier.

---

<sup>26</sup> MISPE : Mise en Situation professionnelle en Etablissement et service d'aide par le travail.  
EPD Les 2 Monts – Projet d'Etablissement ESAT « Les 3 Fontaines »

## 1.3. L'ARRIVEE

A son arrivée, le travailleur est affecté à l'atelier de production dans le respect de la quotité de travail correspondant à ses souhaits. Un moniteur référent est désigné.

Tout nouvel arrivant se voit remettre et présenter :

- Le livret d'accueil,
- Le règlement de fonctionnement,
- Le contrat d'accompagnement par le travail,
- Le formulaire d'autorisation de cession de droit à l'image
- La charte des droits et libertés de la personne accueillie,
- La liste des personnes qualifiées.

## 2. L'ESAT, UN ESPACE APPRENANT

### 2.1. LA SECURITE AU TRAVAIL

Le premier des apprentissages concerne la préservation de son intégrité physique.

L'ESAT « Les 3 Fontaines » met à disposition des travailleurs en situation de handicap les équipements de protection individuelle nécessaire à leur activité de travail. Les moniteurs sensibilisent aux bonnes pratiques et veillent au respect de leur port.

Les matériels, véhicules, installations et bâtiments professionnels font l'objet d'un contrôle périodique.

Le plan de formation des travailleurs des « 3 Fontaines » est largement axé sur cette préoccupation, avec des modules annuels de formation « sécurité au travail », « prévention feu », « gestes de premiers secours ».

Cette attention à la sécurité au travail est également portée par l'élaboration collégiale du Document unique d'évaluation des risques professionnels, outil de prévention et de sensibilisation aux bonnes pratiques.

L'importance de la dimension sécuritaire dans l'exercice de son activité professionnelle conduit à l'élaboration d'une fiche-action.

### 2.2. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES TRAVAILLEURS ET DE L'EMPLOYABILITE

#### 2.2.1. Le plan de formation des travailleurs

Les usagers des « 3 Fontaines » bénéficient d'un plan de formation annuel visant à développer leurs compétences et plus largement à « outiller » les bénéficiaires en vue de faciliter les démarches d'insertion en milieu ordinaire. Essentiellement axé sur la sensibilisation aux bonnes pratiques en termes de sécurité au travail, ce plan de formation se veut plus large, en sensibilisant les travailleurs à d'autres aspects de la vie au travail (« présentation et attitude chez les clients », « présentation de soi », « prévention feu », « gestes de 1ers secours », « permis remorque »).

### 2.2.2. Les actions d'Information, de prévention et de sensibilisation

Au-delà du plan de formation, l'ESAT permet aux personnes de bénéficier, sur leur temps de travail, d'actions qui participent à la construction globale des habiletés :

- Prévention des violences (Maison de protection des familles de la Gendarmerie nationale),
- Santé (Centre de soin, d'accompagnement et de prévention en addictologie),
- Sexualité (Planning familial),
- Sensibilisation aux risques routiers (Brigade motorisée de la Gendarmerie nationale),
- Usage des écrans et NTIC (Association spécialisée en prévention)

La construction progressive du réseau professionnel permet aujourd'hui une intervention facilitée de tous ces acteurs du territoire.

### 2.2.3. Les actions de soutien

Menées sur le temps de travail, en lien direct ou indirect avec l'environnement professionnel, elles s'inscrivent dans une volonté de développement des habiletés et compétences.

Elles sont organisées pour l'ensemble des travailleurs à raison de deux lundis matin par mois.

Chaque thématique de soutien est encadrée par un moniteur référent :

- Sécurité au travail,
- Code de la route et sécurité routière,
- Soutien scolaire,
- Création,
- Informatique,
- Milieu ordinaire

### 2.2.4. La Reconnaissance des acquis de l'expérience

L'ESAT s'est inscrit dans la démarche de Reconnaissance des Acquis de l'Expérience des usagers depuis 2020.

Le réseau « Différent et compétent », porté en Poitou-Charentes par l'association CRISTHAL, permet aux travailleurs d'être reconnus dans leur potentiel, leurs compétences et leur motivation. La reconnaissance des compétences s'appuie sur un référentiel validé par les ministères de l'agriculture et de l'éducation nationale.

L'inscription dans cette démarche a permis de reconnaître les compétences d'une quinzaine de travailleurs dans trois domaines d'activités (jardinier-paysagiste, agent d'hygiène et de propreté et peinture).

En plus que de reconnaître la compétence professionnelle, la démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience crée une émulation intéressante, tant pour les travailleurs que pour les professionnels largement engagés dans ce processus auprès des usagers.

### 2.2.5. Le soutien psychologique

Membre à part entière de l'équipe pluridisciplinaire, un psychologue intervient sur l'ESAT le mardi de 8h30 à 12h00 (0,10 ETP). Son bureau est situé dans les locaux de l'ESAT. Il participe aux réflexions avec l'ensemble de l'équipe.

Les différentes réunions permettent au psychologue d'être en lien avec l'équipe. En dehors des réunions, le psychologue intervient autant que possible dans les ateliers, rencontre les autres membres de l'équipe (médico-sociale, de direction, administratif, maintenance, etc.) pour évoquer les problèmes rencontrés dans le quotidien, ou des situations de travailleurs qui le nécessitent.

Il arrive aussi également que les agents viennent directement rencontrer la psychologue à son bureau, ou par téléphone ou mail. Elle se rend alors disponible de façon moins formelle pour l'équipe. Elle peut également aider à faire émerger la parole entre collègues lorsque le travail d'équipe devient difficile ou lorsqu'il y a un désaccord.

Son rôle se répartit selon les 5 axes d'intervention suivants :

- AXE 1 : Suivis psychologiques des usagers.
- AXE 2 : Participation aux réunions de synthèse et réunions de projets personnalisés.
- AXE 3 : Analyses des pratiques professionnelles.
- AXE 4 : Relations partenariales.
- AXE 5 : Admission et Pré-orientation.

Dans le mois qui suit leur entrée au sein de l'établissement « Les Trois Fontaines », le psychologue rencontre les nouveaux travailleurs dans le but de faire leur connaissance et de faire une évaluation de ses besoins et de son projet. Elle recueille des éléments de son histoire personnelle, familiale et scolaire, évalue ses capacités cognitives.

Durant cet entretien, le psychologue évalue également les signes de troubles du comportement ou de la relation et de troubles plus psychopathologiques. Cette évaluation peut se dérouler sur plusieurs séances. A partir de ces éléments et/ou de la demande de la personne accueillie, le psychologue propose des rencontres ponctuelles ou un suivi psychologique régulier. La fréquence des rencontres est donc fonction des besoins et des demandes.

L'objectif général de ces suivis est ciblé sur le soutien psychologique, l'aide à la gestion des émotions et/ou des relations, l'accompagnement à la réflexion du projet de vie.

### 2.2.6. Le travail en autonomie

Expérience sollicitée par les travailleurs, l'autonomie dans les activités de production permet de travailler à distance de l'encadrant tout en conservant un sentiment de sécurité. Il permet de préparer des formes plus abouties d'autonomie professionnelle et de valoriser la personne.

Des grilles construites par l'équipe de l'ESAT, permettent une évaluation préalable des compétences et habiletés de la personne à s'inscrire dans une activité de travail à distance du moniteur.

Ainsi, le travailleur est évalué sur :

- Sa maîtrise technique,
- Sa capacité à mener son travail en s'assurant de la sécurité des personnes et des biens,
- Son savoir-être.

Si le travail en autonomie est assez largement expérimenté au sein des ateliers de sous-traitance et prestations de service, il est en cours de réflexion au sein des ateliers espaces verts (des grilles d'évaluation par type d'activité et par matériel utilisé sont en cours de construction).

### 3. LA DYNAMIQUE DE PARCOURS

Il s'agit d'un des 3 axes du plan de transformation des ESAT, mettant en avant dynamisme et sécurisation des trajectoires professionnelles des travailleurs. L'orientation ESAT devient « parcours renforcé en emploi » et permet à la personne d'évoluer librement en ESAT, en entreprise adaptée et en entreprise ordinaire. Quant aux trajectoires, elles sont sécurisées grâce au « droit au retour ».

Cette dynamique de parcours émaille plus que jamais les accompagnements des professionnels des « 3 Fontaines ». Au-delà des orientations portées par les politiques publiques, il n'est en effet pas envisageable de penser les apprentissages (individuels et/ou collectifs) du jeune public accueilli sans penser au projet de parcours qu'il porte souvent avec force. L'enjeu pour l'ESAT est alors de penser les étapes et les outils favorisant la dynamique de parcours, ainsi placée au cœur des pratiques et des attentions professionnelles.

Comme pour les jeunes publics, Il est primordial de penser la dynamique de parcours pour les publics plus âgés, pour lesquels l'après-travail se doit d'être organisé bien en amont.

Ainsi, l'ESAT « Les 3 Fontaines » a construit des outils et modalités d'accompagnements diversifiés pour rendre effective une dynamique de parcours qui doit prendre appui sur :

- L'expression et les ressources de la personne concernée,
- Les ressources de l'entourage de la personne,
- Les ressources de l'ESAT,
- Les ressources du territoire,
- Les dispositifs offerts par le plan de transformation des ESAT sécurisant les parcours et traduits dans la législation (droit au retour, annualisation de l'effectif rémunéré, convention d'appui).

L'approche environnementale prend ici tout son sens.

## 4. L'ESAT, UN LIEU D'EXPRESSION ET DE PARTICIPATION

### 4.1. DES USAGERS INSCRITS SUR LEUR TERRITOIRE

L'ESAT ne peut conduire les objectifs qu'il s'assigne sans s'appuyer sur les ressources de son environnement de proximité, notamment lorsqu'il entend favoriser les parcours et rendre plus aisés les expériences d'inclusion en milieu professionnel ordinaire.

Ainsi, le travail de lien et de développement du réseau de proximité constitue un axe de travail fort des professionnels des « 3 Fontaines ».

La recherche de nouveaux clients est une démarche permanente. Elle participe à l'identification de l'ESAT, et des travailleurs, comme acteur économique œuvrant au développement du territoire mais également comme établissement-ressource.

Cette ouverture de l'ESAT sur son environnement inscrit, de fait, les usagers accompagnés dans la vie du territoire. Conformément aux recommandations de bonnes pratiques l'ESAT « reste en veille sur toutes les initiatives du bassin de vie et évalue la pertinence d'une participation de l'ESAT, que celle-ci passe par la présence de l'équipe de professionnels et/ou des travailleurs handicapés eux-mêmes [...] et participe aux animations locales en valorisant les réalisations des travailleurs handicapés »<sup>27</sup>.

Ainsi, l'ESAT « Les 3 Fontaines » conclut avec les acteurs économiques du territoire :

- Des conventions de mises à disposition au sein d'entreprises des secteurs primaires, secondaires et tertiaires (entreprises de bois, commerces, collectivités, établissements publics, etc.). 2 224 h ont été travaillées dans ce cadre en 2024.
- Des conventions d'accueil en entreprise dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (Duo-Day),
- Des conventions de stage.

Ce travail d'inclusion en milieu ordinaire est mené aux « 3 Fontaines » dans le respect du choix du travailleur, de ses habiletés et de son niveau de préparation. Si elles sont encouragées, ces expériences d'insertion en milieu ordinaire ne se font qu'à la condition que la personne soit prête. L'ESAT « Les 3 Fontaines » s'inscrit ainsi dans les orientations portées par les politiques publiques mais n'y engage pas les usagers à « marche forcée » et sans leur consentement.

Ce n'était pas le moindre des paradoxes de travailler l'inclusion en milieu professionnel ordinaire de personnes fragilisées, compte-tenu du risque de « tout perdre » si l'expérience venait à s'interrompre. Les dispositions du plan de transformation des ESAT sont venues grandement amoindrir la mise en tension observée en créant les conditions d'une sécurisation des parcours professionnels. Les travailleurs de l'ESAT peuvent désormais se familiariser progressivement avec le milieu professionnel ordinaire par :

- Le cumul d'activité en milieu protégé et milieu ordinaire,

---

<sup>27</sup> Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en ESAT – HAS – Avril 2013.  
EPD Les 2 Monts – Projet d'Etablissement ESAT « Les 3 Fontaines »

- Le droit au retour à l'ESAT en cas d'arrêt de l'activité professionnelle en milieu ordinaire (annualisation de l'effectif rémunéré autorisé) sous réserve de validité de l'orientation MDPH.

Ainsi, depuis début 2025, un travailleur exerce une activité professionnelle en contrat à durée indéterminée à temps partiel dans un fast-food et complète son temps de travail à l'ESAT. La signature de la convention d'appui entre le travailleur, l'employeur et l'ESAT permet de soutenir les différents acteurs dans cette expérience et autorisera en éventuel retour.

Dans la conduite de cette dynamique de parcours, l'ESAT doit désormais s'orienter vers un ou plusieurs conventionnements avec le Service public de l'emploi (fiche action n°3) conformément à la circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des ESAT : « Les ESAT doivent passer des conventions de partenariats avec au moins un des acteurs du service public de l'emploi de leur territoire pour qu'il puisse être proposé à leurs travailleurs des ateliers collectifs d'information sur les métiers, la conclusion de périodes de mise en situation en milieu professionnel et l'insertion en milieu ordinaire sur le marché du travail ».

## 4.2. VERS LE POUVOIR D'AGIR

### 4.2.1. Synthèse et Projet personnalisé

Le projet personnalisé est établi périodiquement (12 à 18 mois) par le moniteur référent, avec le travailleur. Il s'appuie sur une synthèse évaluative des mois écoulés et présente les axes d'accompagnement à venir.

Le projet personnalisé est acté lors d'une réunion pluriprofessionnelle à laquelle sont conviés :

- L'utilisateur,
- Son représentant légal,
- Le moniteur référent,
- Le psychologue,
- Le cadre socio-éducatif.

Le projet présente les axes d'accompagnement quotidiens de nature à favoriser le développement des habiletés et compétences (savoir-faire et savoir-être). Il détaille également les actions à conduire pour favoriser la dimension de parcours de l'utilisateur qui participe activement à son élaboration et à sa conduite (formations, stages, expériences d'inclusion dans le milieu ordinaire, etc.)

Le moniteur d'atelier et le cadre socio-éducatif sont garants de la mise en route, et du soutien de l'utilisateur dans la conduite de son projet personnalisé.

Le psychologue participe aux réunions de synthèse et de projet dans l'objectif d'amener un éclairage clinique et psychopathologique, questionner le sens des actions mises en place par l'ESAT et leur concordance avec les désirs ou

projets exprimés par la personne accueillie. Son rôle est également de garantir la parole ou favoriser l'expression du travailleur, d'être médiateur dans les échanges entre les parties prenantes.

#### 4.2.2. Le délégué des usagers

La désignation par élection d'un délégué des usagers fait suite au décret du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT (art. R. 243-13-1 et R.243-13-2 du CASF).

Il a pour rôle :

- D'aider et de conseiller chaque travailleur qui en fait la demande,
- De porter les demandes du travailleur à la Direction,
- De s'assurer que l'ESAT respecte les droits des travailleurs.

Le délégué rapporte au Chef de service les doléances qu'il convient de traiter ou pour lesquelles il y a lieu d'apporter une réponse. Il siège de droit au Conseil de la vie sociale et est formé à la conduite de ses missions de représentant.

#### 4.2.3. Le Conseil de la Vie Sociale

Le Conseil de vie sociale, qui s'est doté d'un règlement intérieur, se réunit trois à quatre reprises dans l'année.

Les représentants des usagers sont élus par leurs pairs tous les 3 ans.

L'ESAT inscrit régulièrement dans son plan de formation une action au bénéfice des représentants des usagers à l'exercice de leur mandat.

L'ordre du jour est coconstruit avec les représentants des usagers qui bénéficient d'heures de préparation sur leur temps effectif de travail.

La composition du Conseil de la Vie Sociale des « 3 Fontaines » et les missions dévolues sont conformes au décret 2022-688 du 25 avril 2022.

Le Conseil de la vie sociale de l'ESAT est l'occasion de réflexions partagées sur des sujets structurants, apportant des améliorations en termes de qualité de vie au travail attendues par les usagers (jours d'absence rémunérés pour convenance personnelle, jours d'absences pour enfant malade, orientation du plan d'investissement et du plan de formation par exemple).

#### 4.2.4. Le Conseil de Vie Sociale Départemental

L'EPD « Les 2 Monts », et l'ESAT « Les 3 Fontaines » en particulier, participent activement à la préparation et à la tenue de séances plénières du Conseil de la Vie Sociale Départemental (CVSD).

Initié par l'ARS, ce CVSD se réunit annuellement. Il se veut une instance de démocratie sanitaire promouvant les bonnes pratiques sur des questions transversales aux établissements et services (liberté d'aller et de venir, mobilité, etc.).

Des travailleurs de l'ESAT « Les 3 Fontaines » y participent chaque année en apportant leurs témoignages à l'assemblée.

#### 4.2.5. L'Instance Mixte

Conformément au décret n°2002-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en ESAT, l'instance mixte a été mise en place (fiche action n°4). Cette instance permettra de renforcer la participation des usagers à l'amélioration de leurs conditions de travail (prévention des risques, hygiène et conditions de travail, qualité de vie au travail).

Le travail d'élaboration et de révision périodique du Document unique d'évaluation des risques professionnels, intéressant la sécurité des usagers au travail, y sera particulièrement suivi et constituera un support important à la démarche : limiter les risques, adapter le travail, planifier, construire des instructions de travail appropriées.

#### 4.2.6. La Formation Spécialisée en Santé et Conditions de Travail

En application du décret n° 2025-844, le président de l'Instance Mixte, un des représentants de l'instance élu parmi les travailleurs en situation de handicap et le délégué des travailleurs assistent avec voix consultative à la Formation Spécialisée en Santé et Conditions de Travail du Comité Social et Economique de l'EPD Les 2 Monts. L'inscription dans cette instance doit permettre le soutien des réflexions engagées dans l'instance mixte et contribuer à la participation des travailleurs en situation de handicap à la vie institutionnelle.

#### 4.2.7. Les autres formes de consultation

Des commissions « menus et restauration » permettent au travailleur désigné de porter la parole des usagers de l'ESAT au responsable de la cuisine centrale de l'EPD et de faire remonter les propositions et axes d'amélioration relativement aux repas servis.

Des enquêtes de satisfaction viennent interroger la qualité des prestations d'accompagnement proposées (locaux, temps de travail, droits, etc.).

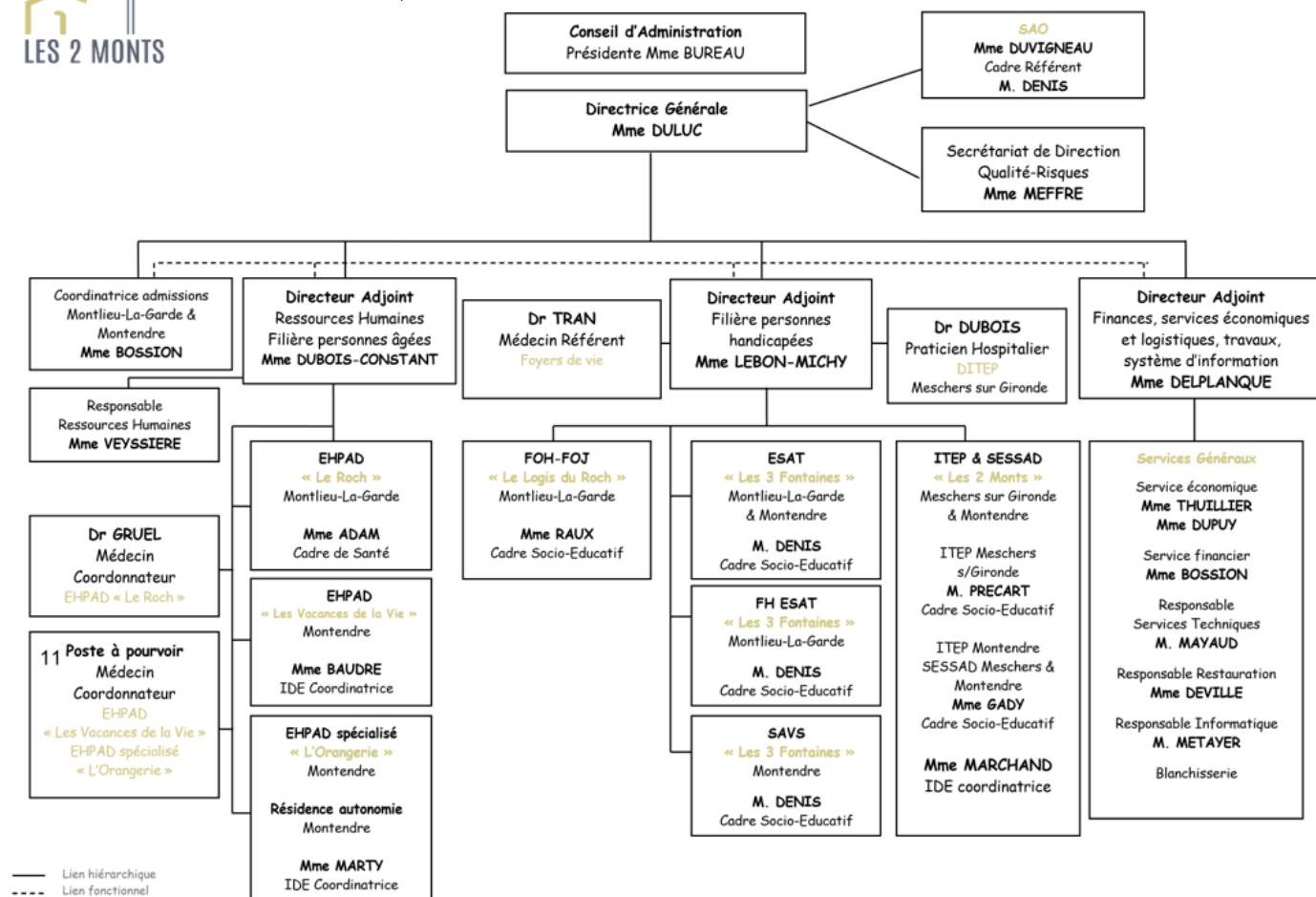
#### 4.2.8. Evénements indésirables et réclamations

Une procédure de recueil et de gestion des événements indésirables existe au sein de l'établissement public « Les 2 Monts ». Les fiches d'événements indésirables donnent lieu à des réponses techniques et/ou éducatives systématiques. Une fiche de réclamation, bien que très peu utilisée, est également à disposition des usagers. Pour autant, la gestion des plaintes des résidents, familles et représentants légaux est organisée.

## 1. ORGANIGRAMME



### ORGANIGRAMME de l'E.P.D. « Les 2 Monts »



Version mai 2025

## 2. COMPETENCES ET QUALIFICATIONS

9 moniteurs organisent et encadrent les activités de production.

Une démarche de qualification des professionnels de l'ESAT est engagée depuis plusieurs années. Ainsi, 3 moniteurs ont bénéficié d'un cursus de formation qualifiante ces dernières années :

- Une formation qualifiante d'Éducateur technique spécialisé (3 ans),
- Deux formations qualifiantes de Moniteur d'atelier (1 an).

L'équipe encadrante de l'ESAT compte à ce jour :

- 2 Éducateurs techniques spécialisés
- 3 Moniteurs d'atelier

- 2 Aide-médico-psychologiques
- 1 agent de maîtrise
- 1 agent des services hospitalier qualifié

L'équipe professionnelle bénéficie des actions de formation inscrites au plan annuel. Si certaines s'inscrivent dans une dynamique de formation interservices (écrits professionnels, contenance psychique, sanctionner sans punir, autodétermination, etc.), d'autres sont spécifiques aux moniteurs et responsables de l'ESAT (insertion professionnelle des travailleurs, connaissance du handicap psychique, etc.). Pour ces formations spécifiquement dédiées aux moniteurs, l'ESAT ferme ses portes afin de permettre à l'ensemble de l'équipe professionnelle d'en bénéficier.

Par ailleurs, 4 moniteurs ont été formés à l'accompagnement des travailleurs handicapés pour la reconnaissance de leurs acquis de l'expérience. 5 moniteurs ont bénéficié d'une formation « Gestes et soins d'urgence » et 1 moniteur est formé à la conduite d'engins de manutention (CACES).

La totalité de l'équipe est formée à la prévention feu domestique et évacuation.

Outre les formations, les moniteurs sont conviés à participer à différents colloques et journées d'étude thématiques (journées nationales ANDICAT<sup>28</sup>, rencontre nationale des moniteurs d'ESAT, etc.)

## 3. DYNAMIQUE DE L'ÉQUIPE DE TRAVAIL

### 3.1. TRANSMISSIONS

La transmission de l'information se fait essentiellement via les 3 boîtes mail dont les moniteurs disposent (atelier de Montendre, atelier espaces verts de Montlieu-la-Garde et atelier sous-traitance).

Dans le cadre de la récente mise en place du Dossier Usager Informatisé, des transmissions d'accompagnement sont à présent réalisées. De manière générale, ce logiciel permet aux équipes de disposer d'une meilleure vue d'ensemble dans le temps de l'accompagnement de la personne (administratif, actions quotidiennes, synthèses, construction et conduite du projet personnalisé).

### 3.2. REUNIONS

Des réunions de service semestrielles rassemblent l'ensemble de l'équipe ESAT. Elles sont animées par le Directeur adjoint en charge de la filière handicap. Cet espace d'information et d'échanges a pour objectif de présenter les projets structurants dans lesquels l'ESAT est engagé et faire état de leur avancement.

Les réunions dites de synthèse/projet personnalisé d'accompagnement sont organisées à raison de deux mardis matin par mois.

---

<sup>28</sup> ANDICAT : Association nationale des directeurs et cadre d'ESAT.  
EPD Les 2 Monts – Projet d'Etablissement ESAT « Les 3 Fontaines »

Si un temps informel d'échange et de transmission d'informations est fait chaque matin, un travail reste à mener pour gagner en formalisme.

### 3.3. ESPACES D'ANALYSE DES PRATIQUES ET DE SOUTIEN

L'équipe de l'ESAT bénéficie d'espaces d'analyse des pratiques professionnelles à raison d'1h30 mensuelles. Ces APP sont assurées par un intervenant extérieur.

L'EPD « Les 2 Monts » a considéré important de pérenniser ces espaces de réflexion commune et d'harmonisation des pratiques au sein du collectif de travail. L'analyse des pratiques professionnelles contribue à soutenir les professionnels dans l'appropriation et la consolidation de leur identité professionnelle. Elle participe à prévenir les risques psychosociaux liés à l'usure professionnelle. Elle aide à développer expertise, rigueur et efficacité dans l'exercice des activités professionnelles.

L'intervenant extérieur mène cette démarche par la réflexion sur les rôles, les pratiques, les interventions et les enjeux qui en découlent.

En outre, la psychologue du service se rend aussi disponible pour échanger avec les membres de l'équipe, à leur demande. Ces échanges doivent permettre d'aider chacun à une meilleure compréhension de la situation-problème. Cela peut se dérouler de manière informelle, ou planifié lors des réunions pluridisciplinaires.

### 3.4. TRAVAIL EN INTERDISCIPLINARITE

Une conduite efficiente des accompagnements échappe nécessairement au domaine d'une seule discipline. En effet, ces accompagnements sont souvent complexes et requièrent une pluridisciplinarité gage d'une compréhension élargie. La complémentarité apportée par des professionnels de formations initiales multiples doit permettre la créativité.

C'est ainsi que l'équipe accompagnante est composée d'éducateurs techniques spécialisés, de moniteurs d'atelier, d'animateurs, d'aides-médico-psychologiques et d'une psychologue. En outre, les « 3 Fontaines » font appel aux compétences et à l'expertise d'acteurs du territoire pour assurer l'accompagnement médico-social global attendu.

L'ESAT s'appuie par ailleurs au quotidien sur les services supports de l'EPD « Les 2 Monts » dans les registres administratifs, budgétaires, des ressources humaines, techniques, informatiques, de la qualité, etc.

## 4. EVOLUTION DES PRATIQUES

« La diversification du public accueilli en Esat, et donc des besoins et attentes des travailleurs handicapés, constitue un enjeu de taille. Le profil et le parcours de ces populations se sont beaucoup modifiés depuis 1975. Les ESAT doivent notamment s'adapter à une proportion plus importante de personnes relevant du handicap psychique, de personnes

handicapées vieillissantes, mais aussi de jeunes issus d'une scolarisation en milieu ordinaire. Chacun de ces publics entraîne des problématiques spécifiques auxquelles doivent répondre les Esat qui les accueillent. »<sup>29</sup>

L'ESAT « Les 3 Fontaines » doit ainsi poursuivre sa dynamique d'évolution des pratiques par :

- L'engagement dans une certification « handicap psychique » (fiche action n°11),
- La formation des professionnels aux nouveaux profils des publics accompagnés,
- La personnalisation des projets d'accompagnement et de vie,
- La participation des usagers à l'amélioration des conditions et à la qualité de vie au travail,
- Le renforcement des droits d'expression des travailleurs handicapés,
- La recherche d'activités nouvelles, ouvertes et ancrées sur le territoire,
- La diversification des activités pour répondre aux différents projets professionnels et tenir compte des habiletés de chacune des personnes,
- La prise en compte des rythmes de chacun des travailleurs (organisation du temps de travail journalier et hebdomadaire),
- L'insertion en milieu ordinaire de travail,
- La poursuite du déploiement du plan de transformation des ESAT.

---

<sup>29</sup> ANESM. Recommandation de bonnes pratiques « Adaptation de l'accompagnement aux attentes et besoins des travailleurs handicapés en Esat » 2013.

### RECAPTICULATIF DES FICHES ACTION

#### FICHE ACTION N°1 : ANCRER L'ESAT SUR SON TERRITOIRE

OBJECTIFS :

- Reconnaître les savoir-faire des travailleurs handicapés
- Développer la clientèle de l'ESAT et diversifier les activités de production (sous-traitance notamment)
- Informer les acteurs économiques du territoire des missions de l'ESAT
- Présenter les différents dispositifs d'insertion des usagers d'ESAT en milieu ordinaire
- Faciliter les dynamiques de parcours des travailleurs
- Faire reconnaître l'ESAT comme acteur économique du territoire

#### FICHE ACTION N°2 : ACCUEIL DES STAGIAIRES EN LISTE D'ATTENTE

OBJECTIFS :

- Répondre au besoin d'évaluation formulé par les partenaires de l'ESAT (IME, IMPro, MDPH, France travail)
- Alimenter la liste d'attente de l'ESAT

#### FICHE ACTION N°3 : LA DYNAMIQUE DE PARCOURS

OBJECTIFS :

- Diversifier et fluidifier le parcours professionnel des travailleurs
- Faciliter l'entrée progressive dans le marché du travail

#### FICHE ACTION N°4 : LA PARTICIPATION DES USAGERS

OBJECTIFS :

- Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs
- Renforcer le droit d'exercer un choix dans la mise en œuvre de prestations adaptées
- Garantir les droits des personnes handicapées pour les rapprocher des droits fondamentaux reconnus à tous travailleurs, notamment salariés

#### FICHE ACTION N°5 : PARTENARIATS INTERNE ET EXTERNE

OBJECTIFS :

- Développer l'accompagnement médico-social des travailleurs par l'intervention des professionnels-experts présents sur le territoire (actions de préventions, de sensibilisation et de promotion aux bonnes conduites)

## FICHE ACTION N°6 : LA PERSONNALISATION DES ACCOMPAGNEMENTS

### OBJECTIFS :

- Renforcer le droit à un accompagnement adapté aux spécificités de la personne, à ses aspirations et ses besoins

## FICHE ACTION N°7 : ENTRETIEN DES CONNAISSANCES, FORMATION DES PROFESSIONNELS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

### OBJECTIFS :

- Faire monter en compétences des professionnels
- Adapter les connaissances en fonction de l'évolution des profils des publics accompagnés
- Assurer le bien-être et la santé des professionnels dans l'exercice de leur mission

## FICHE ACTION N°8 : DOSSIER USAGER INFORMATISE

### OBJECTIFS :

- Exploiter le nouveau dossier usager informatisé

## FICHE ACTION N°9 : SANCTIONS ET EXCLUSION

### OBJECTIFS :

- Rappeler la primauté de la loi, du « vivre ensemble et avec »
- Promouvoir des sujets responsables

## FICHE ACTION N°10 : LA SECURITE AU TRAVAIL

### OBJECTIFS :

- Assurer son activité professionnelle en toute sécurité pour sa personne et celle d'autrui

## FICHE ACTION N°11 : CERTIFICATION HANDICAP PSYCHIQUE

### OBJECTIFS :

- Valider la certification Handeo

## FICHE ACTION N° 1

Thématique	<b>ANCRRER L'ESAT SUR SON TERRITOIRE</b>
Constat / éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Méconnaissance des savoir-faire des travailleurs handicapés</li> <li>- Méconnaissance des missions de l'ESAT de la part des acteurs économiques du territoire</li> <li>- Méconnaissance des dispositifs d'insertion des usagers d'ESAT en milieu ordinaire</li> </ul>
Objectif :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire reconnaître les savoir-faire et l'employabilité des travailleurs handicapés</li> <li>- Développer la clientèle de l'ESAT</li> <li>- Informer les acteurs économiques du territoire des missions de l'ESAT</li> <li>- Présenter les différents dispositifs d'insertion des usagers d'ESAT en milieu ordinaire</li> <li>- Faciliter les dynamiques de parcours</li> <li>- Faire reconnaître l'ESAT comme acteur économique du territoire</li> </ul>
Détail des actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Invitation annuelle des clients de l'ESAT</li> <li>- Prise de contact avec le Club des entreprises du territoire</li> </ul>
Pilote :	Chef de service de l'ESAT « Les Trois Fontaines »
Groupe de travail :	Moniteurs des deux secteurs d'activité (espaces verts et sous-traitance/prestations de service)
Délai objectif :	2027
Indicateur de réussite	Volume de clientèle faisant appel aux services de l'ESAT

## FICHE ACTION N° 2

Thématique	<b>ACCUEIL DES STAGIAIRES-LISTE D'ATTENTE</b>
Constat / éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forte demande d'évaluation des compétences du public accueilli par les partenaires de l'ESAT (IME, IMPRO, MDPH, France travail)</li> <li>- Besoin d'alimenter la liste d'attente en vue d'admissions</li> </ul>
Objectif :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répondre au besoin d'évaluation formulé par les partenaires de l'ESAT</li> <li>- Alimenter la liste d'attente de l'ESAT</li> </ul>
Détail des actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planifier des stages avec les partenaires « prescripteurs »</li> <li>- Réaliser des conventions de stage</li> <li>- Elaborer une évaluation finale de stage et organiser une réunion-bilan en présence du stagiaire et de la structure d'origine</li> <li>- Alimenter la liste d'attente (utilisation de l'outil « Via Trajectoire handicap »)</li> </ul>
Pilote :	Chef de service de l'ESAT « Les Trois Fontaines »
Groupe de travail :	Chef de service des 3 Fontaines ; Moniteurs Espaces verts et sous-traitance ; service des admissions
Délai objectif :	Sans délai
Indicateur de réussite :	Nombre de stagiaires accueillis dans l'année

## FICHE ACTION N° 3

Thématique	<b>LA DYNAMIQUE DE PARCOURS</b>
Constat / éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	La population accueillie à l'ESAT a évolué de manière significative ces dernières années (rajeunissement important et modification de la nature des handicaps). Ces changements, associés à une demande forte de la part des usagers, invitent inmanquablement l'équipe pluriprofessionnelle à envisager l'accompagnement dans une dynamique de parcours
Objectif :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversifier et fluidifier le parcours professionnel des travailleurs</li> <li>- Faciliter l'entrée progressive dans le marché du travail</li> </ul>
Détail des actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre la démarche de reconnaissance des acquis de l'expérience des travailleurs</li> <li>- Poursuivre les expériences visant à familiariser les travailleurs avec le milieu ordinaire de travail (Duo-Day, mises à disposition, stages, contrats de travail)</li> <li>- Poursuivre l'inscription de l'établissement dans les attentes du Plan de transformation des ESAT, notamment par : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La création du carnet de parcours et de compétences</li> <li>✓ L'ouverture du compte personnel de formation</li> <li>✓ Le conventionnement de l'ESAT avec des acteurs du SPE (Service public de l'emploi)</li> <li>✓ L'annualisation de l'effectif rémunéré pour sécuriser la dynamique de parcours</li> </ul> </li> <li>- Encren l'utilisation de l'outil « Via Trajectoire handicap » dans les pratiques</li> </ul>
Pilote :	Chef de service des 3 Fontaines
Groupe de travail :	Directeur de filière, chef de service des Trois Fontaines, moniteurs, service des admissions.
Délai objectif :	2029
Indicateur de réussite	Nombre de mises à disposition, PMSP, contrats en milieu ordinaire

## FICHE ACTION N° 4

Thématique	<b>LA PARTICIPATION DES USAGERS</b>
Constat / éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	- Demande des travailleurs à être associés et à bénéficier d'une plus grande capacité à décider
Objectif :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs</li> <li>- Renforcer les conditions d'exercice d'un choix dans la mise en œuvre de prestations adaptées</li> <li>- Garantir les droits des personnes handicapées pour les rapprocher des droits fondamentaux reconnus à tous travailleurs, notamment salariés</li> </ul>
Détail des actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réactualiser et adapter les documents d'accueil</li> <li>- Se mettre en conformité avec le décret du 25 avril 2022 portant modification du Conseil de la vie sociale : <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Temps de préparation mensuel pour les élus (5h)</li> <li>✓ Elaboration d'un règlement intérieur</li> <li>✓ Composition et élargissement de sa consultation</li> </ul> </li> <li>- Former les nouveaux représentants des usagers au CVS</li> <li>- Elire un délégué représentant les travailleurs sur des situations individuelles</li> <li>- Participer aux travaux du Conseil de la vie sociale départementale</li> <li>- Réunir une instance mixte (Direction/Moniteurs/travailleurs) portant sur la qualité de vie au travail, l'hygiène et la sécurité, l'évaluation des risques professionnels</li> <li>- Inscrire dans la Formation Spécialisée en Santé et Conditions de Travail de l'EPD Les 2 Monts les travailleurs en situation de handicap (décret n° 2025-844)</li> <li>- Rendre l'utilisateur acteur de l'élaboration et de la conduite de son projet personnalisé d'accompagnement (formation à l'autodétermination)</li> <li>- Mener des enquêtes de satisfaction régulièrement</li> <li>- Etablir un marché en vue de la souscription à une complémentaire santé obligatoire pour les travailleurs</li> </ul>
Pilote :	Directeur adjoint en charge de la filière Handicap Chef de service
Groupe de travail :	Directeur adjoint en charge de la filière handicap, chef de service de l'ESAT « Les 3 Fontaines », président du CVS, délégué des usagers
Délai objectif :	2027
Indicateur de réussite	Mise en œuvre des actions déclinées par la loi 2002-2 et le plan de transformation des ESAT

## FICHE ACTION N° 5

Thématique	<b>PARTENARIATS INTERNES ET EXTERNES</b>
Constat / éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	Au-delà des apprentissages « techniques » d'un métier, les usagers présentent des besoins en termes de connaissance et de développement d'habiletés personnelles.
Objectif :	Développer l'accompagnement médico-social des travailleurs par l'intervention des professionnels-experts présents sur le territoire (actions de prévention, de sensibilisation et de promotion aux bonnes conduites)
Détail des actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les dispositifs, services et professionnels-experts du territoire</li> <li>- Prioriser les actions de soutien médico-social</li> <li>- Prendre contact avec les partenaires et organiser des actions de soutien médico-sociales</li> </ul>
Pilote :	Chef de Service, infirmier des « 3 Fontaines »
Groupe de travail :	Chef de service, infirmier des « 3 Fontaines », moniteurs d'atelier secteur d'activité « sous-traitance » et « espaces verts »
Délai objectif	Durée du projet de service
Indicateur de réussite	Nombre et diversité des actions de prévention, sensibilisations organisées annuellement en faveur des usagers de l'ESAT

## FICHE ACTION N° 6

Thématique	<b>LA PERSONNALISATION DES ACCOMPAGNEMENTS</b>
Constat / éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	« <i>Chaque personne accompagnée a des attentes et des besoins singuliers que le professionnel s'emploie à intégrer dans le projet. [...] La co-construction patiente entre la personne et l'accompagnant représente la meilleure réponse que peuvent apporter les professionnels face au risque d'une approche standardisée qui s'opposerait à l'objectif de personnalisation</i> » <sup>30</sup> .
Objectif :	Renforcer le droit à un accompagnement adapté aux spécificités de la personne, à ses aspirations et besoins
Détail des actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmer une réunion de synthèse et projet personnalisé tous les 12 à 18 mois en présence de la personne, des membres de l'équipe pluridisciplinaire et du représentant légal</li> <li>- Co-construire davantage le projet personnalisé d'accompagnement avec le travailleur</li> <li>- Mettre en route et assurer le suivi des actions par le référent de projet</li> <li>- Personnaliser l'organisation de travail (quotité, horaires)</li> </ul>
Pilote :	Chef de service des « 3 Fontaines », moniteurs ESAT
Groupe de travail :	Moniteurs d'atelier, référents de projet, psychologue
Délai objectif :	Sans délai
Indicateur de réussite :	Nombre de projets personnalisés d'accompagnement signés annuellement

<sup>30</sup> HAS, *Les attentes de la personne et le projet personnalisé*, Décembre 2008.

## FICHE ACTION N° 7

Thématique	<b>ENTRETIEN DES CONNAISSANCES, FORMATION DES PROFESIONNELS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL</b>
Constat / éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Besoins en formation pour accompagner les nouveaux profils et projets des travailleurs (handicap psychique, parcours et insertion).</li> <li>- Engagement CPOM</li> <li>- Engagement dans le processus de certification « handicap psychique »</li> <li>- Volonté de l'EPD de prise en compte de la qualité de vie au travail</li> </ul>
Objectif :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire monter en compétence les professionnels par la formation continue</li> <li>- Actualiser les connaissances</li> <li>- Qualifier l'ensemble des moniteurs</li> <li>- Améliorer la qualité de vie au travail</li> </ul>
Détail des actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation qualifiante des moniteurs</li> <li>- Formation continue des agents via le plan de formation et les CNR<sup>31</sup></li> <li>- Intervention de l'équipe mobile « Qualité de vie au travail » du GHT et mise en place de groupes de travail thématiques</li> <li>- Poursuite des séances d'analyse des pratiques professionnelles</li> </ul>
Pilote :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipe de Direction</li> <li>- Equipe RH</li> </ul>
Groupe de travail :	Formation Spécialisée en Santé et Conditions de Travail
Délai objectif :	Sur la durée du projet
Indicateur de réussite :	Agents formés et qualifiés
Ressources/partenaires nécessaires :	Equipe mobile Qualité de Vie au Travail du GHT

<sup>31</sup> CNR : Crédits Non Reconductibles.

## FICHE ACTION N° 8

Thématique	<b>DOSSIER USAGER INFORMATISE</b>
Constat / éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	Initié en 2019 par la CNSA, le programme ESMS numérique vise à généraliser l'utilisation du numérique dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux. Il repose principalement sur le déploiement d'un dossier usager informatisé et l'utilisation des services socles.
Objectif :	Déploiement et exploitation d'un dossier usager informatisé Utilisation à bon escient des services socles
Détail des actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer et adapter le parc informatique</li> <li>- Déployer le réseau Wifi</li> <li>- Paramétrer et former l'ensemble des professionnels (référents et utilisateurs)</li> <li>- Développer les usages du DUI</li> <li>- Utiliser le DMP et la MSS</li> </ul>
Pilote :	Directeur adjoint en charge de la filière handicap
Groupe de travail :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directeur adjoint en charge de la filière handicap</li> <li>- Chef de service</li> <li>- Moniteurs</li> </ul>
Délai objectif	2026
Indicateur de réussite	Atteinte des cibles d'usage
Ressources nécessaires	GHT de Saintonge

## FICHE ACTION N° 9

Thématique	<b>SANCTIONS</b>
Constat / éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	« La transgression [...] est un moment de travail et d'intériorisation de la loi si la sanction sait faire écho à ce moment négatif » <sup>32</sup>
Objectif :	Sanctionner les atteintes au règlement et/ou à la loi de façon graduelle, proportionnée et dans une dimension éducative
Détail des actions	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Former les professionnels à la thématique « sanctionner sans punir »</li> <li>- Formaliser une échelle graduée de sanctions</li> <li>- Formaliser des motifs d'exclusion dans le règlement de fonctionnement</li> </ul>
Pilote :	Directeur adjoint en charge de la filière handicap, Chef de service
Groupe de travail :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipe</li> <li>- Chef de service</li> <li>- Directeur adjoint en charge de la filière handicap</li> <li>- Comité de réflexion éthique</li> <li>- Elu(e)s du Conseil de la vie sociale</li> </ul>
Délai objectif	Durée du projet
Indicateur de réussite	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Production d'une échelle de sanctions</li> <li>- Réécriture du règlement de fonctionnement</li> </ul>

<sup>32</sup> Erick PRAIRAT, « *Ce que sanctionner veut dire* », Les cahiers dynamiques ». 2009/3. N°45.  
EPD Les 2 Monts – Projet d'Etablissement ESAT « Les 3 Fontaines »

## FICHE ACTION N° 10

Thématique	<b>LA SECURITE AU TRAVAIL</b>
Constat / éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail.
Objectif :	Assurer son activité professionnelle en toute sécurité pour sa personne et celle d'autrui
Détail des actions :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre l'élaboration d'un plan de formation</li> <li>- Développer les actions de soutien</li> <li>- Réviser périodiquement le DUERP</li> <li>- Sensibiliser et rappeler les bonnes pratiques au cours des activités de production</li> <li>- Installer l'instance mixte</li> <li>- Soutenir les représentants de l'instance mixte dans leur participation à la Formation Spécialisée en Santé et Conditions de Travail du Comité Social et Economique de l'EPD Les 2 Monts</li> <li>- Mettre en place des rendez-vous périodiques avec le médecin du travail</li> </ul>
Pilote :	Chef de service, moniteurs
Groupe de travail	Chef de service, moniteurs
Délai objectif	Immédiat
Indicateur de réussite	Volume d'accidents du travail
Ressources nécessaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de formation des travailleurs</li> <li>- Médecine du travail</li> </ul>

## FICHE ACTION N° 11

Thématique	<b>CERTIFICATION HANDICAP PSYCHIQUE</b>
Constat / éléments ayant conduit à l'initialisation de cette fiche action	Promotion la qualité de vie au travail et le parcours des personnes en situation de handicap psychique. Réponse à la demande de l'ARS.
Objectif :	Valider la certification Handeo
Détail des actions :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser l'autodiagnostic</li> <li>- Repérer et conduire les actions correctives préalables à l'entrée dans démarche de certification.</li> </ul>
Pilote :	Directeur adjoint en charge de la filière Handicap
Groupe de travail :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directeur adjoint en charge de la filière Handicap</li> <li>- Chef de service</li> <li>- Psychologue</li> <li>- Educateurs techniques spécialisés</li> </ul>
Délai objectif	2027
Indicateur de réussite	Certification
Ressources nécessaires	Accompagnement par l'organisme certificateur Plan de formation de l'établissement

## CONCLUSION

Si ce projet de service parle essentiellement de l'existant en termes d'accompagnement des usagers, il montre tout autant l'orientation forte prise par le service ainsi que la nécessité de poursuivre et d'accentuer les actions engagées.

S'il est, nous semble-t-il, en cohérence avec les exigences de la commande publique, il l'est également avec les besoins des usagers qui, individuellement, « en sont là où ils en sont » dans le développement de leurs habiletés et dans la construction de leur projet professionnel.

Ainsi, ce projet d'établissement porte l'ambition de créer un juste équilibre entre orientation publique générale et les désirs des individus.

En cela, l'ESAT les « 3 Fontaines » accompagne pleinement la transformation sociale et sociétale et s'inscrit comme l'outil attendu de lui en la matière. Mais il tient également à conserver ses missions originelles, à savoir rester l'établissement médico-social au service de toutes et tous ; notamment des personnes les plus en difficulté dans l'exercice d'une pratique professionnelle et celles pour qui l'accès au milieu ordinaire ne peut s'envisager qu'à long terme ou pas du tout.

Même « dans les murs », l'ESAT reste un bel outil d'intégration et peut s'inscrire dans une dimension de parcours. Où seraient les personnes qu'il accompagne et quelle serait la vie professionnelle de ceux et celles qui n'ont pas et n'auront pas la possibilité d'accéder au milieu ordinaire de travail ? Ainsi, l'ESAT « Les 3 Fontaines » souscrit pleinement aux propos de Mme la Ministre déléguée en charge des personnes handicapées, qui déclarait que « le milieu ordinaire, c'est pour ceux qui le peuvent et ceux qui le veulent »<sup>33</sup>.

L'ESAT continuera de manière volontariste à accompagner les parcours singuliers des usagers, de créer les conditions de mise en route et de réussite de ces parcours. Il le fera avec la conviction que les travailleurs sont en capacité de faire des choix éclairés et autodéterminés.

« Être acteur de sa vie, c'est exercer le droit propre à chaque être humain de gouverner sa vie sans influence externe indue et à la juste mesure de ses capacités »<sup>34</sup>.

---






<sup>33</sup> Mme Geneviève DARRIEUSSECO. Propos introductifs des journées nationales ANDICAT Paris. Mars 2023.

<sup>34</sup> L'autodétermination : du concept à la pratique. UNAPEI.



## POLITIQUE DE PREVENTION DE LA MALTRAITANCE ET DE PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE








### 1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

-  **Prévenir** toute forme de maltraitance
-  **Promouvoir** une culture de bientraitance
-  **Écouter** les besoins et attentes des personnes accompagnées
-  **Impliquer** tous les acteurs (professionnels, familles, usagers)
-  **Améliorer** en continu les pratiques professionnelles

### 2. DEFINITIONS








#### **Maltraitance :**

Acte ou omission portant atteinte aux droits ou à la dignité d'une personne :







-  Physique (coups, contentions abusives)
-  Psychologique (humiliation, peur)
-  Verbale (cris, menaces)
-  Institutionnelle (rigidité, négligence)
-  Financière (abus de confiance)
-  Sexuelle (gestes, paroles déplacés)
-  Par négligence (soins non assurés)

#### **Bientraitance :**

Démarche positive, éthique et continue d'attention à l'autre.





-  Écoute active
-    Respect des choix
-  Individualisation de l'accompagnement
-  Soutien à l'autonomie
-  Réflexion et adaptation professionnelle

### 3. ENGAGEMENTS DE L'ETABLISSEMENT




-  Respect des droits fondamentaux
-  Développer une communication bienveillante
-  Participation des personnes accompagnées
-  Formations régulières du personnel
-  Prévention de l'usure professionnelle
-  Réaction immédiate en cas de signalement

### 4. MOYENS




Mis en œuvre :

-  **Procédure de signalement** claire et accessible
-  **Espaces de parole** pour les usagers et les équipes (CVS et analyse des pratiques)
-  **Évaluation continue** des pratiques professionnelles
-  **Comité de réflexion éthique**





A mettre en œuvre :

-  **Formations** sur la bientraitance
-  **Référent bientraitance** à désigner
-  **Charte de bientraitance** à rédiger et afficher

### 5. SUIVI & ÉVALUATION

-  Bilan annuel des situations signalées (FEIG)
-  Recueil des avis des personnes accompagnées
-  Réajustement des pratiques si besoin

### 6. DISPOSITIFS MOBILISABLES

-  **Conseil de la Vie Sociale (CVS)**
-  **3977** : numéro national contre les maltraitances
-  **ARS et Département 17**
-  **Défenseur des droits**

## 7. CONCLUSION

La bientraitance est un engagement **collectif et quotidien**. L'ensemble des professionnels de l'EPD Les 2 Monts s'engage à garantir un accompagnement **respectueux, sécurisé, personnalisé et bienveillant**.